

جامعة النّجاح الوطنيّة
كلية الدّراسات العليا

التحدّيات التي تواجه النساء العاملات في البلديات: بلديات محافظة جنين حالة دراسية

إعداد

نادية عبد الهادي قاسم عتيق

إشراف

د. سماح صالح

د. عمر رحال

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في دراسات المرأة بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

2021م

التحديات التي تواجه النساء العاملات في البلديات: بلديات محافظة جنين حالة دراسية

إعداد

نادية عبد الهادي قاسم عتيق

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2021/05/24م، وأجيزت.

أعضاء لجنة المناقشة

1. د. سماح صالح / مشرفاً ورئيساً

2. د. عمر رحال / مشرفاً ثانياً

3. د. أيمن يوسف / ممتحناً خارجياً

4. د. علياء العسالي / ممتحناً داخلياً

التوقيع

.....

.....

.....

.....

الإهداء

إلى والدي اللذين وفقني ربي ببركة دعائهما، فجزاكم عني أفضل ما جرى العامليه
المخلصيه.

إلى رفيق الدرب وشريك الحياة ناصر الذي دعمني وساندني منذ البدايات ولا يزال.

إلى من ههَّ عينائي ابنتاي باسميه وفرات.

إلى من ههَّ أمل الحياة، إيلينا، وسلمي، وريتا.

إلى كل من في حياتي وبيك لي أمنيات السعادة والتوفيق.

إلى من شجعني وساعدني وكان سبباً في إكمال دراستي.

وإلى كل انسان يرى المشاركة، وعدالة النوع الاجتماعي رافعة للمجتمع نحو التقدم
والنمية.

إليهم جميعاً أهدي هذا الجهد المتواضع.

الشكر والتقدير

الحمد لله، اللهم اجعلني حافظةً لكّ ذي فضل فضله، واجب عليّ ان أقدم امتناني وتقديري لكّ من ساهم في انجاز هذا البحث، وأشيد بالفضل وأقر بالمعروف لكّ من الدكتور سماح صالح، والدكتور عمر رحال على دعمهم المستمر لي، بفكرهم وخبيراتهم وسعة صدرهم خلال عملهم كمشرفين عليّ رسالتي، كما أتقدّم بالشكر لمن قابلتهم من المتخصصين/ات في وزارة الحكم المحلي الفلسطيني، ومديرية الحكم المحلي في محافظة جنين، ورؤساء البلديات، وكلكّ من تعاونت معي من زميلاتي الماجدات الموظفات في بلديات محافظة جنين، كما أقدم شكري وامتناني إلى أساتذتي الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة، الدكتور علياء العسالي، والدكتور أيمن يوسف لقبولهم مناقشة هذه الرسالة، وإبداء ملاحظاتهم السديدة، داعية الله ان يحفظهما ويرعاهما.

وختاماً أقدم شكري وتقديري لكّ من مدّ لي يد العون والمساعدة والدعاء

وفقنا الله إلى ما فيه الخير ورضاه.

الإقرار

أنا الموقعة أدناه، مقدمة الرسالة التي تحمل العنوان:

التحديات التي تواجه النساء العاملات في البلديات: بلديات محافظة جنين حالة دراسية

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأنّ هذه الرسالة كاملة، أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أي درجة علمية، أو لقب علمي، أو بحث لدى أي مؤسسة تعليمية، أو بحثية أخرى.


Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:

اسم الطالبة: نادية عبد الهادي ماسم عيسى

Signature:

التوقيع: 

Date:

التاريخ: 24. 5. 2021

فهرس المحتويات

الرقم	الموضوع	الصفحة
	الإهداء	ج
	الشكر والتقدير	د
	الإقرار	هـ
	فهرس المحتويات	و
	فهرس الجداول	ح
	فهرس الملاحق	ط
	الملخص	ي
1	الفصل الأول: اشكالية الدراسة وخلفيتها	
1.1	مقدمة الدراسة	2
1.2	إشكالية الدراسة	5
1.3	أسئلة الدراسة	7
1.4	أهداف الدراسة	7
1.5	أهمية الدراسة	7
1.6	مصطلحات الدراسة	8
9	الفصل الثاني: الإطار النظري والقانوني والدراسات السابقة	
2.1	الإطار النظري	10
2.1.1	واقع البلديات في ظل الحقب الاستعمارية حتى 1994	10
2.1.2	فترة الاحتلال الاسرائيلي للضفة الغربية وقطاع غزة	10
2.1.3	الحكم المحلي في ظل السلطة الوطنية الفلسطينية	12
2.1.4	إطار العلاقة بين وزارة الحكم المحلي والهيئات المحلية	14
2.1.5	عمل المرأة في قطاع الحكم المحلي الفلسطيني	15
2.1.6	واقع النساء في البلديات	16
2.1.7	النظريات النسوية المفسرة لعمل المرأة وعلاقتها بالدراسة الحالية من منظور النوع الاجتماعي	17
2.1.8	واقع مشاركة المرأة في سوق العمل	19
2.1.9	واقع المرأة العربية في سوق العمل	19

الصفحة	الموضوع	الرقم
20	واقع المرأة الفلسطينية في سوق العمل	2.1.10
23	الإطار القانوني	2.2
23	المعايير والاتفاقيات الدولية للمساواة في سوق العمل	2.2.1
32	جهود السلطة الوطنية الفلسطينية في الانضمام الى الاتفاقيات الدولية	2.2.2
33	الدراسات السابقة	2.3
33	الدراسات العربية	2.3.1
40	الدراسات الأجنبية	2.3.2
43	التعقيب على الدراسات السابقة	2.3.3
46	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	
47	منهجية الدراسة وأسلوبها	3.1
47	مجتمع الدراسة	3.2
48	عينة الدراسة الفعلية وخصائصها	3.3
48	أداة الدراسة	3.4
48	صدق أداة المقابلات	3.5
52	معيقات الدراسة	3.6
54	الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها	
55	التحديات الاجتماعية التي تواجه الموظفات في البلديات	4.1
61	التحديات الإدارية والقانونية التي تواجه الموظفات في بيئة العمل	4.2
62	التحديات القانونية	4.3
80	التحديات الإدارية التي تواجه الموظفات	4.4
88	دور وزارة الحكم المحلي الفلسطيني ووحدة النوع الاجتماعي في تعزيز إدماج النساء في العمل البلديات وتطوير قدرتهن المهنية	4.5
92	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات	
93	النتائج	5.1
94	التوصيات	5.2
95	قائمة المصادر والمراجع	
102	الملاحق	
b	Abstract	

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
51	البيانات الديمغرافية للموظفات	جدول (1)

فهرس الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
103	الاستبانة	ملحق (1)
109	كتب تسهيل المهمات	ملحق (2)
112	أسماء البلديات ورؤساء البلديات	ملحق (3)
113	المقابلات الشفوية	ملحق (4)
116	تصنيفات الموظفين حسب المسمى الوظيفي	ملحق (5)

التحديات التي تواجه النساء العاملات في البلديات: بلديات محافظة جنين حالة دراسية

إعداد

نادية عبد الهادي قاسم عتيق

إشراف

د. سماح صالح

د. عمر رحال

الملخص

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على التحديات المختلفة التي تواجه النساء العاملات في البلديات الفلسطينية: التحديات الاجتماعية، والقانونية، والإدارية. كما هدفت إلى البحث في مدى وجود تمييز قائم على أساس النوع الاجتماعي في آلية التوظيف، بالإضافة إلى التحقق من أسباب تدني عدد النساء في الكادر الوظيفي في البلديات. تكون مجتمع الدراسة من عينة قصدية من الموظفات العاملات في بلديات محافظة جنين البالغ عددهن أربعين موظفة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الكيفي؛ لدراسة الظاهرة كما هي بالواقع، وتم اعتماد المقابلات المعمقة كأداة دراسية رئيسة لجمع البيانات. خلصت الدراسة إلى نتيجة ان الموظفات يواجهن تحديات قانونية وإدارية بالدرجة الأولى، وتحديات اجتماعية بدرجة أقل، وان هناك فجوة جنديرية في أعداد الموظفات في البلديات مقارنة بأعداد الموظفين الرجال لصالح الذكور، كما بينت النتائج ان قرار المجلس البلدي يتأثر بنظرة المجتمع وثقافته في عملية التوظيف، مما يخلق تحيزاً لصالح الذكور، وان هناك تغييب للموظفات عن المناصب العليا من الوظائف وحصر المسميات الوظيفية للموظفات ضمن الفئة الوسطى من الوظائف، وان تدخل أعضاء المجلس البلدي بعمل الموظفات يخلق نوعاً من عدم الرضا الوظيفي لديهن. وقد أوصت الدراسة بضرورة إشراك وزارة الحكم المحلي النوع الاجتماعي في الدورات التدريبية بشكل عادل، وتحديد احتياجات الموظفات من برامج بناء القدرات بشكل مستمر، كما أوصت الدراسة بوجوب محافظة صندوق إقراض وتطوير البلديات على بعض معايير رفع التصنيف للهيئات المحلية بما يتناسب مع تواجد موظفات في الهيئة المحلية وفي المواقع الإشرافية.

الكلمات المفتاحية: البلديات، المرأة العاملة، الحكم المحلي، التحديات

الفصل الأوّل

إشكالية الدّراسة وخلفيتها

الفصل الأوّل

إشكالية الدّراسة وخلفيتها

1.1 مقدّمة الدراسة

ان التّمتية عمليّة يجب ان تشمل جميع أفراد المجتمع بنفس الدّرجة، وتبعًا لحاجاتهم الفرديّة، ومع الأخذ بعين الاعتبار ان المجتمع لا يتعامل مع الفروقات البيولوجية بوظائفها الفسيولوجيّة فقط، ولكن وبناء على ثقافة مجتمعيّة سائدة فان هذا المجتمع يبني تقسيمات مجتمعية مختلفة ما بين الإناث والذكور فيما يتعلّق بتوقعاته من الأدوار المجتمعية التي على كلّ جنس ان يقوم بها، وبناء على هذه الأدوار يتم رسم توقعات مختلفة لسلوك كل منهما، ويقوم المجتمع بتقييم كل منهما وفقًا لقيامه/قيامها بالأدوار المتوقعة منه/ا وفقًا لقيم مجتمعيّة يقوم المجتمع بصياغتها بما يتوافق مع هذا التقسيم، مما يعني رسم واقع مختلف لكلّ منهما، يرتبط بحاجات مختلفة لكلّ منهما على الصعد التّموية المختلفة، والذي ينمّط المرأة في الدور الانجابي، والرجل في الدّور الانتاجي مما يحرم المرأة من العديد من الحقوق في مجال العمل مدفوع الأجر.

شهدت العقود الانفة تغييرات في المواقف السياسية والاجتماعية الداعمة لدخول المرأة لسوق العمل، وطرأ عليها تحسن نسبي في العديد من المجالات، إضافة إلى التّطور الاقتصادي والعلمي والاجتماعي الذي جعل من مشاركة المرأة للرجل في العمل مشاركة فعالة مهمة، وأصبح لها في شتّى الميادين أدوار لا يمكن تهميشها، بحيث تركز وجود المرأة في الحيز العام رغم كلّ التّحديات على أرض الواقع. تزامن هذا التّطور مع انضمام فلسطين لجملة من الاتفاقات والمعاهدات الدّولية لحقوق الانسان مثل اتفاقية إلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) التي تمّ التوقيع عليها دون أي تحفظات؛ لتكون بذلك الدّولة الوحيدة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا التي قامت بذلك، إضافة إلى منظومة القوانين والتشريعات والمواثيق المحليّة التي تكفل للمرأة حقّها في الدّخول إلى سوق العمل الرسمي وتساويها مع الرجل في الحقوق كافة، مثل قانون العمل الفلسطيني الذي تعامل مع المرأة على أساس مبدأ المساواة بينها وبين الرجل، حيث نصّت المادة (100) منه على: "وفقاً لأحكام هذا القانون والانظمة الصادرة يحظر التمييز

بين الرجل والمرأة". بالإضافة إلى قانون الخدمة المدنية رقم (4) لعام 1998م الذي أعطى الفرصة ذاتها للجنسين في المناصب العليا، وضمن التساوي بالأجور لجميع الموظفين دون تمييز على أساس الجنس. وبالرغم من هذا الاهتمام العام بقضايا المرأة ودعمها لزيادة مشاركتها ضمن القوى العاملة من خلال الانظمة القوانين والتشريعات والأطر القانونية الدولية، إلا انه لا تزال هناك بعض الإشكاليات لتطبيق هذه القوانين على أرض الواقع، مما أفرز فجوة واضحة في نسبة مشاركة المرأة في العمل الرسمي متلازمة مع العديد مع المعوقات والتحديات الاجتماعية والثقافية والقانونية والإدارية التي تواجه المرأة الفلسطينية في سوق العمل (شلق، 2017).

ان شمولية الواقع القانوني للمرأة في التشريعات والقوانين والسعي إلى مساواة عادلة بينها وبين الرجل تجنباً لأيّ تمييز على أساس الجنس وإدماج النوع الاجتماعي في القوانين والسياسات، ليس بالضرورة ان يحقق المساواة بين الجنسين؛ لان الفجوة في المشاركة الاقتصادية ما بين المرأة والرجل جليّة على أرض الواقع، بدليل تدني نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل قياساً مع الرجل، ويؤكد ذلك بيان جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني الذي تمّ اصداره في الثامن من آذار 2019م، حيث بلغت نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة (21%) عام 2017م مقابل (72%) لصالح الرجال (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019).

نلاحظ مما سبق وجود فجوة بين مشاركة المرأة الفعلية في سوق العمل، وما نصّت عليه الأطر القانونية، إذ ان ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة يعود إلى الخلل في تطبيق هذه السياسات والقوانين من حيث استغلال بعض الثغرات في القانون، التي تجعل الإرث الثقافي في المجتمع الذكوري يتحكّم في مشاركة المرأة في سوق العمل، إضافة إلى ان القانون الذي يحظر التمييز بين الجنسين في مجال العمل لم يشرّع العقوبات الملزمة في حالة التمييز بين الرجل والمرأة، إضافة إلى ضعف الرقابة والتفتيش على تطبيق القوانين مما أدى إلى إقصاء دور المرأة في مجالات كثيرة، وإلى التمييز بينها وبين الرجل في نواحي عديدة من مجالات العمل. إضافة إلى العديد من التخصصات المهنية يعتبرها المجتمع قطاعات (مؤنثة)؛ بحيث تخضع هذه القطاعات للتمييز الجنسي وتحديد المجالات التي تعمل فيها النساء، وان أكثر من نصف النساء العاملات

يعملن في مهن فنية ومتخصصة، إذ بلغت نسبة النساء العاملات في مهنة الفنيين والمتخصصين والمساعدين والكتبة (55.7%) مقابل (21.7%) من الذكور العاملين (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019). وهذا بسبب ان أوضاع كل من الرجل والمرأة تتحدّد وفقاً لقواعد يضعها المجتمع، وبناءً على هذه القواعد تتحدّد الأدوار التي يعتبرها المجتمع ملائمة لكلّ جنس؛ فالتمييز الجندي - أي وصف النساء بصفات الضعف والرجال بصفات القوة - وهيمنة المنظومة الثقافية الذكورية التقليدية في تقسيم العمل على أساس الجنس يبرز ما يعرف (بالاستقطاب الجندي)، وهو من أولى العقبات التي تحدّ من وصول المرأة إلى العديد من المهن، ويعيق تطورها الوظيفي، ويؤثّر على تمكينها الاقتصادي، بالإضافة إلى انه يهدر الفرص التّمويّة المحتملة للاقتصاد الوطني (أبو الحاج، 2012).

ولكن توفير فرص العمل للنساء لا يحلّ المشكلات التي تواجهها المرأة في سوق العمل الفلسطيني، لذلك يجب العمل على إشراكها في المؤسسات التي تفنقر للكادر النسائي وتمكينها من ممارسة المهن المختلفة دون تمييز أو تحيز قائم على النوع الاجتماعي، ودعمها للخوض في المحاور الاقتصادية والوظائف والمؤسسات الحكومية والأهلية والخدماتية كافة.

ان قضية عمل المرأة لا تحتكم إلى الإطار القانوني أو التعليم أو طبيعة المهن فقط، لكنّها قضية اتجاهات اجتماعية أفرزها موروث ثقافي يقوم بتحجيم دور المرأة في التّممية، ويحدّ من مشاركتها في سوق العمل بالتزامن مع وجود القيم الاجتماعية والعادات والتقاليد السائدة التي تقف عائقاً أمام تقدّم المرأة العاملة وتطورها المهني، يضاف إلى ذلك التّصورات المتحيّزة في عقولنا، التي تؤدّي إلى الاستقطاب الجندي للوظائف الذي يفرضه المجتمع على النوع الاجتماعي، والذي يجعلنا نتجاهل الفروق الفردية في الجنس الواحد والتركيز على قضية الفروق بين الجنسين، الأمر الذي يعمل على تكريس النّظرة النمطية إلى عمل المرأة على انه ذات قيمة اجتماعية أدنى من العمل الذي يقوم به الرجل، ممّا يعمل على تهميش عمل المرأة والتقليل من قيمته، والذي بدوره - الاستقطاب الجندي - يؤدي إلى تمييز سلبي في الأجور قائم على أساس الجنس وخاصة في القطاع الخاص، إذ يسهّل فيه التّحاييل على البنود الخاصة بالمساواة بين

الجنسين، والحد الأدنى للأجور من بنود قانون العمل بسبب ضعف الرقابة على المنشآت الخاصة.

1.2 إشكالية الدراسة

لم تقتصر الفجوة الجندرية على تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة، بل لا يزال التمييز القائم على أساس الجنس موجوداً في مجالات التوظيف والأجور، مترافقاً مع حالة من محدودية المهن التي تمارسها المرأة، إذ لا تزال مشاركة النساء في الحياة العامة محدودة في العديد من القطاعات مقارنة مع الرجال، فعلى سبيل المثال (82%) من القضاة هم رجال مقابل (18%) نساء، و(73%) من المحامين المزاولين للمهنة هم رجال مقابل (27%) نساء، و(80%) من أعضاء النيابة العامة هم من الرجال مقابل (20%) من النساء، و(25%) من المهندسين المسجلين في نقابة المهندسين هن نساء مقارنة بما نسبته (75%) من الرجال، بالإضافة إلى (95.6%) من المنتسبين لجهاز الشرطة من الرجال مقارنة مع (4.4%) فقط من النساء، وعلى صعيد المشاركة في القطاع العام المدني فتشكل النساء (43%) من موظفي القطاع العام المدني مقارنة مع (57%) للرجال (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019). وينطبق ذلك على نسبة مشاركة المرأة في العمل في البلديات، إذ يعتبر تدني الكادر النسائي في البلديات كمؤسسة رسمية خدماتية من المعوقات الأساسية التي تواجهها النساء في بيئة العمل، بحيث يكون تواجدها مع طاقم ذكوري أمر غير مقبول اجتماعياً، وتفتقد إلى الخصوصية في بعض الأحيان، وعدم ممارسة عملها بالشكل المطلوب، يترافق ذلك مع محدودية المسميات الوظيفية، والظروف المهنية للموظفات؛ إذ إن المرأة وإن شغلت وظيفة معينة في البلدية، فإنها عادة ما تكون ذات منصب تقليدي نمطي (سكرتاريا، خدمات جمهور، مهندسة ذات طبيعة عمل مكتبي)، وإن العشائرية والخلفية السياسية والحزبية تلعب دوراً مهماً في ترقية أو تهميش بعض الموظفات، يترافق مع توجه اللجان المتخصصة بالتوظيف، والترقيات، والتدريب لاختيار موظفين ذكور، وذلك بحجة خصوصية مجال عمل البلديات في تقديم الخدمات الرئيسة للمواطنين من كهرباء، ومياه، وخدمات النظافة، وتصديق المعاملات المختلفة، وإصدار الشهادات المتخصصة بها، وهو

مجال عمل ذكوري - حسب وجهة نظرهم - إضافة إلى ان الاحتكاك المباشر بين الموظف والمواطن يولّد أحياناً بعض المشاحنات/ مما يجعل توظيف الإناث في البلديات أمراً غير مقبول من وجهة نظر أعضاء لجان التّوظيف، والتي أحياناً تكون خالية من العنصر النسوي، خاصة في المناطق الريفية، على الرغم من حيادية إعلانات التّوظيف للنوع الاجتماعي من حيث الشكل. وقد لمست من خلال عملي كموظفة مثبتّة ومصنّفة وحيدة ضمن كادر الموظفات في بلدية برقين، والذي يشمل موظفتين فقط - موظفة واحدة فقط مثبتّة ومصنّفة، وموظفة بعقد من أصل (19) موظفاً رجلاً- وبعد الاطلاع على الإحصائيات المتعلقة بعمل المرأة، تبين ان هناك تمييز سلبي ضد المرأة العاملة في المجالات كافة، حيث تشكل النساء (43%) من موظفي القطاع العام المدني مقارنة مع (57%) للرجال، أما نسبة العاملات في قطاع السلطة المحليّة فقد شكّلت (0.6%) من قوة العمل الفلسطينية مقارنة بنسبة (1.5%) لصالح الرجال في نفس القطاع (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019). وقد بلغت نسبة توظيف النساء في الهيئات المحليّة بحسب إحصائيات وزارة الحكم المحلي الفلسطيني للعام 2018م كما ذكرت مديرة النوع الاجتماعي في وزارة الحكم المحلي الفلسطيني (16.7%) مقارنة بعدد الموظفين الذكور. في حين بلغت نسبة العاملات في بلديات محافظة جنين حوالي (8%) من مجموع الموظفين في تلك البلديات، شاملة الموظفات المثبتّات والمصنّفات والموظفات بعقود (مديرية الحكم المحلي/جنين، 2019)، مما يستدعي البحث في أسباب تدني الكادر الوظيفي النسائي في البلديات، وأثر ذلك على الموظفات. بالإضافة الى ان الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة على الصعيد المهني والظروف الوظيفيّة غير المحددة بشكل واضح إضافة إلى عدم وجود نهج موحد لآلية التّوظيف في البلديات أثار اهتمامي وشعوري بوجود إشكالية، الأمر الذي دفعني للتواصل مع عدد من الموظفات في بلديات محافظة جنين، ورؤساء البلديات، وبعض مدراء البلديات، ومدراء الشؤون الإدارية فيها؛ للتعرف على ظروف العاملات في البلديات، والتي جرى استقائها عبر اللقاء الأولي معهم/ن لفحص طبيعة الوظائف التي تشغلها المرأة في البلديات.

1.3 أسئلة الدراسة

تتلخص أسئلة الدراسة بالسؤال الرئيس التالي:

ما التحديات التي تواجه النساء الفلسطينيات العاملات في البلديات في محافظة جنين نموذجاً؟

وينبثق عنه الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما التحديات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في بلديات محافظة جنين من الناحية

الاجتماعية من وجهة نظرهن؟

2. ما التحديات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في بلديات محافظة جنين من الناحية

القانونية والإدارية وبيئة العمل من وجهة نظرهن؟

1.4 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على التحديات المختلفة التي تواجه النساء العاملات في

البلديات حيث تسعى الدراسة إلى ما يلي:

1. التعرف على التحديات الاجتماعية التي تواجه النساء العاملات في البلديات.

2. التعرف على التحديات القانونية والإدارية التي تواجه النساء العاملات في البلديات.

1.5 أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذه الدراسة في كونها:

• تسلط الضوء على واقع التحديات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في (البلديات)،

حيث انها بحثت في المؤشرات المتعلقة بإعطاء الفرصة للنساء العاملات في البلديات من

حيث: آلية التوظيف العادل، ومستوى الأجور والتمثيل بالمستويات الوظيفية المختلفة،

والالتحاق في الدورات التدريبية والابتعاث، ومدى إدراك المسؤولين في البلديات لمفهوم

النوع الاجتماعي والإفادة من قدرة المرأة في المشاركة في التنمية جنباً إلى جنب مع الرجل، وقدرتها على المشاركة في مواقع صنع القرار.

• ان نتائج هذه الدراسة قد توفر قاعدة بيانات لأصحاب القرار في وزارة الحكم المحلي والجهات ذات الاختصاص، وتساعدهم في وضع سياسات وبرامج آخذة باعتباراتها النوع الاجتماعي.

• ان القيام بمثل هذه الدراسة يأتي منسجماً مع التوجهات الحكومية والمؤسسية المحلية والدولية حول سيادة القانون والمساواة، واحترام إشراك المرأة في التنمية الشاملة و تفعيل طاقاتها، وان تأخذ حقوقها الكاملة في المجتمع في شتى المجالات.

1.6 مصطلحات الدراسة

تمّ تعريف أبرز المصطلحات الواردة في الدراسة الحالية إجرائياً كما يلي:

1. الهيئة المحلية إجرائياً: وتشمل المجالس القروية والمجالس البلدية ومجالس الخدمات المشتركة، والمقصود فيها في هذه الدراسة هي البلديات في محافظة جنين.
2. البلديات إجرائياً هي مؤسسة خدماتية وجزء من الهيئات المحلية ومهمتها تقديم الخدمات الأساسية للمجتمع المحلي.
3. المرأة العاملة في البلديات إجرائياً: هي المرأة (الموظفة) التي تعمل في مقرّ بلديات محافظة جنين، وقد تكون مثبتة ومصنفة، أو مثبتة وغير مصنفة، أو موظفة بعقد سنوي.
4. التحديات إجرائياً: هي المشاكل والمعوقات التي تواجه المرأة العاملة في البلديات، وتحدّ من تطورها الإداري، ودخولها إلى سوق العمل وهي إما (أسرية و اجتماعية أو إدارية أو قانونية).

الفصل الثَّاني
الإطار النَّظري والقانوني
والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والقانوني والدراسات السابقة

2.1 الإطار النظري

2.1.1 واقع البلديات في ظلّ الحقب الاستعمارية حتى عام 1994م

على الرغم من ان انشاء الهيئات المحليّة (البلديات) في فلسطين مضى عليه أكثر من قرن من الزمن، تناوب على إدارة تلك الهيئات قوى الاستعمار، والضم، والإلحاق، والاحتلال، هي تحديداً (العثمانيون والبريطانيون والأردنيون في الضفة الغربية، والإدارة المصرية في قطاع غزة، والاحتلال الإسرائيلي)، إلا ان هذه القوى لم تعمل على تمكين الهيئات المحليّة لتلبية مصالح المواطن، إذ لم يكن الحكم المحلي بالنسبة لها سوى امتداد للسلطة المركزيّة، واستخدمته القوى الحاكمة وسيلة للسيطرة، كما ان السلطات التي تعاقبت على فلسطين منذ نشوء الهيئات المحليّة الفلسطينية، وحتى عام 1994م هي غير فلسطينيّة، حالت دون استقلالية الهيئات المحليّة، وجعلت عملها مقتصرًا على اختراق المجتمع المحلي، والإبقاء على الولاء للحكم من خلال تشريع العديد من القوانين والانظمة التي تعمل على تكبير الهيئة المحليّة، وتحويل دون تطورها، وتحصر دورها في المجال الخدماتي فقط، بقيت الهيئات المحليّة على هذا الحال حتى انشاء السلطة الوطنية الفلسطينية عام 1994م، عندما أصبحت للمرّة الأولى يشرف عليها من قبل الفلسطينيين انفسهم (سمحة، 2011).

2.1.2 فترة الاحتلال الإسرائيلي للضفة الغربية وقطاع غزة

أبقى الاحتلال الإسرائيلي على قوانين البلديات الأردنيّة والبريطانيّة التي كانت سائدة في الضفة الغربية وقطاع غزة، ولكن أدخل عليها بعض التعديلات التي تتلاءم مع أهدافه في مخالفة للقانون الدولي الانساني الذي يلزم باحترام السلطة القائمة بالاحتلال تشريعات البلد الذي تحتله، والامتناع عن تغييرها، حيث تمّ نقل الكثير من صلاحيات البلديات إلى ضباط الداخليّة في جهاز الحكم العسكري، وذلك من أجل الحدّ من استقلاليتها وتهميشها. وفي الأعوام 1972م

و1976م قرّرت سلطات الاحتلال الإسرائيلية إجراء انتخابات بلدية في الضفة الغربية لإحضار رؤساء ومجالس بلدية موالين لها من الذين رشحتهم لهذه الانتخابات، وأهم ما تميّزت به انتخابات عام 1976م هو وجود العنصر النسوي ضمن المرشحين والناخبين، حيث تضمن الأمران العسكريان رقم (519) الصادران عن قائد منطقة قطاع غزة في الحادي والعشرين من تشرين الأول عام 1975م، وأمر رقم (627) الصادر عن قائد منطقة الضفة الغربية في الثامن والعشرين من كانون الأوّل من العام نفسه إلغاء لكلمة ذكور من الشروط الواجب توفرها للاشتراك في الانتخاب والترشيح لعضوية المجالس البلدية، ولم يكن ذلك من منظور العدالة والمساواة بين المرأة والرجل، إنما انبثقت هذه الفكرة من اعتقادهم بأن المرأة بطبيعتها تميل إلى التقليدية وبالتالي فإن صوتها سيصب لصالح المرشحين التقليديين وليس باتجاه سياسي على غرار الانتخابات التي جرت عام 1972م (مقبل، 2010). إضافة لما جاءت به دراسة مقبل، نعلّل سبب سماح الاحتلال الإسرائيلي للنساء بالمشاركة في الانتخابات المحليّة، يعود لمحاولة الاحتلال إقصاء المرأة الفلسطينية عن قضيتها الأساسية التي اتّسمت بمسيرتها النضالية؛ إذ اعتبرت المرأة الفلسطينية محاربة الاحتلال هو قضيتها الأساسيّة، وإن ما تبقى من قضاياها كمرأة هي قضايا ثانويّة، وبالسماح لها بمشاركة الرجل في إحدى القضايا الحقوقيّة قد يفتح الباب أمام النساء للاهتمام بقضاياهن الاجتماعية، وتوجيه البوصلة للاهتمام المجتمعي الفلسطيني من القضية الأساسية السياسية إلى القضايا المجتمعية الثانوية.

بالإضافة إلى أن سياسات الاحتلال الممنهجة نحو المجالس البلدية وتعيين رؤساء بلديات لخدمة سياساتها أدّى إلى توتر العلاقة بين المواطنين والمجالس البلدية، وتكريس النظرة العدائية والضيقة نحو هذه المجالس وطبيعة عمل هذه البلديات، التي تخدم المحتل، وبالتالي اعتبار أي تعامل مع هذه المجالس ذا بعد سياسي يصبّ في مصلحة الاحتلال، وبالتالي فقدان الثقة فيها، ومقاطعتها قدر الإمكان (الجرباوي، 1992).

2.1.3 الحكم المحلي في ظلّ السلطة الوطنيّة الفلسطينيّة

تعتبر هيئات الحكم المحلي ركناً أساسياً من أركان البناء الذي تشهده فلسطين، حيث انه مع تأسيس السلطة الفلسطينية في العام 1994م، أصبحت هيئات الحكم المحلي تابعة بالكامل للسلطة الفلسطينية عبر وزارة الحكم المحلي، حيث انتقل المجتمع الفلسطيني من مرحلة الخضوع الكامل للاحتلال الإسرائيلي إلى وجود مؤسسات فلسطينية تشرف على وضع السياسات والهيكل التنظيمية، وعملت على مأسسة عمل هيئات الحكم المحلي، وتعزيز اللامركزية وتفويض العديد من الصلاحيات والاختصاصات لهيئات الحكم المحلي. حيث تعتبر الهيئات المحليّة الفلسطينيّة هي نقطة الوصل المركزيّة بين الفوقيّة السياسيّة والقاعدة (المجتمع المحلي) وأداة لتحقيق الهدف المرجو منها، وهو خدمة الوطن والمواطن (اسماعيل، 2005).

في ظلّ السياق التاريخي للهيئات المحليّة، وتعاقب السلطات المختلفة على المجتمع الفلسطيني، ورزح الشعب الفلسطيني تحت الاحتلال أو الوصاية منذ أكثر من قرن، وحيث ان كلّ حقبة احتلاليّة تصدر القوانين الخاصة بها؛ لتسيير حياة المواطنين حسبما تحقّق من مصالح وأهداف أصبحت ثقافة مخالفة القوانين لدى المجتمع لها بعد وطني، ممّا أفرز الاعتقاد السائد للمجتمع بعدم التمييز ما بين أهداف الاحتلال وأهداف الهيئات المحليّة، وجاء هذا الاعتقاد نتيجة المقارنة بين ممارسات الاحتلال وما تقوم به الهيئة المحليّة يومياً من تطبيق للقوانين مما يخلق التوتر في العلاقة بين المواطنين والهيئة المحليّة وسيادة ثقافة عامّة سلبية تجاه الهيئات المحليّة (القاروط، 2008).

شهد قطاع الحكم المحلي تغييرات تشريعية كبيرة على بيئة عمل الهيئات المحليّة بعد مجيء السلطة الوطنية الفلسطينية، فقد جرى إصدار قانون الهيئات المحليّة رقم 1 لسنة 1997م، وقانون الانتخابات المحليّة لسنة 1996م، واعتبر مؤسساً لنظام الحكم المحلي الحديث، كما شهد القطاع توسعاً كبيراً، وتضاعف عدد البلديات، حيث استحدثت 78 بلدية جديدة. وقامت وزارة الحكم المحلي بدمج عدد من التجمعات الصغيرة ببعضها لتشكل هيئة محلية (فراج، 2013).

أما في الوقت الحالي، فإن عدد الهيئات المحليّة من بلديات ومجالس قروية ومجالس خدمات مشتركة حتى العام 2020م، في فلسطين كما بيّنه مصطفى صلاح في وزارة الحكم المحلي الفلسطيني خلال مقابلة شخصية هو (152) بلدية، منها (127) بلدية في الضفة الغربية و(25) بلدية في قطاع غزّة، أما المجالس القروية ومجالس الخدمات المشتركة فهي موجودة في الضفة فقط وغير موجودة في قطاع غزّة. وقد بلغ عدد المجالس القروية في الضفة (281) مجلس قروي و(49) مجلس خدمات مشتركة.

وبخصوص الإطار القانوني المنظم لعمل البلديات، يعتبر القانون الأساسي المعدل للعام 2003م هو الإطار القانوني المحدد للحكم المحلي في فلسطين، حيث نصّت المادة (85) منه على "تنظيم البلاد بقانون في وحدات إدارية محليّة تتمتع بالشخصية الاعتبارية، ويكون لكل وحدة منها مجلس منتخب انتخاباً مباشراً على الوجه المثبت في القانون". وانطلاقاً من التحديد الدستوري (في القانون الأساسي) صدر قانون الهيئات المحليّة الفلسطينية رقم (1) لسنة 1997م، والذي يعدّ الإطار القانوني المنظم لعمل الهيئات المحليّة الفلسطينية، إضافة إلى تنظيم علاقة الهيئات المحليّة بوزارة الحكم المحلي من جانب، وعلاقة الهيئات المحليّة مع بعضها البعض من جانب آخر، كما أكّد على ان الهيئة المحليّة هيئة اعتبارية ذات استقلال مالي، يتم تحديد وظائفها والمهام الموكلة لها طبقاً لأحكام هذا القانون. كما يوضح قانون الهيئات المحليّة الدور الإداري والمهني المطلوب من الهيئة المحليّة وأعضائها وموظفيها، موضحاً آلية عمل الهيئة المحليّة ومسؤولية أعضائها وموظفيها، حيث يتم من خلالها متابعة عمل الهيئة المحليّة والعاملين فيها، ومسائلهم ويندرج تحت هذه اللوائح والقوانين وجود هيكلية إدارية خاصة بكل هيئة محليّة على حدى ضمن معايير محدّدة من قبل وزارة الحكم المحلي تحدد عدد الدوائر والأقسام والشعب والمسميات الوظيفية وعدد الموظفين، وعبرها يتمّ تحديد الأدوار، والصلاحيات، والمسؤوليات، وسياسات التوظيف (زماعره، 2013). وفي عام 2016م تمّ إصدار قرار رقم (8) بشأن تعديل قانون الهيئات المحليّة رقم (1) لسنة 1997م، والذي تناول بعض صلاحيات الهيئات المحليّة وشروط إحداث هيئة محليّة، أو ضم الهيئة المحليّة القائمة إلى هيئة محليّة أخرى، أو فصل هيئة يزيد عدد سكانها على (5000) نسمة عن الهيئة المحليّة التي ضمت إليها (فراج، 2013).

2.1.4 إطار العلاقة بين وزارة الحكم المحلي والهيئات المحليّة

تعتبر الهيئة المحليّة شخصية اعتبارية قانونية ذات ذمّة ماليّة مستقلة، وتمتلك أجهزة إدارية وماليّة وصلاحيات محدّدة من الحكومة، ممثلة بوزارة الحكم المحلي، والتي بدورها تقوم بالإشراف والمراقبة على الإدارة المحليّة، إذ إن العلاقة بين كلّ من وزارة الحكم المحلي والهيئات المحليّة هي تكاملية، حيث إن وظائف وزارة الحكم المحلي تختص في المرافق القوميّة، بينما الهيئات المحليّة فإن مجال اختصاصها هو إدارة المرافق المحليّة من خلال تنفيذ قانون ملزم من وزارة الحكم المحلي، حيث يعتبر القانون الأساسي المعدل الإطار القانوني المحدّد للحكم المحلي في فلسطين، إذ نصّ على تشكيل وحدات محليّة تتمتع بشخصيّة اعتبارية، ويحدّد القانون اختصاصات الوحدات المحليّة ومواردها المالية، وعلاقتها بالسلطة المركزية (اسماعيل، 2005).

استناداً لما سبق، تعتبر وزارة الحكم المحلي هي المسؤولة عن تطوير قدرات الهيئات المحليّة في دولة فلسطين، حيث إن مهامها تتجسد في رسم السياسة العامّة المقررة لأعمال مجالس الهيئات المحليّة الفلسطينية، وأعمال الميزانيات، والرقابة الماليّة والإدارية والقانونية، والإجراءات الخاصة بتشكيل هذه المجالس بالإضافة إلى الإشراف على وظائف واختصاصات هذه المجالس وشؤون تنظيم المشاريع، مع وضع الانظمة اللازمة من أجل تنفيذ واجباتها المنصوص عليها في البنود السابقة، أو بمقتضى أحكام القانون.

وبما يختص بتعيين الموظفين وشؤونهم، لم يحدّد قانون الهيئات المحليّة الأسس الواجب إتباعها في تحديد حاجة الهيئة المحليّة للموظفين، واشترط القانون أن تكون تلك الوظائف مدرجة في تشكيلات الوظائف وفي موازنة الهيئة المحليّة المصادق عليها من قبل وزارة الحكم المحلي، كما نصّ القانون على أن يجري إحداث الوظائف في الهيئة المحليّة وفق النظام الذي يصدره وزير الحكم المحلي (عبد العاطي، 2005).

في الوقت ذاته بيّنت مدير عام النوع الاجتماعي في وزارة الحكم المحلي أسماء خروب، أن وزارة الحكم المحلي لا تستطيع أن تجبر البلديات على مراعاة النوع الاجتماعي في التوظيف أو

التدخل في السياسات الإدارية الخاصة داخل البلديات بما يخص زيادة الكادر الوظيفي بشكل عام ويرجع ذلك إلى ان رواتب الموظفين يتم دفعها من إيرادات الهيئة المحلية نفسها دون مساهمة من وزارة الحكم المحلي.

2.1.5 عمل المرأة في قطاع الحكم المحلي الفلسطيني

أخذت وزارة الحكم المحلي العديد من الإجراءات لتعزيز الحضور النسوي الفاعل في قطاع الحكم المحلي ومؤسساته؛ ففي عام 2008م، تم تغيير مسمى ملف المرأة في وزارة الحكم المحلي، واعتماد وحدة النوع الاجتماعي على هيكلية الوزارة؛ بهدف زيادة مشاركة المرأة في قطاع الحكم المحلي والهيئات المحلية، وإدماج قضايا النوع الاجتماعي في خطط وسياسات الوزارة، وتطوير الالتزام الحكومي بقضايا تحقيق تكافؤ الفرص بين الجنسين، والتنسيق ما بين المديرية لهذا الخصوص (صوافطة، 2017).

بالرغم من مراعاة وزارة الحكم المحلي للنوع الاجتماعي في هيكلتها الإدارية والوحدات التابعة لها (البلديات) والعمل بشكل جدي على تفعيل وحدة النوع الاجتماعي فيها، إلا ان التركيز كان على تمكين عضوات المجالس البلدية بشكل خاص وتدريبهن دون التطرق لأي تمييز إيجابي تجاه الموظفات في البلديات (إلا في جزء يسير من خططها)؛ حيث بينت مدير عام النوع الاجتماعي في وزارة الحكم المحلي الفلسطيني، ان وزارة الحكم المحلي قامت خلال عام 2018م بتنفيذ خمس دورات تدريبية لـ (75) موظفة فقط من موظفات الهيئات المحلية. وخلال شهر تشرين الأول للعام 2018م تم عقد لقاءين تقييميين مع عينة من الموظفات اللواتي تلقين التدريبات ضمن برنامج تمكين النساء من صنع القرار في الشرق الأوسط المنفذ من قبل وزارة الحكم المحلي، وتشمل تدريبات مؤسسات ال GIZ.

إضافة إلى ان حيادية بنود نظام موظفي الهيئات المحلية وقانون الخدمة المدنية والتي تحتكم إليها البلديات وخلوها من أي تمييز إيجابي في عملية التوظيف لصالح النساء، يعتبر من المعوقات التي واجهت النساء للانخراط في العمل في البلديات، والذي جاء بالتزامن مع وجود العديد من

المعوقات الاجتماعية والمتعلقة بثقافة المجتمع الذكوري، فبالرغم من ان المرأة لم تعد أسيرة الصورة النمطية التي يتبناها المجتمع وتقبله لعمل المرأة وخروجها من المنزل إلى حدّ ما، لكنّها ظلّت مقيّدة بضوابط وحدود ومجالات عمل محدّدة، وأحياناً يحكمها الموقع الجغرافي من حيث بعد مكان السكن عن العمل وما يترتب عليه من صعوبة في التنقلات وخاصة بين المحافظات، بالإضافة إلى وجود تحديات في بيئة العمل نفسها (جبر، 2005).

2.1.6 واقع النساء في البلديات

ان مشاركة المرأة في الهيئات المحلية أمر حديث العهد، فقد وصلت المرأة أوّل مرّة في التاريخ الفلسطيني إلى رئاسة البلدية في عام 2005م؛ فعلى الرغم من قرار وزير الحكم المحلي إدخال العنصر النسوي للبلديات منذ النصف الثاني من عقد التسعينيات، وعلى الرغم من انها كانت بداية قد تبدو انها خطوة في الاتجاه الصحيح، بالرغم ارتباطها بما قامت به المؤسسات النسوية من جهود حثيثة، من الديكور والزخرفة التي تلائم العصر لإظهار الوجه الحضاري والحداثة، إلا انها تبقى نوعاً للسلطة، والتماشي مع ركب التطور، حيث تقوم الوزارة ومن خلال برنامج المرأة ببناء قدرات وتمكين المرأة بهدف إدماجها في برامج ومشاريع وخطط وسياسات الوزارة، وصولاً إلى تكافؤ الفرص في مشاركة عادلة للمرأة في هيئات الحكم المحلي، وزيادة عضويتها، وبالرغم مما يطرحه هذا البرنامج من نشاطات، فانه لم يؤثر ولم يؤثّر ثماره في دعم مشاركة النساء في الهيئات المحلية بشكل لافت (رحال، 2010).

وقد بيّنت نتائج انتخابات الهيئات المحلية للعام 2017م، ان عدد العضوات الإناث في الهيئات المحلية (685) أي ما نسبته (21%) مقارنة بعدد الأعضاء الذكور (2550) عضو بنسبة 79% (لجنة الانتخابات المركزية، 2019). وذلك بفضل (الكوتا) التي عملت عليها وزارة شؤون المرأة مع مؤسسات المجتمع المدني، حيث تم تخصيص مقعدين للنساء في المجلس المحلي بغض النظر عن عدد أعضاء المجلس.

أما المرأة كموظفة في البلديات فتبلغ نسبتها (16%) من نسبة الموظفين في المجالس البلدية والقروية ولجان المشاريع مقارنة بـ (84) % من الذكور في الضفة الغربية (وزارة الحكم

المحلي، 2019)، وبيّنت الاحصائيات التي قامت بها الباحثة، ان عدد الموظفين في محافظة جنين (40) موظفة مثبتة ومصنفة وموظفة بعقد سنوي مقارنة بـ (477) موظف ذكر.

2.1.7 النظريات النسوية المفسرة لعمل المرأة وعلاقتها بالدراسة الحالية من منظور النوع الاجتماعي

يوصف النوع الاجتماعي بالديناميكية التي تنظّم المبادئ داخل المجتمع أي انه عبارة عن نمط سلوكي مكتسب، وهو جزء لا يتجزأ من كلّ ما نقوم به على المستوى الفردي والمجتمعي والمؤسسي. وترتبط الصورة النمطية لكلّ فرد من المجتمع بمدى استيعاب المحيط الاجتماعي بالأدوار الموصوفة، والتوقعات التي يراها المجتمع أكثر تناسباً وأهميّة لكلّ فرد—الرجال، والنساء، والفتيات، والفنّان، وأقليات الهوية الجنسيّة، وأقليات النوع الاجتماعي، والتي يمكن ان تتغير أثناء التّغيير المجتمعي حسب القيم والمعايير والتّوقعات المجتمعيّة الجديدة (معهد الولايات المتحدة للسلام، 2018).

ان مشاركة المرأة في المجال العام كانت مغيبة في المجتمع البدائي؛ حيث كان للرجل سلطة الرأي واتّخاذ القرار حتى قيام الثورة الصناعية التي نادى بمساواة المرأة مع الرجل في سوق العمل، كونها تمثّل نصف المجتمع وجزء كبير من الموارد البشريّة التي تساهم في تطوير العمليّة التّنموية (بدر، أشرف؛ حسين، حمدي؛ شبيطة، ريما؛ الحجار، عائدة، 2016).

كما ظهرت العديد من النظريات النسويّة المختلفة التي ترصد مظاهر التفاوت بين المرأة والرجل بشكل عام ومجال العمل بشكل خاص، وفيما يلي سيتم عرض اتّجاهات ونظريات ذات علاقة بموضوع وأهداف الدراسة على النحو التالي:

أولاً: (الاتّجاه النسوي الليبرالي)

ينتقد أصحاب هذا الاتّجاه التّمييز بين الجنسين والقائم على الفروق البيولوجية بينهما، ويركز الاتّجاه النسوي الليبرالي على الفروقات الواقعيّة بين الرجل والمرأة خاصة في مسألة العمل والمساواة في الأجور بالإضافة إلى دعم وتمكين المرأة للدخول إلى سوق العمل وتحدي كلّ ما

يواجهها من عقبات. كما سعت الليبرالية إلى تغيير البنية القانونية للمجتمع، والإصلاح المؤسساتي، ورفض اعتماد الفروق الجنسية بين الرجل والمرأة، والتخلص من أشكال التمييز الاجتماعي كافة بين الرجل والمرأة، وبشكل خاص في العمل (عبد العظيم، 2014).

ثانياً: (الاتجاه النسوي الماركسي)

يرى أصحاب هذا الاتجاه ان تبعية المرأة للرجل ناجمة عن التقسيم الطبقي للرأسمالية، وان ما تعانيه المرأة من اضطهاد هو نتيجة استغلالها والسيطرة الذكورية على قوة العمل، يترافق مع حالة من تدني نظرة المجتمع لقوة عمل المرأة سواء بالعمل المدفوع الأجر أو العمل المنزلي، من جانب آخر يرى أصحاب هذا الاتجاه أيضاً ان النساء هن منتجات بالدرجة الأولى، في حين ان النساء العاملات يقمن بجهد مضاعف، وذلك لاعتبار ان أعمال المنزل هي خاصة بالنساء فقط، وبذلك يتوجب على المرأة -حسب الصورة النمطية - ان تقوم بأعمال المنزل بالإضافة إلى عملها في المجال العام (شعشوع، 2019).

ثالثاً: النظرية النسوية ومنهج النوع الاجتماعي والتنمية (GAD)

يعتبر منهج الـ (GAD) منهج جديد ظهر في بداية الثمانينيات، والذي جاء بناء على ما طرحته النظريات النسوية المختلفة من رأسمالية واشتراكية من أسباب وحلول لمعالجة قضايا المرأة، وأسباب اضطهادها، والقضاء على أشكال التمييز كافة تجاهها، حيث تمثل هدف هذا المنهج في الحد من التفاوت القائم على النوع الاجتماعي من خلال تفكيك هيكلية السلطة الأبوية والموروث الثقافي الذي يكرس استمرار التبعية واللامساواة، إضافة إلى البحث في الأوضاع السياسية والاجتماعية والاقتصادية الخاصة بظروف النساء، في الوقت ذاته فهو لا يعنى بالمرأة كحالة بذاتها، ولكن بالبناء الاجتماعي للجنس، وتحديد الأدوار المحددة، والتوقعات للمرأة والرجل. وهو يحل طبيعة مشاركة المرأة ومساهمتها في إطار العمل، إذ يؤكد هذا المنظور على إشراك الرجال والنساء معاً في إحداث التغيير في المواقف، ويرى ان الحل في النهوض بوضع المرأة التنموي يكمن في تغيير وتعديل القوانين والتشريعات التي تدعم ذلك (رازم، 2010).

2.1.8 واقع مشاركة المرأة في سوق العمل

بالرغم من التّقدم الملموس، والحاجة الملحة لمشاركة المرأة في العملية التنموية القومية، وامتلاك المرأة القدرة والكفاءة التي تؤهلها للدخول إلى سوق العمل إلا انها كانت وما زالت تواجه العديد من العقبات؛ حيث لا يزال هناك تدني في نسبة مشاركتها خاصة في المجالات الإدارية الهامة (بدر وآخرون، 2016). وهذا ما أكدّه تقرير نشره موقع الأمم المتّحدة حول مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال إحصاءات لمنظمة العمل الدّولية تظهر أوجه عدم مساواة مستمرة بين الرجل والمرأة متلازمة مع تدني نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل مقارنة بالرجال، حيث بلغت نسبة مشاركة الإناث في القوة العاملة العالميّة 48.5% في عام 2018م، مقارنة بنسبة 70% من الذكور إضافة إلى ان النساء مقارنة بالرجال غالبًا ما يخضعن لظروف عمل صعبة بسبب عدم الالتزام بتشريعات وقوانين العمل والاتفاقات الدّولية من قبل أرباب العمل (منظمة العمل الدولية، 2019).

2.1.9 واقع المرأة العربية في سوق العمل

واقع عمل المرأة العربية لم يختلف عن نظيراتها في باقي الدول في العالم من حيث الجوهر، وأصبحت المجتمعات العربية تبدي اهتمامًا واضحًا لإشراك النساء في العملية التنموية، لما يحقّق عمل المرأة من مكاسب اقتصادية على المستوى القومي من خلال استغلال نصف المجتمع (النساء) في سوق العمل، بالإضافة لما تحقّقه المرأة من مكاسب فردية، لكن وبالرغم من سن القوانين والتشريعات التي تسعى لتمكين المرأة ومساندتها في الحصول على حقوقها في العمل، إلا ان هناك العديد من التحدّيات كانت وما زالت تواجه المرأة العربية العاملة. يترافق ذلك مع الواقع الأبوي الذي يسيطر على النظرة النمطية لعمل المرأة، وتعقيد العلاقة بين النظرة الاجتماعية التي أفرزها المجتمع الأبوي، والانشطة الاقتصادية للمرأة العربية، واستغلال المرأة من خلال الأجور المتدنيّة، بالإضافة إلى الاستقطاب الجندي من تقسيم العمل، والطلب على العمالة النسائية في بعض المهن دون غيرها، مثل التّعليم، والتّمرّيز، والمهن الحرفيّة مثل الخياطة (شعشوع، 2019)، إضافة الى ذلك لم تتعدّ نسبة مشاركة المرأة العربية في القوة العاملة

عن (18.9%) من إجمالي الإناث في سنّ العمل في عام 2017م، مقارنة مع (48.7%) للمتوسط العالمي" (عبد المنعم و قعلول، 2018). بالإضافة إلى ان هناك عوامل أساسية تزيد من الفجوة في المساواة بين النوع الاجتماعي منها: القوانين التي تميّز بين المرأة والرجل، وعمل المرأة غير مدفوع الأجر، والعادات والتقاليد، التي تضع قيوداً على خروج المرأة للعمل (بدران، 2017).

2.1.10 واقع المرأة الفلسطينية في سوق العمل

المجتمع الفلسطيني جزء لا يتجزأ من المجتمع العربي بكلّ ما يحوي من عادات وتقاليد وموروثات اجتماعية وبنية اقتصادية، إلا ان هناك خصوصية للمرأة الفلسطينية، تتمحور في تعرضها لاضطهاد مزدوج، يضعها بين سندان الاحتلال، ومطرقة الموروث، والعادات والتّمييز القائم على النوع الاجتماعي، إذ تشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للعام 2019م، إلى ان عدد السكان المقدر في منتصف عام 2019م في فلسطين حوالي (4.98) مليون فرد؛ منهم (2.53) مليون ذكر بنسبة (51%) و(2.45) مليون انثى بنسبة (49%). كما بيّن التقرير ان هناك فجوة واضحة في نسبة المشاركة في القوى العاملة والأجر اليومي بين النساء والرجال، كما ان نسبة العاملات بأجر أقل من الحد الأدنى للأجور يبلغ (40%) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019). كما بيّن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في النتائج الأولية لمسح القوى العاملة، دورة الربيع الأول (كانون ثاني - آذار 2020م)، ان هناك فجوة كبيرة في المشاركة في القوى العاملة بين الذكور والإناث، إذ ان هناك (7) من كل (10) ذكور مشاركون في القوى العاملة مقابل حوالي (2) من (10) من المشاركين اناث (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2020).

ان حالة تدني نسبة مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل، تترافق مع تعرض النساء العاملات لانتهاكات متعدّدة الأوجه، وهذا ما بيّنه مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في تقرير له حول تعرض النساء العاملات في السوق الفلسطيني لأشكال وصنوف مختلفة من الاستغلال والابتزاز "ان (31%) من النساء تعرضن سنة 2017م إلى الفصل التعسفي الجماعي، وحالات

فصل فردية بسبب الحمل وإجازة الأمومة". إضافة إلى (49%) منهن تعرضن لانتهاك الحق في الأجر، كما تعرضت (39%) من النساء العاملات إلى انتهاك الإجازات، والأعياد الدينية، والرسمية وأيام الراحة الأسبوعية، بالإضافة إلى إجازة الوفاة والإجازة المرضية، وبسبب الإجهاض، وتعرضت (28%) من العاملات لانتهاك مكافأة نهاية الخدمة (الحدث، 2017). كما بيّنت تقارير ديوان الموظفين العام حتى شهر شباط 2020م، ان نسبة مشاركة النساء في القطاع المدني (44%) من مجموع موظفي القطاع العام، وتتجسّد الفجوة عند الحديث عن الحاصلين على درجة مدير عام فأعلى حيث بلغت (13%) للنساء مقابل (87%) للرجال (ديوان الموظفين العام، 2020).

عملت العادات والتقاليد والإرث الثقافي للمجتمع على تحديد الأدوار الجندرية لكل من الرجال والنساء، وحصر المرأة في الدور الانجابي والمجال الخاص، وإقصائها عن المجال العام ممّا كرّس العديد من التحدّيات التي تواجه المرأة في العمل، منها معوقات اجتماعية وثقافية وإدارية وقانونية وسياسية (بدر وآخرون، 2016)، الأمر الذي أثر بدوره على تمكين المرأة، وتحديد انخراطها في تخصصات محدّدة، وقوالب نمطيّة من حيث التّكليف بالمهام، والتي تفرضها ثقافة المجتمع المحلي على تطلعات المرأة وارتقائها في المجال الوظيفي، والذي يعبر عنها بالسقف الزجاجي حيث يحدّ من وصول المرأة إلى المكانة التي تسعى إليها للارتقاء في سوق العمل وتطورها الوظيفي.

استنادًا لما تقدّم من استعراض دراسة لأوضاع المرأة الفلسطينية في سوق العمل وأهم النظريات التي ناقشت عمل المرأة، نجد انه بالرغم من ان السلطة الفلسطينية أحرزت تقدّمًا في مجال تعزيز المشاركة النسائيّة في سوق العمل، إلا انه ما زال هناك فجوة في مشاركة النّوع الاجتماعي في القوى العاملة، ويعود ذلك إلى الصورة النمطية التي يتبناها المجتمع لطبيعة عمل المرأة، والتي تؤدي إلى محدودية المهن التي تعمل فيها النساء، يترافق مع تعرّض المرأة للعديد من الانتهاكات في حقوقها، مثل الأجر المتدنيّة مقارنة بأجر الرجل وعدم تطبيق الأطر القانونية، وهذا ما انتفتت عليه النظريات النسويّة في ان المرأة تعيش حالة من الاضطهاد والتبعيّة، ولا تعامل على قدم المساواة مع الرجل في المجتمع، وقد عملت هذه التيارات - برغم

انها تضمنت العديد من المواقف المتضاربة والمتباينة، بل والمتناقض فيما بينها- على محاولة معالجة التمييز الحاصل بين المرأة والرجل، وتبعية المرأة- وتهميش دورها في المجال العام، إذ نجد انه وبالرغم من اختلاف النظريات في إطارها النظري إلا ان هناك قاسماً مشتركاً بينها يتمثل في انها جاءت لدعم المساواة بين المرأة والرجل، وتكريس دور النساء في مختلف المجالات، إضافة إلى ضرورة تحرير النساء من الاستغلال المتأصل في المجتمع المحيط بالمرأة. ويمكن تلخيص مقاربة هذه النظريات مع الدراسة الحالية كما يلي:

- النظرية النسوية الليبرالية عزت أسباب التبعية والتمييز إلى الموروث الثقافي والعادات والتقاليد السائدة، والتي يحتمل إليها المجتمع في تكوين الصورة النمطية لكل من المرأة والرجل، وتقسيم الأدوار للمجال العام والخاص، والذي يؤدي إلى تمركز المرأة في المجال الخاص وإقصائها عن المجال العام، لذلك نادى النظرية الليبرالية بضرورة خروج المرأة من المنزل، والمشاركة في المجال العام من خلال تعديل القوانين والتشريعات التي تؤكد على حق المرأة في المشاركة في المجالات المختلفة؛ من أجل إحداث التغيير المطلوب تجاه قضايا المرأة وإزالة التمييز، لكنها- الليبرالية - لم تطرح حلولاً للأعباء التي زادت على كاهل المرأة نتيجة خروجها للعمل.

- النظرية النسوية الماركسية ترى ان النظام الأبوي هو المسبب الرئيس لتبعية المرأة وعدم المساواة، وترى ذلك من خلال النظام الرأسمالي الذكوري الذي عمل على تشغيل النساء في وظائف دونية مقارنة بالرجل، بالإضافة إلى حالة من تدني الأجور، والتعامل معها كفرد مستهلك وليس منتج، مما كرس تبعيتها وتدني مكانتها في المجتمع.

- ان كلاً من النظريات النسوية السابقة لم تتجح في تخليص النساء من التبعية والاضطهاد القائم على عدم المساواة بين المرأة والرجل، لذا وفي سبيل تخليص النساء من التبعية، وتحقيق المساواة بين النوع الاجتماعي، واستكمالاً لما بدأتها التيارات النسوية منذ بداياتها في أواخر القرن التاسع عشر وحتى ثمانينيات القرن العشرين، ظهر منهج الـ(GAD)، الذي أكد على دور الدولة في عملية التنمية، و ضرورة العمل بشكل تشاركي بين المرأة والرجل

في العملية التّتموية، إضافة إلى التأكيد على تحقيق العدالة القائمة على النوع الاجتماعي في الاستفادة من الفرص المتاحة. وقد جاءت أهمية هذا المنهج من خلال تبني العديد من المؤسسات الدّولية له؛ لردم الفجوة بين المرأة والرجل، والنهوض بأوضاع المرأة في المجالات كافة (رازم، 2010). لذلك تمّ تبني هذا المنهج - الـ(GAD) - في هذه الدّراسة للوقوف على مدى تبني المؤسسات الوطنيّة، ومنها وزارة الحكم المحلي الفلسطيني والبلديات، باعتبارها وحدة إدارية من وحدات وزارة الحكم المحلي لآليات النهوض بأوضاع المرأة الفلسطينية. إذ تتوافق الدّراسة الحالية مع سياسات الـ(GAD) في ضرورة تضمين منظور النوع الاجتماعي في البرامج والسياسات التّتموية من خلال إشراك كل من الرجل والمرأة دون تمييز في الفرص المتاحة للتّتمية، خاصة ان موضوع الدّراسة الحاليّة يبحث في عمل المؤسسات التي تعنى بقضايا التّتمية المجتمعية بشكل مباشر(البلديات)، وأهمية دور الدولة في إتاحة الفرص أمام المرأة للمشاركة في التّتمية.

2.2 الإطار القانوني

2.2.1 المعايير والاتفاقات الدّولية للمساواة في سوق العمل

تتعرّض المرأة لأوجه متنوّعة من عدم المساواة سواء في القانون أو في الواقع، بسبب التّمييز القائم على النوع الاجتماعي الحاصل في الأسرة والمجتمع المحلي والذي بدوره - المجتمع المحلي - يحدّد الصورة النمطية للمرأة ومكانتها في المجتمع بما يتلاءم مع ثقافته. المنزل، (رحال، 2010). وتعتبر عملية تضمين حقوق المرأة في التشريعات والقوانين عنصراً مهماً لقياس مدى تقدّم المجتمعات وتطورها، وفي هذا السياق عملت العديد من المنظّمات والهيئات الدّولية على إصدار المواثيق والقوانين الدّولية الخاصة بحقوق المرأة، والتي تحث على المساواة بين المرأة والرجل في المجالات كافة، وإلغاء أشكال التّمييز كافة ضد المرأة، وطالبت دول العالم بتبنيها والعمل وفق بنودها، بل وألّزمت الدّول الموقعة عليها بالعمل فيها ضمن القوانين المحليّة لها، وعمل تقارير دورية، وتسليمها إلى مقرات هذه المنظّمات (جعفري، 2012). ومن هذه الاتفاقات والمواثيق التي تناولت أوجه التفاوت القائم على النوع الاجتماعي في مجال العمل ما يلي:

أولاً: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو"

تعددت الاتفاقيات الدولية التي طالبت بحقوق المرأة، لكن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو" جاءت شاملة للقضايا كافة التي تخص النساء وبكل المجالات، والتي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1979م ودخلت حيز التنفيذ في عام 1981م، وهذه الاتفاقية كونها وضعت قضايا المرأة ضمن أهداف الأمم المتحدة وضمن أولوياتها، أصبحت جزءاً من القانون الدولي لحقوق الإنسان (الهلباوي، 2009). وقد نصّ المرسوم الرئاسي الفلسطيني على المصادقة على هذه الاتفاقية، مع دعوة الجهات كافة لتنفيذ هذا المرسوم بتاريخ 2009/3/8م، والعمل به وقد تمكنت دولة فلسطين من الانضمام والمصادقة على الاتفاقية في عام 2014م (بدارنة، 2019).

عملت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" على تأطير الحوار، والتأييد والمناصرة على المستوى الوطني والدولي؛ من أجل تحقيق هدف مساواة النوع الاجتماعي. وتعتبر بمثابة أول عهد وميثاق دولي ملزم من الناحية القانونية المتعلقة بحقوق المرأة في المجالات كافة، حيث تمنع هذه الاتفاقية التمييز القائم على النوع الاجتماعي وتسعى إلى اجتثاثه بهدف إحداث تغيير في أوضاع المرأة. كما اهتمت بوضع الحلول والإجراءات الواجب اتخاذها من قبل الدول الأعضاء لتنفيذ بنودها، وتكفل هذه الاتفاقية تمتع المرأة في كل من القطاع العام والخاص بحقوقها بما في ذلك الحماية القانونية، وقد جاء تنظيم موضوع العمل والمرأة في المادة (11) من بنود الاتفاقية، إذ دعت الاتفاقية الدول الأطراف إلى اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها المساواة مع الرجل في نفس الحقوق، لا سيما الحق في التمتع بفرص التوظيف، والحرية في اختيار نوع المهنة، إضافة إلى الحق في الترقية والمساواة في الأجر والمعاملة، والحق في العلاوات والإجازات مدفوعة الأجر، وسلامة ظروف العمل، وأخذ تدابير الحماية للمرأة الحامل من الأعمال التي من الممكن ان تلحق بها الضرر، وعدم التمييز ضد المرأة العاملة بسبب الزواج أو الأمومة. كما تطرقت الاتفاقية إلى ضرورة توفير الخدمات الاجتماعية اللازمة التي تساعد الوالدين على الجمع بين الالتزامات

الأسرية والمشاركة في الحياة العامة، إضافة إلى دعوتها إلى زيادة وتعزيز مشاركة المرأة في عمليات صنع واتخاذ القرارات من قبل الحكومات على الصعيد الوطني والمحلي، وكذلك من قبل المؤسسات والهيئات (الأمم المتحدة، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة - سيداو، 1981).

ثانياً: منظمة العمل الدولية (International Labor Organization)

تعد منظمة العمل الدولية (ILO) وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة، حيث تأسست بعد الحرب العالمية الأولى في عام 1919م، وتهدف هذه المنظمة إلى تعزيز الحقوق في العمل، وتوافقها مع العدالة الاجتماعية للعاملين، وإتاحة الفرصة بشكل متزايد للرجال والنساء للعمل، إضافة إلى ترسيخ التعاون الثلاثي بين العمال، وأصحاب العمل، والإدارة وتبقي الحقوق والمعايير التي أقرتها منظمة العمل الدولية أساسية وجوهرية في معالجة القضايا المتعلقة بالعمل من خلال مجموعة من الاتفاقات المتخصصة بمجال العمل والتي تناولت أحكام المادة (11) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ومن بين أهم هذه الاتفاقات المعتمدة حتى الان والبالغ عددها (188) اتفاقية، ما يلي:

- اتفاقية المساواة في الأجر، في العام 1951م رقم (100)، والتي تعنى بشأن تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل؛ المبدأ العام هو تحديد معدلات الأجر وكفالة تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الأيدي العاملة من الجنسين.
- اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهن)، 1958م رقم (111) القائمة على حظر التمييز في الاستخدام والمهن واستبعاد عدم المساواة في العمل، وتشجيع المساواة في إيجاد فرص العمل. (الأمم المتحدة، 2019).

من خلال مراجعة المعايير الدولية المتعلقة بحقوق المرأة العاملة، يمكن القول ان تعزيز المساواة وعدم التمييز بين الجنسين هي من المبادئ الأساسية في منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها؛ فالعمل اللائق من حق كل العمال، سواء بالقطاع الرسمي أو غير الرسمي.

ثالثاً: المعايير والاتفاقات العربية

شهدت المجتمعات العربية في الآونة الأخيرة اهتماماً واضحاً في قضايا حقوق الانسان، والتي انبثق عنها القضايا والخدمات والضمانات والاتجاهات، لما لها من أثر ملموس في التنمية البشرية المستدامة، وخاصة بعد التزام بعض الدول العربية بالاتفاقات الدولية الخاصة بحقوق الانسان والشاملة في بنودها حقوق المرأة وقضاياها. وتطوير تشريعات العمل وما يتفرع عنها من قوانين وانظمة تختص بالتدريب المهني والتشغيل والصحة المهنية والخدمات والضمانات الاجتماعية (عوض، 2005).

رابعاً: منظمة العمل العربية

تعتبر منظمة العمل العربية إحدى المنظمات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية، وأول منظمة عربية متخصصة تعنى بشؤون العمل والعمال على الصعيد القومي، في عام 1965م، في 8 يناير / كانون الثاني عام 1970م، أصدر المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب الذي عقد في القاهرة، قراراً بإعلان قيام منظمة العمل العربية بعد اكتمال العدد اللازم من تصديقات الدول الأعضاء على الميثاق العربي للعمل ودستور المنظمة، ضم منظمة العمل العربية في عضويتها جميع الدول العربية، ومنها دولة فلسطين التي انضمت إليها عام 1972م، وتنفرد - دون سائر المنظمات العربية المتخصصة - بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال في كل نشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية والنظامية. وتهدف منظمة العمل العربية إلى تنسيق الجهود في ميدان العمل والعمال على المستويين العربي والدولي، والحفاظ على الحريات النقابية، وتقديم المعونة الفنية في ميادين العمل إلى أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول الأعضاء، بالإضافة إلى تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء والعمل على توحيدها. وتنمية الموارد البشرية العربية للاستفادة من طاقاتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

1. الاتفاقية العربية رقم (5) سنة 1976م بشأن المرأة العاملة

انطلاقاً من ان التحرر الاقتصادي هو دعامة التحرر السياسي، وان القوى العاملة البشرية هي الدعامة السياسية لتحقيق التحرر الاقتصادي عن طريق التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة. ولما كان انطلاق المرأة في تادية دورها بطريقة فعالة مثمرة يحتم إيجاد المناخ المستقر أو الملائم لها عن طريق التشريعات، لم يحتم تقديم التسهيلات التي تعينها على القيام بواجباتها في الأسرة والعمل، وتطبيقاً لما تنصّ عليه المادة (10) من ميثاق العمل من ان الدول العربية توافق على توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها ما أمكن، لذا فقد خصّص مؤتمر العمل العربي في دورته المنعقدة عام 1976م إحدى لجانها لمناقشة موضوع المرأة، وهي لجنة المرأة العاملة، وانتهى الأمر بإقرار المؤتمر الاتفاقية العربية للمرأة العاملة، والتي تضمنت الكثير من المبادئ المهمة، والتي يكفل تحقيقها النهوض بالمرأة العاملة العربية، وتوفير المناخ المناسب لها كي تقوم بدورها في بناء المجتمع العربي إلى جنب الرجل، حيث تناولت موضوع (ظروف العمل وحماية المرأة) وهو الموضوع الذي تناولته اتفاقية رقم (1) بشأن مستويات العمل، وهي تجديد لأحكام خاصة بحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق، وخطر تشغيل النساء ليلاً، وتهيئة دور الحضانة، وحظر تكليف المرأة العاملة بأعمال صعبة، أو ساعات عمل إضافية أثناء الحمل، بالإضافة إلى تخصيصها مواد لموضوع الأمومة، والإجازة المرضية، وإجازة من دون راتب لمرافقة الزوج أو التفريغ لتربية أبنائها، والحق في الضمان الاجتماعي والعلاوات، ومكافآت نهاية الخدمة. (الأمم المتحدة، 2019).

2. القوانين والتشريعات والانظمة الفلسطينية

تحتل مكانة المرأة أهميّة خاصة في القوانين والتشريعات الوطنية في أي دولة؛ لان وضعية المرأة في المجتمع تحدد إمكانيّة تطوره وتقدمه، مما يعكس مستوى فهم العملية التّتموية الشاملة لبناء المجتمع؛ لان أي تنمية حقيقية لا يمكن ان تتم إلا بإشراك النساء فيها بشكل فعال؛ كون المرأة تشكل نصف الموارد البشرية للمجتمع.

خلال العقود السالفة كانت تطبق في فلسطين قوانين جائزة عانت منها المرأة الفلسطينية مثلها مثل الرجل؛ بسبب تعدد التشريعات والنظم القانونية المطبقة عليها، فضلاً عن الأسباب الاجتماعية والفكرية التي تعود للإرث الثقافي الذكوري الذي يكرس دونية المرأة واللامساواة على المستوى القانوني، وانتقاص من أهليتها القانونية. وبما ان المجتمع الفلسطيني نصف قواه من النساء، بات من الضروري ان يؤخذ في الحسبان عند صياغة القوانين أهمية تمكين المرأة من المشاركة في العملية التنموية، واستثمار طاقاتها في تطوير المجتمع، باعتبار ما يمثله القانون من قوة فعلية ملزمة. وفي هذا الإطار حظيت عملية تطوير التشريعات والقوانين الفلسطينية باهتمام كبير على المستوى الوطني الشامل، منذ تولي السلطة الفلسطينية، ومن خلال انجاز رزمة مهمة من التشريعات الوطنية وعلى رأسها القانون الأساسي لتنظيم المجتمع في المجالات كافة (رحال، 2010).

خامساً: وثيقة الاستقلال

شكلت وثيقة الاستقلال التي أصدرها المجلس الوطني الفلسطيني عام 1988م في دورته التاسعة عشر في الجزائر أساساً دستورياً مهماً في إحقاق حقوق المرأة الفلسطينية، حيث نصت هذه الوثيقة على العدل الاجتماعي والمساواة، وعدم التمييز في الحقوق العامة على أساس العرق أو اللون أو الدين، أو بين المرأة والرجل، وبهذا نستطيع القول ان وثيقة الاستقلال رسمت اتجاهات قانونياً يقوم على أساس انصاف المرأة، انطلاقاً من شرعية حقوق الانسان والاتفاقات الدولية ذات الصلة (منظمة التحرير الفلسطينية، 2020). وتعتبر بنود وثيقة إعلان الاستقلال هي الأساس القانوني الذي تم اعتماده في القوانين والتشريعات الفلسطينية، من خلال اعتماده بعداً قانونياً ينادي بانصاف المرأة، مستمداً من شرعية حقوق الانسان والاتفاقات الدولية. (منظمة العمل الدولية، 2019). وقد انبثق منها العديد من الأطر القانونية التي تناولت قضية عمل المرأة.

سادساً: القانون الأساسي الفلسطيني

يعتبر القانون الأساسي الفلسطيني - بمثابة دستور فلسطين - الذي يتربع على قمة الهرم التشريعي الفلسطيني، ويسمو على كل التشريعات، والصادر بتاريخ 2002/5/29م والساري

المفعول في 2002/7/7م، حيث راعى في بنوده المساواة والعدالة للرجال والنساء على حدّ سواء في المجتمع، وهذا بدوره يعكس ضمان تلك القوانين للحقوق، فقد حظر القانون الأساسي التمييز أمام القانون والقضاء، حيث نصّ في مواده (9، 22، 25) على التوالي على اعتبار ان العمل حق لكل مواطن، وعلى الدولة توفير العمل لمن يستطيع، وحسب الكفاءة دون تمييز، وكرس مبدأ تنظيم علاقات العمل بما يكفل العدالة للجميع (سلهب، 2017).

بعد الاطلاع على مواد القانون الأساسي الفلسطيني للعام 2002م، نلاحظ ان القانون الأساسي بالرغم من انه راعى في بنوده كلّ ما يتّصل بضمان الحقوق والحريات العامة الشخصية على اختلافها، بما يحقّق العدل والمساواة للجميع دون تمييز، إلا انه جاء محايداً للنوع الاجتماعي دون تخصيص للمرأة في أي بند من بنوده ما عدا المادة رقم (9) منه التي نصّت على: "الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء، لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة" والتي أشارت إلى حظر التمييز على أساس الجنس أمام القانون والقضاء.

كما نصّت المادة رقم (10) على: "تعمل السلطة الوطنية الفلسطينية دون إبطاء على الانضمام إلى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمي حقوق الانسان".

وحيث ان معظم المواثيق الدولية التي تحمي حقوق الانسان وتكفل في بنودها حقوق المرأة وقضاياها، فان انضمام فلسطين إلى هذه المواثيق الدولية يعني تبنيها لكل البنود بما فيها ما يخص المرأة ضمناً، ولكن لم يأت القانون الأساسي الفلسطيني على طرح هذه القضايا بالنص المكتوب، وهذا بدوره قد يعمل على تكريس الصورة النمطية للمرأة في المجتمع الفلسطيني مثل أي مجتمع ذكوري. أما في مجال العمل ومشاركة المرأة في سوق العمل وحقوق المرأة العاملة، فلم يتطرق القانون الأساسي لتخصيص بنود خاصة بالمرأة واحتياجاتها وحقوقها، انما جاءت بنوده عامة دون تخصيص حيث تناولت العديد من الدراسات بنود القانون الأساسي الفلسطيني للعام 2002م، ويبيّن رحال (2010) في كتابه "مشاركة المرأة: بين القوانين والموروث الاجتماعي" ان المادة (56) من القانون الأساسي الفلسطيني جاءت بعمومية دون أيّ تخصيص

للمرأة ومشاركتها في المناصب رفيعة المستوى في السلك الدبلوماسي والهيئات الدولية، مما يترك الأمر للسلطة التنفيذية لإشراك النساء في هذه المناصب أو تهميشها. كما ان مسودة دستور فلسطين الثالثة بدورها جاءت متضمنة لجميع التعديلات حتى تاريخ 4 مايو 2003م، وبعد الاطلاع على هذه المسودة - الثالثة - وتفحص بنودها وخاصة التعديلات فيما يخص المرأة، نجد ان هناك تغييرات جوهرية ايجابية في بعض البنود، سواء بإضافات على البند نفسه كما هو في المادة(19):"كلّ الفلسطينيين سواء أمام القانون، وهم يتمتعون بالحقوق المدنية والسياسية، ويتحملون الواجبات العامة دونما فرق أو تمييز فيما بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة".

ان مصطلح الفلسطيني أو المواطن حيثما يرد في الدستور يعني الذكر والانثى، حيث جاءت هذه المادة بتوضيح أدق لما هو مقصود بـ "الفلسطيني" من مواد تخصّ ما ورد في المسودة الأولى للقانون الفلسطيني 2002م، وبالتالي هذا التوضيح يعمّم على جميع المواد في الدستور الجديد.

سابعاً: قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000)

قانون العمل هو القانون الذي تسري أحكامه على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين ما عدا موظفي الحكومة والهيئات المحلية، ونصّت العديد من بنوده على حماية حقوق النساء العاملات. حيث عمل على تبيان طبيعة علاقة العمل بين كلّ من صاحب العمل والعامل للمحافظة على حقوق الطرفين وتجنباً للاستغلال، حيث أكدّ في المادة(2) على ان العمل حق لكل مواطن وعلى الحكومة توفيره على أساس تكافؤ الفرص دون تمييز، وفي الباب السابع منه بما يختص بتنظيم عمل النساء نصّت المادة (101) على حظر عمل النساء في أشغال شاقة وخطرة، وساعات عمل إضافية أثناء الحمل، والمادة (102) دعت لتوفير وسائل راحة للعاملات، والمادة (103) أعطت الحق للمرأة العاملة في إجازة الولادة، المادة (104) أكّدت على حق المرأة العاملة المرضع ساعة رضاعة مدة سنة من الولادة، وتحتسب من ساعات العمل اليومية، والمادة (105) أعطت المرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة من دون أجر لرعاية طفلها أو

لمرافقة زوجها، أما المادة (106) تلزم كل منشأة بتعليق لائحة تتضمن الأحكام الخاصة بالنساء في مكان العمل.

ان تدني الأجور وغياب الحماية الاجتماعية، يؤدي إلى افتقاد المرأة للكثير من حقوقها، وتحديدًا فيما يتعلّق بالحماية الاجتماعية، سواء بمكافئة نهاية الخدمة، أو تأمينات صحية، أو إصابات عمل، وقانون التقاعد المغيب بالكامل، وهي قضايا مهمة للنساء. فضلاً عن التمييز في التشغيل المتمثّل برفض أرباب العمل تشغيل النساء المتزوجات في القطاعات المدنية كافة، وتفضيل العزباوات منهن، والانكى من ذلك فصل الموظفات عند زواجهن، والاستغناء عن خدماتهن عند الحمل والولادة (الحدث، 2017).

استناداً لما ورد سابقاً نخلص إلى ان شمولية الواقع القانوني للمرأة في التشريعات والقوانين، والسعي إلى مساواة عادلة بينها وبين الرجل في القوانين والتشريعات، وإدماج النوع الاجتماعي في القوانين والسياسات لا يعني تحقيق المساواة الفعلية بين الجنسين، حيث ان هذا القانون " قانون العمل الفلسطيني 7 لسنة 2000م" يحتوي العديد من الثغرات التي استطاع أصحاب رأس المال استغلالها ضد العاملات فيما يتعلّق بفترة التجربة والعقود الشفوية والعمل الإضافي. كما انه لم يعالج العديد من القضايا، ومنها ضعف الرقابة على التطبيق من عدّة نواحي، مثل قضايا التحرش الجنسي في بيئة العمل، حيث لا يوجد في نصّ القانون أي حماية للمرأة التي تتعرّض للتحرش، وهذا ما جعل التحرش من الأسباب التي قد تدفع المرأة إلى ترك العمل مع التنازل عن حقها في مكافأة نهاية الخدمة.

ثامناً: قانون الخدمة المدنية رقم 4 (لسنة 1998م) والقانون رقم 4 (لسنة 2005م) (المعدل لقانون الخدمة المدنية)

قانون الخدمة المدنية بدوره نظّم علاقات العمل في القطاع الحكومي والهيئات المحليّة في مختلف الجوانب والمجالات، وبيّن ان المرأة الموظفة تتمتع بالحقوق كافة بشكل مساوٍ للموظف، ولم يظهر قانون الخدمة المدنية أيّ تمييز على أساس الجنس، ولكنّه منح المرأة بعض الحقوق الإضافية الخاصة بها، حيث نصّت المادة (88) منه على منح المرأة إجازة وضع مدّة سبعين

يوماً من إجازات الوضع والرضاعة وساعات المغادرة والإجازة من دون راتب مدة عام لرعاية طفلها (ديوان الموظفين العام، 2020).

من خلال الاطلاع على الأطر القانونية والخاصة بالعمل وعمل المرأة بشكل خاص، نلاحظ ان هناك فجوة بين هذه الأطر القانونيّة والتي من المفترض ان تكون ملزمة للجميع في تنفيذ ما نصّت عليه، وبيّن واقع العمل وظروف العاملات، حيث ان القوانين والتشريعات الفلسطينية ببونها وفرت التسهيلات والدعم لمشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل. وبالرغم من ان بعض البنود التي كفلت للمرأة الحقوق والحماية، وضمان المساواة أمام القانون في مجال العمل والتوظيف، إلا اننا ومن خلال الاطلاع على الأدبيات السابقة نجد ان المرأة العاملة ما زالت تتعرض للعديد من الانتهاكات في مجالات متعدّدة، وان هناك بعض التحدّيات التي تعيق عمل المرأة من أهمها عدم المساواة مع الرجل، وهذا ما أكّده تقرير البنك الدولي الذي صدر بتاريخ 2020/1/16م الذي احتلت فيه فلسطين المرتبة الأخيرة في توفير الحماية القانونية للنساء على مستوى العالم بنسبة لا تتجاوز (26.3%) وهذا يدل على ان هناك انتهاكات واضحة للحقوق، وتجاوزات للقوانين والتشريعات وعدم الالتزام ببونها.

2.2.2 جهود السلطة الوطنية الفلسطينية في الانضمام إلى الاتفاقات الدوليّة

وقع رئيس دولة فلسطين محمود عباس في 8/آذار/2009 على اتفاقية سيداو، وبعد ان أصبحت فلسطين دولة مراقب غير عضو في هيئة الأمم المتحدة عام 2014م، انضمت لاتفاقية (سيداو) بموجب المرسوم الرئاسي رقم (19) لسنة 2009م بشأن المصادقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، الذي نصّ على: "المصادقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو" بما ينسجم وأحكام القانون الأساسي الفلسطيني"، "على الجهات المختصة كافة، كل فيما يخصّه، تنفيذ أحكام هذا المرسوم، ويعمل به من تاريخ صدوره، وينشر في الجريدة الرسمية" (وكالة الانباء الفلسطينية - وفا، 2020). وبناء على الالتزامات الدولية المترتبة على انضمام دولة فلسطين لاتفاقية سيداو، فقد قام وزير الخارجية الفلسطيني رياض المالكي بتاريخ 2017/3/8م بتسليم التقرير الأولي حول اتفاقية "سيداو"

للأمم المتحدة، وذلك بصفته رئيساً للجنة الوطنية الدائمة لمتابعة انضمام دولة فلسطين إلى الاتفاقات والمواثيق الدولية، وذلك بهدف إدماج معايير حقوق الانسان في خطة التنمية الوطنية لدولة فلسطين للأعوام (2017-2022)م بما في ذلك أجندة السياسات الوطنية (سلهب،2017).

2.3 الدراسات السابقة

تمّ استعراض العديد من الدراسات السابقة التي أجريت على المستويين العربي والدولي، والتي تناولت قضايا عمالة المرأة في المؤسسات ومدى التوازن بينها وبين عمالة الرجل، إضافة إلى استعراضها للصعوبات والتحديات الاجتماعية والثقافية والإدارية والقانونية والاقتصادية التي تواجه المرأة العاملة، والتي من أهمها العادات والتقاليد والإرث الثقافي للمجتمع، وتحديد الأدوار الجندرية لكل من الرجال والنساء وحصر المرأة في الدور الانجابي والمجال الخاص، وإقصاؤها عن المجال العام بالإضافة لبعض القضايا التي تتعلق بدرجة تأثر المرأة نفسها بالبيئة المحيطة، حيث تمّ استعراضها حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث، ومن أهم الدراسات التي تناولت هذه القضايا هي:

2.3.1 الدراسات العربية

دراسة (العضاينة، 1998) بعنوان: "المشكلات الإدارية التي تواجه المرأة الموظفة في القطاع العام الأردني"

هدفت الدراسة إلى التعرف على بعض المعوقات الإدارية التي تواجه المرأة الموظفة في القطاع العام الأردني، ومعرفة الإجراءات اللازمة لمواجهة هذه المعوقات، وقد أجريت الدراسة على عيّنة عشوائية بلغت (381) موظفة من سبع وزارات أردنية. وقد استخدمت المنهج الوصفي واستخدمت الدراسة أسلوبَي التحليل الإحصائي والنوعي لمعالجة البيانات المجمعة، أظهرت الدراسة ان المرأة في هذا القطاع المستهدف تواجه تمييز سلبي يتمثل في عدم إشراكها في القرارات التي تخص عملها وعدم إتاحة الفرص لها للالتحاق في الدورات التدريبية أسوة بأقرانها الذكور، مما يعمل على إعاقة تطورها المهني، بالإضافة إلى عدم تفضيل الموظفين ان تكون رئيستهم انثى، كذلك أشارت الدراسة إلى مشكلة التحرش الجنسي في بيئة العمل.

دراسة (جبر، 2005) حول الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية في المجالات الاجتماعية والأسرية، والإدارية، السياسية، والقانونية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفات القطاع العام في منطقة شمال الضفة الغربية للعام (2005-2006) م وقد تمّ اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية، و إعداد أداة الدراسة، وهي عبارة عن استبانة لتحديد الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام. وتوصلت دراستها إلى ان الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية كانت مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب الأهمية كما يلي: (الصعوبات القانونية، والصعوبات السياسية، والصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية) كما بيّنت ان بند المحسوبية والوساطة هو أكبر الصعوبات المحتملة التي تؤثر في عمل المرأة، ومن ثم الاحتلال، والحوازر.

دراسة (البرغوثي وجبارين، 2007) بعنوان: "التمييز في الوظائف العامة"

جاء هدف هذه الدراسة في إطار البحث عن مظاهر التمييز في الوظيفة العامة كأحد أهم مكامن الخلل في أداء القطاع العام الفلسطيني، وفي إطار هذا السعي فقد انتهجت الدراسة في جانبها النظري أسلوب المقارنة ما بين نظامنا الفلسطيني المحلي وما بين الأنظمة القانونية والاتفاقيات والمواثيق والمعاهدات الدولية في هذا الشأن، وفي الجانب العملي استندت الدراسة إلى استبانة البحث، فحددت مظاهر التمييز الموجودة في فلسطين ومدى تأثيرها على الجوانب المختلفة للوظيفة العامة، كما استندت الدراسة في هذا الجانب على عدد من الشكاوى المعروضة على بعض المؤسسات ذات الاختصاص، إضافة إلى القضايا الوظيفية المعروضة أمام القضاء الفلسطيني. وتوصلت الدراسة إلى أنّ هناك تمييز واضح في الوظيفة العامة في فلسطين، وأن هذا التمييز يعود لعدد من الاعتبارات تتمثل بضعف الأجهزة الرقابية المسؤولة عن الإشراف على القطاع العام وموظفيه، وانحراف بعض نصوص اللوائح التنفيذية لقانون الخدمة المدنية.

دراسة (شبانة وصالح، 2008) بعنوان: "تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة"

هدفت هذه الدراسة لتسليط الضوء على المؤشرات الحالية لمشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني، وإبراز السمات الأساسية للقوى العاملة النسوية، تمّ استخدام الأسلوب الكمي والنوعي في إعداد هذه الدراسة. واستندت عملية الأسلوب الكمي على دراسة البيانات الإحصائية المتوفرة من أحدث مسح القوى العاملة التي نفذها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني خلال الفترة 1995-2007 ونتائج التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 2007، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بالإضافة الى استخدام الأسلوب النوعي، من خلال حلقات النقاش المركزة. حيث تمّ استخدام عينة قصدية وهي عينة المجموعات البؤرية، وتكون مجتمع الهدف من جميع المراكز والمؤسسات العاملة في مجال المرأة في الأراضي الفلسطينية، وتوصلت إلى أنّ هناك فجوة النوع الاجتماعي في المشاركة في سوق العمل، بالإضافة إلى اقتصار عمل النساء في مجالات محددة. وأنّ المرأة في سوق العمل تواجه العديد من التحديات في سبيل بقائها في السوق.

وفي دراسة تحليلية للنوع الاجتماعي في القطاع الخاص أجرتها (الدبابة والعواودة، 2009)

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع إدماج النوع الاجتماعي في الجامعة الهاشمية لأعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية ومدى مراعاة المسؤولين في الجامعة الهاشمية للنوع الاجتماعي، بإعطاء فرص متكافئة للعاملين في العمل: (ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، حيث تمّ تحليل البيانات وقد تكون على العاملين في الجامعة الرسمية للعاملين في الجامعة الهاشمية، وتمّ اعتماد الاستبانة كأداة دراسة. وتكون مجتمع الدراسة من الجامعة الهاشمية من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية خلال العام الجامعي (2012/2013)، وتمّ سحب عينة عشوائية بواقع 22% من مجتمع الدراسة، خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج تمثلت في أنّ هناك فجوة واضحة بين الذكور والإناث العاملين في الجامعة الهاشمية من أعضاء الهيئتين

الأكاديمية والإدارية جاءت لصالح الذكور من حيث كما تبين أن الوسيلة الرئيسة لتعيينات هي الوساطة.

دراسة مؤتمن، هندي، صالح ومعاينة، 2010 بعنوان: "تدقيق واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام في الأردن"

هدفت الى التعرف على واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام في الأردن بمختلف وزاراته ومؤسساته ودوائره من منظور تدقيق النوع الاجتماعي، والتعرف إلى نسبة تمثيل الذكور والإناث في القطاع العام في الأردن والفجوات في التعيين والترقية فيما بينهما حسب المستويات الإدارية المختلفة والوظائف القيادية وغير القيادية، والمسميات الوظيفية، والتعرف على أثر نسبة تمثيل الإناث في وظائف الإدارة العليا (قمة الهرم) على نسبة تمثيلهن في الكادر الوظيفي. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي واشتملت عينة الدراسة على (81) وزارة ومؤسسة ودائرة وجهات حكومية، وأظهرت الدراسة أن نسبة الإناث تنخفض كلما ارتفعت المسميات الوظيفية باتجاه قمة الهرم الوظيفي بينما تتمركز في الوظائف الوسطى.

(دراسة الخروف، 2010) بعنوان: "أبعاد النوع الاجتماعي في مركز وزارة التربية والتعليم ومديرياتها المختلفة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مراعاة المسؤولين في وزارة التربية والتعليم للنوع الاجتماعي في خططهم، من حيث إعطاء فرص متكافئة للموظفين والموظفات في مجالات البعثات، والدورات، والدرجات، والمكافآت والوصول إلى المراكز القيادية، ومراجعة التشريعات من حيث انصافها للمرأة. والتعرف إلى مدى إدراك الموظفين والموظفات في الوزارة ومديرياتها لمفهوم النوع الاجتماعي، وتم استخدام المنهج الوصفي، وطبقت الدراسة على عينة من العاملين والعاملات في مركز وزارة التربية والتعليم وفي جميع مديرياتها المنتشرة في المملكة الأردنية، وقد تم استخدام الاستبانة لهذا الغرض كأداة للبحث وجمع البيانات. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة بشكل عام وجود فجوات بين المرأة والرجل في نسبة العاملين

في المراكز القيادية في الدرجات العليا مقارنة مع العاملات في مركز الوزارة، ووجود فجوة ظاهرة في معدل عدد البعثات التعليمية بين الذكور والإناث، وكذلك في مجال انتساب الإناث إلى اللجان المختلفة.

دراسة (قطب، 2012) بعنوان: دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية (1995-2010م)

هدفت الدراسة الى التعرف على أهم المعوقات التي تؤثر في حياة المرأة الفلسطينية العاملة وتحدّ من توليها مراكز عليا لصنع القرار، وذلك من خلال دراسة العوامل التي تحيط بالمرأة الفلسطينية في القطاع وقد استخدمت الدراسة الاستبيان إلى جانب مقابلات شخصية أجريت مع نساء فلسطينيات في مواقع صنع قرار في المؤسسات الحكومية، لذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وأبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج أن العوامل السياسية الداخلية والخارجية، والعوامل الاجتماعية، والذاتية، والثقافية اثرت على إبراز نساء قياديات وأن نسبة النساء في الوظائف الخدماتية كالصحة والتعليم الأكثر انتشاراً؛ نظراً للدور الذي تقوم به المرأة الفلسطينية. وأن تواجد المرأة الفلسطينية في مواقع اتخاذ القرار، مازال ضعيفاً، مما يعيق دمج النساء في عملية التنمية، ويعطل إمكانية أن تؤثر في رسم السياسات.

دراسة (سلطان، القدسي، المحتسب، 2016) بعنوان: " الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظرها"

هدفت إلى التعرف على الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من عدة نواحي (الاجتماعية، والاقتصادية، والنفسية، والإدارية، والصحية والقانونية) وقد تمّ استخدام المنهج الوصفي فيها من أجل إتمام هذا البحث، لما تتطلب الدراسة من جمع البيانات وتفسيرها وتحليلها للوصول إلى نتائج مرتبطة بالموضوع. وتمّ استخدام الاستبانة لجمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى أنّ العاملات يواجهن صعوبات اجتماعية واقتصادية بالدرجة الأولى، ومن ثمّ صعوبات أسرية وإدارية وقانونية، من خلال دراسة الأوضاع المختلفة

والظروف المحيطة بالمرأة من النواحي والتحديات كافة التي تواجهها المرأة العاملة في ظلّ المجتمع الذكوري وانعكاساته على قدرة المرأة في الانخراط بالعمل في المؤسسات.

دراسة (وظائفي، 2016): "دراسة تحليلية عن واقع المرأة في قطاع الحكم المحلي"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مراعاة السياسات والقوانين والانظمة للنوع الاجتماعي، ومدى استيعاب المشاريع والخطط الاستراتيجية لقضايا النوع الاجتماعي، ومدى قدرة وحدة النوع الاجتماعي على تضمين قضايا النوع الاجتماعي ضمن القوانين والسياسيات في وزارة الحكم المحلي. تم الاعتماد في إعداد الدراسة على منهجية تشاركية، تشتمل على عدد من الخطوات الرئيسية، كمراجعة الأدبيات، وإجراء مقابلات، وإجراء نقاش مع "مجموعة مركزة" في مديرية قفيلية التابعة لوزارة الحكم المحلي. وتوصّلت وظائف في دراستها إلى أنّ المشاركة المجتمعية في عملية التنمية هي مشاركة ذكورية، ولا يوجد تخصيص لأدوار النساء واحتياجاتهن على مستوى المحافظات من منظور النوع الاجتماعي وأنّ المشاريع في وزارة الحكم المحلي تأخذ طابع الحيادية تجاه النوع الاجتماعي، كما أنّ الميزانية غير مستجيبة للنوع الاجتماعي حيث لا يوجد نفقات خاصة لدعم الموظفين في مجال التدريب.

دراسة (المجالي، 2018) بعنوان: "المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك في المملكة الأردنية الهاشمية"

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك، وتمّ اعتماد المنهج الوصفي واختيار عينة طبقية بسيطة تمثل (25%) من العاملات في محافظة الكرك. ولتحقيق أهداف الدراسة، تمّ تطوير استبانة لغرض جمع البيانات ووزعت على عينة بلغت (566) مفردة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أبرزها أنّ المرأة العاملة تواجه مشاكل بنسبة مرتفعة في محافظة الكرك عن باقي المحافظات في الأردن، وأنّ أهم هذه المشكلات بالمستوى الأول هي مشكلات اجتماعية وشخصية، ومن ثمّ قلة الخبرة والتدريب.

دراسة (شعشوع، 2019): "التحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص"

هدفت الدراسة إلى التعرف على التحديات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة تتعلق بثقافة المجتمع السعودي المرتبطة بعمل المرأة، حيث تصنف المهن على أساس القيمة الاجتماعية للمهنة، فالمكانة الاجتماعية للفرد ترتبط بقيمة المهنة التي يمارسها، إلى جانب عدم تقدير دور المرأة التنموي والنظرة الدونية لعملها على اعتبار أنها تعمل في أماكن مختلطة، و اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد صممت استبانة تم تطبيقها على عينة مكونة من (400) عاملة في بعض المراكز التجارية في جدة، تم اختيارها بالطريقة العشوائية العنقودية، وقد بينت الدراسة أن النسبة الغالبة منهن يعملن في وظيفتي بائعة تجزئة ومحاسبة مبيعات لديهن خبرة وظيفية أقل من سنة، بالإضافة إلى أنهن ينتمين إلى أسر ذات دخل اقتصادي متدنٍ، كما بينت النتائج أن العاملات يواجهن تحديات اجتماعية من أهمها النظرة السلبية وعدم تقبل أفراد المجتمع لعملهن بسبب العادات والتقاليد، بالإضافة إلى معاناتهن من صراع الأدوار نتيجة التعارض بين متطلبات العمل والأسرة، وضعف العلاقات الاجتماعية مع الأقارب والصدقات بسبب الانشغال بالعمل، كما أظهرت النتائج أن أهم التحديات الاقتصادية التي تواجه العاملات تتمثل في تدني الأجور وغياب الأمن الوظيفي في ظل عدم وجود راتب تقاعدي.

دراسة (العكر، المحتسب، 2020) بعنوان: " التحديات النفسية والاجتماعية التي تواجه المرأة الإدارية في جامعة الأقصى "

هدفت الدراسة إلى التعرف على التحديات المتعلقة برعاية الأبناء ورعاية الزوج والمسؤوليات المنزلية والواجبات الاجتماعية التي تواجهها المرأة الإدارية في جامعة الأقصى، والكشف عن الفروق في الدلالة الإحصائية في التحديات التي تواجه المرأة الإدارية في جامعة الأقصى تعزى لمتغيرات الدراسة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (40) إدارية في جامعة الأقصى، وأوضحت نتائج الدراسة أن نسبة التحديات التي تواجه المرأة الإدارية بلغت (79.5%) وهو مستوى عالٍ، وأن نسبة التحديات التي تواجه المرأة الإدارية المتعلقة بالتحديات المتعلقة برعاية الأبناء (80.8%) وهو مستوى عالٍ، ونسبة التحديات التي

تواجه المرأة الإدارية المتعلقة بالتحديات المتعلقة برعاية الزوج (78.8%) وهو مستوى عال، ونسبة التحديات التي تواجه المرأة الإدارية المتعلقة بالتحديات المتعلقة بالمسؤوليات المنزلية (78.7%) وهو مستوى عال، وأن نسبة التحديات التي تواجه المرأة الإدارية المتعلقة بالتحديات المتعلقة بالواجبات الاجتماعية (76.7%) وهو مستوى عال، وأن نسبة التحديات التي تواجه المرأة الإدارية المتعلقة بالتحديات المتعلقة بالأمور الإدارية التي بلغت (81.5%) وهو مستوى عال، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للتحديات التي تواجه المرأة الإدارية في جامعة الأقصى تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

2.3.2 الدراسات الأجنبية

دراسة مالك وآخرون (Malik et.al.,2010) بعنوان "التوازن بين العمل والأسرة من خلال الدعم التنظيمي لدى النساء العاملات في باكستان"

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين الدعم الاجتماعي والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، مع التوازن بين العمل والأسرة لدى النساء العاملات في باكستان، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (315) من النساء العاملات في مختلف القطاعات العامة والخاصة، وأظهرت النتائج أن معدل الاستجابة (6.47) % من هؤلاء النساء يشكين من عدم قدرتهن على التكيف النفسي والاجتماعي، وعدم قدرتهن على الموازنة بين الأسرة والعمل، إضافة إلى شكواهن من قلة الدعم الاجتماعي.

دراسة ماير ولي (Meyer and Lee, 2010)، بعنوان "نساء يعملن في مجالات تعتبر تقليدياً حكراً على الرجال، تجارب من عشر شركات منافع عامة"

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف نتائج برامج صممت خصيصاً للتعرف إلى واقع المرأة التي تعمل في مجالات وأعمال تعد تقليدياً - حكراً على الرجال، وذلك في عشر شركات منافع عامة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (164) امرأة يعملن في هذه الشركات، وكذلك مواقف نظرائهن من الرجال، وفي الوقت نفسه جرى التركيز على محاولات هذه

الشركات للتغلب على التمييز في العمل، والقائمة على أساس الجنس. وتوصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها أن معظم النساء أظهرن أبداعًا جيدًا في عملهن الجديد. أما النساء اللواتي يتقلدن مناصب رفيعة، فقد واجهن صعوبات أكثر، وذلك بسبب نقص عام في الخبرات لعدم الحصول على التدريب، بالإضافة إلى تحرش من قبل زملائهن الرجال.

دراسة أوين وآخرون ((Owen.et.al,2009 بعنوان "العلاقة بين المشكلات التي تواجه المرأة العاملة وسلوك المواطنة التنظيمية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في سلوك المواطنة التنظيمية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت عينة تكونت من (329) من العاملات في المؤسسات التربوية في جنوب أفريقيا، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك آثار للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة في سلوك المواطنة التنظيمية ذات بعد اجتماعي.

دراسة شورتريدج (Shortridge, 2007) بعنوان: "المشكلات التي تواجه المرأة الأمريكية العاملة"

هدفت إلى بحث واقع المرأة الأمريكية العاملة في إحدى الشركات الكبرى، واستخدمت المنهج الوصفي، وتكوّنت عينة الدراسة من (458) عاملة، وأشارت نتائجها إلى وجود معوقات سلوكية ووظيفية تقف عائقًا في طريق تقدم المرأة وظيفية وإدارية منها: عدم تكافؤ الفرص بين الجنسين لصالح الرجل، وبعد المرأة عن مراكز صنع القرار، إضافة إلى ساعات العمل التي تتناسب مع أعباء المرأة الأسرية.

دراسة جيفريز و رانسفورد (Jeffries and Ransford, 2006) بعنوان: "فرص العمل المتساوية للمرأة"

وهدفت إلى التعرف إلى فرص العمل المتساوية بين الرجل والمرأة، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكوّنت عينة الدراسة من (289) امرأة يعملن في مختلف المستويات الإدارية في المؤسسات المالية في تايلاند، وتبيّن من خلال هذه الدراسة أن النساء أقل حضورًا في المواقع

الإشرافية، ويعزى سبب ذلك إلى عدم قيام معظم المؤسسات التي تعمل لديها النساء على توفير خدمات الرعاية للأطفال. وعدم الاعتماد على الانجاز والكفاءة في العمل كعاملين أساسيين يعزى إليها سبب الترقية.

دراسة اهلوت وآخرون (Ohlott. et.al,2005) بعنوان "الأسباب التي تحول دون وصول المرأة إلى المراكز القيادية العليا"

هدفت الدراسة إلى معرفة الأسباب التي تحول دون وصول المرأة إلى المراكز القيادية العليا، وقد استخدمت المنهج الوصفي، وشملت عينة الدراسة (249) امرأة من العاملات في مختلف المستويات الإدارية في منظمات الأعمال، والمؤسسات الحكومية الأمريكية. وقد بيّنت هذه الدراسة أنّ أحد أسباب قلة ترقية النساء للمناصب الإدارية العليا في عدد من منظمات الأعمال والمؤسسات الحكومية الأمريكية ضعف الفرص الوظيفية المتاحة لتطوير إمكانياتهن.

دراسة (Hussain, 2008) بعنوان "المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في (كراتشي) الباكستانية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات التي تحدّ من دخول النساء إلى سوق العمل في مدينة (كراتشي) في الباكستان. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الكيفي من خلال مقابلات تمّ إجراؤها مع النساء من الفئة المستهدفة، حيث تطرقت الدراسة إلى السبب الذي دفع النساء الباكستانيات إلى العمل والمهن، وكيفية اختيار الوظيفة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنّ المرأة في كراتشي الباكستانية تعاني من مشكلات أبرزها المشكلات المجتمعية كون الثقافة السائدة ترفض المرأة العاملة وتفضل الرجل، وأنّ أغلب المواقع بقيت مقتصرة على الرجال، وظلّت المرأة في نطاق ضيق، كما أظهرت الدراسة أنّ المرأة العاملة تعاني من غياب الدعم الأسري، أما في بيئة العمل، فإنّ أكثر المشكلات التي تواجهها هي التحرش الجنسي.

دراسة (Jamali, Sidani, and SaifAlden, 2005) بعنوان "المعوقات التي تواجه النساء
العاملات في لبنان: نظرة داخلية"

هدفت الدراسة الى استكشاف المعوقات التي تواجه النساء في الصعود إلى المناصب الإدارية العليا في الشرق الأوسط، من خلال ما صرّحت بها بعض النساء اللبنانيات في حياتهن المهنية، وتمّ استخدام منهجية البحث النوعية التي تكونت من مقابلات لسيدات لبنانيات في مجالات المهن المختلفة بالإضافة إلى مراجعة للأدبيات السابقة التي تختص بموضوع البحث. وتوصّلت الدراسة إلى أنّ القيود التي واجهت المرأة اللبنانية العاملة في المناصب العليا هي أعباء الأدوار المزدوجة (العمل والمنزل) مما يؤدي إلى مضاعفة الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة مقارنة بالرجل.

2.3.3 التعقيب على الدراسات السابقة

تعدّدت الدراسات المتعلقة بوضع المرأة بشكل عام، والدراسات التي تناولت موضوع عمل المرأة بشكل خاص، سواء العمل الرسمي أو غير الرسمي؛ بهدف التعرف على أبرز المعوقات التي تحدّ من مشاركة المرأة في سوق العمل، وقد لاحظتُ اقتصار تناول كلّ دراسة على مجال أو مجالين في موضوع عمل المرأة، لكن لم تتوفر في أيّ دراسة من الدراسات التي اطلعتُ عليها الجوانب المطلوبة لتغطية المشكلة بشكل كامل، ولم تتناول المشكلة بشمولية، لذلك شرعتُ بالعمل على دراسة تضم ما استعرضته الدراسات السابقة من تحديات مختلفة تواجه المرأة في محاولة لسد الفجوة في تلك الدراسات. وقمتُ بالتعقيب على الدراسات السابقة كل على حدى، ومن ثمّ طرح ملخص لبعض الملاحظات وما تتفق أو تتعارض به الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية:

1. تم استعراض الدراسات السابقة حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث، وذلك لمتابعة مدى تأثير التقدم الزمني على التحديات التي تواجه المرأة العاملة، ولوحظ أنه لم يحدث تغيير يذكر منذ تسعينيات القرن الماضي حتى تاريخ هذه الدراسة، وهذا مؤشر على أن الإرث الثقافي متجذر منذ القدم ضمن سياسة ممنهجة تورث عبر الأجيال.

2. تناولت الدراسات العربية والأجنبية موضوع المرأة العاملة من جوانب مختلفة، حيث بحث بعضها في الصعوبات أو المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة، مثل دراسات: (العضايلة، 1998)، (جبر، 2005)، (شبانة وصالح، 2008)، (سلطان وآخرون، 2016)، (المجالي، 2018)، (Hussain, 2008)، (شعشوع، 2019).
3. هناك دراسات اهتمت بمعوقات التّقدم الوظيفي ووصول المرأة إلى المناصب الإدارية العليا، مثل دراسة (قطب، 2012)، (Jamali, Sidani and Safieddine, 2005).
4. بعض الدراسات اهتمت بشكل خاص بأسس التّعيين والمحسوبيات والتميز في الوظيفة العامة مثل: دراسة (البرغوثي وجبارين، 2007).
5. الدراسات الأجنبية تناولت موضوع المرأة العاملة وظروف عملها، وخاصة فيما يتعلق في معرفة أسباب ومعوقات تقدمها وظيفياً بشكل مباشر.
6. لوحظ أنّ معظم الدراسات تختلف مع الدّراسة الحاليّة من ناحية الأداة البحثية المستخدمة، حيث تمّ استخدام الاستبانة للحصول على المعلومات، في حين أنّ الدّراسة الحالية استخدمت المقابلات كأداة بحثية، واتفقت معها من حيث استخدام المنهج الكيفي /المقابلات مثل دراسة (Jamali, et al., 2005).
7. تتفق الدّراسة الحالية مع دراسة شبانة وصالح (2008) من ناحية تكامل العوامل التي تحدّ من مشاركة المرأة في سوق العمل، وهذا ما يتفق مع الدّراسة الحالية إذ تعمل على دراسة حالة كل موظفة على حدى في المجالات والتحدّيات كافة التي تواجهها، سواء في بيئة العمل أو المحيط الخارجي أو الأطر القانونية. وتختلف من ناحية المنهج، حيث تتبع الدّراسة الحاليّة المنهج الكيفي بينما دراسة شبانة وصالح (2008) استخدمت المنهج الوصفي.
8. تتفق دراسة قطب (2012) مع الدّراسة الحالية من حيث تناولها للتحديات التي تواجه شريحة معينة من النساء- المرأة العاملة في المناصب العليا- بالإضافة إلى المعوقات التي

تحدّ من وصول المرأة لمثل هذه المراكز - السقف الزجاجي - وتختلف معها في أنها تناولت القطاع العام وبعمومية دون تحديد مؤسسة معيّنة بخلاف الدّراسة الحالية التي اقتصت بالبلديات.

9. موضوع الدّراسة لوظائفي (2016) من الدراسات القليلة حول النّوع الاجتماعي في قطاع الحكم المحلي، وأنّ وجه الاختلاف بين الدراستين في مجتمع الدّراسة يكمن في أن دراسة وظائف ركزت على شريحتين من النساء في قطاع الحكم المحلي فقط، وهما عضوات المجالس البلدية وموظفات وزارة الحكم المحلي الفلسطيني والتحدّيات التي تواجههن، بينما لم تنطرق إلى موظفات الهيئات المحليّة (مجتمع الدّراسة الحالية).

10. تتفق الدّراسة الحالية مع دراسة شبانة وصالح (2008) من ناحية تكامل العوامل التي تحدّ من مشاركة المرأة في سوق العمل، وتختلف مع الدّراسة الحالية بالمنهج المتبع حيث إنّ منهج دراسة (شبانة وصالح، 2008) وهو المنهج الوصفي مناسب لتحليل النسب التي تحتاج الدّراسة لكن الدّراسة الحالية تحتاج الى مقابلات مفتوحة مع المبحوثات وبالتالي الحصول على نتائج عالية الدقة والمصدقية لذا اتبعت المنهج الكيفي.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

استعرض الفصل الثالث منهجية الدراسة وآلية الحصول على البيانات وتحليلها، حيث تمّ توضيح المنهجية المستخدمة في الدراسة (المنهج الكيفي)، والأسباب التي دعت لاختيار هذه المناهج، كذلك الآلية المستخدمة لجمع البيانات (المقابلات) وكيفية تحليلها، ومعلومات عن مجتمع الدراسة.

3.1 منهجية الدراسة وأسلوبها

بناءً على طبيعة الدراسة ومشكلتها، فقد تمّ اعتماد المنهج الكيفي، إذ يسلطّ المنهج الكيفي الضوء على المرأة في مركز الدراسة وقضاياها بشكل معمق؛ وذلك من خلال المقابلات المنفردة مع كلّ فرد من عينة الدراسة، ودراسة كلّ حالة بشكل منفصل، مما يضيفي الشفافية والمصداقية بنسبة كبيرة على المعلومات المستقاة من أفراد عينة الدراسة مترافق مع حالة من الثقة والارتياح المتولد بين الباحثة والمبحوثين/ات من خلال المقابلة الشخصية، والذي بدوره يخلق الجو الملائم لتبادل النقاش وإدارة الحوار حسب المستجدات في إجابات كل حالة من العينة دون الخروج عن الهدف.

3.2 مجتمع الدراسة

بناءً على مشكلة الدراسة وما يتناسب مع أهدافها، تمّ اختيار مجتمع الدراسة بالكامل والذي يشمل رؤساء البلديات كافة، والموظفات المسكنات واللواتي يعقود سنوية في بلديات محافظة جنين والبالغ عددها (16) بلدية وهي (جنين، وبرقين، وعرابة، ويعبد، وقباطية، وجبع، وميتلون، والزبابدة، وسيلة الظهر، وعجة، وكفراعي، وبرطعة، وسيلة الحارثية، واليامون، وكفردان وبلدية مرج بن عامر) بالإضافة إلى ذوي الاختصاص من وزارة الحكم المحلي بما يخدم أهداف الدراسة وإجراء مقابلات معهم.

3.3 عينة الدراسة الفعلية وخصائصها

تمَّ اختيار عينة قسدية، وقد أجريت المقابلات مع (30) موظفة من أصل (40) موزعة بين مبنّية وعقود سنوية كما هو موضح في الجدول رقم (1). حسب الإحصائيات التي حصلت عليها من دوائر شؤون الموظفين في كلّ بلدية حتى نيسان 2020م. بالإضافة إلى (13) رئيس بلدية من أصل (16). إذ لم تتمكن الباحثة من إكمال المقابلات مع من تبقى من الموظفات والبالغ عددهن (10) موظفات لأسباب مختلفة، منها إصابة موظفتين بمرض السرطان، إحداهما تمتلك إعفاء وزارياً من الدوام، وأخرى في إجازة مرضية غير محددة. أما الموظفات الـ(8) المتبقيات لم تستطع الباحثة عقد لقاء معهنّ بسبب ظروف عمل البلديات في ظلّ الحجر الصحي بعد تقشي جائحة كورونا وخاصة أنّ (5) منهنّ يعملن على بند العقود، ودوام البلديات في ظلّ المرحلة الحاليّة هو للموظفين/ات الأساسيين فقط، بالإضافة إلى تعطيل الدوام في أحيان أخرى، وهذا ينطبق أيضاً على المقابلات التي لم تتم مع رؤساء البلديات الـ(3) لانشغالهم في هذه المرحلة بحالة الطوارئ المتبعة في بلداتهم.

3.4 أداة الدراسة

تستلزم دراسة الظاهرة أيّ موضوع الدراسة وفهمها، الاعتماد على أداة دراسية مناسبة وسليمة لجمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج ذات مصداقية عالية لنا القدرة على تعميمها، وبناء على ذلك حددت المقابلة كأداة رئيسية للدراسة.

3.5 صدق أداة المقابلة

بعد إعداد أداة المقابلة، وللتحقق من صدقها قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من المشرفين في مجال العلوم التربوية، وبذلك يكون قد تحقق الصدق الظاهري للمقابلة، وأصبحت في صورتها النهائية، (انظر الملحق رقم 1).

وتعتبر المقابلات مصدر المعلومات الأولي والرئيس للبحث، حيث يتمّ من خلالها الحصول على أكبر قدر من المعلومات حول موضوع البحث؛ بحيث أجمع -كباحثة- مع كل موظفة ورئيس

بلدية من عينة البحث بشكل منفرد؛ لطرح الأسئلة للحصول على الإجابة لكل سؤال تم طرحه، إضافة إلى المصادر الثانوية الأخرى للحصول على أية معلومة ذات علاقة بموضوع الدراسة، كالرجوع إلى الأدبيات والكتب والدراسات العلمية والمصادر الإلكترونية. وتم إجراء المقابلات في مقرات بلديات محافظة جنين في الفترة الواقعة بين شهر تشرين ثاني 2019م ونيسان 2020م بعد تحديد المحاور التي تغطيها الدراسة وإطلاع المشرفين عليها لتعديل ما يلزم.

- بدأت إجراءات البحث بالحصول على كتاب تسهيل مهمة باحث من عمادة كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، إلى كل من وكيل وزارة الحكم المحلي، ومديرية الحكم المحلي في محافظة جنين، والتي بدورها (مديرية الحكم المحلي) زودتني بكتاب تسهيل مهمة موجه إلى رؤساء البلديات في محافظة جنين للتعاون في إجراء المقابلات معهم وتسهيل إجراء المقابلات مع الموظفين في البلديات، بالإضافة إلى الحصول على كشف بأسماء رؤساء البلديات وأرقام هواتفهم، والاتصال عليهم لتحديد موعد لعقد مقابلة معهم ومع الموظفين في كل بلدية على حدى، في مقرات البلديات ما عدا موظفات بلدية برطعة، حيث تمّ التواصل معهن هاتفياً بسبب عدم التمكن من الحصول على تصريح لدخول إليها لوقوعها داخل جدار الفصل العنصري.

- بعد تحديد مواعيد المقابلات مع رؤساء وموظفات البلديات، تمّت زيارة مقرات البلديات حسب المواعيد المحددة مسبقاً مع رؤساء البلديات، وعقد المقابلات معهم، ومن ثمّ مع الموظفين فيها، مع تزويد كل رئيس بلدية وموظفة بكتاب موضح فيه التعريف عن الباحثة وعنوان الدراسة وأهميتها وأهدافها، بالإضافة إلى توضيح الباحثة أنّ المعلومات لغايات البحث العلمي فقط.

- أما بخصوص ظروف المقابلات فقد كانت مريحة وملائمة نوعاً ما، ولكن في بعض الأحيان كانت تأخذ وقتاً طويلاً، خاصة مع الموظفين في مراكز خدمات الجمهور؛ بسبب استقبال المراجعين من المواطنين والانتظار حتى إنهاء مهام العمل لاستكمال المقابلة، وكان

يتم إجراء مقابلتين في اليوم الواحد، وفي بعض الأحيان يتم الاعتذار عن إحدى المقابلات لظروف العمل، أو عدم تفرغ رؤساء البلديات رغم تحديد موعد مسبق.

- حرصاً على أن تكون المقابلات منظمة، تمّ الاعتماد على دليل مقابلة خلال إجراء المقابلات، وهو عبارة عن استمارة قامت الباحثة بإعدادها مسبقاً حيث تضم الأسئلة التي ستوجه للموظفات بحيث ارتبطت بأسئلة وأهداف الدراسة وكانت طبيعة الأسئلة الموجهة للموظفات أسئلة من النوع المفتوح، يتخللها بعض الأسئلة اوجهاً لوجه، وبطريقة الحوار المفتوح، وكانت الأسئلة محددة ومصاغة بطريقة تسلسلية؛ للوصول إلى أي معلومة جديدة يمكن الاستفادة منها للإجابة عن أسئلة الدراسة.

- تمّ تسجيل البيانات صوتياً أثناء المقابلات، بعد استئذان المبحوثات، ومن ثمّ تفرغها كتابياً بملف خاص لكلّ منهن، بالإضافة إلى تدوين بعض الملاحظات بشكل منفصل خلال المقابلة.

- قراءة البيانات قراءة سريعة كخطوة أولى؛ بهدف تكوين صورة واضحة عنها، للتأكد من مدى ترابطها مع أسئلة البحث وتنظيمها وتبويبها مستندة لمحاور الدراسة التي تمّ تحديدها (التحديات الاجتماعية، والتحديات الإدارية، والقانونية) واستبعاد أي بيانات لا تمت للبحث، والتركيز على المهم منها، مما ساعد على إعادة تلخيص المقابلات وتنظيمها وتصنيف البيانات مجدداً بما يتناسب مع أسئلة البحث، وتحديد عناوين رئيسة وفرعية واعتمادها خلال التحليل والمناقشة لنتائج المقابلات.

- تمّ استخدام الجداول لترميز البيانات وتبويبها؛ وذلك بهدف تلخيص النتائج واستخلاصها من المقابلات. وقد تمّ التحليل على أساس قضايا رئيسة دارت خلال النقاش، تمحورت حول وجهات نظر موظفات البلديات قيد الدراسة بما يتعلّق بالتحديات الاجتماعية، والتحديات الاقتصادية، والقانونية والإدارية والمهنية التي تواجههن كنساء عاملات في مقرات البلديات، ما ساعد على مناقشتها ومقارنتها بطريقة مرنة بأسلوب التحليل الكيفي، فظهر

لدي مدى التوافق والاختلاف بين الموظفين حول بعض المسائل التي تمّت مناقشتها، مما ساهم في تفسير النتائج وتوضيح علاقتها بمشكلة البحث وأسئلته وربطها مع نتائج الدراسات السابقة والمراجع الأدبية المستخدمة في البحث.

- أما بالنسبة لخصائص عيّنة الدّراسة، فتمثّلت في البيانات الديمغرافية في: العمر، والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن، ومكان العمل، وموقع مكان العمل من الجدار، والحالة الوظيفية وهي كالآتي:

جدول (1) البيانات الديمغرافية للموظفات

المؤهل العلمي	ثانوية عامة	دبلوم متوسط	بكالوريوس	ماجستير فأعلى
العدد	1	3	24	2
الحالة الاجتماعية	عزباء	في مرحلة الخطوبة	متزوجة	منفصلة/مطلقة
العدد	7	2	18	3
الفئة العمرية	20-29	30-39	40-49	>=50
العدد	8	13	6	3
الحالة الوظيفية	موظفات مسكنات	موظفات غير مصنفات	موظفات بعقود سنوية	-
العدد	28	1	11	-
التجمع السكاني	مدينة	قرية/بلدة	مخيم	-
العدد	18	21	1	-
<u>موقع العمل من جدار الفصل العنصري</u>	داخل الجدار	خارج الجدار	-	-
العدد	2	38	-	-

يوضح لنا الجدول أعلاه البيانات الديمغرافية للموظفات؛ إذ يوضح المؤهلات العلمية للموظفات والتي تؤهلن للدخول في منافسات للوظائف في المستويات الإدارية العليا في البلديات، إضافة الى الحالة الاجتماعية لكلّ منهن، إذ إنّ دراسة الحالة الاجتماعية للموظفات تفيد بمدى تأثير

الوظيفة على الحياة الأسرية والاجتماعية للموظفة، بالإضافة إلى العلاقة مع الأولاد والقيام بمطالباتهم في ظلّ ضغط العمل. كما تمّ تصنيف الموظفين حسب أماكن السكن لدراسة مدى تأثير مكان السكن على الموظفين مع تصنيف الموظفين حسب موقع العمل من الجدار؛ لدراسة مدى تأثير الجدار على الموظفين من خارج التّجمع السكاني، وآلية تعامل البلديات الواقعة داخل الجدار مع المعوقات التي تواجهها الموظفين للوصول إلى مكان العمل. كما يبيّن الجدول السابق تصنيف الموظفين حسب الفئة العمرية أنّ عمل النساء في البلديات هو أمر مستحدث، ويظهر ذلك من خلال النظر إلى أعمار الموظفين الذي بدأ يتغير بشكل طردي، ولكن ما زال أدنى من النسبة المطلوبة لتسوية الفجوة الجندرية الموجودة في البلديات. كما يلاحظ من الجدول السابق للحالة الوظيفية للموظفات أنّ هناك نسبة عالية من الموظفين يعملون بعقود وسيتم استعراض التحدّيات التي يواجهونها لاحقاً.

3.6 معوقات الدّراسة

- ندرة توفر إحصائيات مفصّلة بما يتعلّق بالنوع الاجتماعي سواء في البلديات، ووزارة الحكم المحلي، أو جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني.
- صعوبة في الحصول على مواعيد لإجراء المقابلات مع رؤساء البلديات لانتشغال بعضهم بمهام عمل أو السفر.
- معوقات بسبب ضغط العمل على الموظفين قيد الدّراسة، ممّا أدّى إلى التأخير في إنجاز المقابلة أو تأجيلها في بعض الأحيان.
- حجم العينة الكبير تطلّب وقتاً طويلاً لإجاز المقابلات.
- صعوبات تتعلّق بتعطيل البلديات وإغلاقات الحجر الصحي بسبب جائحة (كوفيد-19) في مطلع عام 2020م ممّا أدّى إلى تأجيل المقابلات لعدة شهور.
- محدودية المراجع المختصة بموضوع الدّراسة.

- استحوذت فترة تحليل البيانات وفرزها وترميزها على وقت طويل ومجهود كبير بسبب كثرة البيانات.
- إنّ اتباع الأسلوب الكيفي مع حجم عيّنة كبيرة كان مرهقاً من حيث الوقت والناحية الصحيّة والتكلفة الماديّة.
- صعوبات تتعلق بعمل، إذ كان يجب على الباحثة التنسيق مع الرئيس المباشر في العمل بشكل يومي، للحصول على موافقة إجازة أو إذن مغادرة لغاية إجراء المقابلات مع عينة الدّراسة خلال أوقات الدوام الرسمي للبلديات.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

هدفت الدراسة إلى التعرف على التحديات التي تواجه النساء العاملات في البلديات. وفيما يلي عرض مفصل لنتائج الدراسة ومناقشتها وتحليلها بهدف الإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق هدفها وقد تمت إجابة أسئلة الدراسة وفق الآتي:

السؤال الرئيس: ما هي التحديات التي تواجه النساء العاملات في البلديات؟

أفادت نتائج المقابلات أنّ الموظفين يواجهون العديد من التحديات يمكن تصنيفها إلى عدّة محاور، مجيبة بذلك على أسئلة الدراسة المنبثقة عن السؤال الرئيس كما يلي:

4.1 التحديات الاجتماعية التي تواجه الموظفين في البلديات

كل مجتمع له موروث ثقافي بعادات وتقاليد تميزه عن غيره، وجميعنا - كأفراد - نتأثر بها، وهذه المورثات الاجتماعية والثقافية تؤثر سلباً على جماعة دون أخرى، وبالرغم من ذلك فإنّ مظاهر التمييز ضد المرأة من العادات والتقاليد والثقافة المجتمعية المتشابهة في المجتمعات العربية، إذ يسودها الطابع الذكوري بشكل خاص، ونتيجة لذلك أصبح دور المرأة مهمشاً ومقتصرًا على الدور الانجابي، فظهر التمييز القائم على النوع الاجتماعي نتيجة لاختلاف هذه الأدوار، مما يساهم في تكريس الصورة النمطية للمرأة كمخلوق ضعيف، بالإضافة إلى إنتاج صورة ذهنية لتدني مكانة المرأة في المجتمع. وبسبب النظرة السلبية لعمل للمرأة وتحفظ المجتمع على بعض القضايا تجد المرأة صعوبة في التأقلم مع ثقافة المجتمع إذا حاولت الخروج من هذه النمطية، مما يخلق أمامها العديد من التحديات الاجتماعية والتي تمّ تناولها في عدة محاور كالآتي:

أولاً: تحديات مرتبطة بمكان العمل وطبيعته

يلعب مكان العمل دوراً مهماً في إضفاء بعض السمات الأساسية لأي وظيفة، سواء أكانت سمات إيجابية أو سلبية، ويعبر مصطلح مكان العمل في هذا الموضع عن المؤسسة التي تنتمي لها

الوظيفة، والمقصود بها في الدراسة الحالية هي البلديات، بالإضافة إلى طبيعة عمل هذه البلديات وما تفرزه من تحديات مختلفة تواجه العاملات فيها.

تبيّن من خلال المقابلات وجود العديد من التحدّيات والمرتبطة بعمل المرأة في البلديات من جانب، وبطبيعة العمل فيها من جانب آخر، واعتبار البلديات مؤسسات ذكورية، وخوض النساء في العمل في مقرات البلديات يصبح تحدياً للمجتمع وموروثه الثقافي، فقد وضحت ولاء/عاملة تأهيل مجتمعي، أنّ معظم الموظفات تعرضن لمضايقات من المحيطين بهن، بالإضافة إلى تدخلات واستنكار لعملهن في البلديات من المجتمع، ويعود ذلك لعدة أسباب، منها أنّ البلدية هي مؤسسة ذكورية بموظفيها و المراجعين لها بالإضافة إلى معتقدات المجتمع بأنّ طبيعة المهنة في البلديات لا تتناسب مع المرأة ولا مكان للمرأة فيها وقالت "لما اشتغلت أجت وحدة بتحكي لي باستنكار انت شو بتشتغلي بين الزلام؟".

إنّ الاستنكار المجتمعي لعمل المرأة في البلديات ترافق مع تأكيد 27 موظفة على دعم أسرهن لهن للاستمرار في العمل، مثال ذلك ما وضحته أحلام، الموظفة في مركز خدمات الجمهور على أنّها لاقت معارضة وتدخلات من قبل المجتمع المحلي لعملها في مقرّ البلدية مقابل دور أسرتها الإيجابي في دعمها لاستمرارها في العمل في البلدية، حيث عقلت: "لقيت دعم من زوجي وعيلتي بس، أما المحيط بالعكس كان ضد اني اشتغل في البلدية وزوجي يتصلوا عليه قرايبه انه ليش حاطها بين شباب؟ صارت مشاكل وتدخلات من الناس وكثير سمعت حكي وتعليقات"، ليش بتشتغلي هون (ميته من الجوع) وشو جابك، وشو بدك تشتغلي بين شباب، أول ثلاثة شهور كانت شبه بيت عزا لما أدخل البلدية، وتعليق وأنا داخله وأنا طالعة". من جانب آخر أكّدت ثلاث موظفات معارضة الأسرة لعملهن في البلدية بسبب التأثير بنظرة المجتمع، وهذا ما بينته الموظفة سهير رئيس قسم الموارد البشرية، والتي واجهت معارضة من الأهل بالإضافة إلى عدم تقبل المجتمع لها كموظفة في البلدية، قالت: "توظفت عام 2000م و كانت الوظائف وقتها تقريبا فقط للشباب، كانت النظرة تحكي انك بتشتغلي بالبلدية مش مقبول مجتمعيًا واشي غريب، بالنسبة لأهلي كان في تخوف اني اشتغل بالبلدية، وهي النظرة سببها انه البلديات قبل السلطة كان

مسيرها الاحتلال الإسرائيلي ونحوّ الأهل بسبب نظرة الناس للبلديات في وقتها". وهذا يظهر أن هناك أسباب سياسية مترافقة مع الأسباب الاجتماعية للنظرة السلبية من قبل الأهل والمجتمع تجاه العمل في البلديات.

وتؤكد دراسة (اسماعيل، 2005) على أنّ هناك نظرة سلبية تجاه الهيئات المحليّة من قبل المواطنين، تعود إلى استمرار العمل بالقوانين والأنظمة والأوامر التي كانت سارية قبل 1967/6/5م في الأراضي الفلسطينية حتى بعد قيام السلطة الفلسطينية، وذلك حسب ما جاء بالقرار الرئاسي الفلسطيني الذي صدر في 20 أيار للعام 1994م. بالإضافة إلى الأوامر العسكرية الإسرائيلية، والتي هدفت بمجملها إلى إلحاق المجتمع الفلسطيني بالكيانبة الإسرائيلية.

لم تقف الصعوبات الاجتماعية التي تواجهها الموظفات عند تدخل المجتمع بسبب العمل المختلط فقط، بل يرافق ذلك معارضة المجتمع لعمل النساء في البلديات بسبب بيئة العمل داخل البلديات، كتصرفات بعض الموظفين في البلديات، وأحيانا السمعة السيئة لبعضهم، كما بيّنت إسرائ والتي تشغل وظيفة مهندسة البلدية، إذ إنّ تعرّض الموظفات لسماع الألفاظ النابية والسوقية، وسبّ الذات الإلهية في كثير من الأحيان من قبل المواطنين والموظفين، جعلت المجتمع يعتبر البلدية مكاناً غير لائق لعمل المرأة، ولذلك يرفض أهالي البلدة السماح لبناتهم بالعمل في البلدية، تقول إسرائ: "ما بنتقدم إناث لأي وظيفة من داخل البلدة، الأهالي يحكوا: (البلدية مش مكان مناسب نخط فيه بناتنا)، والسبب سمعة أحد الموظفين في البلدية السيئة والتي انعكست على البلدية، وبالتالي ينظر الأهالي إلى البلدية على أنها مكان سيء السمعة".

إنّ الأسباب الاجتماعية والثقافية التي قيدت المرأة تتجسد في العادات والتقاليد والأعراف، ويتوافق ذلك مع ما بيّنته (المجالي، 2018) في دراستها عن أثر اختلاف البيئة الجغرافية الذي يفرز تباين في ثقافة المجتمع المحلي من منطقة جغرافية إلى أخرى، وأنّ هذه الاختلافات تتبع لخصوصية المجتمع المحلي من عادات وتقاليد. كما أنّ نتيجة هذه المقابلات التي أكّدت فيها الموظفات رفض المجتمع لعملهن توافقت مع نتائج دراسة (شعشوع، 2019) والتي بيّنت نتائجها

أنَّ العاملات يواجهن تحديات اجتماعية من أهمها النظرة السلبية لعمل المرأة، وعدم تقبل أفراد المجتمع لطبيعة عملهن بسبب العادات والتقاليد.

وبيّنت النتائج أنَّ الموظفات المتزوجات الأمهات يواجهن تحدياً ناتجاً عن صعوبة توفير رعاية للأطفال أثناء العمل أيام السبت، وخاصة الموظفات اللواتي يدرسن أبنائهن في المدارس بسبب ترك أطفالهن في المنزل أو عند أهل الزوج أو الزوجة، أو إرسالهم إلى الحضانات، ممّا يشعرهن بالقلق على أطفالهن، وهذا وضحته الموظفات خلال المقابلات حيث قالت المهندسة إسراء: "دوام يوم السبت صعب جداً لأنه يوم عطلة الأولاد، وطالبت كثير انه آخذ أيام السبت إجازة على انه تتخصم من الراتب أو من الإجازات، لكن رئيس البلدية رفض"، وبيّنت انعكاس ذلك على حياتها الأسرية بسبب وجود طفل لها بالحضانة، بالإضافة الى تأثير ذلك على واجباتها الأسرية والاجتماعية.

كما عبرت الموظفة ولاء بأنَّ أهمَّ الصعوبات التي تواجهها في هذا المجال ما يلي: "دوام السبت صعب لانه الأولاد ينتشردوا يوم السبت عند الأقارب، وضغوط العمل بتخلق فتور في العلاقة بين الزوجين بالإضافة إلى العلاقات الاجتماعية تقريباً مقطوعة".

تبين لنا من الحالات السابقة أنَّ الموظفات يتعرّضن للضغوطات النفسية بسبب عدم توافق الظروف المهنية مع الظروف الحياتية لهن، ممّا يؤثّر على الرضا الوظيفي لديهن، وإلى حالة من التوتر في المنزل، إذ إنّ الدخول إلى سوق العمل لم يضعها بالمواجهة مع المجتمع فقط، بل مع المتطلبات الاجتماعية والأسرية، مما يتقل على المرأة ويدفعها لبذل المزيد من الجهود التي تؤثّر على صحتها الجسدية والنفسية وعلى العلاقة مع الزوج والأبناء، وهذا ما أكّدته دراسات كلٍّ من (شعشوع، 2019) ودراسة (FATHIMA, 2018)، في أنَّ الموظفات يعانين من صراع الأدوار؛ نتيجة التعارض بين متطلبات العمل والأسرة، وأنَّ الرجال يتعرضون لضغوطات أقل من تلك التي تتعرّض لها المرأة العاملة، و أنَّ المرأة العاملة تعيش العديد من الأدوار الاجتماعية، ممّا يحدث خللاً في التوازن ما بين حياتها المهنية والشخصية.

ثانياً: تأثير تدني الكادر الوظيفي النسائي على العائلات

تعتبر الفجوة الجندرية في مجال العمل في البلديات من التحديات المهنية المهمة المرتبطة بطبيعة العمل، فعدد النساء قليل قياساً مع الرجال، وقد بيّنت الموظفات من خلال المقابلات أن لهذا الأمر أبعاد سلبية أثّرت في مكانتهن داخل البلديات باعتبارهن أقلية ويتم تهميشهن، وبترافق ذلك مع محدودية وصولهن إلى مراكز عليا في البلديات. توّعت الموظفات السبب في الفجوة الجندرية إلى أنه يرتبط بمجموعة من التحديات الاجتماعية كتحفظ المجتمع، والنظرة السلبية، ومسميات الأنوثة والذكورة التي يتّخذها المجتمع ذريعة لتصنيف العمل على أساس الجنس (الاستقطاب الجندري)، وخاصة أنه يوجد في البلديات أقسام للفنيين والعمال فقط، مثل قسم المياه والكهرباء، والعمال الميدانيين، وموظفي قسم الصحة، مما يصب لصالح الذكور عند التوظيف، وهذا ما أجمع عليه جميع الموظفات ورؤساء البلديات؛ إذ كانت لهم آراؤهم الخاصة، والتي لها أثر كبير على أرض الواقع كونهم من أصحاب القرار.

وضح بلال وهو رئيس بلدية، أن هناك العديد من الأسباب في محدودية الكادر النسائي في البلديات، منها أن طبيعة العمل في البلديات غالباً ذكورية، ويتبقى بعض الوظائف المكتتبية ممكن أن تكون للإناث وهذا السبب الرئيس، وهناك البعض من رؤساء البلديات أرجع سبب الفجوة الجندرية في الكادر الوظيفي للبلديات إلى أن البلديات هي مؤسسات مستحدثة في غالب البلديات، وبالتالي عدم تضمين هيكليتها الكثير من الأقسام والموظفين يترافق مع قلة الخبرة لدى المتقدمات حسب ما بينه غازي، وهو رئيس بلدية بقوله "التقديم من قبل الفتيات أقل من الشباب ويرجع السبب إلى انه البلديات مستحدثة، وما صار مع المرأة المجال ليكون عندها خبرات بالشغل في البلديات كما يجب".

أما سمير -رئيس بلدية- فقد أوعز سبب تدني الكادر الوظيفي من النساء إلى طبيعة المجتمع والعادات والتقاليد بالدرجة الأولى، والاستقطاب الجندري للوظائف في البلديات بالدرجة الثانية، فقال: "لأنه ما في تخصص في المهن في البلديات، يعني عدد الموظفين بالطبيعة قليل وبالتالي موظفتين بالبلدية يعتبر مناسباً".

وعزت أسماء خروب مدير عام النوع الاجتماعي في وزارة الحكم المحلي، سبب تدني الكادر النسائي بين موظفي الهيئات محلية إلى عدد من الأسباب فقالت: " أنا برجح عدم وجود موظفات بعدد كبير إلى أنه قبل مجيء السلطة الفلسطينية وزيادة عدد البلديات لم يكن أصلاً موظفات في البلديات، وكان عدد البلديات محدوداً، بالإضافة إلى قلة وعي النساء في الإقبال على الوظائف في البلديات، والفكرة المأخوذة عند المجتمع بشكل عام، والنساء بشكل خاص، أن البلدية مكان عمل مناسب للرجال فقط (حسب طبيعة المهنة) ".

تظهر الفجوة الجندرية جليّة في بلدية (سيلة الظهر)، إذ يخلو كادر الموظفين فيها من النساء، ويعود السبب في ذلك إلى ما بيّنه لنا رئيس بلديتها أسعد الحنتولي، حيث قال: "لم يتم طرح وظائف شاغرة في البلدية خلال الفترة الانتخابية الحالية، وذلك لمحدودية الواردات المالية للبلدية، وضعف الإمكانيات المادية، إضافة لعدم تقبل المجتمع المحلي لعمل نساء في البلدية في نفس التجمع ".

ونتيجة لما سبق، نجد أنّ هناك فجوة جندرية واضحة في البلديات، وتعود الأسباب بالدرجة الأولى إلى الاستقطاب الجندري للوظائف لصالح الرجال، وطبيعة المهن الذكورية الموجودة - حسب اعتقاد المبحوثين/المبחות- بالإضافة إلى استتكار المجتمع المحلي لعمل المرأة في البلدية خاصة إذا كانت من نفس التجمع، وهذا ما استدللنا عليه من خلال توظيف العديد من البلديات لموظفات من خارج التجمع السكاني، إضافة لما أفاد به بعض رؤساء البلديات أعلاه، انه لم يتمّ التقدم للوظائف من قبل الإناث من نفس التجمع، ويترافق مع الأسباب السابقة الإعلانات المحدودة عن توفر وظائف شاغرة، وذلك يعود لعجز الميزانية في البلديات خاصة أنّ رواتب الموظفين تدفع ذاتياً من صندوق واردة البلدية.

إنّ الاعتقاد من المبحوثين/ات بتنميط العمل، وتقسيمه إلى وظائف ذكورية يعود إلى التنشئة الاجتماعية التي ساهمت في ترسيخ المعتقدات الثقافية فيما يختص بالاستقطاب الجندري للوظائف، إذ بيّنت نتائج المقابلات أنّ معظم الوظائف في البلديات تلائم الذكور أكثر من الإناث، وتباينت الآراء حول طبيعة هذه الوظائف؛ فقد أجمعت الآراء على أنّ الوظائف مثل (فني

الكهرباء، وفني المياه، والعمال الميدانيين في مشاريع البنية التحتية) هي أعمال ذكورية، وأن الأعمال الأخرى وخاصة المكتبية تصلح للجنسين مع تفضيل وظيفة السكرتيرة للأنثى، بالإضافة إلى وجود تباين في الآراء في اعتبار بعض الوظائف ذكورية، بينما اعتبرها البعض الآخر تصلح لكلا الجنسين مثل (مدير البلدية، ومراقب الأبنية، ورئيس قسم الهندسة، والمراسل)، ويعود سبب التباين في الآراء إلى الثقافة الفردية التي يتمتع بها كل شخص أجريت معه المقابلة، إذ إن هذه الثقافة تتأثر بالتنشئة الاجتماعية للفرد بالدرجة الأولى، والتأثر بآراء المجتمع المحلي بالدرجة الثانية، وهذا ما أكدته (عجلة، 2012) في دراسته حول المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية، حيث وضح تأثير الموقف المجتمعي التقليدي من طبيعة المهن للنساء، والذي جاء وفقاً لتقسيم العمل على أساس النوع، والذي كان له أثر واضح في إحداث التفرقة في العمل بين الجنسين، وبالتالي تمركز النساء في تخصصات معينة تتوافق مع التوجهات الاجتماعية السائدة، والرغبة في أنواع محدّدة من المهن التي تتلاءم مع النساء ودورها التقليدي.

ويمكن أن نستنتج من السابق أن نصيب النساء من التعيينات البلدية قليل جداً إذا ما قورنت بفرص الرجال، وذلك لاعتبارات عديدة، منها طغيان الثقافة المجتمعية المستمدة من العشائرية، والتي لا تتقبل عمل النساء في الحيز العام، وبدرجة أقل هناك تأثير الفصائلية التنظيمية التي غالباً ما تركز على الرجال على النساء في تبوء المناصب القيادية في وظائف الهيئات المحليّة؛ وذلك لسهولة التواصل معهم، وبترافق ذلك مع تأثير المفاهيم التقليدية التي ما زالت تركز إقصاء المرأة عن مواقع صنع القرار، بالإضافة إلى التمييز المجتمعي للوظائف والذي بدوره يقسم العمل ما بين وظائف ذكورية أو انثوية.

4.2 التحديات الإدارية والقانونية التي تواجه الموظفات في بيئة العمل

التحديات القانونية والإدارية التي تواجهها الموظفات في البلديات في بيئة العمل لا تقل أهمية عن التحديات الاجتماعية والأسرية؛ إذ يمكن اعتبار بيئة العمل الخارجية والداخلية وجهان لعملة واحدة، وذلك لتأثر كل من البيئة الخارجية والبيئة الداخلية بعضهما، والذي يترتب عليه المزيد من الضغوط التي تواجه الموظفة. وللوقوف على الظروف المهنية التي تعيشها الموظفات

وحصر التحدّيات التي تواجهها داخل بيئة العمل، سيتم تقسيم التحدّيات في بيئة العمل إلى عدّة محاور، والتي استندت المقابلات فيها على بعض الأسئلة الفرعية المغلقة والمفتوحة وكانت كالاتي:

4.3 التحدّيات القانونية

تستند الهيئات المحليّة في تنظيم أمورها على نظام موظفي الهيئات المحليّة، بالإضافة إلى قانون الخدمة المدنيّة في حال لم يرد تفصيله في نظام الهيئات المحليّة وذلك حسب المادة (44) من نظام موظفي الهيئات المحليّة المعدّل حسب قرار مجلس الوزراء رقم (19) لعام 2018م. كما أنّ الأسس الواجب اتباعها في تحديد حاجة الهيئات المحليّة للموظفين لم تحدد في قانون الهيئات المحليّة، إنّما اشترط القانون أن تكون تلك الوظائف مدرجة في تشكيلات الوظائف، وفي موازنة الهيئة المحليّة المصادق عليها من قبل وزارة الحكم المحلي، كما نصّ القانون في المادة رقم (19) على أن يجري إحداث الوظائف في الهيئة المحليّة وفق النظام الذي يصدره وزير الحكم المحلي (عبد العاطي، 2005).

إنّ التحدّيات القانونية التي تواجه الموظفين يعود سببها إلى كونهن نساء كما بيّنت الموظفات خلال المقابلات؛ فلم يُعدّ المشرع القانون على أساس جندي، وبالتالي تعتبر بعض الموظفات أنّه مجحف بحقهن في بعض بنوده ولا يحقّق لهن مساواة عادلة مع زملائهن الرجال. يترافق ذلك مع عدم معرفتهن بالقوانين والأنظمة التي تنظّم عملهن وتبيّن ما لهن من حقوق وواجبات بشكل كامل، ووعيهن بمضمونه، لذلك تمّت مناقشة بعض القضايا التي تكرّس التمييز لصالح الرجال خلال المقابلات.

بيّنت نتائج المقابلات أنّ 24 موظفة على دراية بما لهن من حقوق قانونية بشكل عام، ولكنهنّ لسن على دراية كاملة ببند القانون، وأنّ 12 موظفة اطلّعن على نظام الهيئات المحليّة لأسباب خاصة بقضايا في العمل. وأنّ أسباب عدم معرفة الموظفات بالقانون عند التعيين، وعدم توعيتهن في بعض الحالات أمر متعمد من قبل المسؤول المباشر، والسبب في ذلك حسبما

وضحت الموظفة حمدة أنه- حسب اعتقادها- يعود إلى المخاوف التي تواجه هؤلاء المسؤولين وكبار الموظفين من الخبرات المتطورة للموظفين الأحدث". كما بيّنت الموظفة رشا عاملة تأهيل مجتمعي أنها ليست على اطلاع على بنود القانون، مما أدى إلى حرمانها من العلاوة الاجتماعية مدة 8 سنوات، أما المهندسة ميس، فبيّنت أنّ اطلاعها على القانون يكون حسبما تحتاجه في عملها من قوانين التنظيم والبناء والأمور الهندسية الأخرى.

تبين من خلال المقابلات التي أجريت مع الموظفات كما تمّ استعراضها سابقاً مدى اطلاع الموظفات على القانون، ومعرفتهن بينوده بشكل عام، بالرغم من تأكيد الموظفات كافة على اطلاعهن على بنود عقد التوظيف وشروطه قبل التوقيع عليه. وللوقوف على التحديات القانونية التي تواجه الموظفات في البلديات، تمّ تحديد العديد من القضايا ومناقشتها مع الموظفات والتي أظهرت النتائج أنّ هناك تفاوت في التعامل بهذه القضايا بينهن وبين زملائهن الموظفين وهي: آلية التوظيف، والتوظيف بعقود، والمسمى الوظيفي وطبيعة العمل، والعلوات والمكافآت، والإجازات.

أولاً: آلية التوظيف

تختلف الهيئات المحليّة في اتباعها لطرق مختلفة لتحديد احتياجاتها من الموظفين، أما جهة الاختصاص في التعيين، فلا يوجد للهيئات المحليّة أنظمة خاصة، إذ في بعض الأحيان يتمّ إتباع أحكام واردة في أنظمة وظيفية قديمة، وفي حالات أخرى تدخلت وزارة الحكم المحلي في تحديد الجهة صاحبة الاختصاص، وفي أحوال كثيرة يقوم رئيس الهيئة المحليّة بتحديد الجهة صاحبة الاختصاص في التعيين، إذ يعتبر المجلس البلدي شخصية اعتبارية لها الحق باتخاذ القرارات.

أشارت دراسة (جاد، 2000) بعنوان المرأة والسياسة (ص 61) حول سياسة التعيين التي أجرتها السلطة التنفيذية الفلسطينية للعام 1998م في المؤسسات الرسمية والوزارات، إلى أنها لم تقم أسس التعيين على اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب، بل كان لذلك اعتبارات عائلية

أو عشائرية أو بسبب المكانة الاجتماعية والاقتصادية، مما حرم العديد من النساء دخول المنافسة مع الرجال لإشغال المناصب الإدارية العليا، كما أشارت الدراسة إلى تدني مستوى توظيف النساء في الهيئات المحليّة، وأنّ التّعيينات في الهيئات المحليّة عادة ما تأخذ بعين الاعتبار العشائرية والمحسوبية والانتماء الحزبي دون الأخذ بمبدأ الكفاءة، كما أنّ الترقّيات في العمل تحتكم غالباً بالولاء الشخصي والعلاقات الشخصية.

بالرغم من مضي العديد من السنوات على دراسة (جاد، 2000) إلا أنّ نتائجها تتوافق مع ما توصلت إليه الدراسة الحاليّة من وجود فجوة جندرية في أعداد الموظفين في البلديات مقارنة بأعداد الموظفين الرجال لصالح الذكور، وأنّ قرار المجلس البلدي يتأثّر بنظرة المجتمع وثقافته في عملية التوظيف مما يخلق تحيزاً لصالح الذكور. يترافق مع ذلك تحكّم المجلس البلدي بقرارات تثبيت الموظفين وتصنيفهم، وأنّ هناك تغييب للموظفات عن المناصب العليا من الوظائف، حيث إنّهن يواجهن صعوبة في الترقّيات، وتمّ حصر المسميات الوظيفية للموظفات ضمن الفئة الوسطى من الوظائف مع عدم تقبل الموظفين الرجال ان تترأسهم امرأة.

وضح المستشار القانوني لوزارة الحكم المحلي الفلسطيني محمد أبو عرّة (اتصال شخصي، 2020) أنّ وزارة الحكم المحلي تصادق على تعيين الموظفين في حالة التثبيت فقط، وتتابع آلية التّعيين بطريقة شكلية، على أن تكون وفق الإجراءات القانونية، بشرط أن يكون هناك شاغر على بنود الموازنة السنوية للبلدية والمصادق عليها من الوزارة.

بيّنت نتائج المقابلات التي أجريت مع رؤساء البلديات والموظفات أنّ واقع التّعيين في البلديات يختلف من بلدية إلى أخرى، ففي البداية لجأت بعض الهيئات المحليّة إلى التّعيين دون إعلان مسبق، حيث كان عن طريق المعارف والعلاقات، ومنها ما جاء بناء على إعلان عن وظائف شاغرة، مع العلم أنّ إعلانات الوظائف الشاغرة كانت محايدة للنوع الاجتماعي من ناحية الشكل، ممّا يفسح المجال أمام المجلس البلدي للتدخل في اختيار الموظفين/ات لاعتبارات إما شخصية، أو متأثرة بالمجتمع المحلي، والعائلة، والتنظيمات وغيرها. علماً أنّ (24) موظفة من أصل (30) موظفة من اللواتي قوبلن تمّ توظيفهن بعد عام 2012م أي أثناء المرحلة الانتخابية الثانية،

و (6) موظفات فقط تمّ توظيفهن منذ العام 2000م حتى العام 2012م، وأقدم موظفة تمّ تعيينها منذ عام 2000م.

كما اختلفت آلية التّعيين في البلديات حسب الفترة الزمنية؛ فمنهن مضي على تعيينها أكثر من (10) سنوات ولم يكن في حينها إعلان أو لجان مقابلة، ولكن المعرفة عن الشاغر كانت تتم من خلال المعارف الشخصية، وأنّ لجان المقابلات كانت مقتصرة على رئيس ومدير البلدية فقط. ومن الموظفات من أمضت أقل من (10) سنوات فكانت آلية التّوظيف عن طريق الإعلان والامتحان التحريري والمقابلات.

تقول الموظفة سهير التي أمضت عشرين عاماً في وظيفتها داخل البلدية: "عرفت عن الوظيفة عن طريق صديقة لي، وقتها كان بدهم موظفة علاقات عامة وقدمت وتم الموافقة علي واشتغلت، ما كان في فترتها لجنة وإعلان وما كانوا يتقيدوا بآلية التّوظيف، وكان فترتها عن طريق المعارف لما يكون شاغر، واللي قابلني رئيس البلدية ومدير العلاقات العامة في البلدية". أما الموظفة سيرين والتي تعمل بوظيفة مساعد في الشؤون القانونية أمضت (15) عاماً في الوظيفة قالت: "سمعت أنه في شاغر في البلدية وقابلت رئيس البلدية وتم تعيني مباشرة". والموظفة سناء تمّ تعيينها منذ (16) عاماً، بدورها وضحت آلية تعيينها فقالت: "أخذت دورة عن طريق البلدية وبعدها صار بدهم سكرتيرة وما كان في بنات وقتها يقدموا للشغل في البلديات فبعتولي آجي أشتغل بالبلدية واشتغلت".

توافقت النتائج التي أظهرتها المقابلات حول اختلاف آلية التعيين بين بلدية وأخرى مع ما جاء به تقرير الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان 2003م الذي بيّن أنه لا توجد للهيئات المحليّة أنظمة خاصة بشأن الجهات صاحبة الاختصاص بالتّعيين، الأمر الذي دفع الهيئات المحليّة إلى اتباع عدة طرق لإجراءات تعيين الموظفين بشكل عام، ممّا أدى إلى غياب الأسس والمعايير الواضحة والمعتمدة للتّعيين في الهيئات المحليّة، واستناداً لذلك، فإنّ عدم اعتماد البلديات آلية تعيين موحدة للموظفين تعتبر ثغرة قانونية، وهذه الثغرة القانونية في اختلاف المعايير المتبعة في آلية التّوظيف، تفسح المجال أمام المحسوبيات والاعتبارات الخاصة للتدخل في اختيار الموظفين،

وهذا بدوره يصب لصالح الرجل إذا ما أخذنا بالاعتبار تأثير قرارات المجالس البلدية بالثقافة المجتمعية السائدة حول مشاركة المرأة في سوق العمل والبلديات تحديداً.

ثانياً: التوظيف بعقود

بعد الاطلاع على أوضاع الموظفين الوظيفية، تبين أن هناك (11) موظفة بعقد سنوي مقابل (28) موظفة مسكّنة، وموظفة واحدة فقط من بلديات محافظة جنين مثبتة وغير مصنّفة، وأنّ التوظيف بعقود في بعض البلديات يمتد لسنوات طويلة يصل منها إلى ست (6) سنوات ويجدد سنوياً بشكل تلقائي، مما يخلق أثراً نفسياً سيئاً على الموظفين وشعورهن بعدم الاستقرار الوظيفي؛ وذلك لكونهن معرضات لإنهاء عقود العمل من قبل المجلس البلدي بأي وقت وهذا ما يدفعهن لتحمل ظروف عمل سيئة في بعض الأحيان، أو تحمل أعباء عمل إضافية حسب ما يترتي المجلس البلدي الذي في كثير من الأحيان - حسب اعتقادهن - لا يلتزم بالقانون، وقد يتأثر بقراراته بآراء كبار الموظفين.

تقول إسراء: "في البداية رفض بعض أعضاء المجلس البلدي عملي بالبلدية لأنني بنت وحكالي واحد منهم أنا برفض إنك تتصنفي، بفضل أصنف شاب من نفس البلد، كنت بعقد عمل مدة 3 سنوات ما كان عندي استقرار وظيفي وكنت اضطر أتحمل لأي بعقد ووضع المادي سيء"، وتبين الموظفة اسراء أنّ ممارسة هذا التصرف من قبل المجلس البلدي أدى الى حرمانها من حقوقها القانونية في الإجازات وبدل العمل الإضافي، كونها موظفة بعقد ولا تجرؤ بالمطالبة بحقوقها خوفاً من إنهاء عقدها.

وتوضح لين وهي موظفة مثبتة وغير مصنفة وتعمل بوظيفة سكرتيرة أنها تشعر بعدم الأمان الوظيفي بسبب عدم التصنيف، أمّا آية موظفة بعقد سنوي منذ (6) سنوات، تقول: "أنا موظفة بعقد مياومة ومكتوب فيه حتى نهاية السنة الحالية وبالرغم أنه الي (6) سنين ع نفس العقد ويجدد سنوياً لكن هاد بحسني بعدم الاستقرار بالوظيفة وما بعرف إذا هذا قانوني أو لا أو كيف زابطة معهم".

من خلال تحليل المقابلات التي أجريت مع الموظفين، والموظفات بعقود بشكل خاص تبين أنه لا يوجد قانون موحد تتبعه البلديات في مجال التوظيف، لذلك تم إجراء مقابلة شخصية مع محمد أبو عرة المستشار القانوني لوزارة الحكم المحلي الفلسطيني؛ لتوضيح الرأي القانوني بقضية العقود ودور الوزارة في عملية التعيين، وبين أبو عرة أن دور وزارة الحكم المحلي في عملية التوظيف والتثبيت لا يتعدى الرقابة والتفتيش والتوجيه، ووضح هذا الدور بقوله: "إن المجلس البلدي هو شخصية اعتبارية قائمة بذاتها، ولها قراراتها الخاصة بها من حيث الاحتياج والتوظيف، ودور الوزارة فقط هو متابعة آلية التوظيف وسيرها بطريقة قانونية بشكل شكلي، والوقوف على اتباع تسلسل إجراءات التعيين في حالة التثبيت، بشرط أن يكون هناك شاغر على الموازنة المصادق عليها من قبل وزيرة الحكم المحلي".

وفيما يخص الموظفين للتوظيف بعقود أضاف: "التوظيف بعقد لا يشترط فيه مصادقة الوزارة، ويترك لقرار المجلس البلدي" (محمد أبو عرة، مقابلة شخصية، 2020) كما بين أن الوزارة لا تستطيع إلزام البلديات بتثبيت موظفيها؛ لأن البلديات تدفع رواتب موظفيها بشكل ذاتي وليس من الوزارة، وبالتالي لا تستطيع الوزارة إضافة أعباء مالية على البلديات.

ويتوافق الرأي القانوني حسب ما بينه المستشار القانوني لوزارة الحكم المحلي، مع ما بينته مدير عام النوع الاجتماعي في الوزارة أسماء خروب عند سؤالها عن دور وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الحكم المحلي في متابعة حالات التوظيف في البلديات من منظور النوع الاجتماعي، فقالت: "هاد مش شغلي وما بصير أتدخل بكادر الموظفين؛ لأنه مش من صلاحياتي، والبلدية هي اللي بتعين موظفيها وبياخدوا راتبهم منها، ودور الحكم المحلي الإشراف والتوجيه، لكن ما بقدر اجبرهم على التثبيت لأنه يعتمد ذلك على موازنتهم".

يتبين مما سبق أن تحكم المجلس البلدي في التوظيف دون الاستناد إلى معيار موحد في آلية التوظيف يفرز بيئة خصبة لفرض رغبات أعضاء المجالس البلدية في شروط التوظيف، مما ينتج عن ذلك تفضيل الذكور في عملية التوظيف.

ثالثاً: المسمى الوظيفي وطبيعة العمل

استناداً للمقابلات ومناقشة الموظفين في مجال شؤون الموظفين، تبين أن جميع الموظفين العاملين في الهيئات المحلية يوجد لهم مسميات وظيفية، ولكن لا يوجد وصف وظيفي واضح، وهذا يؤدي في أحيان كثيرة إلى وجود تداخل في الصلاحيات بين بعض الأقسام والموظفين، وعمل الموظف/ة بأكثر من وظيفة، والسبب في ذلك نقص الكادر الوظيفي من الموظفين إذ تعمل معظم البلديات على تقنين عملية التوظيف بشكل عام نظراً لضعف الموارد التي تغطي نفقاتها، ويعود ذلك إلى أن البلديات تدفع رواتب الموظفين من مواردها الخاصة (رسوم مياه، كهرباء، خدمات).

وفيما يخص المسميات الوظيفية، أظهرت نتائج الدراسة أن معظم الموظفين يعملون ضمن الفئة الوسطى من الوظائف، وثلاث منهن فقط في وظائف إدارية عليا موزعة كالتالي:

تعمل (3) موظفات فقط في مراكز عليا في البلديات، إذ تشغل موظفة واحدة مديرة الدائرة الهندسية في بلدية جنين، وتحمل مؤهل علمي عالي (ماجستير)، وتعمل في البلدية منذ (20) عاماً، وبالتالي هو استحقاق لها بسبب الأقدمية ولا يمكن للمسؤولين تجاوزها بالترقية، والموظفة الثانية (سهير دلبج) (50) عاماً، رئيس قسم الموارد البشرية منذ (20) عاماً وتحمل مؤهلاً علمياً بدرجة بكالوريوس، والموظفة الثالثة هي (نهاية أبو الرب) رئيس قسم الشؤون الإدارية في بلدية مرج بن عامر، مضى على تعيينها (14) عاماً، وهي من الموظفين المؤسسين للبلدية.

هذه الحالات الثلاث فقط هي لموظفات في مستويات عليا في البلديات، وقد بيّنت نتائج المقابلات مع هؤلاء الموظفين أنهم لسن صاحبات قرار في المكان الذي وضعن فيه؛ إذ يواجهن العديد من التحديات من خلال مواقعهن المهنية، منها ما يختص بالمسؤولين من جانب، ومن جانب آخر مدى تقبل الموظفين الذكور الذين ترأسهم هؤلاء الموظفات، وبهذا الخصوص تقول سهير: "من فترة تم الإعلان عن وظيفة ولما إجيت على لجنة المقابلات بصفتي رئيس شؤون الموارد البشرية طلعتوني أعضاء المجلس البلدي من اللجنة ورفضوا انه يخلوني احضر وحكولي انتي بس بتجهزي الإعلان وبتبلي المتقدمين، وهاد بعنبره تدخل بشغلي".

وتعقب الموظفة نهاية: "بعد إنشاء البلدية تم تفريغ موظفي المجلس المشترك في وظائف في البلدية، وكانت الوظائف المطروحة بتوصية من المكتب الاستشاري بخصوص تعيني هي إما مدير الشؤون الإدارية أو مدير الشؤون المالية، لكن أعضاء المجلس رفضوا الوظيفتين وكانوا بدهم أكون بوظيفة عادية، ولكن المجلس الاستشاري رفض وأصر إما الشؤون الإدارية أو المالية، فالمجلس البلدي أقروا انه بما انها بنت ومجبرين على الخيار إذن خليها بالأمر الإدارية".

وتستعرض الموظفة شيرين أبو وعر من موقع عملها كمديرة للدائرة الهندسية، وهي أعلى منصب لموظفة في بلديات جنين، التحديات كافة التي تواجهها مع موظفيها فنقول: "بالنسبة للموظفين المسؤولة عنهم بحس النظرة من العمال بالموقع بتدقيقوا انه تعطيهم أوامر كون بيئة الموقع بيئة ذكورية كلها رجال وغير متعلمين وعمال وبيئة مختلفة لها ثقافتها".

هناك بعض الموظفات اللواتي يعمل تحت إدارتهن عمال ذكور وخاصة مهندسات البلديات، ميس تشغل وظيفة مهندسة مشاريع، ويعمل تحت إدارتها العديد من العمال، وعند سؤالها عن مدى تقبل العمال لوجودها كمسؤول مباشر تقول: "مش كثير بيتقبلوا مني التعليمات، في ناس بتتعامل معي إنك امرأة وخاصة العمال في الورش، انه شو تتحكمي فينا، بس لما يطلع المهندس الثاني أو المساح بردوا عليه".

وتضيف عائشة والتي تعمل مهندسة: "الموظفين بس أجي أعطيهم أمر العمل ما بتقبلوا مني مباشرة وأحياناً بأجلوا الشغل بس عشان يظهرولي انه مش انتي بتحددي متى نشغل".

هذه التحديات المهنية التي تتعرض لها الموظفات واللواتي تمكّن من تخطي السقف الزجاجي (شكلياً)، والوصول لأماكن يستحوذ عليها الرجال عادة تأتي في الأساس من الثقافة السائدة للمجتمع الأبوي، ويتجسد ذلك بعدم قناعة المسؤولين بأن المرأة قادرة على اتخاذ القرارات، وبالتالي تهميشها وعدم أخذ دورها في المواقف الجادة مثل التوظيف.

وتبين المقابلات السابقة أنّ الحال لا يقتصر على نظرة المسؤولين، بل إنّ عدم تقبّل الموظفين الذين تترأسهم امرأة لتوجيهاتها كمسؤولة عنهم يؤكّد على مدى تجذّر النظرة السلبية للعمال الذكور حول قدرة المرأة على إشغال المناصب العليا ومراكز القيادة، كما أنّ حالة المهندسة ميس تبين لنا أنّ الرجال يرون أنفسهم أعلى مرتبة من النساء، حتى وإن كانوا أدنى منها من الناحية المهنية أو التعليمية، وهذا أيضاً يعزّز التطبيق العملي السلبي لفكرة قوامة الرجل وسيطرته على المرأة وخضوعها، واعتبارهم أنّها أدنى مرتبة منهم؛ لذلك يرفضون تلقي التعليمات المهنية منها.

أما باقي الموظفين فإنّ (36) موظفة منهن يشغلن مناصب متوسطة رغم تباين درجاتهن العلمية، وواحدة فقط تشغل وظيفة (مراسلة)، كما هو موضح في الملحق رقم (5).

حيث بيّنت نتائج المقابلات أنّ الموظفين في البلديات يجدن صعوبة في الترقيات والوصول إلى مراكز عليا في البلديات؛ ويعود ذلك لعدة أسباب حسبما علّتها الموظفات ورؤساء البلديات منها: أنّ عمل النساء في البلديات مستحدث، وبالتالي فإنّ الموظفين الرجال هم أقدم من النساء في العمل، وحسب التسلسل الوظيفي والترقيات واحتساب سنوات الأقدمية فإنّ معظم المناصب العليا في البلديات يشغلها الرجال، يرافق ذلك حالة من عدم توفر شواغر جديدة، وبالتالي فإنّ الموظف يحتاج إلى (30) سنة عمل حتى يحصل على التقاعد ويتم ترقية موظف آخر مكانه، وإن حصل ترقيات فإنّ الأولوية للموظفين الرجال. وبهذا الخصوص عبّبت الموظفة نهاية على ذلك بقولها: "انظر علي من قبل البلدية انه أدخل في المنافسة لمنصب مدير البلدية و كان من باب اني الي فترة زمنية طويلة بالشغل، وبتوقع إنه لو وافقت كان راح يكون هناك تمييز وتروح لموظف أدنى بالكفاءة بس لأنني بنت وهو شاب، والسبب إنه طبيعة الشغل راح تكون صعبة عليهم كيف بدهم يطلعوا ميدان بعد الظهر ومعهم بنت أو اجتماعات ليلية وأكون معهم فمخرج الهم ومش مقبول اجتماعياً".

توصلت النتائج إلى أنّ التفاوت بين الجنسين من منظور النوع الاجتماعي يحصر المرأة في الوظائف المتوسطة، ويمنح الرجال المناصب الأعلى مما يشكل سقفاً زجاجياً، تحتاج

النساء للعديد من السنوات لاجتيازه مقارنة بالرجل، وهذا لا ينطبق على البلديات فقط بل هو نهج مؤسساتي كما بينت العديد من الأدبيات كدراسة (مؤتمن وآخرون، 2010) والتي أظهرت أن نسبة الإناث الموظفات في المسميات الوظيفية المختلفة في المؤسسات الرسمية بلغت (9.44%) من إجمالي عدد الموظفين والموظفات عينة الدراسة، وأن نسبة الإناث تتخفف كلما ارتفعت المسميات الوظيفية باتجاه قمة الهرم الوظيفي، وأن الوظائف الإدارية التنفيذية تركزت فيها النساء بنسبة عالية، إضافة إلى ما توصلت إليه دراسة (الدبابنة والعاودة، 2012) من وجود فجوة في تمثيل الرجال والنساء في الهيكل التنظيمي للمؤسسات سواء من حيث العدد أو من حيث تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار والمواقع القيادية العليا، في حين ارتفعت نسبة تمثيلها في الأعمال الإدارية التي تتماشى مع الصورة النمطية لأعمال المرأة.

رابعاً: الوصف الوظيفي

يقصد بالوصف الوظيفي مجموعة المسؤوليات والصلاحيات الخاصة بمنصب وظيفي للموظف/ة، وقد تبين من خلال المقابلات أن معظم الموظفين لديهم وصف وظيفي محدد ولكن المهام الموكلة إليهم لا تقتصر على الوصف الوظيفي، بل إن هناك تمييزاً سلبياً واضحاً تجاه الموظفين، يتمثل بزيادة أعباء العمل عليهن أكثر من الذكور، وهذا ما بيّنته الموظفة أحلام فقالت: "عندي وصف وظيفي محدد، وأول سنتين كان عملي حسب الوصف الوظيفي وبعدها زاد الشغل أكثر من 60% زيادة عن الوصف المحدد على أساس تنفيذ تعليمات إدارة ورئيس البلدية، وفي موظف شب معنا هون بنفس القسم مش راضي بصراحه يشتغل غير شغله والعبء علينا البنات". وبيّنت الموظفة دعاء، وهي سكرتيرة بلدية أنها تقوم بإنجاز مهام بأضعاف عملها حسب المهام المنصوص عليها في الوصف الوظيفي، فتقول: "عندي وصف وظيفي ولكن أنا بتجاوز الوصف الوظيفي وبشتغل عدة أمور، فأنا سكرتيرة رئيس البلدية، وبشتغل علاقات دولية وأرشفة".

وتعقب حمدة بدورها: "عندي وصف وظيفي ومسمى وظيفي سكرتيرة رئيس البلدية ولكن أنا بشتغل علاقات عامة وترجمة بالرغم إنه عندنا موظف علاقات عامة لكن فعليا أنا بشتغلها".

بيّنت النتائج أنّ الموظفين وبالرغم من المهام الإضافية الموكلة اليهن إلا أنهم يعتبرن أنّ من الواجب عليهن إنجاز هذه الأعمال ليثبتن قيمة عملهن وقدرتهن على أداء المهام من خارج اختصاصهن، وخاصة أنّ الاعتراض على المهام لا يجدي نفعاً.

خامساً: المكافآت والعلاوات

يحدّد نظام موظفي الهيئات المحليّة العلاوات التي يستحقها موظفي/ات الهيئات المحليّة كما يلي: (علاوة إدارية، وعلاوة طبيعة العمل، وعلاوة مؤهل علمي لمن يحصل على درجة ماجستير فأعلى، وعلاوة اجتماعية للزوج والأولاد، وعلاوة غلاء معيشة، وعلاوة مخاطرة، وعلاوة الندرة، وعلاوة القدس). وعند مناقشة هذه المادّة من نظام الهيئات المحليّة مع الموظفين خلال المقابلات، بيّنت النتائج أنّ بعض الموظفين يواجهن تمييزاً سلبياً بهذا الخصوص على النحو التالي:

1. العلاوات الاجتماعية

أ. يصرف للموظف (80) شيكلاً عن الزوجة الأولى غير الموظفة، ويصرف له عن كل ولد أو بنت أو عن الزوجة الثانية (40) شيكلاً شهرياً حتى بلوغ الولد / البنت سن "18" عاماً ويستمر الصرف عن الأبناء بعد سن "18" عاماً في الأحوال التالية:

• إذا كان الابن طالباً في المرحلة الثانوية، أو في المرحلة الجامعية حتى إتمام دراسته أو بلوغه سن (25) عاماً، أو معاقاً غير قادر على العمل و بنسبة إعاقة تحددها اللجنة الطبية العليا.

• إذا كانت البنت غير متزوجة وغير موظفة او مطلقة أو أرملة وغير موظفة.

ب. يصرف للموظفة عن أبنائها في حالة أن تكون الموظفة أرملة أو مطلقة شريطة ألا يكون زوجها موظفاً أو إذا كان الزوج معاقاً وغير قادر على العمل.

ج. يبدأ صرف العلاوة عن المواليد وحالات الزواج اعتباراً من تاريخ الميلاد أو عقد القران، ويتوقف صرفها من تاريخ حدوث وفاة أحد الأبناء أو الزوجة أو زواج أو طلاق الزوجة أو من تاريخ تعيين أحد الأولاد أو البنات أو الزوجة (ديوان الموظفين العام، 2020).

بيّنت الموظفات المُسكّنات المتزوجات ولديهن أطفال، أنّ هناك تمييزاً واضحاً في بنود القانون فيما يخص العلاوة الاجتماعية؛ فقانون العلاوة على الراتب الأساسي يمنح الرجل فقط الحق في الحصول على علاوة الزوجة غير الموظفة في وظيفة حكومية وعلّوة الأولاد، بينما لا تحصل المرأة على علاوة الزوج إذا كان موظف بوظيفة حكومية، أو الأولاد تحت أي ظرف.

وأظهرت نتائج المقابلات أنّ جميع الموظفات اللواتي يعمل أزواجهن في وظيفة غير حكومية يتم احتساب العلاوة الاجتماعية لهن، ما عدى موظفة واحدة فقط زوجها ليس موظف حكومي ولكن البلدية رفضت احتساب علاوة الزوج لها طيلة (8) سنوات، حتى تمّ إجبارهم من قبل مديرية الحكم المحلي، وعلى ذلك عّقت رشا: "طول فترة عملي مدة 8 سنوات في البلدية ما كانوا يحسبوني علاوة الزوج وما كنت بعرف انه بيطلعلي علاوة ولما انه إلي الحق بعلاوة الزوج في القانون وطالبت فيها المجلس البلدي رفض يحسبلي اياها، وتوجهت إلى مديرية الحكم المحلي واعطوني كتاب انه بيطلعلي الحق بعلاوة الزوج وبأثر رجعي، لكن البلدية رفضت تعطيني بأثر رجعي".

وهذا يظهر لنا مدى تأثير مزاجية المجلس البلدي في اتباع بنود القوانين والانظمة وأثره على الموظفات؛ مترافق مع عدم إطلاع الموظفات بشكل كامل على الأنظمة والقوانين الخاصة بهن مما يجرمهن من حقوقهن.

أما الموظفات بعقود، نصّت المادة (8) من نظام موظفي الهيئات المحليّة رقم (1) لسنة 2009م، والمعدل بقرار مجلس الوزراء رقم (19) لسنة 2018م "يعامل الموظف بعقد معاملة الموظف المماثل له في الراتب في الوظائف الدائمة لغاية منحه أي علاوة من العلاوات المنصوص عليها في النظام"، و "إذا تمّ تعيين الموظف بعقد شامل لجميع العلاوات فلا يستحق أي علاوة أو بدل

منصوص عليهما في هذا النظام باستثناء العلاوة العائلية" (نظام موظفي الهيئات المحليّة، 2018).

ولكن بيّنت المقابلات أنّ بعض الموظفات يعقودن برغم أنّهن مطلّعات على القانون ولكن لا يجرؤن على المطالبة بحقوقهن خوفاً من ردة فعل المجلس البلدي وإنهاء عقودهن.

وبخصوص عدم التزام بعض الهيئات المحليّة بالأنظمة المعمول بها في نظام الهيئات المحليّة، قال محمد أبو عرّة المستشار القانوني لوزارة الحكم المحلي الفلسطيني:

"إنّ السبب في ذلك هو عدم معرفة الموظف/ة بالقانون، وفي حال معرفته/ا ورفض الهيئة المحليّة منحه/ا أي حق من حقوقه/ا، عليه/ا التوجه لوزارة الحكم المحلي وطلب الاستشارة، ونحن بدورنا سنقدم له/ا الاستشارة القانونية وإلزام الهيئات المحليّة بها وبأثر رجعي" (محمد أبو عرّة، مقابلة شخصية، 2020).

2. علاوة طبيعة العمل

حدّد قرار مجلس الوزراء رقم (13) لسنة 2005م علاوة طبيعة العمل، حيث يمنح الموظف علاوة طبيعة عمل المستحقة له طبقاً للدرجة أو الوظيفة أو المؤهل أو الفئة الوظيفية، وتصرف كنسبة من الراتب الأساسي لعدد من الوظائف أو الدرجات حسب الفئة الوظيفية (الفئة الخامسة 10% - الفئة الرابعة 15% - الفئة الثالثة 20% - الفئة الثانية 25% - الفئة الأولى 50%).

ويحدّد ديوان الموظفين العام بالتنسيق مع وزارة المالية والوزارة المعنية، الموظفين الذين تتوافر فيهم شروط منح هذه العلاوة ويوقف صرفها في حال زوال السبب الذي صرفت من أجله (ديوان الموظفين العام، 2020).

أظهرت نتائج المقابلات أنّ العديد من الموظفات يعملن بوظائف مختلفة عن تخصصهن، وأنّهن يتعرضن للإجحاف بحقهن في نسبة العلاوة التي تصرف لهن - حسب اعتقادهن - وقد وضحت الموظفة ولاء ذلك بقولها: "أنا المسمى الوظيفي إلي هو عاملة تأهيل مجتمعي وأعمل في البلدية

بوظيفة عاملة تأهيل مجتمعي بالإضافة لأعمال سكرتير رئيس البلدية وتخصصي دبلوم (IT) مش خدمة اجتماعية، في القانون في بند يعطي علاوة طبيعة العمل لبرمجة الحاسوب (30%)، وللباحث الاجتماعي علاوة (30%)، وأنا ما ماخذة أي علاوة فيهن. وباخذ فقط (20%) على أساس دبلوم فئة الثالثة ولكن بالقانون دبلوم برمجح حاسوب (35%)، فما في وضوح بالقانون".

وتوضيحاً لما جاءت فيه مقابلة ولاء حول قيمة العلاوة فإنه وحسب المادة (27) من نظام موظفي الهيئات المحليّة، فإنّ قيمة علاوة طبيعة المهنة للمرشد الاجتماعي بمؤهل علمي بكالوريوس علوم اجتماعية هي (30%) ودبلوم مبرج الحاسوب /فني حاسوب (35%)، أما وظائف الفئات الثانية والثالثة والرابعة والخامسة لمن لم تذكر وظيفته في جدول العلاوات فإنّ نسبة علاوته (25%) ولا يوجد أية فئة مدرجة نسبه علاوتها (20%). وهذا يؤكّد أنّ هناك إجحاف واضح في حقها، إذ بالرغم من أنّها لا تتقاضى علاوة طبيعة المهنة لا حسب طبيعة عملها ولا حسب مؤهلها العلمي، إلا أنّها تتقاضى نسبة أقل من أي مسمى غير مقررة ضمن لوائح القانون، إذ توضّح لنا المادة (27) من نظام الهيئات المحليّة أنّ أقلّ قيمة لعلاوة طبيعة المهنة هي (25%) من قيمة الراتب الأساسي.

الموظفة لين هي الموظفة الوحيدة المثبّنة وغير المصنفة في بلديات محافظة جنين تقول:

" أكبر صعوبة بعاني منها في إنه ما في إلي علاوات مع إنه مؤهلي العلمي بكالوريوس هندسة كمبيوتر وعلاوتها حسب القانون 45%، والمسمى الوظيفي لي سكرتيرة، يعني علاوتها 25% ولكن حالياً ما باخذ أي علاوات لأنّي مثبّنة وغير مصنفة من 5 سنوات".

وبهذا الخصوص تقول سهير: "أنا باخذ العلاوة حسب القانون ولكن في قصور بالقانون نفسه تجاه طبيعة العمل للموظفين الإداريين، مثلاً المحامين بياخدوا 100% علاوة والمهندسين تقريباً 90% بالمقابل إحنا الإداريين نسبة العلاوة من 25%-30%".

برغم ذلك، إدراك الموظفات ووعيهن لحقوقهن لا يجلب لهن حقوقهن دائماً، إذ إنّ بعض الموظفات يؤكّدن أنه لا يوجد وضوح في بعض بنود القانون، فضلاً عن وجود قصور وإجحاف

فيما يختصّ بنسب العلاوات حسب طبيعة المهنة، بالإضافة إلى أنّ هناك زعزعة في ثقة الموظفين بأصحاب القرار وذوي الاختصاص من مديرية الحكم المحلي التابعة لمحافظةهم عند توجه الموظفة اليهم لتقديم شكوى أو استشارة؛ وذلك - حسب اعتقادهم - أنّهم تربطهم علاقات شخصية بأصحاب القرار في البلدية وبالتالي تنسجم استشاراتهم بما يتفق المسؤولون في البلدية، وبهذا الخصوص تقول حمدة: "لما نلجأ للحكم المحلي باستشارة ما بنصفونا وبأخذوا الجواب من المسؤولين اللي عنا وبردوا علينا فيه". أما ميس فقد وضحت بتعقيبها عن مدى ثقتها بالقانون: " إذا واجهتني مشكلة ما بنثق بالقائمين على تنفيذ القانون، لأنه ما راح ينصفوني حسب ما بسمع من قضايا ناس بعرفهم".

3. علاوة المخاطرة والتأمين ضد إصابات العمل

تنص المادة (26) من نظام موظفي الهيئات المحليّة على أن تمنح علاوة مخاطرة شهرية للموظفين الذين يتعرضون بحكم عملهم وبصورة مباشرة للمخاطرة أو العدوى ضمن النسب التي حدّدها النظام.

أظهرت النتائج من خلال المقابلات مع الموظفات أنّ الهيئات المحليّة تطبق القانون في صرف هذه العلاوة حسب ما ورد في النص، والوظائف المنصوص عليها والقيم المدرجة في النظام، ولكن هناك بعض الوظائف لم تدرج في ضمن كشف التخصصات التي تستحق علاوة المخاطرة، مما حرّمها من هذه العلاوة، مثل وظيفة عاملة التأهيل المجتمعي، حيث عقبت ولاء على ذلك بقولها: "طبيعة عملي كعاملة تأهيل بقابل حالات متعددة ومنها أمراض نفسية وممكن أتعرض للعنف من الحالات اللي بشتغل عليها، ولكن مالي الي علاوة مخاطرة"، ووضحت أنّها لم تكتف بمراجعة البلدية لاحتساب علاوة المخاطرة لها، إنّما توجّهت إلى مديرية الحكم المحلي، ولكنها لم تحصل على نتيجة.

إنّ عدم تضمين القانون لحقوق الموظفين/ات في بعض الوظائف المستحدثة مثل (عاملة التأهيل المجتمعي) يخلق حالة من عدم الأمان الوظيفي لدى الموظفات، مترافق مع حالة من الإحساس

بالظلم وهذا ما أشارت إليه الموظفات بأنّ بعض البنود في القانون فيها ما هو مجحف بحق المرأة ولا ينصفها مثل الرجل، وذلك ضمن حدود معرفتهن بما يتضمّنه القانون، فهو بنظرهن قوانين لم تنظم عملهن كنساء بطريقة عادلة. وخاصة الموظفات بعقود، واللواتي يفتقرن لاستقرار الوظيفي بسبب عدم التثبيت وما يترتب عليه من علاوات، بالإضافة إلى حرمانهن من راتب التقاعد. فضلاً عن عدم وضوح بعض بنود القانون يترافق مع ذلك إسناد البت في بعض القضايا الخاصة بالموظفين إلى المجلس البلدي كما بينته ولاء في تعقيبها حول علاوة المخاطرة التي تصرف للموظفين الميدانيين ويتم استثناءها من هذه العلاوة.

4. الإجازات

تنص المادة (35) من نظام موظفي الهيئات المحليّة على أنّ الإجازات المستحقة للموظف على النحو التالي: (الإجازة السنوية - والإجازة العارضة - والإجازة المرضية - والإجازة الدراسية - والإجازة من دون راتب - وإجازة الأمومة والولادة - وإجازة الحج - وإجازة الحزن).

أظهرت النتائج من خلال المقابلات أنّ معظم الموظفات المسكنات يحصلن على إجازتهن السنوية حسب القانون، أما الموظفات بعقود لا يوجد نص صريح ومفصل في نظام الهيئات المحليّة لتوضيح حقوقهن في الإجازات، وبهذا الخصوص قال المستشار القانوني لوزارة الحكم المحلي محمد أبو عرّة: "إن أي شيء غير مفصل في نظام موظفي الهيئات المحليّة وتعديلاته للعام 2018 تسيير حسب قانون الخدمة المدنية الفلسطيني ما عدا إجراءات المكافآت والتقاعد ونهاية الخدمة، فإنّ تسيير حسب القانون الأردني للعام 1955م" (محمد أبو عرّة، مقابلة شخصية، 2020).

وعند مناقشة قضية الإجازات مع الموظفات تبين أنّ بعض الموظفات المسكنات ليس لديهن دراية كاملة بانواع الإجازات كافة وعند مناقشة أنواع الإجازات معهن خلال المقابلات تبين ما يلي: الإجازة العارضة وهي حسب دليل الموظف العام: "يستحق الموظف إجازة عارضة براتب كامل مدة لا تزيد عن عشرة أيام في السنة وذلك بسبب طارئ يتعدّر معه الحصول على أي

إجازة أخرى، وتمنح الإجازة العارضة بعد استنفاد الإجازة السنوية الاعتيادية" (ديوان الموظفين العام، 2020).

تعقب هبة موظفة مركز خدمات الجمهور: "ما سمعت عن الإجازات العارضة وعادة بس أخلص إجازاتي السنوية باخد إجازة على حسابي وبتنخس من الراتب". وعقبت أحلام بقولها: "إلي 5 سنوات في البلدية و أول مرة بسمع بالإجازات الطارئة".

5. إجازة الأمومة والولادة

إنّ البند الخاص بإجازة الأمومة في قانون الخدمة المدنية يشكّل معاناة بالنسبة لمعظم الموظفات المتزوجات، إذ يمنح الأم العاملة في البلديات إجازة مدة (10) أسابيع فقط وهي غير كافية لرعاية الطفل مقارنة بمدة إجازة الأمومة للمرأة العاملة في التربية والتعليم؛ فالمعلمات حددت إجازة الأمومة لهن بـ (90) يوماً بخلاف الموظفات في مختلف الوزارات والقطاع العام التي حددت بـ (70) يوماً، وهذا ينطبق أيضاً على بند إجازة الأمومة في قانون الخدمة المدنية، والذي يطبق بدوره على موظفات الهيئات المحليّة. وتتباين الحالات ما بين الموظفات المسكنات والموظفات بعقود، إذ يمنح القانون الموظفة الحامل إجازة براتب كامل مدة (70) يوماً متصلة قبل الوضع وبعده.

وللموظفة المرضع الحق في الانصراف من العمل قبل موعد انتهائه بساعة واحدة، ومدة سنة من تاريخ مولد الطفل، ولها الحق في الحصول على إجازة دون راتب مدة سنة لرعايته، وهذا ما يطبق في الهيئات المحليّة دون استثناء على الموظفات المسكنات. أما الموظفات بعقود فقد تباينت الظروف وبنود العقود بما يختص بالإجازات من هيئة محليّة إلى أخرى؛ فبعض الهيئات المحليّة تعاملت مع الموظفات كأنهن مثبتات من حيث حقوقهن بالإجازات بأنواعها كافة، وهيئات محليّة أخرى اعتمدت قانون العمل والذي ينصّ على تحديد الإجازة العادية بـ (14) يوماً بحال عملت مدة أقل من (5) سنوات، وتحصل على إجازة عادية مدة (21) من (5) سنوات فأكثر، بالإضافة إلى الحق بإجازة الأمومة وساعات الرضاعة.

في بلديات أخرى تضمنت شروط عقد التوظيف أنه لا يوجد للموظفة أية إجازات من أي نوع، وبهذا الخصوص تقول علا موظفة مركز خدمات الجمهور بعقد سنوي: "ما عندي بعقد العمل إجازات وبيخصموا من الراتب". وعقبت إسرائ على ما يختص إجازة الأمومة، لما رحت أولد حكالي مدير البلدية انه ما لك إجازة أمومة وما لك راتب واضطريت أوافق على إجازة أمومة مدة شهر من دون راتب لأنني كنت بعقد " .

وبعد الاطلاع على بعض العقود لموظفات في بلديات لا تمنح إجازات من أي نوع ويتم خصم الإجازات من الراتب كما هو الحال مع الموظفة علا، تمّ مناقشة هذا الموضوع مع محمد /رئيس بلدية والاستفسار حول إجازات الموظفات بعقود قال: "يعني الموافقة على الإجازة هو بضل ضمن تقييم لرئيس البلدية ومدير البلدية، إذا هي الموظفة بحاجة لإجازة لسبب مقنع فمن الممكن ما نخصم من راتبها والعقد شريطة المتعاقدين وهذا يكون متفق عليه مع الموظف/ة". وهذا ما نفى قانونيته مستشار وزارة الحكم المحلي في تعقيبه أنّ العقد يكون شريطة المتعاقدين في حال لم تكن بنوده مخالفة للقانون، وأنّ حقوق العمال والموظفين في القانون العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، ويحقّ للموظف/ة الحصول على حقه/ا بأثر رجعي.

نستنتج من خلال الحالات التي نوقشت قضاياها في الإجازات، وخاصة العقود منهن أنهن مستضعفات ويتم استغلالهن في العمل وهذا يكرس نظرة الضعف والقصور التي انتجتها الثقافة الذكورية وتجسدت في سلوك بعض صناع القرار من خلال حرمانهن من حقوقهن القانونية، وخاصة إجازات الأمومة، وساعات الرضاعة التي شرعها القانون، وقد يعود السبب في بعض الحالات لعدم الاطلاع الكافي من قبل رؤساء البلديات على بنود القانون وتأثر قراراتهم بالنمط السائد بالمؤسسة في فترات انتخابية سابقة. كما بيّنت النتائج أنّ الموظفة بعقد لا تستطيع أن ترفض شروط الوظيفة أو المطالبة بحقها خوفاً من فقدان الوظيفة، يترافق ذلك مع عدم معرفتها بحقوقها كافة، ما يشعر الموظفة بالظلم وعدم الاستقرار الوظيفي، والذي يحتاج إلى إصلاحات جذرية في بعض بنود القانون. وهذا ما نادى به النظرة الليبرالية التي جاءت بمحاولة إصلاحية لتحسين ظروف النساء والعمل على إحداث تغيير في الظروف والأدوات دون تغيير للنظام، مثل

العمل على تغيير القوانين واستبدالها بغيرها، والمتمثلة ببعض البنود في الأطر القانونية التي تظهر بوضوح أنّ هناك تمايز بين الرجال والنساء في الحقوق.

4.4 التحديات الإدارية التي تواجه الموظفين

1. المجلس البلدي

أظهرت نتائج هذه الدراسة أنّ أعضاء المجالس البلدية لم يكونوا ذوي كفاءة مهنيّة من حيث التأثير بالمجتمع المحلي ونظراته تجاه بعض القضايا أو التغاضي عن بعض المخالفات لبعض المواطنين، والتدخل بسير العملية الإدارية الخاصة بالبلدية، مما يسبب هذه التدخلات في صلب العمل ازدواجية في التعامل مع المواطنين والحرص للموظفين. وتتفق هذه النتائج مع دراسة لـ (عبيد وآخرون، 2014) حول توجهات موظفي البلديات نحو أعضاء المجالس البلدية، أشارت إلى أنّ اتجاهات موظفي البلديات نحو أعضاء المجالس البلدية سلبية وأوضحت أنّ السبب في ذلك قد يعود إلى أنّهم لا يبدون أي تعاون مع الموظفين، أو اهتمام بقضاياهم المهنية؛ كون أعضاء المجالس البلدية لا يتمتعون بالقدرات الإدارية لإدارة البلدية، يترافق مع أسباب شخصية تنطلق من شعور الأعضاء بالسلطة والزعامة عند انتخابهم دون الشعور بأنهم انتخبوا لمهام عمل تقتضي منهم الشعور بالمسؤولية تجاه الموظفين، إضافة إلى عدم اهتمام الأعضاء بإنجازات الموظفين، ممّا قد يولد الشعور بالخيبة لدى الموظفين وعدم التوافق معهم.

بيّنت نتائج المقابلات أنّ الموظفين يواجهون تحديات خاصة في بيئة العمل بسبب المجلس البلدي من رئيس أو أعضاء؛ إذ يوجد تباين في المستويات الاجتماعية والثقافية والتعليمية بين أعضاء المجلس البلدي، ممّا يعكس أفكارهم وثقافتهم في سلوكهم داخل البلديات، وخاصة أنّ معظم أعضاء المجلس البلدي ليسوا مطلعين على القوانين والأنظمة الخاصة بالهيئات المحليّة لمعرفة مدى صلاحياتهم وتطبيقها، ممّا يؤدي إلى احتكاك مباشر مع الموظف، وتدخل في سير العملية الإدارية، وتتمحور هذه الإشكاليات التي طرحتها الموظفين في العديد من القضايا على النحو التالي:

• تأثر المجالس البلدية بالصورة النمطية للمرأة العاملة، وتقسيم العمل لمجالات ذكورية وأنثوية، وتركيز الموظفين الذكور على الوظائف في عملية التوظيف والترقيات، وتوضيح الوظيفة نهاية ذلك بقولها: "كانت الوظائف المطروحة بتوصية من المكتب الاستشاري إلي هي إما رئيس الشؤون الإدارية أو المالية لكن أعضاء المجلس رفضوا وكانوا بدهم أكون بوظيفة عادية إلا أن المجلس الاستشاري أصر على أن أكون رئيس قسم إما الشؤون الإدارية أو المالية فالمجلس البلدي أقر انه بما أنها بنت ومجبرين على الخيار، إذن خليها بالأمر الإدارية".

• تحتكم البلديات في قراراتها الى اختلاف الآراء لدى رؤساء وأعضاء المجالس المتغيرة، مما يفرز نوعاً من عدم الاستقرار النفسي والوظيفي لدى الموظفين ويخلق نوعاً من التخوف خاصة لدى الموظفين بعقود، أو غير المصنفات، توضّح الموظفة لين تخوفها من تعاقب المجالس البلدية، وذلك لأنها موظفة مثبتة وغير مصنفة، مما قد يؤثر قرار المجلس البلدي الجديد على استقرارها الوظيفي، وتبين ذلك بقولها: "ما في استقرار لأنه ما بضمن شو طبيعة المجلس القادم، انه بدنا نوظف فلان ونخلص فلان فيضل الواحد خايف"، وبناء على ما تناولته الدراسة سابقاً، بمدى تأثر المجلس البلدي بالثقافة المجتمعية السائدة، فإن مخاوف لين وغيرها من الموظفين اللواتي بعقود بشكل خاص تعود لمدى تقبل المجلس البلدي لهم كموظفات يترافق مع إمكانية عدم تجديد العقود لهم، إذا ارتأى المجلس البلدي الجديد ذلك، بالإضافة إلى جانب مهم تمّ التطرق إليه من قبل بلال مرعي رئيس بلدية كفردان، وهو وعود المرشحين للناخبين بالتوظيف يقول: "عند الانتخابات تكون العلاقة بين المرشحين والمجتمع المحلي الذكور أكثر من الإناث، وبالتالي فإنّ الوعود بالتوظيف ضمن البرنامج الانتخابي الذي يطرحه المرشحين تكون للذكور على حساب الإناث وهذا يخلق حالة من الإرباك النفسي للموظفات بعقود؛ لأنّه سيتم إنهاء عقودهن في حال الإيفاء بمثل هذه الوعود".

• تدخل أعضاء المجالس البلدية بطبيعة صلاحيات عمل الموظفين، وبيّنت المهندسة شيرين التحديّات التي تواجهها من قبل المجلس البلدي بقولها: "دائماً في مشاكل مع المجلس البلدي

بسبب ما يطلبونه من تجاوزات، كما أنّ بيئة عمل البلديات صعبة، المجلس البلدي يتعامل بمزاجية ويفرض على الموظفين ضغوطات تتماشى مع مصالحهم".

• وبيّنت الموظفة سهير أنّ هناك تدخلاً بصلاحياتها كرئيسة قسم الموارد البشرية في البلدية من قبل المجلس البلدي"، وأضافت: "من فترة تمّ الإعلان عن وظيفية، ولما دخلت على لجنة المقابلات بصفتي رئيس شؤون الموارد البشرية طلعتوني من اللجنة ورفضوا انه يخلوني أحضر المقابلات، والمجلس البلدي أخذوا دوراً ليس دورهم وتدخلوا بشغلي".

• وجود محسوبيات لدى المجالس البلدية، تقول سهير: "المحسوبيات موجودة، يعني إذا في تنظيم أو عشيرة بيدعم المتقدم بيتوظف، إحنا عنا في البلدية تعليمات من الحكم المحلي انه ممنوع نوظف حد جديد؛ لأن نسبة عدد الموظفين كبيرة، ومع ذلك لغاية الآن البلدية وأعضاء المجلس البلدي بيوظفوا وما يلتزموا قرار الحكم المحلي وكل واحد بدو يوظف اللي من طرفهن ويوجد عنا بطالة مقنعة لصالح الذكور، فبتلاقي ثلاثة موظفين ذكور في الوظيفة الواحدة، واحد منهم بيشتغل واثنين قاعدين، لكن ما عندنا بطالة مقنعة من البنات كلهن بشتغلن".

يعتبر رؤساء البلديات هم صناع القرار في الهيئات المحليّة، ومن خلال المقابلات التي أجريت معهم تبين وجود تدخلات واضحة من قبل المجلس البلدي في قرار الاختيار والتوظيف. فقد بين نايف / رئيس إحدى البلديات أنّ طبيعة المهن هي التي تفصل بالاختيار بين الذكور والإناث في التوظيف، حيث قال: "الأمر التي تحتاج عملاً ميدانياً الأفضلية فيها للرجال؛ وذلك يعود لتقافة المجتمع، أما الأمور المكتتبية فالمرأة أفضل، وتقوم بعملها بطريقة أدق من الرجل و طبيعة المهن هي التي تحدّد، ولكن عند إعلان التوظيف نحن لا نحدد المطلوب ذكر أو أنثى، أما بعد الامتحان والمقابلة فلنا - كمجلس بلدي - حرية الرأي فيمن نختار".

وهذا يوضّح تأثر المجلس البلدي بالتقافة السائدة حول تقسيم الوظائف أولاً، وتدخل أعضاء المجلس البلدي بقرار الاختيار حتى بعد اجتياز الامتحان والمقابلة للمتقدمين، وهذا يدل على عدم

اعتماد الكفاءة بالتوظيف، ممّا يصب لصالح الذكور. و يتوافق مع ما بيّنه بلال مرعي رئيس بلدية كفردان في تعقيبه: "العرف الاجتماعي هو الذي يحدّد طبيعة المهن للنساء في البلديات، وغير مقبول عملها في الميدان، وأنا كرئيس بلدية أفضل أن تكون الأعمال في الميدان للرجال، نظراً لما تتطلبه هذه الأعمال من متابعه وتعامل مع الناس وعاداتنا الاجتماعية هي التي تفرض علينا بعض السلوكيات، وتحتم علينا الاختيار كمجلس بلدي".

بالنظر إلى آراء رؤساء البلديات، وحيث إنهم ممثلين لأصحاب القرار في عملية التوظيف واختيار الموظفين، نلاحظ بوضوح مدى تأثير المجلس البلدي بالثقافة المجتمعية السائدة، ودورهم في ترسيخ الصورة النمطية لعمل المرأة، وطبيعته، وتدخّلهم في اختيار الوظائف لصالح الذكور، وهذا يفسر لنا تدني الكادر الوظيفي النسائي في البلديات مترافق مع تواجد الموظفات في المستويات المتوسطة من الوظائف.

انّقت هذه النتائج مع دراسة (عبيد وآخرون، 2014) حول اتجاهات موظفي الهيئات المحليّة تجاه أعضاء المجالس البلدية، حيث بيّنت الدراسة أنّ اتجاهات الموظفين الذكور نحو أعضاء المجالس البلدية أفضل من اتجاهات الموظفات الإناث، وقد يعود ذلك إلى أنّ الموظفين من الذكور يشاركون أعضاء هذه المجالس في بعض النشاطات والأعمال التي تتعدى مهامهم الوظيفية، كمهمات ومناسبات خارج الدوام ارسامي خاصة الاجتماعية منها، الأمر الذي يشعر الموظف بالأهميّة، ويحسن من وجهة نظره تجاه عضو المجلس البلدي، بينما لا يتاح هذا الأمر مع الإناث بسبب العادات والتقاليد السائدة، والطبيعة الذكورية للمجتمع الفلسطيني، والتي لا تسمح بالتواصل بين الموظفات وأعضاء المجلس البلدي خارج الدوام الرسمي.

كما بيّنت النتائج مدى تأثير المجلس البلدي بالمحسوبيات في عملية التوظيف والتي توافقت مع عدة دراسات منها دراسة جبر (2005) التي بيّنت أنّ بند المحسوبية والواسطة هو أكبر الصعوبات المحتملة التي تؤثر في عمل المرأة، بالإضافة إلى توافق النتائج مع نتائج دراسة إصلاح (2000) التي بيّنت أنّ التعيينات في الهيئات المحليّة عادة ما تأخذ بعين الاعتبار

العشائرية والمحسوبة والانتماء الحزبي، دون الأخذ بمبدأ الكفاءة، كما أنّ الترقّيات في العمل تحتكم غالباً إلى الولاء الشخصي والعلاقات الشخصية.

2. المشاركة بالفعاليات التي تنفّذها البلدية

تقوم بعض البلديات بتنفيذ بعض الأنشطة المجتمعية أو المهرجانات الشعبية، أو المشاركة في المسيرات ووقفات التضامن بما يختص قضية ما، وعند مناقشة هذه قضية مشاركتهم في هذه الأنشطة مع الموظفين، أظهرت النتائج أنّ 90% من الموظفين لا يشاركون بهذه الأنشطة، وقد أوعزت الموظفين عدم مشاركتهم في الفعاليات المنفذة من قبل البلديات إلى عدة أسباب:

• السبب الأول: أنّ طبيعة وظائفهم لا تستدعي المشاركة بالأنشطة؛ وذلك لأنّ الفعاليات والأنشطة هي من اختصاص أقسام معيّنة في البلدية.

• السبب الثاني: تهميش الموظفين واستقصائهم عن المشاركة وهذا تكريس للنظرة الاجتماعية التي تستنكر تواجد الموظفين في مكان غير مكان عملهم.

وتعقب سهير دلبح على إشراك الموظفين في الأنشطة الاجتماعية التي تقوم بها البلدية بقولها: "إذا طالبنا نشارك بحكوائه التعليمات فقط للرجال إنهم يشاركون، والقرار يكون صادر من إدارة البلدية".

وهذا ما أكدته أحلام بدورها فقالت: "لا يتم إشراكنا بأي فعالية للبلدية، ونستثنى من أي نشاط رغم مطالباتنا الكثيرة بالمشاركة إلا أنها دون استجابة".

يبين لنا موقف البلديات من عدم إشراك الموظفين في الأنشطة الخارجية التي تقوم بها البلدية مدى تهميش المسؤولين لقدرات الموظفين في تنفيذ هذه الأنشطة، أو المشاركة في الأنشطة الاجتماعية غير الرسمية.

3. الدعم من قبل مسؤولي التطوير الوظيفي

تعتبر عملية تطوير وتنمية الموارد البشرية، من العناصر المهمة في العملية الإدارية، كل مؤسسة مهما كان تصنيفها؛ تعتبر التدريب من أهم العوامل لتحسين أداء الموارد البشرية، وقد أظهرت نتائج المقابلات أن أكثر العوامل أهمية لعدم التطور الوظيفي هي تلك التي تسهم في تراجع طموح النساء، وتتمثل في عدم وجود فرص للتقدم، والافتقار إلى الدعم من المديرين، حيث إن توسع البلديات أو إعداد الهياكل التنظيمية يعتمد على مجموعة من العوامل من حيث طبيعة وحجم الهيكل التنظيمي الخاص بكل هيئة محلية، حيث تنقسم هذه الأسس إلى مجموعة متعلقة باختصاصات ومسؤوليات الهيئة المحلية، ومجموعة أخرى مستمدة من المنطق الإداري لبناء الهياكل التنظيمية (الحكم المحلي، 2009). وبما أن البلديات بشكلها المؤسساتي الحالي هي مؤسسات مستحدثة، فإن الموظفين القائمين عليها منذ البداية لا يزالون على رأس عملهم، يترافق ذلك مع محدودية التوسع في الهياكل التنظيمية للبلديات مما يؤدي إلى محدودية الوظائف الشاغرة والتي قد تفتح المجال أمام الموظفين/ات للترقيات، وإن حصل ترقية حسب الأقدمية فإنها تكون لصالح الذكور؛ فمن المعلوم أن عمل النساء في البلديات هو حالة مستجدة في المجتمع، وبالتالي فإن الموظفين الذين لهم الحق حسب الأقدمية هم رجال، ومن هنا فإن المرأة تحتاج لسنوات طويلة حتى تجد شاغراً يتناسب مع أقدميتها في العمل، بالإضافة إلى ميول المجلس البلدي لترقية الموظفين الذكور، يترافق ذلك مع عدم تأهيل الموظفين وتطوير قدراتهم أو ترشيحهم لحضور الدورات التدريبية المختلفة، حتى وإن كانت في صلب عملهم، وبيّن هذا بوضوح أثر الهيمنة الذكورية على سلطة اتخاذ القرارات وتنفيذها حسبما يتوافق مع الفكر الذكوري.

بيّنت الموظفة أحلام أنه يتم إقصاءهن عن الدورات التدريبية، وورش العمل بشكل متعمد، قالت: "إننا مغيبات عن الدورات، البلدية هون بتختار شاب وإحنا (كإناث) ملغيات من القائمة في التدريبات أو ورشات العمل بشكل مهائي، وطلبنا من رئيس البلدية ومن رئيس القسم أن يشركنا في دورات أو ورش عمل لكن دون استجابة، بالرغم انه كان في دورة لبرنامج مالي لخدمات

الجمهور واحنا موظفتين في مركز خدمات الجمهور، رفضوا بالبلدية يخلونا ناخذ التدريب رغم انه إحنا اللي راح نشتغل عليه وطلعوا شباب موظفين يتدربوا على البرنامج واجو هدول الشباب دربونا".

هذا هو حال موظفات البلديات فقد وضحنا خلال المقابلات أنه لم يتم ترشيحهن لأي دورات تدريبية خلال فترة عملهن، وأن بعض الموظفات قد تم ترشيحهن لدورات مرة واحدة خلال ثماني سنوات. وأن هذه الدورات تكون عبارة عن دعوات من مؤسسات، ويتم ترشيح الموظفين الذكور لحضورها. يستثنى من ذلك المهندسات، إذ يتم ترشيحهن لحضور الاجتماعات والدورات الخاصة بقسم الهندسة في حال عدم وجود مهندسين ذكور في القسم، وذلك يعود لاختصاص الدورات بقسم الهندسة ولا يستطيع أي موظف بتخصص آخر أن ينوب عن المهندس/ة. أما في حالة وجود مهندس في البلدية فيتم ترشيحه بشكل تلقائي، وتأكيداً على ذلك تقول المهندسة ميس: "بالنسبة للدورات الخاصة بالعمل البلدية يتم اختيار المهندس"، وتحرم بعض الموظفات من الدورات التدريبية أو ورش العمل؛ لأنهن على بند العقود، تقول علا: "كوني أعمل بنظام العقد لا يسمح لي بالمشاركة بأي دورات تخص البلديات".

أما بخصوص الدورات الخارجية ومهام العمل خارج الوطن، فقد تبين أن موظفتين فقط من أصل (40) موظفة تم ترشيحهن لحضور دورات في الخارج؛ تقول شيرين وهي تشغل منصب مدير الدائرة الهندسية وحاصلة على مؤهل علمي عال: "تم ترشيحي أكثر من مرة للسفر إلى دول أجنبية كممثلة للبلدية بمجال عملي"، وتعقب دعاء: "تم ترشيحي لتمثيل البلدية في الكويت، لأنني انا اللي كنت أتابع ملف المؤسسة في البلدية وأتواصل معها".

كما أظهرت نتائج المقابلات محدودية الشواغر في البلديات، وعدم توسعها بالشكل المناسب ليفسح المجال أمام النساء للترقيات، يترافق مع عدم المساواة في التدريب، حيث إن فرص التدريب الذي تتلقاه النساء ليست متكافئة مقارنة بفرص التدريب الذي يتلقاه الرجال، وقد أجمعت الموظفات على أن هناك تمييزاً قائماً على الجنس في فرص التدريب؛ فالرجال يحصلون عليها أكثر من النساء. لذلك ترى الموظفات أنهن مهمشات في هذا الجانب، وفرص التدريب قائمة

على التمييز والمفاضلة وغير عادلة، وتوافقت هذه النتائج مع دراسة العضائيلة (1998) التي بينت أن النساء يواجهن تمييزاً سلبياً يتمثل في عدم إشراكهن في القرارات التي تخص عملهن، وعدم إتاحة الفرص لهن للالتحاق في الدورات التدريبية أسوة بأقرانهن من الذكور، مما يعمل على إعاقة تطورهن المهني.

كما أكدت الموظفين خلال المقابلات على أن البلديات لا تقوم بأية مبادرات لتدريب موظفيها وتطويرهم سواء الذكور أو الإناث من تلقاء نفسها، وإن حصل فإنها تكون استجابة لدعوات من مؤسسات خارجية أو من الحكم المحلي ويتم ترشيح الموظفين الذكور لحضورها، وهذا ما يخلق نوعاً من الشعور السلبي لدى الموظف/ة تجاه المسؤولين.

4. المشاركة في إعداد الموازنة ومدى حساسية الموازنة للنوع الاجتماعي

تعرف موازنة البلدية على أنها تقدير للموارد المالية والنفقات المتوقعة للهيئة المحلية عن فترة زمنية مقبلة تقدر عادة بسنة، يقوم بإعدادها محاسب البلدية بمشاركة الأقسام كافة في البلدية، ويصادق عليها المجلس البلدي، ومن ثم ترفع لوزارة الحكم المحلي لاعتمادها أو تعديلها قبل الاعتماد (معهد باسل فليحان المالي والاقتصادي 2016).

وتنص المادة (31) من نظام الهيئات المحلية 2009م على: "توضع للهيئة المحلية موازنة سنوية يعمل بها بعد إقرارها من قبل المجلس وتصديقها من قبل الوزير ويجوز وضع ملاحق للموازنة بالطريق نفسها. يجب تقديم الموازنة السنوية خلال الأربعة أشهر الأخيرة وقبل شهرين من بداية السنة المالية الجديدة " (نص نظام الهيئات المحلية، 2009).

ويتم العمل في هذا القسم على تبيان مدى مشاركة الموظفين في البلديات في إعداد مقترح الموازنات في البلديات، وخاصة اللواتي لهن علاقة مباشرة بينود الموازنات مثل رئيسات الأقسام والشعب والدوائر ذوي الاختصاص، ومهندسات البلديات، بالإضافة إلى التعريف بالموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي ومدى توجه البلديات نحو تضمين النوع الاجتماعي في خطته التطويرية. وعند البحث عن مدى مشاركة الموظفين في إعداد الموازنات في البلديات،

عقبت بعض الموظفين عند سؤالها عن مدى أخذ مقترحاتهن بعين الاعتبار عند إعداد الموازنة، بأنه يتم استثناءهن من المشاركة في إعدادها، وهذا ما بينته المهندسة إسراء، بقولها: " لا يتم سؤالها، ويجهزها المحاسب دون إخباري، رغم أنني طالبت بالإطلاع عليها أكثر من مرة قبل أن يضع الأرقام الخاصة بالمشاريع لكن دون جدوى، ما تسبب بالكثير من المشكلات حيث يضع المحاسبي أرقامًا تقديرية توقعنا في خلل كبير بين الإيرادات والمصروفات".

4.5 دور وزارة الحكم المحلي الفلسطيني ووحدة النوع الاجتماعي في تعزيز إدماج النساء في العمل البلديات وتطوير قدرتهن المهنية

إنشاء وحدات النوع الاجتماعي وهدفها

تمّ العمل على مأسسة وحدات النوع الاجتماعي في الوزارات والمؤسسات الرسمية ضمن الهياكل التنظيمية للمؤسسات، ولتحقيق الهدف المرجو من ذلك فقد تمّ العمل على تطوير قدرات كوادر هذه الوحدات بمجال عملهم؛ من أجل دعم إدماج قضايا النوع الاجتماعي في مؤسساتهم. ومن أجل تحقيق ذلك طالبت وزارة المرأة باستصدار عدة قرارات من مجلس الوزراء لاستحداث هذه الوحدات، أهمها قرار رقم (09/12/15م.و.أ.ق) لعام 2005م والخاص بإنشاء وحدات للمرأة.

تلاه قرار رقم (12/65/08م.و.س.ف) لعام 2008م وأهم ما جاء فيه إلغاء مسمى وحدات المرأة وتعديلها لوحدات النوع الاجتماعي وتحديد الهيكل التنظيمي والمهام للوحدات، ثمّ قرار رقم (12/56/08م.و.س.ف) والخاص بالمصادقة على ورقة استراتيجية شاملة لصياغة وتنظيم أعمال وحدات النوع الاجتماعي (وزارة شؤون المرأة، 2020).

تمّ انشاء وحدة شؤون المرأة في وزارة الحكم المحلي استناداً لقرار مجلس الوزراء رقم (12) في عام 2006م واعتمادها على الهيكلية ومرجعيتها مكتب الوزير، وتمّ اعتماد منسقين للدائرة في المديريات في المحافظات كافة، وتعمل وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الحكم المحلي ضمن استراتيجيات لزيادة مشاركة المرأة في المجالس البلدية من خلال تمكينها بشكل فاعل لردم

فجوة النوع الاجتماعي في مجالات الحكم المحلي الفلسطيني كافة، بهدف النهوض بواقع المرأة الفلسطينية وضمان حقها بالترشح والانتخاب، بالإضافة إلى تطوير قدرات عضوات مجالس الهيئات المحليّة وتمكينهن من خلال برامج تدريبية في مختلف مجالات الحكم المحلي، وتوعيتهن بقوانين الحكم المحلي والتي بدورها تعزز ثقة المرأة بنفسها وقدراتها (وزارة الحكم المحلي، 2019).

نستنتج مما سبق، أنّ وزارة الحكم المحلي لم تتبنّ أيّة استراتيجيات لدعم وتطوير الموظفات في البلديات، وأنّ الوزارة ممثلة بوحدة النوع الاجتماعي تستهدف تمكين عضوات المجالس البلدية بشكل أساسي.

لذلك ارتأت الباحثة ضرورة تضمين عدد من الدوائر من ذوي الاختصاص في وزارة الحكم المحلي لعينة البحث في المقابلات بما ينسجم مع التحدّيات التي أظهرتها العاملات في البلديات للاطلاع على موقف الوزارة من هذه التحدّيات ومدى استجابة وحدة النوع الاجتماعي لقضاياهن.

وبناء على نتائج المقابلات السابقة، نخلص إلى نتيجة رئيسة مفادها أنّ الموظفات في البلديات يواجهن تحديات مختلفة من عدة نواحي، وأنّ الموظفات وإن استطعن التغلب على التحدّيات الاجتماعية بشكل بسيط بسبب التطور الفكري لدى المجتمع المحلي الذي بات يتقبّل دخول النساء إلى المجال العام، والأوضاع الاقتصادية التي باتت بحاجة ماسة لمشاركة المرأة في توفير دخل مادي إضافي لتوفير متطلبات الأسرة، إلا أنّها ما زالت تعاني التفاوت الحاصل بين الإطار النظري للقانون وتطبيقه على أرض الواقع، مما يتسبّب في وجود العديد من التحدّيات والمعوقات أمام المرأة في الوصول إلى المستوى المهني المطلوب.

وقد حققت الدّراسة هدفها في الوصول الى موضع التحدّيات التي تواجه الموظفات في البلديات، والتعرف على تطلعاتهن بشكل دقيق من خلال المقابلات، حيث خرجت الدّراسة بتوصيات طالبت ببعضها الموظفات، إذ تعتبر هذه الدّراسة - من وجهة نظرهن - هي الدّراسة الوحيدة

التي تناولت قضاياهن، وعبرت المبحوثات من خلالها بمطالبهن بالإصلاحات الادارية والقانونية، وهذا يتفق مع ما نادى به النظرية الليبرالية من مساواة بين الجنسين في المجال العام، والمتمثل بإزالة العقبات التي تحول دون تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة من خلال التّدخل الحكومي وإصلاح الدستور بما يحقق المساواة على أرض الواقع.

استناداً لما توصلت إليه النتائج نجد أنّ التحدّيات القانونية والإدارية وبيئة العمل داخل المؤسسات تنصدر التحدّيات الأخرى (تحدّيات اجتماعية أو اقتصادية أو أسرية) ويتوافق ذلك مع ما جاء في دراسة (جبر، 2005) من نتائج، إذ إنّ الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية كانت مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب الأهمية كما يلي: (الصعوبات القانونية، والصعوبات السياسية، والصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية). وفي الوقت ذاته نجد أنّ نتائج المقابلات في الدراسة الحالية اختلفت مع دراسة كل من (سلطان، وأخريات، 2016) والتي توصلت إلى أنّ العاملات يواجهن صعوبات اجتماعية واقتصادية بالدرجة الأولى، ومن ثمّ صعوبات أسرية وإدارية وقانونية، ودراسة (المجالي، 2018) والتي توصلت إلى أنّ التحدّيات الاجتماعية والأسرية تنصدر التحدّيات القانونية والإدارية التي تواجه النساء العاملات.

بالإضافة لما سبق، فإنّ النظرية النسويّة الليبرالية أيضاً نادى بضرورة مشاركة المرأة في المجال العام مع تعديل القوانين والتشريعات التي تؤكد على حق المرأة في المشاركة في المجالات المختلفة؛ من أجل إحداث التغيير المطلوب تجاه قضايا المرأة، وإزالة التمييز من خلال سلطة القانون. إذ إنّ المرأة في المجتمع الأبوي تعاني من النظرة النمطية السلبية، وينظر إليها على أنها في مكانة اجتماعية أدنى من الرجل، وأنّ الرجل أقدر وأكفأ من المرأة في المجال العام، لذلك كانت دعوة الليبرالية إلى ضرورة التعديل في القانون لضمان حصول حقوق المرأة وفق سلطة شرعية تقاوم النمط الثقافي السائد حول خروج المرأة من الحيّز الخاص إلى العام وهو القانون، إذ اعتبرت الليبرالية أنّ القوانين الموجودة تكرّس التفرقة بين الجنسين.

ونرى هنا أنّ النظرية النسوية الليبرالية جاءت بحلول مناسبة للمرأة العاملة في البلديات؛ إذ بيّنت نتائج الدراسة أنّ التحدّيات القانونية والإدارية تعتبر من أهم التحدّيات التي تواجه الموظفات، بالرغم من أنّ الجانب الإداري يطغى على الجانب القانوني، ولكن لا نستطيع فصل الجانب الإداري عن القانوني؛ وذلك لأنّ البلديات تحتكم إلى إطار قانوني مزدوج وبالتالي هناك العديد من الثغرات التي يستغلها أصحاب القرار لتنفيذ قراراتهم الإدارية دون رقابة؛ لذا فإنّ الإصلاح القانوني والذي يفرز إصلاح إداري يعتبر من أهم الحلول الواقعية التي نادى بها النسوية الليبرالية لمواجهة هذه التحدّيات في محاولة لتحسين ظروف النساء والعمل على إحداث تغيير في الظروف والأدوات، دون تغيير للنظام من خلال دراسة التحدّيات التي تواجه الموظفات والعمل على تنقيح المواد القانونية بما يتناسب حاجة وحقوق الموظفات.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

ملخص النتائج والتوصيات

5.1 النتائج

خلصت النتائج التي توصلت اليها الدراسة لما يلي:

1. التحديات الاجتماعية التي تواجه الموظفات تمثلت بما يلي:

- أنّ العاملات يواجهن تحديات اجتماعية من أهمّها النظرة السلبية لعمل المرأة.
- تتعرّض المرأة لاضطهاد مزدوج في محاولتها التوفيق بين الظروف المهنية والمتطلبات الاجتماعية والأسرية.

- أنّ نصيب النساء من التعيينات في البلديات قليل جداً إذا ما قورنت بفرص الرجال.

2. التحديات الإدارية والقانونية التي تواجه الموظفات في بيئة العمل:

- لم يعد المشرع القانوني على أساس جندي في بعض بنوده، ولا يوجد وضوح في بنود القانون فيما يختص بنسبة علاوة طبيعة المهنة للمهن المستحدثة.
- يوجد مسميات وظيفية لجميع الموظفات، ولكن لا يوجد وصف وظيفي واضح.
- تباينت بنود عقود التوظيف بما يختص بالإجازات من هيئة محلية إلى أخرى.
- هناك تخوف من تعاقب المجالس البلدية، وتأثره بالمحسوبية، ممّا قد يؤثّر قرار المجلس البلدي الجديد على الاستقرار الوظيفي للموظفات.
- هناك تمييز قائم على الجنس في فرص التدريب.
- يتم استثناء 85% من الموظفات من المشاركة في إعداد الموازنة السنوية للبلدية.

3. نتائج خاصة بوزارة الحكم المحلي

- لم تتبن وزارة الحكم المحلي أي استراتيجيات لدعم وتطوير الموظفين في البلديات.
- ضعف استهداف الموظفين في التدريبات التي تقوم بها وزارة الحكم المحلي، والتدريبات الحالية لا تلبي احتياجات الموظفين بشكل كاف من حيث الكم والنوع.
- لا يوجد لدى الموظفين أو رؤساء البلديات أدنى معرفة حول مهام وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الحكم المحلي.

5.2 التّوصيات

- تركز التوصيات الواردة على تمكين المرأة العاملة من الحصول على أبسط حقوقها الوظيفية وتلقي الدعم الكامل من قبل وزارة الحكم المحلي على ما يلي:
- يتوجب على صندوق إقراض وتطوير البلديات الحفاظ على بعض معايير رفع التصنيف للهيئات المحلية بقدر احتوائها موظفات إناث، وبقدر تواجدهن في وظائف الفئة العليا.
 - تنفيذ برامج تدريبية على المستوى المهني والتخصصي، مع مراعاة إشراك الموظفين في تحديد احتياجاتهن من التدريبات والبرامج والأنشطة اللازمة.
 - التركيز على قضايا الموظفين الإدارية والقانونية في جولات التوجيه والرقابة التي تقوم بها وزارة الحكم المحلي على البلديات (تدقيق من منظور النوع الاجتماعي).
 - تطوير وتحسين البيئة المؤسسية في البلديات بكل أبعادها بما يخدم موظفات البلديات.

قائمة المصادر المراجع

المراجع العربية

أبو الحاج، نبيل: الأدوار الجندرية وأثرها في التنشئة الإجتماعية، صحيفة الرأي، عمّان، الأردن 2012.

اسماعيل، عبد الكريم سعيد: دور الهيئات المحلية الفلسطينية في تعزيز المشاركة وإحداث التنمية السياسية. (رسالة ماجستير) كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين 2005.

الأمم المتحدة: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.-(سيداو)، 1981.

الأمم المتحدة، المرأة والسلام والأمن، 2019.

بدرانة، علاء: قراءة نص المرسوم الرئاسي بشأن المصادقة على اتفاقية سيداو. معا، فلسطين 2019.

بدر، اشرف؛ حسين، حمدي؛ شبيطة، ريماء؛ الحجار، عائدة: مشاركة المرأة في القوى العاملة، المركز الفلسطيني لأبحاث السياسات والدراسات الاستراتيجية-مسارات رام الله، فلسطين، 2016.

بدران، منى فريد: تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة العربية في وسط عالم العمل المتغير، منظمة العمل الدولية، 2017.

البرغوثي، بلال، جبارين، سامي: التمييز في الوظيفة العامة دراسة فقهية قانونية تحليلية للواقع في فلسطين، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين. رام الله، فلسطين 2007.

جاد، إصلاح: المرأة الفلسطينية والوضع الراهن، معهد دراسات المرأة، جامعة بيزيت، رام الله، فلسطين، 2000.

جبر، دينا فهمي: الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين 2005.

الجرباوي، علي: دور البلديات في فلسطين، مجلة الدراسات الفلسطينية. 3 (9) 1992.

جعفري، رهام: دعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للأولويات التنموية للنوع الاجتماعي في القطاع الحكومي الفلسطيني بعد أوسلو، كلية الدراسات العليا، جامعة بيرزيت 2012.

الجهاز المركزي للإحصاء المركزي الفلسطيني: مسح القوى العاملة الفلسطينية، رام الله، فلسطين، 2019.

الجهاز المركزي للإحصاء المركزي الفلسطيني: مسح القوى العاملة الفلسطينية، رام الله، فلسطين، 2020.

الحدث: المرأة العاملة الفلسطينية تتعرض لإجراءات تمييز فاضحة في التشغيل والأجور وساعات العمل وانتهاكات صادمة لحقوقهن. العدد 81 2017.

الخروف، أمل محمد: أبعاد النوع الاجتماعي في المجلس الأعلى للشباب ومديرياته المختلفة (ملخص)، مجلة العلوم الاجتماعية، الجامعة الأردنية 3(3) 2010.

الدبابنة، عبير بشير؛ العواودة، أمل سالم: واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع الخاص: دراسة تحليلية لمجموعة شركات نقل (ملخص) قاعدة البيانات العربية الرقمية. المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، مج. 5، ع. 1، ص ص. 15-36. 2012.

ديوان الموظفين العام، 2020

رازم، نائلة قاسم: واقع الآليات الوطنية للنهوض بأوضاع المرأة الفلسطينية 1996-2008. (رسالة ماجستير)، معهد دراسات المرأة، جامعة بيرزيت، 2010.

رحال، عمر: مشاركة المرأة: بين القوانين والموروث الاجتماعي، مركز حقوق الإنسان والمشاركة الديمقراطية، شمس، 2010.

زمايرة، بدر سعيد: التطور القانوني في النظام الانتخابي للهيئات المحلية في دولة فلسطين (رسالة ماجستير). كلية الدراسات العليا، جامعة القدس، فلسطين، 2013.

سلطان، سعدية؛ القدسي، دينا عبد الحميد؛ المحتسب، لينا حسام الدين: الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في جامعات جنوب الضفة الغربية من وجهة نظرهما. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية 24(1)، 99-199 غزة، فلسطين 2016.

سلهب فاتن: حقوق المرأة الفلسطينية بين اتفاقية سيداو والتشريعات الفلسطينية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين 2017.

سمحة، عمر: النظام المحلي الفلسطيني هل من تقاليد انتخابية؟ دنيا الوطن. 2011.

شبانة، لؤي؛ صالح، جواد: تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة، مركز المرأة للدراسات والتوثيق، رام الله، فلسطين، 2008.

شعشوع، حنان: التحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص، مجلة العلوم الاجتماعية. العدد 7. المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية. برلين، ألمانيا 2019.

شلق، هدى الخطيب: أهمية دور المرأة في صنع القرار السياسي، مكتب الشرق الأوسط لمؤسسة هينرش بل، بيروت، لبنان 2017.

صوافطة، شيرين: مدى فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية. (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين 2017.

عبد العاطي، صلاح: الحكم المحلي والهيئات المحلية في فلسطين، الحوار المتمدن. 2005.

عبد العظيم، صالح سليمان: *النظرية النسوية ودراسة التفاوت الاجتماعي*. مجلة دراسات، المجلد 41، 2014.

عبد المنعم؛ هبة، قعلول؛ سفيان: *محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية*، صندوق البنك الدولي، 2018.

عبيد، شاهر، ربايعة، سائد؛ حبش، جمال: *اتجاهات موظفي البلديات نحو أعضاء المجالس البلدية المنتخبة في محافظة جنين*، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات (32)2، 2014.

عجلة، مازن: *المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية - المؤشرات والمحددات*، مجلة جامعة الأزهر 14(1)، غزة 2016.

العضايلة، علي: *المشكلات الإدارية التي تواجه المرأة الموظفة في القطاع العام الأردني*. مجلة أبحاث اليرموك، 14(4) 1998.

العكر، المحتسب: *التحديات النفسية والاجتماعية التي تواجه المرأة الإدارية في جامعة الأقصى*، غزة، فلسطين، 2020.

عوض، محسن: *القانون الدولي لحقوق الإنسان والحقوق المترابطة*. في فرحات محمد نور (تحرير). *الدليل العربي*. (ص ص 41-80). المنظمة العربية لحقوق الإنسان 2005.

فراج، أحمد: *تطور قطاع الحكم المحلي من حقبة الدولة العثمانية إلى مواجهة الاحتلال الإسرائيلي*. مجلة أفاق برلمانية 17(4): المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية - مواطن، رام الله 2013.

القاروط، محمد: *مقالات في الإدارة وعن الهيئات المحلية - هيئتنا المحلية صباح الخير، البيرة*: وزارة الحكم المحلي، 2008

قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000)

قطب، رولا: دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية (1995-2010). (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2012.

لجنة الانتخابات المركزية: تقرير الانتخابات المحلية 2017، رام الله، فلسطين، 2017.

المجالي، أمال ياسين: المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك في المملكة الأردنية الهاشمية. مجلة دراسات، الجامعة الأردنية 45 (2) 2018.

معهد الولايات المتحدة للدراسات (2018).

https://www.usip.org/sites/default/files/2020-09/20200924-gender_inclusive_framework_and_theory-arabic.pdf

معهد باسل فليحان المالي والاقتصادي: الإدارة المالية للبلديات. 2016.

مقبل، رائد فريد: أثر انتخابات الهيئات المحلية الفلسطينية في تفعيل المشاركة السياسية من عام 2004 إلى 2009، (رسالة ماجستير). كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2010.

<https://news.un.org/ar/story/2018/03/1003832>، منظمة العمل الدولية،

مؤتمن، منى؛ هندي، نائل؛ صالح، حسين؛ معاينة، روان: تدقيق واقع إدماج النوع الاجتماعي في القطاع العام في الأردن (ملخص)، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة 2010.

الهلباوي، خميس: اتفاقية سيداو وحقوق المرأة، اليوم السابع، 2009.

وظائفي، فانتة: تقرير تحليلي لواقع المرأة في قطاع الحكم المحلي، وزارة شؤون المرأة ووزارة الحكم المحلي 2016.

وكالة الأنباء والمعلومات الفلسطينية-وفا: عمالة المرأة في فلسطين. 2020.

Fathima, Aroosiya, M: *A Study on Work-Life Balance of Working Women with Special Reference to Government Schools and Divisional Secretariat in Nintavur* (Abstract). **Global Journal Of Management And Business Research** 2018.

Hussain, Iffat: *Problems of Working Women in Karachi*. **Pakistan, Cambridge Scholars Publishing**, UK 2008.

Jamali, Dima ; Sidani, Yusuf; SaifAlden, Assem: **Constraints facing working women in Lebanon: An insider view**. American University of Beirut, Beirut, Lebanon 2005.

Jeffries, Vincent and Ransford, H. Edward. (2006) *Equal career opportunities for women*, **academy of management journal**, 37 (1) pp: 46-67 2006.

Meyer, Herbert H. and Lee, Mary Dean. (2010) *Women in traditionally male jobs: the experiences of ten public utility companies*. **r&monograph 65 Administration Quarterly**, Vol.(18), No.(7), pp:17– 2010

Ohlott, P. J., Ruderman, M.N. and McCauley, C.D. (2008) *Gender differences in manager, development job experiences*, **academy of management journal**, 37 (1): 46-67 2005.

Owen, G, Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (2009) *The relationship between the problems faced by working women and organizational citizenship behavior*, **Journal of Applied Psychology**, 81, 219-227 2009.

Shortridge, K. (2007) *Men and Women of the Corporation psychological abstracts*, Vol. 73, No. 10, pp: 218-229 2007.

الملاحق

ملحق (1)

الاستبانة

اسئلة لمقابلات الموظفين في البلديات وذي الاختصاص من البلديات والوزارات استكمالاً لرسالة ماجستير بعنوان

التحديات التي تواجهها النساء العاملات في البلديات " (بلديات محافظ جنين نموذجاً)

اعداد: نادية عبد الهادي عتيق

اشراف د. سماح صالح، د. عمر رحال

اهداف الدراسة:

1. التعرف على التحديات الاجتماعية التي تواجه النساء العاملات في البلديات.
2. التعرف على التحديات القانونية والإدارية التي تواجه النساء العاملات في البلديات.

معلومات عامة:

اسم التجمع السكاني:

اسم البلدية:

عدد الموظفين الذكور _____

عدد الموظفات الاناث _____

المجموع الكلي _____

تاريخ الزيارة: // م

الساعة:

القسم الاول: اسئلة المقابلات للموظفات:

اولا: البيانات الشخصية:

الاسم الاول: _____

العمر: _____

* الحالة الاجتماعية: عزباء متزوجة مطلقة منفصل

* المؤهل العلمي: اقل من ثانوي - ثانوية عامة بكالوريوس - ماجستير فاعلى

* مكان السكن: مدينة - قرية / بلدة داخل الجدار - قرية/ بلدة خارج الجدار - مخيم - خربة

* مكان العمل: نفس التجمع السكاني --- من خارج التجمع السكاني

* موقع العمل من جدار الفصل العنصري: خارج الجدار - داخل الجدار (الدخول بلدية برطعة الشرقية بالعينة)

* الحالة الوظيفية: موظفة مصنفة ومثبتة - موظفة مثبتة غير مصنفة --- موظفة بعقد

* المسمى الوظيفي: _____

* تاريخ المقابلة: / / م الساعة:

ثانياً: أسئلة المقابلة لموظفات البلديات

1. كيف علمت عن الوظيفة؟

2. منذ متى وانت تعملين في البلدية؟

3. من هي الجهات التي تكونت منها لجنة المقابلة؟ وهل تضمنت نساء في اللجنة؟

4. هل واجهت صعوبات/ دعم على الصعيد الاسري للعمل في البلدية (هدف 1+5)
5. هل سبق لك الاطلاع على الاطر القانونية الخاصة بالهيئات المحلية؟ (هدف 2)
6. في حال كنت موظفة على بند العقود، هل تم اطلاعك على بنود العقد اثناء المقابلة؟(2)
7. هل تتقاضين راتب وفقا للحد الادنى للاجور؟(2+3)
8. هل هناك فرق في الرواتب او العلاوات او المكافآت بينك وبين نظرائك من الموظفين الذكور؟
9. هل سبق تم استهدافك بالتدريب من قبل وزارة الحكم المحلي؟
10. هل يتم ترشيحك لحضور الدورات التدريبية او مهام عمل سواء الداخلية او الخارجية؟
11. هل يتم اشراكك بالفعاليات والانشطة التي تنفذها البلدية سواء بالحضور او التخطيط او التنفيذ؟
12. هل يتم اخذ اقتراحاتك بعين الاعتبار عند اعداد الموازنة؟(للمحاسبة، رئيسة شعبة فاعلى
13. هل هناك معوقات من اي شكل تحول دون وصولك للمراكز العليا في البلدية؟
14. هل هناك تقبل من قبل العاملين الرجال في تلقي التعليمات من المرأة (رئيسة شعبة فاعلى
15. هل انت حاصلة على تامين صحي؟
16. هل يتم منحك اجازات بانواعها؟(اذا كانت الاجابة لا فكيف يتم التعامل مع اجازاتك المرضية او الطارئة؟ الموظفين بعقود)
17. هل هناك علاقة بين التوظيف والواسطة و محسوبيات اعضاء المجلس البلدي من وجهه نظرك؟

18. هل هناك تأثير لنظرة المجتمع على الية اختيار الموظفين من قبل اللجنة المختصة؟
(ذكورية، ثقافية، عشائرية، تنظيمية)

19. هل يتم التواصل من وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الحكم المحلي؟

20. هل تشعرين ان هناك تمييز ايجابي/ سلبي في العمل من قبل المسؤولين كونك انثى؟

21. هل تعملين ساعات عمل اضافية؟ اذا كانت الاجابة نعم فهل هي بارادتك الحرة؟ وهل هي منصفة من ناحية الوقت / الاجور برائيك

22. هل يتم استدعائك لحضور الاجتماعات الادارية (للموظفات رئيسة شعبة واعلى)

23. هل تعملين في اطار وصف وظيفي محدد؟ اذا كان نعم فهل يتسق مع الذي تقدمتي للوظيفة بناء عليه إن وجد.

24. ما هي التحديات التي تواجهينها في العمل في البلدية من وجهه نظرك؟

25. هل يتم مراعاة الوضع الصحي الخاص بالمرأة (فترة الدورة الشهرية، الحمل، اخرى)

* هل يوجد دورات صحية مخصصة للاناث؟

26. هل سبق وان تعرضتي للتحرش أو مضايقة أو أي فعل غير مرحب به سواء على الصعيد النفسي أو الجنسي أو اللفظي او الجسدي من قبل الرجال في بيئة العمل(زملاء، اعضاء مجلس بلدي، مراجعين).

27. هل تشعرين بالامان الوظيفي سواء من حيث بيئة العمل، أو الاستقرار الوظيفي؟
الاسباب؟(قد تكون الاجابة ايجابية او سلبية)

28. هل تجددين الدعم الكافي من قبل مسؤولي التطوير الوظيفي؟

29. هل هناك صعوبات تواجهينها في العمل كونك امرأة لم يتم ذكرها؟(خاصة)

30. ما اسباب تدني الكادر الوظيفي في البلديات بوجهة نظرك؟
31. هل تواجهين صعوبات / امتيازات بسبب تدني الكادر الوظيفي من النساء؟
32. هل تتركين العمل في البلدية اذا اتاحت لك الفرصة للعمل في مؤسسة اخرى بنفس المسمى الوظيفي والراتب؟ ولماذا؟
33. هل تشجعين النساء للعمل في البلدية؟
34. هل تواجهين صعوبة في المواصلات الوصول الى مقر البلدية؟
35. هل تواجهين صعوبة في الوصول الى مكان عملك بسبب الاحتلال الاسرائيلي؟
- اضافات اخرى....

القسم الثاني: اسئلة رؤساء البلديات او من ينوب عنهم (مدير البلدية، لجنة التوظيف):

- * برأيك هل الأفضل توظيف الرجل أم المرأة في البلدية؟ ولماذا؟.
- * ما هو السبب في تدني عدد الموظفات في البلدية من وجهه نظرك؟
- * هل الموازنة في البلدية حساسة للنوع الاجتماعي؟
- * كيف يتم التعامل مع اجازات الموظفات بعقود؟(لا يوجد لهن اجازات)
- * ما رايك بتولي المرأة للمناصب في المستويات العليا في الهيئات المحلية؟
- * هل يتم استهداف العاملات لحضور ورش العمل والورش التدريبية؟
- * هل يتم ترشيح الموظفات في مهمات السفر الخارجية؟
- * هل يتم مراعاة النوع الاجتماعي في لجان التوظيف(اشراك نساء ضمن لجنة المقابلات)؟

القسم الثالث: اسئلة المختصين بوزارة الحكم المحلي وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الحكم المحلي:

- * ما هي الاجراءات التي يتم اتخاذها في الوزارة لتطوير قدرات الموظفين في البلديات؟
- * ما هو الدور الذي تقوم به وحدة النوع الاجتماعي لتعزيز دور الموظفين في البلديات؟
- * هل يتم ادراج قضايا النوع الاجتماعي في برنامج جولات الرقابة على البلديات؟
- * هل يتم متابعة ظروف بيئة العمل للموظفات من قبل وزارة الحكم المحلي؟
- * هل يتم تخصيص دورات تدريبية للموظفات من قبل وزارة الحكم المحلي؟
- * هل تقوم الوزارة بتزويد الموظفين بمنشورات توعوية بحقوقهن؟
- * هل تتبنى الوزارة استراتيجية معينة لمعالجة تدني الكادر الوظيفي في الهيئات المحلية؟ اذا كانت نعم فما هي؟
- * هل تقوم وزارة الحكم المحلي بمتابعة قضايا العاملات في البلديات بكافة المستويات؟ ما هو دور وحدة النوع الاجتماعي لدعم ومساندة الموظفين في البلديات؟
- * هل تقوم الموظفين في البلديات برفع قضاياهن إلى وحدة النوع الاجتماعي؟؟ ان الاجابة نعم فكيف يتم التعامل معها؟

ملحق (2)

كتب تسهيل المهمات

An-Najah
National University
Faculty of Graduate Studies



جامعة
النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

التاريخ: 2019/11/4

حضرة السيد احمد غنيم المحترم
وكيل وزارة الحكم المحلي الفلسطيني

الموضوع: تسهيل مهمة طالبة/ لادبة عبد الهادي باسم عتيق، رقم تسجيل (11659222)
تخصص ماجستير دراسات المرأة

تحية طيبة وبعد ...

الطالبة نادية عبد الهادي باسم عتيق، رقم تسجيل 11659222، تخصص ماجستير دراسات المرأة في كلية الدراسات
العليا، وهي بسلام اعداد الاثروحة الخاصة بها والتي تناولها:
(التحديات التي تواجه النساء العاملات في البلديات)

Challenges and Obstacles Facing Working Women in Municipalities: Jenin's Municipalities
as a Case Study

يرجى من حضرتكم تسهيل جهتها في جمع المعلومات والبيانات وتقبل مقابلات شخصية من خلال الدوائر
المختصة بوحدة النوع الاجتماعي في وزارة الحكم المحلي الفلسطيني، وذلك لانجاز مشروع البحث.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

مع وافر الاحترام ...

أ.د. ناجي قنطنج

عميد كلية الدراسات العليا





التاريخ: 2019/11/4

حضرة الأستاذ راغب ابو ديك المحترم
مدير مديرية الحكم المحلي / جنين

**الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة/ نادية عبد الهادي قاسم عتيق، رقم تسجيل (11659222)
تخصص ماجستير دراسات المرأة**

تحية طيبة وبعد ،،،

الطالبة/ نادية عبد الهادي قاسم عتيق، رقم تسجيل 11659222، تخصص ماجستير دراسات المرأة في كلية الدراسات العليا، وهي بصدد اعداد الأطروحة الخاصة بها والتي عنوانها:
(التحديات التي تواجه النساء العاملات في البلديات)

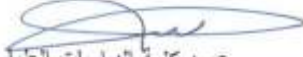
**Challenges and Obstacles Facing Working Women in Municipalities: Jenin's Municipalities
as a Case Study**

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمتها في جمع المعلومات والبيانات من خلال مقابلات شخصية مع ذوي الاختصاص في مديرية جنين، وايضاً الاعاز لبلديات محافظة جنين لتسهيل مهمتها في عمل مقابلات مع رؤساء البلديات والموظفات في كافة بلديات محافظة جنين في مفرات البلديات، وذلك لاتمام مشروع البحث.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

مع وفرة الاحترام ،،،

أ.د. ناجي قطناني


عميد كلية الدراسات العليا





التاريخ: 2019/11/12

الرقم: ٤٨٢

الأخوة رؤساء البلديات المحترمين

تحية طيبة...

الموضوع : تسهيل مهمة الطالبة نادية عتيق (ماجستير دراسات المرأة)

نهدىكم أطيب تحياتنا، إشارة إلى الموضوع أعلاه فإن الطالبة المذكورة
ملتحقه بجامعة النجاح الوطنية ببرنامج ماجستير عنونه (التحديات التي تواجه
النساء العاملات في البلديات) وعليه يرجى تسهيل مهمتها في عمل مقابلات مع
حضرتهن ومع الموظفات لديكم، وذلك لإتمام مشروع البحث.

علما بأن الطالبة المذكورة موظفة في بلدية برقين .

شاكرين حسن تعاونكم

وتقبلوا فائق الاحترام.

راغب أبو دياك

مدير عام الحكم المحلي

محافظة جنين



ملحق (3)

أسماء الهيئات المحلية ورؤساؤها



 وزارة الحكم المحلي
 المملكة العربية السعودية

رقم الهيئات المحلية
 محافظة جازان 1/2021

الرقم	الهيئة المحلية	رئيس الهيئة المحلية	الهاتف	الهاتف	رقم	رقم
1	بلدية جلين	فايز السعدي	2501036 2436965	0599-965648	2433833 2439292	
2	بلدية قبايلية	بلال عبد الرؤوف محمد صافي	2525662 2511806	0599-837500	2526847	
3	بلدية عرابية	أحمد قاضي سليم عارضة	2468929	0599-039352	2468928	
4	بلدية يعبد	أمجد عطاطرة	2462053 2462964	0599-876797	2461111	2505701
5	بلدية مائلون	محمود أحمد محمد رابعة	2516114 2516112	0599-616666	2516113	
6	بلدية الياقوت	اليف إبراهيم محمد خماسة	2442341 2442565 2442490	0597-777686	2442699	
7	بلدية عقيلة الحارثية	صالح يوسف سليم زياد	2448222 2448111	0599-683813	2448220	2447533
8	بلدية سيلة لظهير	أسعد حلقوي قيا تيمور أبو دوك	2505997	0599-076246 0598-559278	2437997	2433189
9	بلدية جبع	توفيق محمد علوانة	2450222 2450455	0592717153	2450222	2450103
10	بلدية القزادة	ديانا مسلم	2510203 2510204 2510935	0599-789328	2510202	2510510
11	بلدية كافر راعي	هازي جمال عبد الرحمن مضم	2466481	0599-305270	2466030	2466271
12	بلدية بركين	محمد صبحي محمد صباح	2505137	0599-262613 0568-100934	2505138	
13	بلدية مرج ابن عامر المشتركة	أحمد غلب عامر زكارنة	2411505 2411493 2411665	0599-887749	2413045	
14	بلدية كافر دان	بلال محمد مرعي	2443666	0598-946617	2443706	
15	بلدية صبة	أمجد خالد رفيع معالي	2453489	0599-837431	2453015	
16	بلدية درملعة القراية	شعان فهدا	2465467	0599-675634	2465466	
					2451445	2451801

ملحق (4)

المقابلات الشفوية

1. علا الحمدان 2019/11/5
2. محمد صباح 2019/11/7
3. نايف خميسة 2019/11/11
4. لين لعلوح 2019/11/11
5. ميس العارضة 2019/11/11
6. رشا عواد 2019/11/11
7. بهية عتيق 2019/11/13
8. جيلان ذياب 2019/11/18
9. ولاء يحيي 2019/11/18
10. غازي ملحم 2019/11/18
11. سناء علاونة 2019/11/20
12. توفيق علاونة 2019/11/20
13. بلال مرعي 2019/11/20
14. نسيبة عابد 2019/11/20
15. هبة زكارنة 2019/11/23

16. احلام أبو الرب 2019/11/23
17. بلال كميل 2019/11/23
18. مي الخالدي 2019/11/26
19. أمجد معالي 2019/11/26
20. سمير زيود 2019/11/26
21. إسراء حواشين 2019/11/26
22. أحمد العارضة 2019/11/30
23. نور لعلوح 2019/11/30
24. نهاية أبو الرب 2019/11/30
25. عبادة العمري 2019/11/30
26. احمد زكارنة 2019/11/30
27. دعاء بدارنة 2019/12/4
28. عائشة حماد 2019/12/4
29. سائد زيد الكيلاني 2019/12/4
30. أسماء خروب 2019/12/5
31. أسعد حنتولي 2019/12/5
32. سهير دلبج 2020/2/5

33. فايز السعدي 2020/2/5
34. اسماء ماضي 2020/2/5
35. سيرين أبو عيشة 2020/2/18
36. شيرين أبو وعر 2020/2/20
37. فاطمة عابد 2020/2/20
38. آية بدارنة 2020/2/23
39. كرمل زعبي 2020/2/26
40. حمدة نعيرات 2020/2/26
41. مجد استيتي 2020/6/8
42. محمد أبو عرة 2020/6/11
43. مصطفى صلاح 2020/6/16

ملحق (5)

تصنيفات الموظفين حسب المسمى الوظيفي

العدد	المسمى الوظيفي	الرقم
1	مديرة دائرة	1
2	رئيس قسم	2
10	موظفات استقبال بمراكز خدمات الجمهور	3
7	موظفات يعملن بوظيفة سكرتيرة	4
6	مهندسة موقع	5
2	مهندس تنظيم وبناء	6
2	موظفتان عاملات تأهيل مجتمعي	7
1	مساعد مستشار قانوني	8
2	محاسبة	9
6	ادخال بيانات	10
1	مراسلة	11

**An- Najah National University
Faculty of Graduate Studies**

**Challenges and Obstacles Facing
Working Women in Municipalities:
Jenin's Municipalities as a Case Study**

**By
Nadia Ateeq**

**Supervisor
Dr. Samah Saleh
Co-Supervisor
Dr. Omar Rahhal**

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements for the Degree of Master of Women Studies,
Faculty of Graduate Studies, An-Najah National University,
Nablus, Palestine.**

2021

**Challenges and Obstacles Facing Working Women in Municipalities:
Jenin's Municipalities as a Case Study**

By

Nadia Ateeq

Supervisor

Dr. Samah Saleh

Co-Supervisor

Dr. Omar Rahhal

Abstract

The main goal of this study is to highlight the various challenges that are facing female employees in Palestinian municipalities: social, legal, and administrative challenges.

The study also aimed to investigate the existence of discrimination based on gender in recruitment system, as well as to check the causes of the decline municipal female employees.

The study population is made up of (40) female working in Jenin Governorate municipalities: the qualitative, historical, and descriptive approaches were obtained in order to achieve the goals of the study and to study the phenomenon as it is. In-depth interviews were adopted as a major study tool for data gathering, as well as previous literature and observations.

The study outlined various challenges facing women employed in municipalities, the most important are legal and administrative challenges, likewise the work environment within organizations were at the forefront of other challenges outside. Also, there is a gender gap in the number of employed women in municipalities compared with the number of men.

As turned out, the municipal council's decision is affected by society's aspect and culture in the employment process, this creates a bias in favor of males. Besides, the municipal council have hand in female's employment and classification decisions. Furthermore, women were absent from superior positions. Also, there is job placement of females in the middle category of jobs as well as men do not accept being headed by a woman, and the intervention of municipal council members in their work creates job dissatisfaction.

Likewise, it was also found that harassment against females in municipalities ranks among the lowest of the challenges they face.

The study recommended that the ministry of local government should engage the gender unit in increase employees and trainers staff and adequate budgetary allocation, as well as it is indispensable to involve gender in training courses and identify their needs for capacity building programs on an ongoing basis, finally it is recommended that the municipal development and loan fund must maintain some criteria for raising the classification of local municipalities in proportion to the presence of females in municipality itself and on-site supervision.

Keywords: municipalities, working women, local governance, challenges