

دور ومكانة الكوادر النسائية في المؤسسات الحكومية إشكالات وتوصيات

وقائع ورشة قدّمت لها
مارلين الربضي
٢٠٠٣/١٢/٢٨



دور ومكانة الكوادر النسائية
في المؤسسات الحكومية
إشكالات وتوصيات

مارلين الربضي

تحرير وتدقيق: وسام رفيدي

الطبعة الأولى - شباط/ فبراير - 2004

© جميع الحقوق محفوظة

ISBN 9950-316-14-6



معهد ابراهيم أبو لغد للدراسات الدولية
Ibrahim Abu-Lughod Institute of International Studies

Birzeit University
Tel: +972 2 2982939
Fax: +972 2 2982946
E-mail:
Website:
P.O.Box 14, Birzeit
Palestine

giis@birzeit.edu
www.home.birzeit.edu/giis

جامعة بيرزيت
هاتف: +972 2 2982939
فاكس: +972 2 2982946
بريد الكتروني:
صفحة الكترونية:
ص.ب ١٤، بيرزيت
فلسطين

تم نشر هذا الكتاب بدعم من وكالة التنمية الكندية الدولية

Canadian International Development Agency (CIDA)

التصميم والإخراج الفني: مؤسسة الناشر للدعاية والإعلان - البيرة

الآراء الواردة في هذا الكتاب لا تعبر بالضرورة عن اتجاهات يتبناها
معهد ابراهيم أبو لغد للدراسات الدولية، والجهة الداعمة للمشروع.

المحتويات

| | |
|----|-------------------------------|
| ٥ | ورقة مارلين الربضي |
| ٥ | المقدمة |
| ٦ | المنهجية |
| ٧ | نتائج المجموعات البؤرية |
| ١١ | الروتين اليومي للمرأة الموظفة |
| ١١ | الروتين اليومي للزوج |
| ١٢ | المقابلات |
| ١٣ | دراسة حالة |
| ١٥ | الخاتمة |
| ١٧ | جلسة النقاش |

إيمان جرار

فاتنة الوظائففي

سهام البرغوثي

زهيرة كمال

مازن أسعد

عمر نزال

نتالي حمدان

نبيلة حمدان
رلى أبو دحو
محمود عطايا
وفاء عبد الرحمن
فاطمة الردايدة
رنا أبو صبيح
وليد وهدان
توصيات الورقة

توصيات الورقة والنقاش ٣٠

ورقة مارلين الرضي

موظفة في وزارة شؤون المرأة

المقدمة

إن طرح قضايا المرأة لا يعني معاداة الرجل بأي حال من الأحوال، بل إن الرجل هو الأب والأخ والزوج والإبن، إنما التطرق لقضايا المرأة من منظور النوع الاجتماعي هو إنصاف لها، لتفعيل دورها في عملية التنمية والبناء. ومن سمات النوع الاجتماعي انه مفهوم متغير، والمجتمع هو الذي يغيره وفقا للظروف الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية والبيئية. ويشمل هذا المفهوم المرأة والرجل، وعلاقة كل منهما بالآخر دون التركيز على طرف دون الآخر، ويساعد على التعرف على مجموعة العوامل التي تحول دون وجود تنمية متكافئة بين الرجل والمرأة.

لقد حاولت في هذه الورقة الإجابة على السؤال التالي - عنوان الورشة: كيف يمكن تفعيل وتطوير الكوادر النسائية الشابة في مؤسسات السلطة؟ خاصة وان التنمية هي الهدف الاستراتيجي المعلن لهذه المؤسسات، والمقصود بالتنمية هو تحسين نوعية حياة المجتمع، ويقصد بالمجتمع كلا الجنسين، والتنمية تؤكد على المساواة في الفرص المتاحة بين الرجال والنساء، من حيث الحقوق والواجبات، الحق بالحصول على العمل، الارتقاء بالسلم الوظيفي، الحق بالأجر المتساوي للعمل الواحد، والوصول إلى الموارد والقدرة على التحكم بها.

كما إن مشاركة المرأة في صنع القرار يعني مساهمتها في التخطيط والتنفيذ وتوزيع الموارد، وتهميش المرأة وإبعادها عن مواقع صنع القرار يؤدي حتما إلى إبعاد وتعطيل نصف طاقات وقدرات المجتمع عن المساهمة الفعالة في جوانب الحياة المختلفة، مما يؤثر سلبا على العملية التنموية بمجملها.

المنهجية

اعتمدت في كتابة هذه الورقة على تجربتي الشخصية، وتجربة زملائي وزميلاتي في العمل، واستخدمت بعض الأدوات المنهجية لجمع البيانات لتشخيص المشاكل التي تعاني منها الكوادر النسائية في مؤسسات السلطة الفلسطينية، وكذلك جمع المقترحات حول الحلول لهذه المشاكل، كما استخدمت منهجية تحليل الروتين اليومي لمجموعة من الأزواج والزوجات، والمجموعة البؤرية، والمقابلة شبه المنظمة، وتحليل دراسة حالة.

لذا التقيت بثلاث مجموعات بؤرية، وتم التركيز معها على مناقشة المشاكل الاجتماعية، والنفسية، والاقتصادية التي تعاني منها الموظفات، وكيفية حل هذه المشاكل، كما تم مقابلة ست نساء في إطار المقابلات شبه المنظمة، وتم تعبئة نموذج الروتين اليومي لعشر موظفات ولأزواجهن، أما «دراسة الحالة» فكانت لموظفة تعمل في احدى الوزارات منذ تأسست الوزارة في العام ١٩٩٦ ولغاية الآن، لتكون شاهد عيان على ما تعانيه النساء الموظفات.

وقد اتبعت منهجية التحليل من منظور النوع الاجتماعي، لتحليل المشاكل وطرح الحلول. وتبرز أهمية التحليل من منظور النوع الاجتماعي في قدرته على التعرف على مسؤوليات وواجبات ومهام المرأة والرجل داخل الأسرة والمجتمع، كذلك التعرف على احتياجات المرأة والرجل الناتجة عن الوضع الحالي، وعن آماليهما في وضع أفضل، وقد تناولت في الورقة مشاكل واحتياجات المرأة دون الرجل بحكم موضوع الورشة.

أخيرا اعتمدت أسلوب طرح المشكلة وربطها بألية الحل، مع التركيز على الحلول أكثر من وصف الوضع القائم.

نتائج المجموعات البؤرية

كنتيجة للنقاش الذي دار مع المجموعات البؤرية الثلاث تبين أن أهم المشاكل التي تعاني منها النساء الموظفات، هي:

أولاً: النظرة المجتمعية الدونية للمرأة المبنية على دورها الإنجابي، الذي يحدد دورها كأم وزوجة وربة أسرة مسئولة عن كل ما يتعلق بشؤون الأطفال، والزوج، والأعمال المنزلية بكل أعبائها، دون النظر إلى دورها الأخرين (الإنتاجي والمجتمعي). وعليه يعد عمل المرأة خارج المنزل زيادة في الرفاه، وفي أحسن الأحوال لمساعدة الزوج، المعيل الأول للأسرة، لتسيير الأمور المالية للأسرة، علماً بأن التقديرات الأولية تشير إلى أن نسبة النساء اللواتي يرأسن أسر ارتفعت في الأعوام الأخيرة، نتيجة لاستشهاد أو اعتقال الرجل المعيل. والاعتقاد أن قيام المرأة بدورها الإنجابي من حمل وولادة ورعاية أطفال نقطة سلبية، وان هذا الدور هو السبب الرئيسي في ضعف القوة الإنتاجية للنساء مقارنة بالرجال حسب اعتقاد المجتمع.

ولتصحيح وتعديل مكانة المرأة لا بد من تغيير النظرة المجتمعية لها، بإظهار وإبراز ادوار المرأة الأخرى التي لا تقل أهمية بأي حال عن دورها الإنجابي، عبر تسليط الضوء في الإعلام الرسمي وغير الرسمي على أهمية انخراط ومشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية، والسياسية، والثقافية، وهذا يزيد من فرص نجاح التنمية المنشودة في الدولة الفلسطينية المقبلة. كما انه من الضروري العمل على تغيير مفهوم المجتمع بصدد دور المرأة الإنجابي باعتباره دوراً إيجابياً لصالحها وليس العكس، ومن المهم التأكيد بأن تكاثف الجهود بين وسائل الإعلام والمؤسسات الأهلية والقوى السياسية يؤدي إلى تغيير الصورة النمطية للمرأة الفلسطينية.

ثانياً: استبعاد النساء عن مواقع صنع واتخاذ القرار، حيث بلغ عدد النساء في الوظائف الإدارية في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية ١٣٪ من كافة العاملين، و٣٪ في مواقع صنع القرار، علماً أن هنالك ٢٠٢

مدير عام رجل مقابل ٢٦ مدير عام امرأة، أي ما نسبته ١٥,٢٪ من النسبة عامة.*

واعتماد أسلوب التعيين السياسي في الوظائف الحكومية ساهم بتهميش النساء، إذ أن معظم التعيينات من مدير فما فوق هي للرجال، وخاصة إذا أدركنا إن الأحزاب والقوى السياسية الممثلة داخل مؤسسات السلطة ترشح الرجال إلى المناصب العليا من مدراء، ومدراء عامين، ووكلاء، مستثنية النساء.

إن الالتزام بما جاء في وثيقة الاستقلال والقانون الأساسي يكفل المساواة وعدم التمييز بين الجنسين في كافة المجالات، ويضمن تقلد المناصب والوظائف حسب الكفاءة، واعتماد الإعلان عن الوظائف في الصحف ووسائل الإعلام المحلية بدل أسلوب التعيين المقيت، كل ذلك يغدو ضرورة لإتاحة الفرص للنساء للوصول إلى مواقع صنع واتخاذ القرار، عبر الارتقاء بالسلم الوظيفي، واستقطاب وتوظيف الكفاءات النسائية لهذه المواقع.

وتبرز أهمية مشاركة النساء في مواقع صنع القرار في تقويتهم، وتنمية قدراتهم، وزيادة خبراتهم في مختلف جوانب الحياة.

ثالثاً: إن الافتراض أن النساء غير قادرات على الالتحاق بالتدريب، والاستفادة من المنح الدراسية، على اعتبار أن دورها الإنجابي لا يسمح لها بالتغيب الطويل عن المنزل أو السفر إلى الخارج، إن ذلك الافتراض ساهم بشكل أو بآخر بعدم ارتقاء النساء، وكان سبباً مهماً بإحساس النساء أنهن مهمشات، ولا ينظر إلى عملهن باعتباره عملاً جدياً وضرورياً لها وللأسرة وللمجتمع.

* وضعية المرأة الفلسطينية بالاستناد إلى اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة. مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي. ٢٠٠١. ص٧٣

لذا لا بد من توفير الفرص المتساوية للنساء كما للرجال في التدريب ورفع الكفاءة والتأهيل، والرجوع إليها بالسؤال حول إمكانية مشاركتها في التدريب، بدل الافتراض المسبب أنها لا تستطيع المشاركة والتغيب عن المنزل، وخاصة إذا كان التدريب خارج البلاد، كما أنه يجب عند تصميم التدريب الأخذ بالاعتبار وقت المرأة الموظفة، حتى تتمكن من المشاركة في التدريب، خاصة المحلي الذي ننظمه نحن ونتحكم بتفاصيله.

رابعاً: غالباً ما تستنفد المرأة الموظفة إجازتها السنوية للقيام بدورها الإنجابي، أي قضاء الإجازة بين عيادة الأطفال أثناء المرض، ورعايتهم أثناء إجازتهم، كما أن إجازة يوم واحد في الأسبوع غير كافية، إذ تقضي معظم النساء الموظفات يوم الجمعة في تنظيف البيت وإنجاز ما لم يتم إنجازه خلال الأسبوع، وكذلك القيام بالواجبات الاجتماعية... الخ.

يجب سن التشريعات والقوانين التي تأخذ بالاعتبار الدور الإنجابي التي تقوم به ٩٠٪ من موظفات السلطة، تشريعات تنص على اعتبار عيادة الأطفال إجازة مرضية مدفوعة الأجر. وهناك احتياج ملح لان تصبح الإجازة الأسبوعية يومية، يوم لإنجاز الأعمال المنزلية، ويوم لأخذ قسط من الراحة.

خامساً: التوتر والقلق الذي تعاني منه النساء على أطفالهن وخاصة الرضع منهم، نتيجة بُعد الحضانه عن مكان العمل، وعدم قدرة الأم على إرضاع طفلها بانتظام رغم وجود ساعة رضاعة يومية للنساء المرضعات، لكن بُعد الحضانه يحول بينها وبين إرضاع طفلها أثناء الدوام، وهذا يسبب لها الآلام الشديدة. علماً أن مؤسسات السلطة تفتقر للتجهيزات التي تمكن النساء المرضعات من حل هذه الإشكالية بطريقة مرضية صحياً ونفسياً.

لذا لا بد من انشأ الحضانات القريبة من مكان العمل، وخاصة إذا توافر عدد من الموظفات الأمهات في المؤسسة، باعتبار ذلك خدمات مساندة للمرأة العاملة، بحيث تتمكن من إرضاع طفلها أثناء الدوام، مما يحد من توترها وقلقها، ويزيد من إنتاجيتها واستقرارها النفسي، وتركيزها في عملها.

كما إن مشكلة النظافة العامة وخاصة نظافة الحمامات - وان كانت تبدو سخيفة - إلا أنها تؤثر بشكل ما على أداء النساء اللواتي في كثير من الأحيان لا يستطعن استعمال الحمام فترة دوامهن، لعدم ملاءمته للاستعمال. من المعروف أن المرأة تستعمل الحمام أكثر من الرجل خاصة إذا كانت حاملاً، ونتيجة لخصوصية استخدام المرأة لكروسي الحمام، فكثير منهن يرفضن استعماله وهذا يسبب لهن حصر بول، والتهابات في مجراه، وكذلك الإحساس بالضيق والتوتر ونشidan انتهاء الدوام بسرعة. إن زيادة عدد الحمامات وتنظيفها بشكل منتظم، ضرورة ملحة لراحة المرأة وتوفير الجو المناسب لعملها.

سادسا: إن تدني رواتب النساء نتيجة لتدني مسمياتهن الوظيفية يؤدي إلى معاناتهن من الضائقة المالية، وخاصة إذا كان الزوج موظفاً أيضاً، إذ أن التفكير المستمر بكيفية تقليص المصاريف يزيد من أعباءها، فمثلاً، اضطرارها إلى الكي، عدم استطاعتها الاستعانة بمن يساعدها في الأعمال المنزلية، كذلك مطالبتها بتوفير احتياجات الأسرة بأقل تكلفة.

إن زيادة الرواتب، وتوفير الخدمات المساندة للموظفة تساعد على حل مثل هذه المشاكل، فتوفير دكان الموظف، حضانات، رياض أطفال ومغاسل... الخ بأسعار مناسبة يساهم في خفض المعاناة النفسية للنساء، وتوجيه تفكيرهن للعمل المنتج المبدع.

سابعاً: وأخيراً تلعب المحسوبة دوراً تخريبياً داخل مؤسسات السلطة الفلسطينية، وتعاني النساء الموظفات شأنهن شأن الرجال من هذه الآفة التي تتنوع أشكالها وأوانها، حيث الحزبية منها، والعائلية، والشللية، والمناطقية (ضفة وغزة، وعائد ومقيم... الخ).

ولتغيير هذا الواقع من الضروري اعتماد معيار الكفاءة فحسب عند التوظيف، ووجود جهة قانونية تساند الموظفين في حال تعرض أي منهم للعسف الناتج عن المحسوبة. هذه هي أهم المشاكل والضغوط التي تعاني منها الكوادر النسائية العاملة في مؤسسات السلطة الوطنية.

الروتين اليومي للمرأة الموظفة

فيما يلي نموذج للروتين اليومي لمجموعة من النساء العاملات، وهو نموذج تقريبي:

| | |
|---|------------|
| إعداد الفطور للأطفال، والساندويشات للمدرسة. | ٦:٣٠-٦:٠٠ |
| إعداد الأطفال للمدارس، وتحضير نفسها للخروج للعمل. | ٧:٣٠-٦:٣٠ |
| توصيل الأطفال إلى مدارسهم بالاشتراك مع الأب. | ٨:٠٠-٧:٣٠ |
| ساعات دوام رسمية. | ٢:٣٠-٨:٠٠ |
| إعداد وجبة الغداء وتناولها. | ٤:٣٠-٢:٣٠ |
| تنظيف المطبخ. | ٥:٣٠-٤:٣٠ |
| تدريس الأطفال. (وأحياناً يساهم الأب في ذلك) | ٨:٠٠-٥:٣٠ |
| إعداد العشاء، وتحضير الأطفال للنوم. | ٩:٠٠-٨:٠٠ |
| تحضير طعام اليوم التالي، تنظيف البيت، والاهتمام بالغسيل والكي... الخ. | ١١:٠٠-٩:٠٠ |
| نوم. | ٦:٠٠-١١:٠٠ |

الروتين اليومي للزوج

| | |
|---|------------|
| تحضير نفسه، واحتساء القهوة. | ٧:٣٠-٧:٠٠ |
| توصيل الأطفال إلى المدارس والزوجة إلى العمل. | ٨:٠٠-٧:٣٠ |
| دوام في الوظيفة. | ٢:٣٠-٨:٠٠ |
| القيام بالمشتريات (ليس كل يوم)، وتناول الطعام ومتابعة نشرة الأخبار. | ٥:٣٠-٢:٣٠ |
| القيام بالأنشطة الاجتماعية والسياسية، وأحياناً تدريس الأطفال. | ٨:٣٠-٥:٣٠ |
| مشاهدة التلفاز، القراءة، متابعة الانترنت. | ١١:٠٠-٨:٣٠ |

عند إمعان النظر في الروتين اليومي لامرأة موظفة فإنها تقضي بين ١٦ إلى ١٧ ساعة عمل و ٦ ساعات فقط منها مدفوعة الأجر، وما تبقى من هذه الساعات أي ١١ ساعة غير مدفوعة، وغير معترف بها كساعات عمل، ويترتب على ذلك:

- إرهاق جسدي ونفسي للمرأة على مدار العام.
- إنكار ذاتها، وحققها الطبيعي بالراحة والاستمتاع بوقتها.
- الشعور الدائم بالملل.
- الحد من تطور المرأة، فلا وقت لديها للقراءة أو المشاركة بتدريب خارج ساعات الدوام، أو استكمال الدراسة... الخ.

بينما الرجل الموظف الذي لا يعمل إلا بالوظيفة الحكومية، فساعات العمل لديه لا تتجاوز ٩ ساعات (إذا قام بشراء احتياجات المنزل وساهم بتدريس الأطفال)، منها ٦ ساعات مدفوعة الأجر، وهذا يعني توفر الوقت لديه للتطور، والمشاركة الفعالة في الأنشطة المجتمعية، وكذلك السياسية.

إن التعاون بين الرجال والنساء في كافة جوانب الحياة، وتوفير الخدمات المساندة الحكومية والمجتمعية، يوفر للمرأة الوقت الضروري للتطور، ورفع كفاءتها وقدراتها، وتفعيل أدوارها الأخرى، والمشاركة الحقيقية في عملية التنمية المستدامة.

المقابلات

أما المقابلات شبه المنظمة التي أجريت مع عدد من النساء، حيث طرحت مجموعة من الأسئلة عليهن، مع إعطاء الفرصة ل طرح أسئلة أخرى تبرز أثناء النقاش، فكانت نتيجتها إجماع النساء اللواتي تمت مقابلاتهن على:

- إنهن يعانين من التعب والإرهاق المزمنين، والشعور بالملل والإحباط، وخاصة أن الأعمال المنزلية لا تنتهي أبدا.

- الشعور بالمرض والتردد على الأطباء أكثر بكثير من الرجال، والنساء يستنفدن إجازاتهن المرضية والعادية بالكامل قبل انتهاء السنة، عكس الكثير من الموظفين الذين لا يستنفدون إجازاتهم سواء المرضية أو العادية.
 - التذمر الدائم من الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال، مما يؤثر سلباً على الحياة الأسرية.
 - دائمة التوتر والنسيان، ما يؤثر على إنتاجيتها وعملها داخل وخارج المنزل.
 - الرغبة الدائمة بالسفر، باعتبار السفر هو المنقذ الوحيد لها من كل هذه الأعباء، خاصة إذا كان السفر دون مرافقة الأطفال.
 - الإقبال على الشراء كلما سنحت لها إمكانياتها المادية، كنوع من الترفيه عن النفس.
 - الإحساس بأنها مقصّرة بحق أطفالها وزوجها، ولتفادي هذا الإحساس تبذل مجهوداً أكبر لتعويضهم عن ساعات غيابها أو انشغالها عنهم بالإعمال المنزلية.
- وهذا يعني إن هناك إجماع على أن المرأة الموظفة مرهقة، متعبة جسدياً ونفسياً، وهذا ينعكس بطبيعة الحال على أدائها سواء داخل أو خارج المنزل.

دراسة حالة

(...) موظفة في العقد الثالث من عمرها، تم تعيينها بأحدى وزارات السلطة الفلسطينية عام ١٩٩٦، حيث وقّع لها كتاب التعيين قريب لها، ومنذ ذلك التاريخ ولغاية يومنا هذا وهي تداوم في نفس الوظيفة، وعلى نفس الدرجة، وكذلك في نفس الوزارة، لم يتغير عليها شيء سوى انتقال الوزارة من بنائية إلى أخرى.

تصف (...) وضعها قائلة « منذ تعيينت ولغاية يومنا هذا تغيرت رؤية وأهداف الإدارة التي اعلم بها ثلاث مرات، وما زال العمل الذي نقوم به بعيداً عن رؤية الإدارة والوزارة، نجتهد كل عام ونضع خطة سنوية لعملمنا ولكن لا نتقيد بها، ولا أحد يسألنا عن مصير تلك الخطة، كما لا يوجد متابعة وتقييم، سوى تعبئة نموذج ديوان الموظفين، والذي غالباً لا يعبر عن الواقع.

أحياناً قليلة يكون هنالك ضغط عمل، وكثير من الأوقات لا يوجد عمل نقوم به سوى قراءة الصحف اليومية، وإعداد الإفطار، وممارسة هواية النميمة» .

أضافت (...) قائلة « إن الفراغ الذي يعاني منه الموظف/ة يشكل تربة خصبة للنميمة وحياسة المؤامرات والكسل... الخ. منذ سبع سنوات وأنا أقف على نفس الدرجة التي تم تعييني عليها، رغم حصول الموظفين الرجال على الترقية باعتبارهم معيدين ومنتجين أكثر من النساء، هذه كانت إجابة المدير العام للإدارة التي اعلم فيها، عندما سألتها عن عدم ترقيتي منذ توظفت ولغاية الآن، رغم أنني لا اعتقد إننا نستحق الترقية، وينطبق هذا على أعداد هائلة من موظفي وموظفات السلطة، فالعمل الذي نقوم به خلال السنة يمكن القيام به في شهرين، فهذه هي البطالة المقنعة بعينها.

لكن أكثر ما يزعجني النظرة الدونية للمرأة، والتعامل معها كأنها عبء أو عالة على المدير، والموظفين الرجال. مثلاً يُنتدب الموظف الرجل للمشاركة بالورش، والدورات التدريبية، والمؤتمرات، وحضور الاجتماعات، وحفلات الاستقبال، بينما تُنتدب النساء للمشاركة فقط بالورش، التي لها علاقة بالمرأة، باعتبار أن المرأة جاهلة بالقضايا السياسية، والاقتصادية، وانتدابها للمشاركة في تلك الورش محض مضيعة للوقت.

إن إعادة النظر في التنظيم الهيكلي والإداري، ووضع الإنسان المناسب في المكان المناسب، وانتهاج سياسة الإصلاح الجدي، سيؤدي حتماً إلى النهوض بوضع المرأة والرجل داخل مؤسسات السلطة الوطنية، التي هي بحاجة لكل الكفاءات لبناء الدولة المستقلة» .

الخاتمة

تمثل المرأة نصف المجتمع كما أنها مسؤولة عن تنشئة النصف الآخر ورعايته وأعداده للمستقبل، ولذلك يعد وضع المرأة في أي مجتمع كأحد المعايير الأساسية لقياس درجة تقدمه، لاستحالة نمو وتطور وتقدم مجتمع دون مشاركة المرأة الفعالة بعملية التنمية.

إن عدم تضمين النوع الاجتماعي في خطط، وبرامج ومشاريع مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية، يحول دون الأخذ بالاعتبار دور المرأة الإيجابي الذي يترتب عليه الكثير من الأعباء التي غالباً لا يتعرض لها الرجال في المجتمع الفلسطيني. إن انتهاج سياسة التخطيط من منظور النوع الاجتماعي حتماً سيحقق المساواة بين الجنسين، ويعمل على تمكين المرأة الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والثقافي... الخ، وذلك برسم السياسات، وسن التشريعات، وإيجاد الآليات لتحقيق هذه القوانين والتشريعات، وتوفير الموارد التي تكفل تحقيق المساواة بين الطرفين، وتأخذ بالاعتبار خصوصية المرأة.

ملاحظة: توصيات الورقة في ذيل هذا الكتاب (المحرر)

جلسة النقاش

إيمان جرار

نائبة مدير زراعة رام الله - مسئولة الورش في المحافظة

لمست في الورقة مسائل جديدة للغاية، ونتعرض لها باستمرار في المؤسسات التي نعمل فيها. كنت أرغب أن يكون المسئولون هنا حتى يسمعوا ما نقول، وما نسجله من ملاحظات وتوصيات، فهم من يسببون المشاكل لنا ويرتكبون الأخطاء.

القضية الأولى الحضانات. لقد وفرها ديوان الموظفين ولكن تكاليفها عالية ولا تستطيع الموظفة تحمل أعبائها. تعرفون رواتبنا جيداً. أما رياض الأطفال فنعاني جداً، حبذا لو توافر لنا رياض قريبة من أماكن العمل تراعي رواتب الموظفين والموظفات.

مشكلة تعيين الحوامل سأحدث عنها بصراحة: من أبرز مشاكلنا وجود الحوامل - هكذا تعتبرها الوزارة طبعاً، لا أنا! - وُظفت خمس موظفات، فأكتُشف حملهن بعد التوظيف فاعتبرن عقبة! لو كان المسئول يتمتع بموقف متفهم لما تعامل معهن كمشكلة.

بالنسبة لتوصية منح المرأة إجازة يوم إضافي في الأسبوع، فلماذا تُقتصر التوصية على النساء؟ في العالم يداوم الموظفون خمسة أيام، فلماذا نداوم سته؟ يوم الخميس عملياً لا إنتاج فيه، فليكن إجازة.

مارلين

المسألة ليست المرأة أو الرجل، لكن لأن المرأة تتعب أكثر فالاقترح أن تأخذ يوم إجازة إضافي.

فاتنة الوظائف

وزارة الزراعة

كلنا نعرف مشاكل وهموم النساء ولكن السؤال كيف نفعل دور النساء في المؤسسات، وتالياً ما مفهومنا قبل ذلك للتفعيل؟ لو أردنا التقييم الموضوعي فالنساء ينجزن أكثر من الرجال، وهذا نلمسه في الوزارة لدينا. وتفعيل النساء يتطلب قبل كل شيء تفعيل الكفاءة والمهارة لدى النساء، فلو أردنا إشغال موقع مدير أو رئيس قسم فيجب تأهيل من يتسلم ذلك، امرأة كان أم رجلاً، فالمرأة إن لم تكن مؤهلة فمن الخطأ أن تكون في موقعها، ونحن النساء نحتاج لتأهيل حقيقي بمهارات تناسب مواقعنا التي نشغلها.

وقضية أخرى ترتبط بالتأهيل، هي إعطاء المرأة فرص للتعلم في الخارج، ليس من أجل دورة أو تدريب، بل للحصول على الماجستير والدكتوراة فهذه أهم من التدريب مثلاً.

سهام البرغوثي

وزارة التعليم العالي

أفضل ما في الورقة واقعيتها. مشكلة العداة لعمل المرأة ليست لدينا فقط، فمصر التي حلت قضية تعليم وعمل المرأة في الأربعينيات من القرن الماضي، باتت تُسمع فيها اليوم أصوات تطالب بعودة المرأة للبيت!

على مؤسسات السلطة بداية أن تعترف أن وضع المرأة عندنا صعب، وبالتالي على المشرع أن يسن القوانين التي تضمن التمييز الايجابي للمرأة ولو لمرحلة مؤقتة إلى حين تغير الوضع الحالي.

ثم لا بد من تغيير جذري في المجتمع، يبدأ من المناهج والتربية والعائلة، يرتبط أيضاً بتغيير جذري في عقلية الرجل ليحترم عمل المرأة، ويقر بضرورة تحمله لمهام المنزل ليس باعتباره يساعدها، بل باعتبار ذلك مسؤوليته. ومسؤولية التشريع لا تقل عن مسؤولية النقابات إذ تقتضي الضرورة مراعاة مكانة المرأة في التشريع وفي العمل النقابي. وهذا مرتبط كما قلت سابقاً بتغيير موقف الرجل من المرأة العاملة.

النقطة الأخيرة ولا أدري لما سقطت من ورقة مارلين تتعلق بالأنوثة. يعمل كثير من الفتيات معي ويشكون كثيراً من استغلال أنوثتهن في العمل. لن أقول تحرش جنسي ولكن أنوثة المرأة تستغل بكلمة من هنا وتعليق نافر من هناك، يضرب على وتر أنوثتها.

مارلين

هذه سقطت سهواً.

زهيرة كمال

وزيرة شئون المرأة

أشكر معهد أبو لغد على تنظيم الورشة. ما يسعدني أن الفئة المستهدفة من شباب وشابات موجودين هنا، ويسعدني وجود بعض طلبة الدراسات الدولية أيضاً. مشاكل النساء لدينا مشابهة لمشاكل النساء في العالم، والكثير من الدول بدأت باتخاذ الإجراءات للحد منها. المرأة دائماً لديها شعور بالتهديد الوظيفي. الولادة «مشكلة» والحمل «مشكلة» ورعاية الأطفال كذلك وهذا يشعرها بالتهديد الوظيفي، إذ كل ما يرتبط بها كامرأة ينظر له كمشكلة. والنساء يعملن أكثر من الرجال حتى يتجنبن «سماع الحكيم»، وهنا اتفق مع سهام حول استغلال الأنوثة.

فيما يتعلق بالمؤتمرات وورش العمل أتساءل: كم امرأة أتيح لها المشاركة؟

إن هذه المشاركة تطور من ملكات المرأة ومهاراتها وتطور ثقافتها المهنية. المرأة إذا لم تشارك فمعناه أنني لا أتيح لها الفرصة للتطور والتقدم. طلبنا مرة من إحدى الجامعات ترشيح أكاديميين للمشاركة في مؤتمر، لم يتقدموا باسم أية امرأة! وهذه جامعة! لما سألت قالوا: إجازات صيفية ورعاية أطفال! لم يكلفوا أنفسهم عناء سؤال الأكاديميات إن رغبين بالسفر!. ومنهن عمداء كليات ورؤساء أقسام. المهم على النساء أن يسألن عن حقوقهن ويدافعن عنها وينتبهن لما يجري حولهن.

وما يتعلق بالأمومة لا يرتبط فقط بإجازة الولادة وساعة الرضاعة وهذا موجود في القانون، هناك أيضاً عيادة الأطفال وهذا ما يجب أن يؤخذ بالاعتبار فهو يشعر المرأة بالأمان، وتأثيراته على الوضع العام إيجابية وبينة. ثم لماذا لا يعتمد نظام للتطوع في الوزارات؟ من تغيب لحضور دورة تدريب أو ورشة يحل محلها متطوعون من الجامعات لهم بعض الخبرة ومن تخصصات شبيهة. وبالتجربة وبعد دراسة أجرتها شركة بريطانية تبين أنها حققت أرباحاً بملايين الجنيهات عندما استخدمت هذا الأسلوب.

نأتي الآن لموضوع التعيينات. صحيح أن النساء يشكلن ١٢٪ من موقع مدير عام فما فوق، و ١٥.٥٪ من موقع مدير فما فوق، وبمقارنة مع القطاع الخاص فالقطاع العام أكبر مشغل للنساء، ولكن معظم التشغيل في موقع رئيس قسم، أي وبحساب تقسيمات المهام، فالكثير من المهام تقع على عاتقهن، ولكن المردود المالي محدود، وهذا يفتح المجال للطعن بجدوى عملهن، وبالتالي ينبغي المطالبة بالإنصاف وتطبيق قانون الخدمة المدنية، إذ من معاشها لن يتبقى شيء ذو قيمة (١٠٠٠ شيكل) بعد مصاريف الحضانه والمواصلات، فالأفضل أن تقعد في البيت - هكذا يقول لسان حال المعادين لعملها.

وقضية أخرى يجب أن تعمل الحركة النسوية على تحقيقها، فعندما تكون المرأة عاملة ولديها أطفال صغار يجب إنهاء دوامها قبل ساعة من الدوام الرسمي للعناية بأطفالها، للقيام بدور لا يقوم به أحد سواها.

مازن أسعد

مستشار في برنامج الإصلاح للإدارة العامة في السلطة الفلسطينية.

النقاش مهم لكن الخشية أن نقع في مشكلة فقدان الاتجاه. المصادر دائماً محدودة لكل الناس سواء للرجال أو للنساء أو للمجتمع ككل، لذلك يجب معرفة ما نريد بالضبط ووضع برنامج عمل محدد بما يمكننا عمله. بعض المشاكل التي طرحتها مستعصية ويمكنكم اعتبارها معضلة وحلها طويل الأمد، أي أنها مشاكل ذا طابع استراتيجي (تغيير الرجل، الثقافة، والمجتمع). التركيز يجب أن يكون على قضايا عملية، من نوع إذا تقدم للوظيفة خمسة متساوين فلتعطي الأولوية للمرأة. قانون الخدمة المدنية لا ينصف المرأة والرجل، والإصلاح الذي نريده يتعلق بالمرأة والرجل معاً فعنوان الورشة (الإصلاح في مؤسسات السلطة).

يجب أن لا نعزل المرأة في النقاش حول الإصلاح عن قضايا الرجل فالاتقان يواجهان نفس المعضلة. نحن نطرح المرأة كجزء من المشكلة، لنطرحها أيضاً كجزء من الحل ومع الرجل لا وحدها. هناك دوائر للمرأة في مؤسسات السلطة ولكن أنا لا أعرف ماذا يفعلن فيها؟ ورشات كثيرة تعقد ولكنني لا أعرف ما السياسات التي تردن تغييرها. ما أعنيه: أن يكون لديكن برنامج عمل واضح وسياسات واضحة ومحددة ومحدودة، وأن نبتعد عن العموميات قدر الإمكان.

المشكلة ليست في السلطة فقط. في الشركات بالكاد نجد امرأة تترأس الشركة، فالمشكلة في القطاع الخاص والمجتمع ككل. ما أقترحه على وزارة المرأة هو ما قلته: برنامج عمل واضح بما نريده، وضمن جدول زمني بما يمكن عمله. والمشكلة تتعقد إذ ليس لدينا نظام: لا نظام في الوزارات أو المؤسسات الموجودة في القطاع الخاص... وهذا يؤكد حاجتنا لبرنامج عمل وخطة واضحة.

عمر نزال

إعلامي

بداية أسجل ملاحظتي على غياب الأجهزة الأمنية عن النقاش. هذه الأجهزة جزء من السلطة وكان يجب أن تحضر، والحركة النسائية لا تنتبه للأجهزة، والظاهرة هي غياب المرأة عن الحضور في الأجهزة.

جزء من الإشكاليات التي طُرحت طابعه إجرائي وإداري وبالتالي حلوه إجرائية وإدارية (رياض الأطفال، الحمامات، الحضانات ...)، وتلك مسائل من السهل الحصول على حلول لها. الجزء الأكبر من المشاكل يتعلق بنمط الثقافة الاجتماعية السائدة، العلاقات الاجتماعية، والحياة الاجتماعية ذاتها.. واقع السلطة امتداد لهذه الثقافة والعلاقات والحياة، وهذه السلطة بنت المنظمة والأخيرة بنت ذات التكوين الاجتماعي.. وعليه فالمشكلة مجتمعية بالكامل. من هنا ينبغي أن يكون الحل: أي أن نتطلع على المشكلة من فوق. إذا حاولنا حل المشكلة كما لو كانت إجرائية فلن نجد الحلول، فلو افترضنا أننا نطالب بإجازات أكثر للنساء فسيتوقف توظيفهن، لا في السلطة بل وفي القطاع الخاص أيضاً، وبالتالي نحن بحاجة لحل اجتماعي. ليست المسؤولية على عاتق النساء فقط بل هي مسؤولية اجتماعية أيضاً. أين دور النساء هنا؟ لدينا الآن وزارة، وأطر نسائية حزبية وغير حزبية.. والكل يطرح شعارات جذابة ولكن المهم كيف تتجسد على أرض الواقع؟

المسألة الأخيرة أن العمل يجب أن يتوجه للرجل، فلماذا سيتنازل الرجال عن امتيازاتهم أو جزء منها للنساء؟ لسان حال الرجل يقول: انتن أعطيتموني كل هذه الامتيازات فلماذا سأتنازل عنها؟

نتالي حمدان

هيئة شؤون المنظمات الأهلية

نوعية حضور الجلسة دلالة على ثقافة الرجل. أنا حضرت الجلسة الفاتنة وكان حضور الرجال أقوى، اليوم لأن الجلسة حول قضايا النساء كان حضور الرجال محدوداً. هذا يعكس سلبية الرجل تجاه قضايا النساء، وهذا هو الهم الأساسي الذي نعاني منه. حتى تغير المرأة وضعها عليها أن تغير ثقافة مجتمع بأكمله لذلك أنا أحمل المرأة كل المسؤولية لأن عليها أن تعمل على ذلك، وهنا أولى أهمية لدور الثقافة والتوعية. ليس المهم الوصول لمستويات عالية من التعليم، المهم أن تعمل المرأة على نفسها بالثقيف والتوعية وبذلك يمكنها أن تتجاوز الكثير من المشاكل.

ثم أنني مع تقسيم الأدوار في المجتمع. يجب أن لا يلقى العبء على عاتق المرأة فقط في شؤون رعاية الأطفال والبيت. في أمريكا الآن الرجل يُعطى سنة إجازة لرعاية الأطفال مثلما المرأة تأخذ سنة للأمومة وهذا دور طبيعي تماماً. أنا أقدم توصية أن تكون إجازة الأمومة ٣ أشهر للمرأة و٣ للرجل.

نبيلة حمدان

مهندسة في وزارة الزراعة

المرأة نفسها لا تعطي نفسها حقها فكيف بها تطالب الرجل أن يعطيها هذا الحق؟ عندما يطلب زوجها منها أن يخرجوا مثلاً تستخف بتفكيره: مش فاضية، عندي غسيل، مسح، طبخ، جلي، الأولاد... لذلك هي تجني على نفسها. المرأة لا تهتم بنفسها، بجمالها، بحقوقها بل تهدر حقها في نفسها. ليُلغى العمل يوم الجمعة! لا طبخ ولا غسل بل إجازة للمرأة!

رلى أبو دحو

معهد دراسات المرأة - جامعة ببرزيت

المشكلة العامة هي تركيب السلطة والوزارات، وهي امتداد تاريخي لسلطة الفرد والعشيرة والجماعة، وهذه التركيبية انعكست في تركيبية الوزارات، فالمرأة في أسفل السلم وهي التي تدفع الثمن دائماً إذا لم تكن من العشيرة والجماعة، لذلك فالأحزاب والأطر والعشائر تنتخب وتنصب الرجال، والنساء تدفع الثمن.

في وزارة الحكم المحلي بعد ضغوط كثير زادوا عدد النساء لكن أنظروا أين وضعهن: في أسفل الهرم، مراسلات، سكرتيرات، عاملات استقبال على التلفزيونات. بضغوط من UNDP قالوا سنشجع النساء فشكّلوا دوائر المرأة ووضعوا كل شيء عليها، المشاكل وغيرها. هذه المشاكل تحتاج لحل على المدى الاستراتيجي لا التكتيكي، دائرة هنا ووزارة هناك. الآن أصبح لدينا وزارة لشؤون المرأة، جيد ولكن الخشية أن تصبح وزارة للإقصاء والتهميش (عندكم وزارة لا تطالبوا بشيء).

الوزارة ممكن أن تكون مدخلاً للتعبيّة والمطالبة بالحقوق، ولكن ضمن تركيبية السلطة فهي مكان للإقصاء والتهميش. والمهم ليس التشكيلات بل المضامين، ما المضامين خلف تشكيل الوزارة والدائرة.. تلك هي مشكلة الهيكلية على المستوى العام، ولكن هناك أيضاً مشاكل على المستوى الإداري.

إذن في تقديري أن الحل على جبهتين: جبهة الحاجات العملية وجبهة الحاجات الاستراتيجية. على الجبهة الأولى الإجازات والهموم اليومية للنساء، وعلى الجبهة الثانية تغيير الهيكل القانوني والمؤسساتي الذي سيعكس نفسه بالضرورة على السلطة والنساء فيها.

محمود عطايا

وزارة شؤون المرأة

سأبدأ بسؤال من المسئول؟ بقناعتي أن الحركة النسائية هي المسئولة، فهي يجب أن تكون صاحبة الدور المركزي في تلبية الاحتياجات، والنضال من أجل حقوق النساء. كثيراً ما نعالج المشاكل ولكن المهم أن الحركة النسوية لا تضع الأطر المناسبة للحلول وتنفيذ السياسات والاستراتيجيات.

الملاحظة الثانية: أين موجود ذلك على أجندة الحركة النسوية؟

وفاء عبد الرحمن

مؤسسة مفتاح

هذه جلسة سياسات وهكذا أنا أفهمها، وعليه يجب أن نركز على هذا. أولاً كيف نضع سياسات بمشاركة المرأة؟ وثانياً تتعلق بتضامن النساء مع بعضهن البعض. الرجل ليس عدو المرأة. هل تجمعت النساء مع بعضهن البعض في المؤسسات للمطالبة بحقوقهن؟ لأننا لا يجوز أن نظل نتحاور إلى ما لا نهاية، بل يجب الانتقال للعمل، وعندها نفرض على زيد وعبيد من الرجال حقوقنا. وهناك التناقضات التي تنشأ بين الأجيال وتؤثر على دور النساء، والجيل الأكبر لا يحتمل أحياناً وعي ومعرفة وثقافة الجيل الأصغر، وهذا يظهر أكثر عندما يكون الجيل الأصغر من النساء.

والتناقضات كثيرة التي تؤثر على النساء: الخلافات الحزبية، الفصائلية، العشائرية، والثقافية، واختلافات الأجيال.. كلها تؤثر على النساء. لا أريد أن أجعل الحركة النسوية، إنها بتقديري من أفضل الحركات النسوية في العالم، وإنجاز الوزارة يعزى لنضال الحركة النسوية، وأيضاً بغض النظر عن ماذا فكرت القيادة السياسية بخصوص الوزارة ولكن تشكيلها تنويع لجهود نسوي طويل.

مشكلتنا نحن النساء أننا نتحدث كثيراً، نحادث بعضنا مع أن المطلوب محادثة الطرف الآخر، أي الرجل. نتناقش ونتحاور مع بعضنا في قضايا نحن متفقين عليها، من سي طرح فكرة ومن سيقترح اقتراح، المهم أن نتطلع في وجه الرجل، هو ليس عدونا، بل هو الصديق والأخ والزميل والأب... وهو يجب أن يكون هدف الإقناع والحوار.

القضية الأخيرة. لا يجب أن نتحدث عن نساء مرفهات، يمتنعن عن العمل يوم الجمعة، نحن نتحدث عن نساء في المخيمات والأرياف لا تقدر إلا أن تعمل يوم الجمعة في البيت.

فاطمة الردايدة

وزارة الحكم المحلي

من المفترض أن يكون عمل مؤسسات السلطة كله مكمل لبعضه البعض، ينظمه هدف واحد هو التنمية الشاملة وبناء الدولة المستقلة. لذلك عندما نتحدث عن الإصلاح يجب أن يكون هناك معايير لعملية الإصلاح لكي نستند لهذه المعايير. لا يوجد مبادئ عامة نقيم على أساسها عملية الإصلاح، فهذا ما كان غائباً منذ البداية. صحيح أن كل قطاع له همومه ومشاكله، كالنساء مثلاً ولكن الصحيح أيضاً أننا بحاجة لعملية شاملة تستند لمبادئ معيارية.

النساء يحتلن المراتب الدنيا في المؤسسات وليس مراتب صنع القرار، وعلى المرأة أن تدرك أنها في موقعها هذا لها حقوقها وعليها واجباتها شأن مرتبة المدير والمدير العام، وحتى لا يتم تحميلها كل مسؤوليات الخلل باعتبارها الحلقة الأضعف في التسلسل الهرمي، وجب أن تفهم المرأة حقوقها جيداً.

رنا أبو صبيح

وزارة الشؤون الخارجية

المشكلة الكبيرة في رأيي هي غياب ثقة المرأة بنفسها. هل وصلت المرأة الفلسطينية لمرحلة قادرة على أن تثق بقدرتها على اتخاذ القرار في موقع المسؤولية؟ أشعر أنها في المؤسسات تشعر أنها غير قادرة. يجب توعية النساء بدورهن وقدراتهن. الكثيرات من النساء وصلن للماستير والدكتوراة ولكنهن غير واعيات بقدراتهن على التغيير.

وليد وهدان

وزارة الحكم المحلي

دائماً عندما نناقش دور المرأة نصب جام غضبنا على الرجل. نحن ندرك كلنا ذكورية المجتمع الذي نعيشه، ولكن القضية تظل مرتبطة بدور المرأة تحديداً، فمفتاح التغيير بين يديها حصراً. وبالتالي يجب أن تكون المرأة جريئة للدرجة التي تطرح الموضوع بقوة لا أن تقول (الحل والربط بيد الرجل) وتقف متحسرة.

عندي ملاحظة طرحت حول الحكم المحلي وأقول بحكم عملي: التوظيف لا يتم لا بضغط الأوروبيين ولا الأمريكان ولا الكنديين. أيضاً في الوزارة عندنا مواقع متقدمة للنساء، عندنا مدير عام، ومدير، وعدد من السكرتيرات. عندنا قرار منذ ست سنوات بتعيين نساء في مجالس الحكم المحلي ولكن للأسف لم نجد من يتعاون معنا أو يشاركنا هذا الطموح.

توصيات الورقة والنقاش

توصيات الورقة

- ١- تشكيل مجموعات من النساء والرجال المساندين لقضايا النوع الاجتماعي للقيام بحملات الضغط والتأثير على صانعي القرار، كي يتبنوا القوانين والتشريعات التي تساهم في توفير الظروف الملائمة لانخراط المرأة في العمل.
- ٢- بلورة رؤية تنموية في سياسات وبرامج أجهزة السلطة الوطنية تجاه دور المرأة التنموي، وأهمية مشاركتها في كافة المستويات.
- ٣- السعي لبلورة قرار سياسي رسمي جاد لدى السلطة الوطنية الفلسطينية باتخاذ التدابير اللازمة لضمان تضمين النوع الاجتماعي في الخطط والمشاريع في مؤسسات السلطة جميعاً.
- ٤- تفعيل دور اللجنة التنسيقية لدوائر المرأة، وذلك بإشراكها برسم السياسات ووضع الخطط والمشاريع في الوزارات الموجود فيها دوائر امرأة، وإنشاء دوائر امرأة في الوزارات والمؤسسات التي لا توجد فيها هكذا دوائر، وإيجاد آلية تنسيق بين المؤسسات الحكومية والمؤسسات غير الحكومية.
- ٥- العمل على زيادة الوعي بالنوع الاجتماعي لدى صنّاع القرار، أي امتلاك القدرة على تحديد المشاكل المرتبطة بالفرق في الأدوار المحددة للجنسين، وإدراك إن للمرأة والرجل رؤى واهتمامات مختلفة، وبالتالي ضرورة التخطيط من منظور النوع الاجتماعي، حيث يأخذ بالاعتبار اثر السياسات والخطط على النساء والرجال ويراعى ويتفهم هذه الاحتياجات.

توصيات النقاش

- ١- إعطاء النساء الموظفات يومي إجازة أسبوعية مراعاة لدورهن الفعلي في البيت.
- ٢- افتتاح رياض أطفال قريبة من مكان العمل وبأسعار معقولة.
- ٣- التركيز على تأهيل النساء أسوة بالرجال.
- ٤- اعتماد سياسة التمييز الإيجابي تجاه المرأة الموظفة ولفترة مؤقتة.
- ٥- إتاحة الفرص أمام النساء للمشاركة في عمل المؤتمرات ولقاء الوفود الخارجية.
- ٦- اعتماد نظام التطوع لإتاحة المجال أمام المرأة للمشاركة في الأنشطة خارج الوزارة.
- ٧- إنهاء دوام المرأة قبل ساعة من الإنهاء الرسمي للدوام، خاصة للنساء اللواتي يرعين أطفالاً صغاراً في السن، باعتبار حاجتها لرعايتهم.
- ٨- اعتماد برنامج عمل - مهمات واضحة ومحددة وممكنة التحقق من النساء في الوزارات.
- ٩- أن تبدي المؤسسات النسوية اهتمامها بضرورة توظيف النساء في المؤسسات الأمنية.
- ١٠- أن تكون إجازة الأمومة ٣ أشهر للرجل و٣ للمرأة.
- ١١- تأكيد وجود إطارين لنضال المرأة: إطار الحاجات العملية وإطار الحاجات الاستراتيجية.
- ١٢- الدعوة لتغيير جذري في الهيكل القانوني والتشريعي لإنصاف النساء الموظفات.
- ١٣- اعتبار الرجل موضوع للحوار وهدف للإقناع، لا عدو.
- ١٤- إشراك النساء في وضع السياسات الخاصة بالوزارات.
- ١٥- وضع معايير واضحة وعلى ضوءها نحاكم عملية الإصلاح.
- ١٦- الاهتمام بتوعية و تثقيف المرأة لتحمل مسؤولياتها في الدفاع عن حقوقها.

معهد إبراهيم أبو لغد للدراسات الدولية

نشأ معهد الدراسات الدولية في جامعة بيرزيت بهدف رعاية برنامج الماجستير في الدراسات الدولية، والذي بدأ العمل به في عام ١٩٩٤، ويشتمل على مواد أكاديمية في حقول السياسة والتاريخ والاقتصاد والقانون. ويقوم المعهد بتقديم خدمات أساسية للمتخصصين في مجال الدراسات الدولية، وخصوصاً طلبة برنامج الماجستير وأعضاء الهيئة التدريسية. يضم المعهد مكتبة متخصصة، ويرعى إقامة برامج تدريبية متنوعة تمنح الطلبة الفرصة لصقل خبراتهم الأكاديمية وإكسابهم المهارات العملية الضرورية للتميز في مجال التخصص. ويعمل المعهد على إتاحة الفرص أمام المتخصصين في مجال الدراسات الدولية للقيام بأبحاث ودراسات، وللتواصل مع نظرائهم في الجامعات المختلفة، ولفتح المجال لإجراء نقاشات معمقة للقضايا الدولية المعاصرة. يقوم المعهد بشكل دوري منتظم بتنظيم مؤتمرات وندوات أكاديمية دولية ومحلية متخصصة وعقد ورشات تدريبية داخل وخارج البلاد.

وللمعهد سلسلة منشورات خاصة يأتي هذا الكتاب ضمنها.