

بشاير الوريع

رئيس الوحدة المكلفة بقضايا النوع الاجتماعي، الهيئة العامة للموظفين

التجربة الوطنية: فلسطين

وزارة شؤون المرأة

ورشة عمل حول المرأة وسوق العمل

نبذة عن وزارة شؤون المرأة

تأسست وزارة شؤون المرأة الفلسطينية بداية عام 2004 كآلية وطنية رئيسية تعني بقضايا المساواة وتمكين المرأة في شتى مناحي الحياة وتعميم منظور النوع الاجتماعي في كافة القطاعات التنموية والخطط والبرامج والموازنات العامة.

وتشكل الاستراتيجية الوطنية العبر قطاعية للمساواة وتمكين المرأة المظلة الوطنية التي ترسم خارطة الطريق للمساواة وتمكين المرأة لاسيما التمكين الاقتصادي الذي يشكل أحد المحاور الاستراتيجية الواردة في الاستراتيجية العبر قطاعية.

السياسات والبرامج الداعمة للتمكين الاقتصادي للنساء في فلسطين

-وحدات النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية.

-مراكز تواصل بالمحافظات.

-اللجان الوطنية (اللجنة الوطنية لتشغيل النساء)، (اللجنة الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة).

-الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني من خلال تضمين النوع الاجتماعي في المسوحات والتقارير الصادرة عنهم.

-برامج التدريب الفني والمهني للنساء الفلسطينيات.

-خطة التنمية الفلسطينية للأعوام 2017-2022.

-الاستراتيجية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين : 2017-2022.

-الموازنة الحساسة للنوع الاجتماعي.

واقع المرأة في الاقتصاد الفلسطيني

مؤشرات عمل المرأة وفرص الاستخدام والتوظيف الذاتي

والريادية وتشجيع العمل اللائق والمنتج

تعاني النساء الفلسطينيات من واقع تهميش متعدد على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والسياسي ويظهر ذلك من خلال الأرقام والاحصائيات التالية :

-عدد السكان في الضفة الغربية وقطاع غزة في العام 2016، 4.816.503 ونسبة النساء من إجمالي عدد السكان 49.9 %.

-نسبة الإناث في المرحلة الثانوية 41.5 % و 37.5 % ذكور (ما يميزنا في الدول العربية).

-بلغت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل إلى 19.1 %.

-بلغت البطالة بين النساء في العام 2017، 44 %.

الواقع الاقتصادي للمرأة الفلسطينية

-مشاركة الرجال تزيد حوالي 4 أضعاف عن مشاركة النساء خلال عام 2015.

-نسبة النساء في الزراعة 31.3 %، في قطاع الخدمات 62.9 % (للعام 2016).

-معدل الأجر اليومي للإناث 81.9 شيقل (31 دولار) مقابل 108 (31 دولار) شيقل للذكور في العام 2015.

-نسبة صاحبات الأعمال 2.1 % مقارنة بـ 7.1 % للرجال.

- (32.2 %) من الإناث تعمل في القطاع غير المنظم.

-نسبة النساء العاملات في القطاع الحكومي 26.6 % من مجموع النساء العاملات مقابل 72.7 % يعملن في القطاع الخاص.

-نسبة الأسر التي ترأسها نساء في فلسطين من 9.2 % في عام 2014 إلى 10.9 % في عام 2015.

- 26.0 % من المقترضين من البنوك هن من الإناث مقابل 47.0 % من الذكور.

الإجراءات التي اتخذتها فلسطين لتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة

-إعداد الإستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين وتمكين المرأة.

-مصفوفة أجندة السياسات التنموية التي أعلنتها الحكومة مؤخرًا 2022/2017.

-دولة فلسطين من بين الدول العربية الأوائل التي أنشأت مرصدا لرصد حالات العنف ضد المرأة.

-إطلاق حملة تطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور لضمان التزام أرباب العمل بدفع أجر مناسب للنساء.

-اعتماد محور التمكين الاقتصادي في جميع الخطط الإستراتيجية والتنفيذية السنوية والثلاثية والسادسية.

-القيام بحملات إعلامية واسعة حول التمكين الاقتصادي والتعليم والتدريب المهني والتقني.

-إنشاء 11 مركزا لتواصل في جميع محافظات الوطن لدعم المرأة ومساندتها.

المعيقات

- القيود السياسية والاقتصادية الناتجة عن الاحتلال.

- التشريعات والقوانين المتعلقة بالاقتصاد والمالية والعمل غير مستجيبة لقضايا النوع الاجتماعي.
 - محدودية وصول النساء إلى مصادر التمويل والمعرفة المناسبة لإقامة وتطوير المشاريع الصغيرة.
 - الحروب المتكررة على قطاع غزة والحصار المفروض منذ 11 عام ومصادر الأراضي ومنع المزارعين من جني المحاصيل واقتلاع الأشجار خاصة أشجار الزيتون، كل هذه العوامل تعيق التطور الاقتصادي للمرأة بوجه خاص والاقتصاد الفلسطيني بوجه عام.
 - تواجه النساء الرياديات معوقات مختلفة في تسويق منتجاتها بأسعار عادلة.
 - منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني لا تراعي قضايا النوع الاجتماعي.
 - محدودية التزام المشغلين لمعايير العمل اللائق وتشريعات العمل الفلسطينية.
 - ارتفاع نسبة النساء اللواتي تعمل في القطاع غير الرسمي.
 - ضعف أداء الجمعيات التعاونية الزراعية بشكل عام والنسوية بشكل خاص.
 - عزوف الشباب والشابات عن العمل الزراعي.
 - 70% من العاملين في قطاع التطريز والصناعات اليدوية من النساء وهو قطاع اقتصادي ثقافي مهدد ومهمش.
 - منظومة القيم الاجتماعية المتعلقة بعمل المرأة (العادات والتقاليد الموروثة) حصرت دور المرأة في مهن محددة، في مواقع عمل محددة.
- الآفاق والرؤية المستقبلية**
- تعمل الوزارة على توفير الدراسات اللازمة ودعم الآليات الوطنية في الدولة (مأسسة النوع الاجتماعي).

- تعمل الوزارة على تهيئة البنية التنظيمية داخل الوزارة لتقديم ولتشجيع النساء لإقامة مشاريع الأعمال.
 - تقوم الوزارة على تهيئة البنية التنظيمية داخل الوزارة لتقديم المساندة للنساء الريادية والجمعيات النسوية.
 - التنسيق والتشبيك مع المؤسسات الرسمية وغير الرسمية لدعم جهود تحسين واقع المرأة الاقتصادي.
 - العمل مع صناع القرار من أجل إيجاد بيئة تنظيمية وسياساتية مستجيبة لتمكين المرأة على الصعيد الاقتصادي.
 - العمل مع الآليات الوطنية على تضمين النوع الاجتماعي في الخطط والسياسات والبرامج والموازنات العامة.
 - تنظيم حملات إعلامية وتوعوية عن أهمية دور المرأة الاقتصادي.
 - تعمل الوزارة مع المؤسسات الدولية الشريكة على منح المرأة قروض طويلة الأجل لتمويل مشاريع صغيرة.
 - تم الاتفاق مع البنوك المحلية على تخفيض نسبة الفائدة على القروض التي تقرضها من البنوك.
 - فتح مجالات مع مؤسسات مثل وزارة الزراعة لتمكين المرأة خاصة في المناطق المهمشة ومناطق (C) التي تحت سيطرة الاحتلال.
- شاكرين لكم حسن استماعكم.

السيدة هبة ابداء،

رئيسة وحدة التنسيق المدني،

وزارة قضايا المرأة

عرض التجربة الوطنية: فلسطين

نص وثيقة الاستقلال الفلسطيني

إن دولة فلسطين هي للفلسطينيين أينما كانوا، فيها يطورون هويتهم الوطنية والثقافية، ويتمتعون بالمساواة الكاملة في الحقوق، وتضامن فيها معتقداتهم الدينية والسياسية وكرامتهم الانسانية في ظل نظام ديمقراطي برلماني، يقوم على أساس حرية الرأي وحرية تكوين الأحزاب ورعاية الأغلبية حقوق الأقلية واحترام الاقلية قرارات الأغلبية، وعلى العدل الاجتماعي والمساواة وعدم التمييز في الحقوق العامة على أساس العرق أو الدين أو اللون أو بين المرأة والرجل، في ظل دستور يؤمن بسيادة القانون المستقل وعلى أساس الوفاء الكامل لتراث فلسطيني الروحي والحضاري في التسامح والتعايش السامح بين الأديان عبر القرون.

واقع النساء في قطاع العمل في دولة فلسطين

ماذا تقول الإحصاءات الرسمية

المشاركة في القوى العاملة تعني العالمين/ات والباحثين/ات عن عمل.

- بلغت نسبة المشاركة في القوى العاملة للأفراد 15 سنة فأكثر 45.8% في فلسطين تتوزع بنسبة 71.9 % للذكور و 19.3 % للإناث.
- وبالتالي مشاركة الرجال في القوى العاملة حوالي 4 اضعاف مشاركة النساء.
- بلغت نسبة البطالة للعاملين 15 سنة فأكثر 25.9% منها 22.5 % للذكور و 39.2 % للنساء.

- هل هذا بسبب الأعباء المنزلية ؟ أم بسبب عدم التعليم ؟ أم بسبب الثقافة المجتمعية ؟
- الأسباب متعددة وعلى رأسها الاستعمار الاستيطاني، ونظام السوق الحر المفروض على الفلسطينيين.

الشابات والمتعلقات أكثر بطالة

- ترتفع نسبة البطالة للنساء المتعلقات 13 سنة فأكثر لتصل إلى 84.5 % من المشاركات في القوى العاملة.
- ترتفع نسبة البطالة للشابات من الفئة العمرية 15-24 إلى 69.25 %.
- نسب صادمة توضح التناسب الطردي بين التعليم والبطالة لدى النساء.
- نسبة النساء في سوق العمل (القطاع الخاص والحكومي) 19.3 %.
- نسبة النساء في القطاع الحكومي 43 %.
- نسبة النساء في ديوان الموظفين العام 48 %.

النساء في القطاع الحكومي

- ترتبط الوظيفة العمومية في المستوى الاقتصادي والمعيشي للموظفين والموظفات باعتبارها مصدر دخل لهم يعني تمكين النساء ووصولهن للمصادر.
- إن وجود النساء في الوظيفة العمومية يعني ممارستهن للدور الانتاجي. ويعتبر وصول المرأة للعمل عاملاً أساسياً لإحداث التقدم والتمكين الاقتصادي.

قانون الخدمة المدنية من منظور النوع الاجتماعي

- تنبع أهمية قانون الخدمة المدنية في تنظيم للوظيفة العمومية (القطاع الحكومي)، وتوفيره الامان الوظيفي والاقتصادي وانعكاسه يتجلى في المشاركة في بناء الدولة وإحداث التنمية المستدامة.
- قانون الخدمة المدنية قد تضمن مواد قانونية ساهمت وتساهم في تحقيق مبدأ المساواة، مثل إجازة الأمومة، ساعة الرضاعة...إلخ.

ديوان الموظفين العام

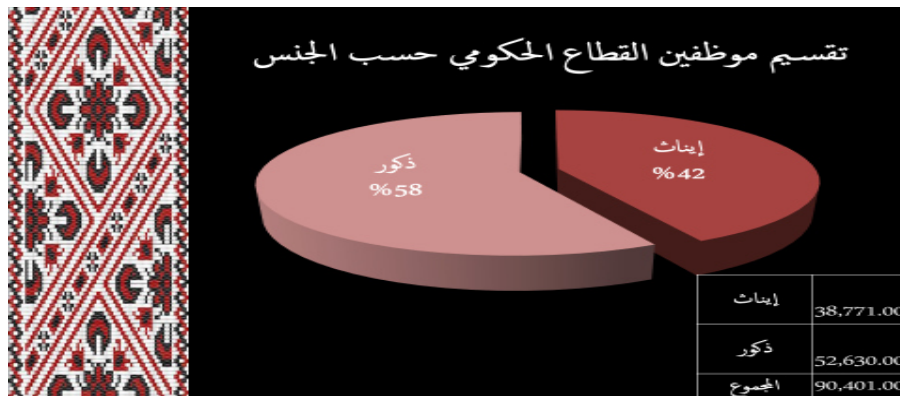
الرؤية

خدمة مدنية متميزة، مؤسسات دولة مستجيبة إلى أولويات المواطن الفلسطيني.

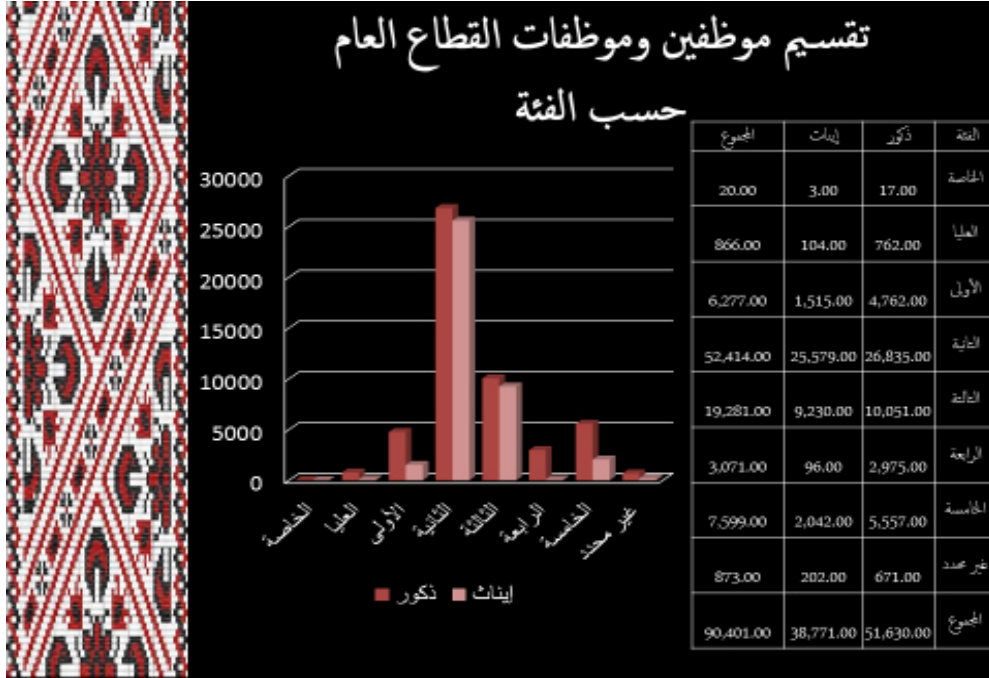
الرسالة

يسعى ديوان الموظفين العام مع شركائه للارتقاء بالخدمة المدنية والإدارة العامة، من خلال تطوير البيئة القانونية والمؤسسية من أجل إدارة وتنمية الموارد البشرية في الدوائر الحكومية، بهدف الارتقاء بالأداء والتميز في تقديم الخدمات وتطبيق الممارسات الإدارية الفضلى المستندة لمبادئ الحكم الرشيد.

تقسيم موظفين القطاع الحكومي حسب الجنس



تقسيم موظفين وموظفات القطاع العام حسب الفئة



الأسباب والمعوقات والتحديات التي تواجه المرأة الفلسطينية في سوق العمل

المرأة الفلسطينية هي جزء من النسيج العربي والاقليمي والعالمي فهي تعاني كباقي

النساء، إلا أن هناك تحديات إضافية عليها أبرزها :

- الاحتلال الاسرائيلي وأثارة المزدوجة على المجتمع الفلسطيني بشكل عام وعلى المرأة الفلسطينية بشكل خاص. هناك العديد من الانتهاكات بحق النساء من قبل الاحتلال، مثل الاعتداءات العسكرية، عرقلة الوصول إلى المرافق الصحية والتعليمية، إخلاء النساء وأسرهن من منازلهن بالإكراه. وبسبب الاحتلال وممارساته أجبرت الكثير من النساء لأن ترأس الأسرة وتعيّلها لغياب الرجل كونه شهيد أو أسير أو حتى جريح.

- سيطرة الاحتلال على المعابر، والحدود، والموارد من أراضي ومياه والذي يؤدي الى ضيق سوق العمل ومحدوديته وعدم استقراره.
- التشريعات والقوانين المتعلقة بالاقتصاد والمالية غير مستجيبة لقضايا النوع الاجتماعي.
- محدودية وصول النساء إلى مصادر التمويل والتحكم بها ليس مهم فقط الوصول للموارد بل الأهم هو التحكم بتلك الموارد.
- الثقافة المجتمعية والصورة النمطية للمرأة.

الفجوات

- انخفاض في المشاركة في سوق العمل وارتفاع نوعي في البطالة.
- تدني نسبة النساء في فئات صنع القرار. فيما نسبة قليلة جداً تتمكن من اختراق السقف الزجاجي للوصول للمناصب الوظيفية العليا. هذا يعني أن صنع القرار المتعلق بعمل النساء وتدريبهن ورفع كفاءتهن وترقيتهن، بالإضافة للقرارات ذات الصلة بدورهن الايجابي، تبقى من اختصاص الذكورية في مواقع صنع القرار، الأمر الذي يفسح المجال للثقافة الذكورية للتحكم بالقرارات المتعلقة بعمل النساء وأدوارهن الانتاجية والانجابية.

الانجازات الخاصة في ديوان الموظفين العام بخصوص النوع الاجتماعي

تتبع أهمية ديوان الموظفين العام باشرافه على مدى التزام الدوائر الحكومية بتطبيق قانون الخدمة المدنية الذي يتضمن تحقيق مبدأ الشفافية والمساواة بين كافة الموظفين والموظفات فيما يتعلق بإجراءات التعيين والترقية والنقل، الإعارة، الندب، البعثة، والمهمة الرسمية، وغيرها وضبط السجلات الخاصة بها.

- تم عمل تدقيق من منظور النوع الاجتماعي لديوان الموظفين العام وأعماله استمرت سنة كاملة لمعرفة فجوات النوع الاجتماعي، ووضع خطة خاصة بالنوع الاجتماعي في الديوان من أجل ردم الفجوات.
- إنجاز هيكل تنظيمي ووصف وظيفي موحد لوحدة النوع الاجتماعي في الدوائر الحكومية، وإلزام الدوائر الحكومية بإضافة وحدة النوع الاجتماعي على هيكلية دوائهم الحكومية.
- إدخال مادة النوع الاجتماعي كإحدى تدريبيات بين 8 مواد يتم التدريب عليها في المدرسة الوطنية للتدريب والإدارة التابعة لديوان الموظفين العام.
- وبخصوص التسكين على الوحدة يتم حالياً من خلال مسابقة وإعلان يتم عمل امتحان خاص للنوع الاجتماعي.
- وحديثاً تم إضافة أسئلة متخصصة في النوع الاجتماعي لبنك الأسئلة في ديوان الموظفين العام. والعمل جاري على إلزامية أي امتحان للمنافسة (سواء للتعيين أو الترقية) في الوظيفة العمومية يكون متضمن أسئلة عن النوع الاجتماعي.
- عمل برنامج خاص للموظفات من ضمن برامج إعداد القادة في المدرسة الوطنية.
- الالتزام بتعيين 5 % من تعيينات الحكومية من ذوي الاحتياجات الخاصة.
- مدونة السلوك والتي أشارت الى قيم المساواة وعدم التمييز بغض النظر عن العرق أو الجنس أو الدين أو المعتقد أو العمر، بالإضافة إلى قيم العدالة وتكافؤ الفرص واحترام حقوق المرأة والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، والتي قد تم تدريب جميع موظفي القطاع الحكومي عليها.

Thank you

شكراً لكم.