



بناء مؤسسات فاعلة في تعزير المساواة على أساس النوع الاجتماعي

وزارة شؤون المرأة

• تأسست في شهر تشرين ثاني-2003

تعمل على المساهمة في بناء مجتمع ديمقراطي تسوده العدالة الاجتماعية، تتمتع فيه النساء/الفتيات بحقوقهن في المجالين العام والخاص، وتشارك في بناء الدولة المستقلة التي تستثمر بشكل فاعل طاقات مواطنيها ومواطناتها من أجل تحقيق تنمية مستدامة، يشارك فيها ويستفيد من عائداتها كافة أفراد المجتمع.

من خلال العمل على:

تعديل السياسات والقوانين واقتراح قوانين منصفة للنساء.

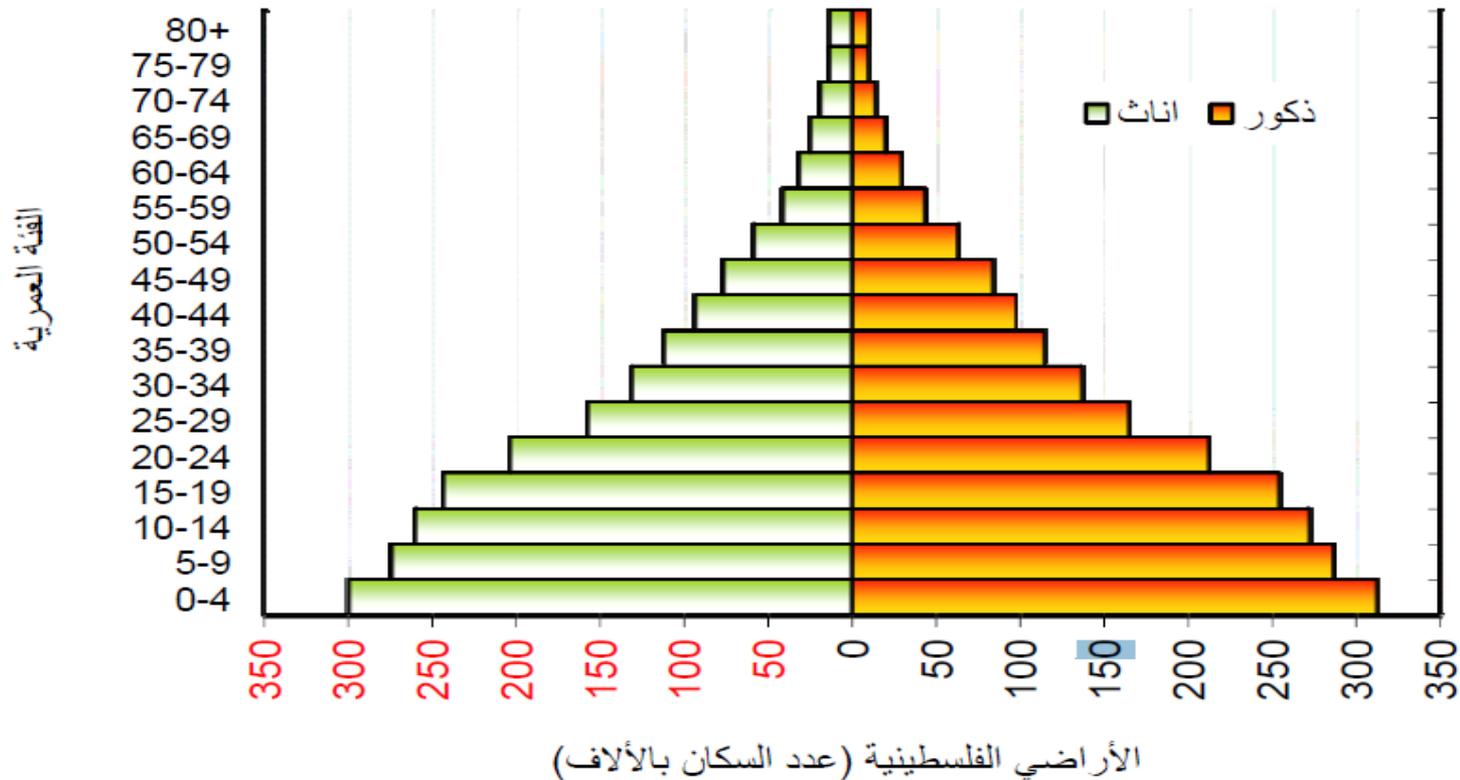
مأسسة ودمج النوع الاجتماعي في المؤسسات العامة.

زيادة مشاركة النساء في مواقع صنع القرار.



شكل (1): الهرم السكاني، تقديرات منتصف عام 2011

Figure (1): Population pyramid, midyear estimates 2011



الاستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة بين الجنسين 2011-2013

• منهجية إعدادها:

- أعدت بالمشاركة بين كافة الوزارات، ومؤسسات المجتمع المدني،
- حيث تم تشكيل فريق وطني، وفريق فني لإعداد الخطة.

من أجل ضمان:

- دمج ومأسسة النوع الاجتماعي في القطاعات المختلفة.
- التنسيق والعمل المشترك بالتركيز على أهداف استراتيجية محددة خلال الفترة 2011-2013.

الاستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة بين الجنسين 2011-2013

من المبادئ الأساسية التي تستند إليها:

- حقوق المرأة جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان.
- تعزيز مفاهيم الديمقراطية، الإنصاف والعدالة.
- تعزيز التمثيل للنساء في مواقع صنع القرار على جميع المستويات.
- النوع الاجتماعي قضية عبر قطاعية.
- الشراكة والتعاون بين كافة الفاعلين (مؤسسات حكومية، غير حكومية، عربية ودولية) من أجل تمتع المرأة الفلسطينية بحقوقها.

الاستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة بين الجنسين 2011-2013

- من أهدافها ومحاورها الأساسية:
- تمكين النساء من التمتع بقانون أسرة وحقوق مدنية تضمن العدالة والمساواة.
- تمكين النساء المقدسيات من المحافظة على حق الإقامة، التنقل والمواطنة في القدس.
- حماية النساء من كافة اشكال العنف.
- رفع شأن النساء الأسيرات والمحررات من أسر الاحتلال.
- رفع نسبة النساء في سوق العمل
- مأسسة النوع الاجتماعي في الوزارات.

آليات الدمج للنوع الاجتماعي وبناء القدرات

وحدات النوع الاجتماعي: تم تأسيسها بقرار مجلس وزراء في
العام 2004 من أجل:

مأسسة واعتماد نظام منهجي شامل ومتكامل في جميع
الوزارات والمؤسسات الرسمية قائم على جسر فجوة
النوع الاجتماعي في جميع القطاعات التنموية في
الوزارت والمؤسسات.

مهام الوحدات

- تضمين قضايا واحتياجات النوع الاجتماعي في خطط وسياسات الوزارات.
- تدقيق ومتابعة البرامج والسياسات من منظور النوع الاجتماعي.
- المشاركة في إعداد الموازنات لضمان استجابتها للنوع الاجتماعي.
- المشاركة في وضع مؤشرات مستجيبة للنوع الاجتماعي ضمن القطاع الذي تعمل فيه الوزارة.
- المشاركة في رفع الوعي وتوطين مفاهيم النوع الاجتماعي داخل الوزارات.

آليات الدمج للنوع الاجتماعي وبناء القدرات

- التدقيق على أساس النوع الاجتماعي: الذي يتم من خلاله فحص مدى استجابة كل من السياسات والأنظمة، الهياكل، والبرامج والمشاريع، والموازنات وقدرات الكوادر للنوع الاجتماعي، ورصد الفجوات واقتراح خطط وتدخلات لجسر هذه الفجوات.
- عملت وتعمل الوزارة على التدقيق في كل من وزارة العمل، الثقافة، الاقتصاد الوطني، الحكم المحلي....

آليات الدمج للنوع الاجتماعي وبناء القدرات

- الموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي
- اللجنة الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة

آليات الدمج للنوع الاجتماعي وبناء القدرات -التدريب:

- تقوم الوزارة بتنفيذ وتنظيم تدريبات في المجالات التالية:
- مفاهيم النوع الاجتماعي
- التحليل بمنظور النوع الاجتماعي: تحليل السياسات، الخطط، المشاريع...
- قراءة القوانين بمنظور النوع الاجتماعي.
- التخطيط بمنظور النوع الاجتماعي
- الموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي.
- الإعلام والنوع الاجتماعي.
- المواثيق الدولية لحقوق الإنسان مع التركيز على حقوق المرأة، وCEDAW.

آليات الدمج للنوع الاجتماعي وبناء القدرات -التدريب:

• من يشارك في التدريبات:

1. في الوزارة الواحدة: نساء ورجالاً، وفي كافة الوحدات والدوائر والإدارات- بشكل خاص مفاهيم النوع الاجتماعي والنوع الاجتماعي كقضية تنموية.

2. قطاعات: إدارات ودوائر مثل: الإعلام، الدوائر القانونية، التخطيط، التدريب، فرق الموازنات، من كافة الوزارات قطاع الأمن، الدفاع المدني،. وتهدف لتعزيز دمج النوع الاجتماعي في قطاع محدد.

آليات الدمج للنوع الاجتماعي وبناء القدرات - التدريب:

3. المستويات العليا من صناعات القرار في الوزارات.
4. برنامج تدريبي خاص بوحدات النوع الاجتماعي.
- إضافة لتقديم الدعم والمساندة المهنية لكل وحدة نوع اجتماعي وفريق فني في كل وزارة على حدة.
5. تدريب المؤسسات النسوية في كافة المحافظات من خلال مراكز تواصل،
6. النساء في مواقع صنع القرار في الوزارات والهيئات المحلية.



التحديات

- الاحتلال وعدم وجود سيادة فلسطينية كاملة وما يترتب من ذلك على صعوبات يفرضها على الأرض، تبقى تهديد لأي تقدم يمكن إحرازه: خاصة العزل للمناطق المختلفة وأثر ذلك على النساء بشكل خاص.
 - عدم وجود قوانين فلسطينية موحدة، وتعدد القوانين التي تخضع لها النساء في فلسطين: مشاريع الأردني، المصري، والاحتلال وما يفرضه من قوانين.
- الثقافة السائدة: لا زال يسودها نظرة تقليدية للنساء وأدوارهن ورغم وجود تغير اتجاهاها لكنه لا زال أقل من المستوى المطلوب. وينطبق ذلك على المؤسسات بما فيها مواقع صنع القرار.

جدول (27): العاملون في القطاع العام في الأراضي الفلسطينية حسب المسمى الوظيفي والجنس، 2010
Table (27): Employees in the public sector in the Palestinian territory by job title and sex, 2010

Job Title	الأراضي الفلسطينية Palestinian territory			المسمى الوظيفي
	المجموع Total	إناث Female	ذكور Male	
Undersecretary Assistant of the Ministry A1	47	3	44	وكيل وزارة A1
Undersecretary of A2	97	5	92	وكيل مساعد A2
Director General A3	100	10	90	مدير عام A3
Director General A4	645	81	564	مدير عام A4
Degree C to A	6,210	1,305	4,905	الدرجة من C إلى A
Degree 1 to 10	75,005	29,124	45,881	الدرجة من 1 إلى 10
Unknown	864	141	723	غير محدد
Total	82,968	30,669	52,299	المجموع

Source: General Personal Council (Civil Employees)

المصدر: ديوان الموظفين العام (الموظفين المدنيين)

12.6% من العاملين في القطاع العام من درجة مدير عام A4 هن نساء، مقابل 87.4% من الرجال في نفس الدرجة.

Women make up 12.6 percent of public sector workers at general manager A4 level compared to 87.4 percent of men at the same level.

المراة والرجل في فلسطين، قضايا وإحصاءات 2011- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني-PCBS

التحديات

- الاعتماد على التمويل الخارجي، وسياسات التمويل.
- دمج النوع الاجتماعي عملية ديناميكية، تتطلب المرونة وتقبل التغيير وإدارة التغيير، لا زالت البنى المؤسساتية والأنظمة بيروقراطية.
- ضعف آليات التنسيق بين المؤسسات المختلفة.
- ضعف عمليات المتابعة والتقييم.

شکرا