

تقرير حول  
إنشاء وحدة النوع الاجتماعي في وزارة العدل الفلسطينية

ريم بهدي  
عامر الجنيدي  
عصمت صوالحة

2010



## قائمة المحتويات

5	تقديم.....
7	مقدمة.....
7	الهدف من الدراسة ونطاقها.....
8	منهجية البحث.....
8	أسئلة أولية هامة.....
8	المبحث الأول.....
9	واقع المرأة في قطاع العدالة في فلسطين.....
10	الإحصائيات.....
12	المبحث الثاني.....
14	المبحث الثالث.....
15	الأولويات والمهام التي تستطيع وحدة النوع الاجتماعي الاضطلاع بها.....
17	قائمة الملاحق:.....
17	الملحق الأول: إحصاءات ومساند ومقارنة حول إنشاء وحدة النوع الاجتماعي في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية.....
19	.....
21	الملحق الثاني: وحدات النوع الاجتماعي العاملة في مختلف وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية.....
21	المطلب الأول: وحدة شؤون المرأة في وزارة التربية والتعليم العالي.....
23	المطلب الثاني: الإدارة العامة لشؤون الأسرة في وزارة الشؤون الاجتماعية.....
25	المطلب الثالث: الإدارة العامة لشؤون المرأة في وزارة الإعلام.....
26	المطلب الرابع: رسالة موجهة إلى د. غسان فرمند، مدير معهد الحقوق في جامعة بيرزيت.....
31	الملحق الثالث: وضع المرأة الفلسطينية في قطاع العدالة.....
31	نطاق الدراسة.....
31	أسئلة الدراسة.....
32	المبحث الأول.....
34	المبحث الثاني.....
35	المبحث الثالث.....
36	المبحث الرابع.....
38	أهداف الشبكة:.....
38	الخاتمة.....
39	الملحق الرابع: مراجعة مقتضبة حول عينة من الدراسات المتعلقة بوضع المرأة في قطاع العدالة في فلسطين.....
41	الملحق الخامس: مجموعة مختارة من المعايير الدولية بشأن حقوق الإنسان.....
43	الملحق السادس: أسئلة أولية مهمة.....
47	الملحق السابع: أسئلة موجهة لامرأة تمارس القانون.....



## تقديم

تسعى مبادرة كرامة إلى المساهمة في إرساء أسس بناء سيادة القانون بشكل يساهم في عملية بناء الدولة الفلسطينية العتيدة، وبشكل يأخذ بعين الاعتبار ضرورة إحداث نقلة نوعية في قطاع العدل بما يتواءم مع متطلبات المجتمع الفلسطيني، التي يشكل التحرر من الاستعمار عنوانها في هذه المرحلة، والتي تقع حرية وكرامة المواطن في رأس أولوياتها.

نشأت مبادرة كرامة ضمن اهتمام مشترك لدى معهد الحقوق في جامعة بيرزيت وكلية الحقوق في جامعة وندسور، وتسعى بالشراكة مع القضاء الفلسطيني والمعهد القضائي الفلسطيني، والجهات الأخرى ذات العلاقة، إلى البحث في وتجربة وتطوير ومأسسة عملية التدريب القضائي في فلسطين. فمبادرة كرامة تشكل استمراراً لعمل معهد الحقوق على تطوير منهجية وعملية التدريب القضائي في فلسطين، ومحتواها؛ كما تشكل استمراراً لاهتمام وتجربة كلية الحقوق في جامعة وندسور بموضوع الوصول إلى العدالة، وعلى وضع نظام العدالة في السياق الاجتماعي.

ومما تتميز به مبادرة كرامة محاولتها الاستفادة من التجارب السابقة في التدريب القضائي في فلسطين ولدى أمم أخرى بغية تعزيز الدور الذي يمكن أن يلعبه القضاء للتخلص من تبعات وأثار حقب سابقة شهدت ظلماً واستبداداً ومصادرة للحقوق، كما هو الحال في جنوب أفريقيا، وفي ألمانيا في عهد النظام النازي، وغيرها. لهذا الغرض، يتضمن نموذج التدريب القضائي الذي تعمل كرامه جاهدة على تجربته، محاولة لاستخدام مفهوم وتطبيقات الكرامة الإنسانية كهدف سامٍ ومعيار يسهم، بالإضافة للتشريعات القائمة، في تعزيز استقلال القضاء وسيادة القانون واحترام حقوق الإنسان.

وتعمل مبادرة كرامة على ضمان ملائمة النموذج الذي تقترحه للتدريب القضائي لحاجات وظروف الشعب الفلسطيني، ومؤسساته وأطره ونظمه القانونية والاجتماعية والسياسية. لهذا، كان لزاماً القيام بجولة من الدراسات ذات الطابع المفاهيمي، والتطبيقي، وأوراق الخلفية، والأوراق البيضاء، وغيرها مما يضع عملية التدريب القضائي، ومفاهيم الكرامة، واستقلال القضاء، والسياق الاجتماعي، والعدالة، في سياق متصل، بهدف التأكد من تمكين نظام العدل في فلسطين من المساهمة بشكل فاعل في عملية بناء الدولة، وإرساء أسس المواطنة وسيادة القانون.

تشكل هذه الورقة واحدة من مجموعة من الأوراق البيضاء، التي يقوم على تطويرها طاقم مبادرة كرامة، وي طرح من خلالها أمام المعنيين وأصحاب القرار إشكالات في أداء بعض مكونات قطاع العدالة، مع اقتراح حلول لها. وتم اللجوء إلى هذا النوع من الدراسات بشكل مكثف خلال السنة التي عمل فيها فريق مبادرة كرامة مع طاقم التخطيط في وزارة العدل، فأنتج مجموعة كبيرة من الأوراق البيضاء تناولت مقترحات لتطوير الجريدة الرسمية والطب الشرعي ووحدة النوع الاجتماعي في الوزارة وغيرها. كما يتضمن التعاون مع المعهد القضائي إعداد بعض الأوراق البيضاء، تتناول أولها الخيارات المتاحة لترخيص برنامج دبلوم الدراسات القضائية. ولا ننسى الورقة البيضاء حول مستقبل ودور مكونات قطاع العدل، التي نتجت عن تعاون المبادرة مع مجموعة كبيرة من مؤسسات العمل الأهلي في فلسطين، حيث وضعت هذه المؤسسات من خلال الورقة البيضاء رؤيتها أمام صانعي القرار والمجتمع، ونجحت هذه المؤسسات، بمساندة من كرامة، بضمان وجودها في صلب عملية التخطيط لقطاع العدالة كما ثبت لاحقاً من خلال تبني اللجنة الوطنية المعنية بالتخطيط لقطاع العدالة لكثير من هذه المقترحات.

كلنا أمل أن تسهم هذه السلسلة في وضع مفاهيم استقلال القضاء والكرامة الإنسانية ضمن سلم الأوليات لدى كافة الجهات المعنية بسيادة القانون وتحسين أداء مؤسسات العدالة في فلسطين، وعلى رأسها القضاء.



## مقدمة

يمثل النضال الفلسطيني ضد الاحتلال في جذوره نضالاً يسعى إلى تحقيق المساواة، والاعتراف بكرامة جميع المواطنين الفلسطينيين، وبقيמתهم، بغض النظر عمّن هم، وعن الفروقات التي تسود بينهم. إن العيش بكرامة يعني - في جانب منه - الحرية من الخوف والعوز، وحرية ممارسة الحقوق المدنية والسياسية، وتوفير الفرص للإنسان؛ كي يتمكن من تطوير قدراته، إلى جانب تحسين الظروف المعيشية التي تتيح إقامة علاقات، يحرص فيها الفرد على مصلحة الآخر. وحيث إن الفلسطينيين يخوضون صراعاً ضد الاحتلال، لتحقيق هذه الغايات السامية، فمن المنطقي أن يسعى المجتمع الفلسطيني إلى بناء نفسه، بما يتماشى مع المبادئ التي تكفل احترام كرامة جميع مواطنيه، ولا يجوز له أن يمارس القمع، أو التمييز القائم على أساس الاختلافات بين الناس. ولذلك، يتعين على المجتمع الفلسطيني أن يضع نصب عينيه تعزيز العدالة، بما فيها العدالة التي تراعي النوع الاجتماعي.

إن التحديات التنموية التي تواجه المرأة الفلسطينية، والتي تنجم في معظمها عن عملية تصنيف الأدوار الاجتماعية للجنسين (الرجل والمرأة)، بناءً على الدور البيولوجي الذي يتولاه كل منهما، أو دوره في العمل النضالي ضد الاحتلال؛ باتت تشكل أساساً للتمييز الذي امتد تأثيره، ليشمل كافة الأبعاد: الصحية والاقتصادية، والتعليمية، والاجتماعية، والثقافية، والسياسية.

وقد أفضى هذا الواقع إلى عدة نتائج؛ يتمثل أولها في الحاجة إلى إحداث تغييرات، تهدف إلى إزالة العقبات التي تحول دون قدرة المرأة على العيش بكرامة. وثانياً، يتوجب على الحكومة اتخاذ الإجراءات التي تكفل مأسسة هذه التغييرات. وأخيراً، يجب إعداد برامج تهدف إلى تنفيذ هذه التغييرات المنشودة، ضمن إطار من الشراكة بين الوزارات والدوائر الحكومية، ومؤسسات المجتمع المدني.

وفي هذا السياق، سعت الجهات الرسمية الحكومية الفلسطينية جاهدةً، من أجل مأسسة قضايا النوع الاجتماعي. وقد تُوّج هذا الجهد بصدور قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم (2008/65/12) بشأن إنشاء وحدة النوع الاجتماعي في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية. وفي شهر تشرين الأول/أكتوبر 2008، أوّز معالي وزير العدل، د. على خشان، إلى مبادرة تعزيز استقلال القضاء والكرامة الإنسانية (كرامة) بإعداد ورقة خلفية، حول إنشاء وحدة خاصة بالنوع الاجتماعي في وزارة العدل.

تمثل هذه الورقة رد مبادرة كرامة على طلب معالي الوزير. وهي مقسمة إلى ثلاثة أقسام رئيسية، يتناول القسم الأول منها خلفية حول هذه الدراسة وسياقها. وعلى وجه الخصوص، تبيّن هذه الجزئية، هدف الدراسة ونطاقها، كما تلقي الضوء على المنهجية المتبعة في إعدادها، وتستعرض معلومات حول وضع المرأة في قطاع العدالة. أما القسم الثاني من هذه الدراسة، فيعرج على الدروس المستفادة من تجربة وحدات النوع الاجتماعي، العاملة في مختلف وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية. وأخيراً، يخلص القسم الثالث إلى توصيات، حول إنشاء وحدة للنوع الاجتماعي في وزارة العدل. ويجب التأكيد في هذا المقام أن التوصيات المقترحة في هذه الدراسة تهدف إلى إطلاق حوار ونقاش، حول السياسات ذات الصلة، بحيث تشكل خطوة نحو إعداد الخطط اللازمة لعمل وحدة النوع الاجتماعي وتنفيذها.

## الهدف من الدراسة ونطاقها

تهدف هذه الورقة إلى اقتراح إطار أساسي لوحدة النوع الاجتماعي في وزارة العدل الفلسطينية، وتحديد صلاحياتها. كما تستعرض الورقة توصيات حول كيفية تنظيم وحدة النوع الاجتماعي، والمسائل التي يتعين بحثها على وجه التفصيل، بالإضافة إلى تحديد المهام التي تستطيع هذه الوحدة الاضطلاع بها؛ من أجل إنجاز الصلاحيات الموكلة لها.

وتستند هذه الورقة إلى الدروس المستفادة حتى هذا التاريخ من تجارب الوزارات الأخرى، وإلى مراجعة عامة حول الوضع القائم في مجال المساواة بين الرجل والمرأة، داخل المؤسسات الرسمية العاملة في قطاع العدالة، من قبيل المحاكم، وكليات القانون. كما تركز هذه الورقة على مراجعة شاملة للعدالة التي تراعي النوع الاجتماعي في المجتمع الفلسطيني.

## منهجية البحث

تستند هذه الورقة إلى أبحاث أو دراسات مكتبية، ومقابلات مع مجموعة مختارة من الأفراد، الذين يتمتعون بخبرة في قضايا المرأة و وحدات النوع الاجتماعي. وتتضمن الأبحاث المكتبية دراسات مقارنة حول وحدات النوع الاجتماعي في مختلف وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، وتحديد التشريعات ذات العلاقة ومراجعتها، والإشارة إلى التحليلات الإحصائية، المتعلقة بالعدالة التي تُعنى بالنوع الاجتماعي في فلسطين.

ومع أن هذا البحث ليس شموليًا في طابعه، إلا أنه يهدف إلى استعراض النقاط، والتوصيات الرئيسية ذات الصلة. وبالفعل، تشير إحدى التوصيات إلى أنه يتوجب على وحدة النوع الاجتماعي المقترحة أن تُجري أبحاثًا، تركز فيها على العدالة التي تحظى بها المرأة في فلسطين.

## أسئلة أولية هامة

في إطار عمل وحدة النوع الاجتماعي على إنجاز صلاحياتها، من المهمّ النظر إلى الحوارات والنقاشات، التي تدور حول القضايا المتعلقة بالمساواة بين الرجل والمرأة. وفي هذا السياق، تتمثل النقطة الأولى في أن النساء في جميع أنحاء فلسطين لا يشتركن في ذات القدر من العدالة مع الرجال، لمجرد حقيقة أنهن نساء. فعلى سبيل المثال، تواجه النساء من مختلف الشرائح تحديات متفاوتة، فيما يتعلق بالسعي لتحقيق المساواة والعدالة مع الرجال. ومن الأمثلة الأخرى على ذلك أنّ نساءً قد لا يلقين بالأ لتكاليف الوصول إلى قطاع العدالة، في حين لا تستطيع أخريات الوصول إلى هذا المرفق؛ بسبب التكاليف المباشرة وغير المباشرة، اللازمة للتقاضي أمام المحاكم. ولذلك، فمن المهمّ فهم الفروقات السائدة بين النساء، للتأكد من أن الإستراتيجيات التي يتم تبنيها لا تراعي فئة محددة من النساء على حساب فئات أخرى. (نظر الملحق السادس لهذه الدراسة للاطلاع).

ثانيًا، لا تعني العدالة بالضرورة معاملة جميع الأفراد معاملةً متساويةً. في بعض الأحيان، تستوجب المساواة معاملة الناس بنفس الطريقة. ويجانب المساواة رفض تعيين امرأة في منصب القضاء؛ لأنها امرأة، مثلاً. وفي هذا الإطار، تُعرف المساواة في المعاملة بالمساواة الشكلية (formal equality). ولكن يمكن أن تتحقق المساواة في أحيان أخرى، عن طريق معاملة الأفراد معاملة بطرق مختلفة، والسعي إلى تحقيق المساواة في النتائج – وهو ما يشار إليه بالمساواة الجوهرية (substantive equality). وتظهر الاحتياجات المتباينة للرجال والنساء في مكان العمل، في المادة (88) من قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998، التي تتيح للموظفة المرضع الحق في الانصراف من العمل قبل موعد انتهائه بساعة واحدة، وهذا مثال جيد على حكم قانوني يفرض المساواة الجوهرية. (انظر الملحق الثالث لهذه الدراسة للاطلاع على نص المادة (88) من قانون الخدمة المدنية، والملحق السادس؛ للاطلاع على مقدمة مقتضبة حول شقي المساواة: الشكلي، والجوهري).

ويجب إيلاء الاهتمام بكل مسألة من المسائل الواردة آنفًا، فيما يتعلق بمختلف القوانين، والسياسات، والبرامج والخطط التي تُعدّها وحدة النوع الاجتماعي. وفيما يلي عرض بالملاحظات والنتائج، التي تأخذ بعين الاعتبار ضرورة إجراء مشاورات موسّعة مع نطاق كبير من المؤسسات والأفراد، المهمّين بقضايا المساواة بين الرجل والمرأة، داخل أجهزة السلطة الوطنية الفلسطينية، وخارجها.

## المبحث الأول

### الهدف من إنشاء وحدة النوع الاجتماعي، والوضع الراهن للمرأة والعدالة في فلسطين

يتضمّن قرار مجلس الوزراء رقم (2008/65/12) نصوصًا، توضّح فيها المهامّ التي يجب أن تتولاها وحدة النوع الاجتماعي، ويحصرها بشكل رئيس في جانبين: أولهما تضمين قضايا النوع الاجتماعي



واحتياجاته في خطط وسياسات الوزارات؛ وثانيهما تدقيق البرامج والسياسات من منظور النوع الاجتماعي.<sup>1</sup>

وبما يتماشى مع نص القرار المذكور على هذين الهدفين، يمكن القول: إن وحدة النوع الاجتماعي العاملة في وزارة العدل تتولى وظائف داخلية أو مؤسسية، إلى جانب وظائف خارجية أو مجتمعية. على الصعيد الداخلي، قد تُعنى وحدة النوع الاجتماعي في عملها بتعزيز المساواة، بين الرجال والنساء، في التوظيف، وفي اتخاذ القرارات النهائية داخل مؤسسات قطاع العدالة. فعلى سبيل المثال، قد توفر هذه الوحدة المساندة لتمثيل النساء بصورة متساوية مع الرجال في سلك القضاء، وفقاً للأحوال.<sup>2</sup> أما على الصعيد الخارجي، فقد تُعنى وحدة النوع الاجتماعي بدراسة القوانين، والسياسات، والممارسات، التي تؤثر على العدالة التي تراعي النوع الاجتماعي في المجتمع بصورة عامة. ويرتبط هذان البُعدان ببعضهما، لأسباب عديدة؛ فمثلاً، يمثل توظيف النساء المؤهلات اللاتي يتمتعن بالكفاءة، في مؤسسات قطاع العدالة إشارةً للمجتمع بأن النساء يستطعن تولي منصب القضاء، واتخاذ قرارات هامة تمسّ المجتمع. كما تستطيع النساء اللواتي يتمتعن بخبرة، في مجال العدالة في قضايا النوع الاجتماعي؛ تقديم المساعدة في إعداد القوانين، والسياسات، والممارسات التي تساعد على تعزيز العدالة بين الرجل والمرأة على قدم المساواة، وذلك لأنهن يمتلكن بصيرة وخبرة نابعتين من حقيقة كونهن نساءً. ولكن فيما يتعلق بهذه الملاحظة الأخيرة، يتعين تجنب الافتراض بأن النساء يتمتعن - بالضرورة - بهذه الخبرات، وبأن الرجال لا يستطيعون فهم احتياجات النساء.

## واقع المرأة في قطاع العدالة في فلسطين

### واقع المرأة في مؤسسات قطاع العدالة: البعد الداخلي

يستعرض هذا القسم ملخصاً بالنتائج الرئيسية، التي خلُص إليها بحث أعدّه فريق الباحثين في مبادرة كرامة، بعنوان: "واقع المرأة الفلسطينية في قطاع العدالة"، وهو مرفق في الملحق الثالث لهذه الدراسة. لقد تمكّنت المرأة الفلسطينية من تحقيق قدر محدود من المساواة مع الرجل، في الوظائف التي تشغلها، في مؤسسات قطاع العدالة. ولكن لا يزال تمثيل المرأة يحتلّ نسباً ضئيلةً، في مختلف المهن القانونية. وقد قام فريق مبادرة كرامة بتجميع الإحصائيات الآتية للمساعدة في توضيح الصورة.

<sup>1</sup> المادة (2) من قرار مجلس الوزراء رقم (2008/65/12) بشأن إنشاء وحدة النوع الاجتماعي في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية؛ صدر بتاريخ الصادر 8 تموز/يوليو 2008.

<sup>2</sup> بالطبع من الأهمية بمكان أن تحترم الوحدة استقلال القضاء، وأن تأخذ بعين الاعتبار عملية تعيين القضاة المتبعة. وفي الواقع، يمكن لمجلس القضاء الأعلى أن يؤسس نظامه الخاص بالترقية على أساس المساواة. لهذا، يمكن أن يقتصر دور وحدة المرأة على وصف التقدم المطلوب والتقويم من وقت لآخر.

## الإحصائيات

أولاً:- عدد الطلاب والطالبات المنتسبين لكليات الحقوق في بعض الجامعات الفلسطينية في السنة الدراسية 2008-2009:

1- جامعة بيرزيت:<sup>3</sup>

أ- الذكور: 117

ب- الإناث: 180

2- جامعة القدس (أبو ديس)<sup>4</sup>

أ- الذكور: 442

ب- الإناث: 206

ثانياً: أعداد المحامين المتدربين في الضفة الغربية المسجلين في نقابة المحامين حتى نهاية عام 2008م:<sup>5</sup>

أ- الذكور:- 514

ب- الإناث:- 233

توزيع المحامين المتدربين في محافظات الضفة الغربية			
المحافظة	الذكور	الإناث	المجموع
جنين	97	26	123
نابلس	73	56	129
طولكرم	39	12	51
قلقيلية	18	4	22
طوباس	8	4	12
سلفيت	3	3	6
رام الله	127	84	211
الرام	0	3	3
القدس	21	14	35
بيت لحم	32	12	44
الخليل	93	15	108
أريحا	3	0	3
المجموع	514	233	747

<sup>3</sup> تم الحصول على هذه الإحصائيات من خلال زيارة فريق البحث لكلية الحقوق والإدارة العامة بجامعة بيرزيت بتاريخ: 2008/11/22م.

<sup>4</sup> تم الحصول على هذه الإحصائيات من خلال اتصال فريق البحث بدائرة التسجيل في جامعة القدس بتاريخ 2008/11/22م.

<sup>5</sup> تم الحصول على هذه الإحصائيات من خلال مراجعة دليل المحامين النظاميين في الضفة الغربية وقطاع غزة، الصادر عن نقابة المحامين النظاميين الفلسطينيين في الأول من شهر يناير عام 2009م.

ثالثاً: أعداد المحامين المزاولين المسجلين في نقابة المحامين حتى نهاية عام 2008م.<sup>6</sup>

أ- الذكور: 812

ب- الإناث: 119

توزيع المحامين المزاولين في محافظات الضفة الغربية			
المحافظة	ذكور	إناث	المجموع
جنين	83	12	95
نابلس	147	33	180
طولكرم	51	6	57
قلقيلية	21	4	25
طوباس	7	1	8
سلفيت	6	0	6
رام الله	229	30	259
أبو ديس	3	0	3
القدس	50	8	58
بيت لحم	73	14	87
الخليل	132	10	142
أريحا	10	1	11
المجموع	812	119	931

رابعاً: أعداد أعضاء النيابة العامة في محافظات الضفة الغربية:<sup>7</sup>

أ- الذكور: 81

ب- الإناث: 15 (6 منهن بدرجة وكيل نيابة، و 9 بدرجة معاون نيابة).

خامساً: أعداد القضاة في محافظات الضفة الغربية:<sup>8</sup>

أ- الذكور: 120

ب- الإناث: 16

أعداد القضاة في الضفة الغربية وفق درجات المحاكم			
المحكمة	ذكور	إناث	المجموع
العليا	14	1	15
الاستئناف	14	0	14
البداية	42	6	48
الصلح	50	9	59
المجموع	120	16	136

<sup>6</sup> تم الحصول على هذه الإحصائيات من خلال مراجعة دليل المحامين النظاميين في الضفة الغربية وقطاع غزة، الصادر عن نقابة المحامين النظاميين الفلسطينيين في الأول من شهر يناير عام 2009م.

<sup>7</sup> تم الحصول على هذه الإحصائيات من مكتب النائب العام برام الله بتاريخ 2008/12/16م.

<sup>8</sup> تم الحصول على هذه الإحصائيات من مكتب الأمانة العامة لمجلس القضاء الأعلى برام الله بتاريخ 2008/12/18م.

سادسًا: أعداد العاملين في المهن القانونية في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية  
وزاراتها:<sup>9</sup>

أ- الذكور: 108

ب- الإناث: 77

أعداد العاملين بالمهن القانونية في وزارات السلطة الفلسطينية وفق المسمى الوظيفي (الضفة الغربية)			
المسمى الوظيفي	ذكر	أنثى	المجموع
مستشار قانوني	11	11	22
مساعد قانوني	75	55	130
باحث قانوني	22	11	33
<b>المجموع</b>	<b>108</b>	<b>77</b>	<b>185</b>

وعلى الرغم من ذلك، لا ترسخ القوانين الفلسطينية النازمة لقطاع العدالة حالة انعدام المساواة بين الرجل والمرأة في مؤسسات قطاع العدالة؛ بل إنها توفر للنساء أشكالاً خاصة من الحماية في مكان العمل، وذلك فيما يتعلق بوضع الأمهات؛ بهدف تسهيل تحقيق المساواة في الحصول على الفرص والوسائل. فضلاً عن ذلك، فإن القانون الأساسي الفلسطيني، والمعايير الدولية ذات الصلة، يولي أهمية لمساواة المرأة بالرجل في أوساط المجتمع الفلسطيني. (انظر القسم (4) من الملحق الثالث حول "التشريعات النازمة لعمل المرأة في المهن القانونية").

### المرأة والنطاق العام للعدالة التي تقوم على أساس النوع الاجتماعي: البعد الخارجي

لقد تطرقت العديد من الدراسات إلى الآثار التي تتركها القوانين والمؤسسات القانونية على النساء في فلسطين. وفي هذا المضمار، لا تسعى هذه الورقة إلى عرض مراجعة شاملة للمسائل التي تحول دون تمتع المرأة بحقوقها في الكرامة، بالتساوي مع الرجل؛ فقد سبق أن أعدت مؤسسات مختلفة كثيرًا من الدراسات حول هذا المعنى. ومن المهم هنا إجراء مراجعة لتلك الدراسات، وإثراؤها بحسب الحاجة؛ من أجل استيعاب احتياجات النساء بصورة تامة، وذلك قبل الخوض في عملية إعداد التشريعات والسياسات. (انظر الملحق الرابع للاطلاع على مراجعة موجزة حول عدد من الدراسات المذكورة).

### المبحث الثاني

#### الاقتراحات المستمدة من تجربة الوزارات الأخرى في السلطة الفلسطينية

قامت بعض وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بإنشاء وحدات تُعنى بالنوع الاجتماعي، من بينها وزارة التربية والتعليم العالي، ووزارة الإعلام، ووزارة الشؤون الاجتماعية. ويتضمن الملحق الثاني لهذه الدراسة عرضًا تفصيليًا حول هذه الوحدات. ويلخص هذا القسم بعض التجارب التي خاضتها وحدات النوع الاجتماعي، بالإضافة إلى التجارب ذات الصلة التي شهدتها مختلف الوزارات. وهذه التجارب مستمدة من اللقاءات، التي أجراها فريق الباحثين في مبادرة كرامة مع ممثلي الوزارات، ومنظمات المرأة، كما تستند إلى تحليل الهيكلية التنظيمية لوحدات النوع الاجتماعي، والواقع العام الذي تعيشه المرأة الفلسطينية.

وفيما يأتي قائمة بمقترحاتنا الأساسية:

- تعزيز التنسيق بين وحدات النوع الاجتماعي العاملة في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية؛ بهدف إتاحة الفرصة لإثراء الأفكار والسياسات والبرامج وتبادلها. إن قطاع العدالة يرتبط ارتباطًا وثيقًا بقطاعات أخرى. ولا يعتمد الهدف المتمثل في تحقيق المساواة على ضمان وجود

<sup>9</sup> تم الحصول على هذه الإحصائيات من مقر ديوان الموظفين العام بتاريخ 2009/1/10م.

قوانين جيدة أو ممارسات جيدة، في التوظيف في مؤسسات قطاع العدالة فحسب؛ وإنما يستند كذلك إلى السياق العام للتطورات التي تطرأ على الساحة الاجتماعية. فإذا ما كان للمرأة أن تُعيّن في منصب القضاء، مثلاً، فيتحتم أن تتمتع بالتأهيل والكفاءة المتحصّلتين من التحاقها ببرامج التعليم العالي. وإذا ما اتُّخذ قرار بمراجعة القوانين التي تكفل حماية المرأة من العنف وبتعديلها، فيجب أن تكون هذه القوانين مكتوبة، بصورة تُنم عن استيعاب التجارب التي وقفت عليها الوزارات الأخرى، بشأن الأسباب التي تقف وراء هذا العنف، والتبعات المترتبة عليه.

- توطيد التنسيق بين وحدات النوع الاجتماعي العاملة في الوزارات المعنية، وغيرها من الوزارات؛ من أجل الحيلولة دون احتمالية عزل وحدات النوع الاجتماعي، ضمن الهيكلية التنظيمية الخاصة بتلك الوزارات. ويمكن إنجاز هذه المهمة، من خلال توفير ما يكفي من الموارد المالية، وتعيين الموظفين المؤهلين؛ وتحديد الصلاحيات الملائمة لعمل تلك الوحدات. كما يمكن تحقيق هذه الغاية من خلال إعداد تقارير، حول تلك الهيكلية التنظيمية، التي تعكس أهمية وحدة النوع الاجتماعي داخل الوزارة ذاتها.
- ولما كانت القيمة الكلية التي تكتسبها وحدات النوع الاجتماعي لا تحظى بالقبول الكافي داخل الوزارات وفي أوساط المجتمع على وجه العموم؛ وجب العمل على نشر المعلومات والإرشادات حول الحاجة إلى مثل هذه الوحدات. ويمكن تحقيق جانب من هذا الهدف، من خلال التركيز على ضرورة إنشاء وحدات النوع الاجتماعي، وبيان قيمتها، والنتائج التي تحققها، بالإضافة إلى إبراز وجودها، والآثار الإيجابية التي تفرزها في أماكن أخرى في العالم، ولا سيما في الدول العربية (انظر الملحق الأول للاطلاع على نقاش مقتضب وعلى بعض الإحصائيات حول الفجوة القائمة بين الذكور والإناث، بالإضافة إلى مقدّمة حول وحدات النوع الاجتماعي في بعض الدول العربية).
- تحتاج وحدات النوع الاجتماعي إلى قدر كبير من المساندة والقيادة القوية. وفي هذا الإطار، فإنّ إنشاء بعض وحدات النوع الاجتماعي وإلغاءها فيما بعد، أو تهيمشها وعدم ردها بما يكفيها من الموارد المالية الضرورية لعملها؛ يشير إلى أن تلك الوحدات لا تحظى بما ينبغي لها من الاهتمام المطلوب.
- بإمعان النظر في التركيب الإداري لوحدة النوع الاجتماعي في الوزارات الفلسطينية محل الدراسة، وجد فريق الباحثين في مبادرة كرامة أن كل وحدة من تلك الوحدات تشمل دائرتين: دائرة التدقيق والمتابعة من منظور النوع الاجتماعي؛ ودائرة تطوير ودمج النوع الاجتماعي.<sup>10</sup>
- بالنسبة للكوادر العاملة في وحدات شؤون المرأة، وجد فريق الباحثين في مبادرة كرامة أن هناك وعياً لدى قيادات المجتمع النسوي بأنه يجب أن تتوفر فيها الحد الأدنى من المؤهلات، من قبيل الدراية الكاملة بفلسفة النوع الاجتماعي، والخبرات الأكاديمية، والخبرات العملية في المؤسسات النسوية وبقضايا النوع الاجتماعي.<sup>11</sup>
- يُعدّ استحداث وحدة، تختص بالنوع الاجتماعي في جميع وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية؛ أمراً مهماً. ولكن استحداث مثل هذه الوحدة يجب أن يكون مرتبطاً بمدى تأثيرها في المجتمع؛ إذ يجب أن تكون هذه الوحدة فاعلة ومؤثرة، وقادرة على خلق التغيير نحو الأفضل.<sup>12</sup> وفي ذات الوقت، لا يمكن لوحدة النوع الاجتماعي أن تحلّ محلّ المساهمات، التي تدلي بها مؤسسات المجتمع المدني أو أن تستثنيتها، وإنما يتعين عليها أن تعمل معها يدًا بيد؛ من أجل الوصول إلى أفضل النتائج.

<sup>10</sup> المادة (4) من قرار مجلس الوزراء رقم (2008/65/12).

<sup>11</sup> مقابلة مع الأستاذة مها أبو ديه، مديرة مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي، عقدت بتاريخ 26 تشرين الثاني/نوفمبر 2008.

<sup>12</sup> مقابلة مع الأستاذة ناريمان عواد، المدير العام لوحدة النوع الاجتماعي في وزارة الإعلام، عقدت بتاريخ 26 تشرين الثاني/نوفمبر 2008.

## المبحث الثالث

### مقترح الهيكلية التنظيمية لوحدة النوع الاجتماعي في وزارة العدل

تتعامل وزارة العدل حالياً، مع القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي، من خلال وحدة تُعنى بحقوق الإنسان. من المهمّ بمكان ملاحظة أن وحدة المرأة يمكن أن تدمج في وزارة العدل بطرق مختلفة، لكلّ منها إيجابياتها وسلبياتها. على سبيل المثال، من الممكن أن تكون الوحدة تحت الإشراف المباشر للوزير. هذا من شأنه أن يبرز الهامّة الموكلة للوحدة، لكنّه بنفس الوقت قد يقلل من مساهمتها في التأثير على بقية أقسام الوزارة. من ناحية أخرى، يمكن أن تكون وحدة المرأة جزءاً من أقسام أخرى في الوزارة، مثل وحدة حقوق الإنسان، الأمر الذي قد يعطي الوحدة قدرة أكبر، على التواصل مع بقية أقسام الوزارة، مع أنّ ذلك قد يضعف مكانتها. ولهذا فإنّه - وبغض النظر عن موقع الوحدة ضمن هيكل الوزارة - هناك حاجة لرؤية واضحة لدورها، والتزام بأهدافها من قبل مسؤولي الوزارة. وبالنظر إلى التجارب الواردة آنفاً، وبالنظر إلى قرار مجلس الوزراء رقم (2008/65/12)، نقترح الهيكلية التنظيمية الآتية، التي تتواءم مع وحدة مستقلة للنوع الاجتماعي، لمناقشتها وتحليلها مع وزارة العدل:

#### المدير العام لوحدة النوع الاجتماعي:

- متابعة عمل الوحدة وتنسيقه.
- التأكد من تعميم احتياجات الوحدة وخططها ونتائج عملها داخل الوزارة وفيما بين الوزارات.
- العمل تحت إشراف الوزير.<sup>13</sup>

#### قسم السياسات والتشريعات:<sup>14</sup>

- تحديد احتياجات المرأة الفلسطينية فيما يتعلق بالعدالة.
- وضع خطط بعيدة، ومتوسطة، وقريبة المدى؛ لتلبية احتياجات المرأة الفلسطينية (من قبيل التشريعات والسياسات والأنظمة النموذجية).
- إعداد خطط وإستراتيجيات عامة للاتصالات وتنفيذها.
- متابعة سير العمل ورفع تقارير في ذلك إلى المدير العام للوحدة.

#### قسم التخطيط والبرامج:<sup>15</sup>

- تحديد احتياجات المرأة في وزارة العدل، وفي المؤسسات العاملة في قطاع العدالة بجميع مستوياتها.
- إعداد خطط بعيدة، ومتوسطة، وقريبة المدى وتنفيذها لتلبية احتياجات المرأة الفلسطينية، على الوجه الملائم.
- إعداد خطط وإستراتيجيات خاصة بالاتصالات وتنفيذها وغيرها من الخطط التي تعزز مساندة المرأة في وزارة العدل، وفي المؤسسات الأخرى العاملة في قطاع العدالة.
- متابعة سير العمل ورفع تقارير في ذلك إلى المدير العام للوحدة.

<sup>13</sup> يتمشى اقتراحنا بعمل الوحدة تحت الإشراف المباشر للوزير مع تجارب ناجحة في وزارات أخرى، خصوصاً وزارة التربية والتعليم العالي، كما يأتي منسجماً والمادة الثانية من قرار مجلس الوزراء.

<sup>14</sup> يمكن لهذا القسم أن يكون قائماً بحد ذاته ضمن وحدة المرأة، أو يكون جزءاً من أقسام أخرى، مثل قسم حقوق الإنسان.

<sup>15</sup> يمكن لهذا القسم أن يكون قائماً بحد ذاته ضمن وحدة المرأة، أو يكون جزءاً من دائرة أخرى، مثل دائرة الشؤون الإدارية.

## الأولويات والمهام التي تستطيع وحدة النوع الاجتماعي الاضطلاع بها المجالات التي يمكن أن تحتل أولوية في عمل وحدة النوع الاجتماعي:

يركز هذا البحث على المسائل التالية، باعتبارها تشكل مجالات تحتل أولوية في عمل وحدة النوع الاجتماعي. ومن الضروري إجراء أبحاث أخرى، تركز على اختبار مدى صلاحية الأولوية التي تكتسبها المجالات التي نقتربها أدناه، بالإضافة إلى تحديد مجالات مهمة أخرى. وقد أشرنا بين قوسين إلى أقسام وحدة النوع الاجتماعي، التي يمكنها أن تؤدي العمل المقترح، على أساس الهيكلية المقترحة في القسم (8) أعلاه.

- هناك حاجة ماسة لتقليص الفجوة ما بين الجنسين، في مجالات التشغيل والقيادة، بما يخدم تطور المجتمع وتقدمه. كما يجب إعداد الإستراتيجيات التي تكفل تحقيق هذا الهدف في وزارة العدل وفي المؤسسات العاملة في قطاع العدالة (قسم التخطيط والبرامج).
- سنّ قوانين لحماية المرأة من جميع أشكال العنف، وقوانين لرفع سن الزواج، بالإضافة إلى قانون آخر، يحظر التمييز ضد النساء على أساس الجنس، أو الدور الإيجابي (قسم السياسات والتشريعات).
- تمكين النساء ورفع مشاركتهن في عملية التنمية من خلال المساواة في الملكية، والتحكم في المصادر، والمساواة في المشاركة في صنع القرار، وتوعية النساء والرجال (قسم السياسات والتشريعات).
- إجراء نقاشات موسّعة، تشمل جميع قطاعات المجتمع، وإطلاق عملية للتصحيح الثقافي؛ كي تضمن للنساء تحقيق المساواة لهن (قسم السياسات والتشريعات).
- دراسة إمكانية إعطاء كوتا نسوية للمرأة؛ كي تتمكن من المشاركة في مواقع صنع القرار (قسم التخطيط والبرامج).
- منح الجنسين فرص متساوية، في التعليم، والتدريب، والعمل، والأجور، والوصول للمصادر، إلى جانب التمتع بالمساواة في الحاجات الأساسية، في التغذية، والمسكن، والصحة<sup>16</sup> كما يجب العمل على إعداد القوانين، والسياسات والبرامج التي تكفل تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في هذه المجالات (قسم السياسات والتشريعات).

## المهام المحددة التي يمكن لوحدة المرأة إنجازها

تشتمل القائمة أدناه على المهام المحددة التي تستطيع وحدة المرأة العمل عليها. ولم نعمل على إدراج توصيات بشأن أولويات عمل هذه الوحدة؛ لأن ذلك يعتمد على الموارد المخصصة لها، وعلى إجراء المزيد من الأبحاث، والتحليلات، والتشاورات، في هذا الخصوص.

<sup>16</sup> د. نادر عزت سعيد، ورقة عمل حول "التنمية البشرية المستدامة من وجهة نظر النوع الاجتماعي"، كانون الأول/ديسمبر، 2008.

## الرقابة التشريعية:

بالنظر إلى القوانين السارية والمقترحة، التي تنظم المسائل التي تؤثر على المرأة بصورة متفاوتة أو فريدة في القطاعين العام والخاص؛ كيف تعزز القوانين النافذة المساواة بين الرجل والمرأة؟ وما هي القوانين التي تخلو من النصّ على المساواة؟ وما هي الفجوات التي تعترض التشريعات، والتي يجب معالجتها، بحيث تتمتع المرأة بالمساواة مع الرجل؟

### تحليل الأحكام القضائية وأثرها على المرأة:

كيف تفسر المحاكم الفلسطينية القوانين التي تخصّ المرأة؟ وهل تتواءم القرارات والأحكام التي تصدرها هذه المحاكم مع مبدأ تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة؟  
تحديد المعايير الدولية ذات الصلة:

ما هي الاتفاقيات الدولية والإقليمية المتعلقة بالمساواة بين الرجل والمرأة؟ وكيف تفسر الهيئات الدولية المعنية هذه الاتفاقيات؟ وما هي العلاقة القائمة بين تلك الاتفاقيات والنظام القانوني الفلسطيني؟ انظر الملحق الخامس للاطلاع على عينة من الأحكام التي تنص هذه الاتفاقيات عليها.

### تحليل مقارن للاختصاصات القضائية:

ما الدروس التي يمكن تعلمها من الاختصاصات القضائية الأخرى، ولا سيما في الدول الأخرى في الشرق الأوسط؟ انظر القسم (7) من الملحق الثالث للاطلاع على عينة من المنظمات التي تعمل في دول أخرى، والتي تتعامل مع النساء العاملات في المهن القانونية.  
مناقشة السياسات المتصلة بالمساواة الشكلية والمساواة الجوهرية:

ما هي المساواة الشكلية، وما العلاقة التي تربطها بقضية المساواة بين الرجل والمرأة في فلسطين؟ وما هي المساواة الجوهرية، وما العلاقة التي تربطها بقضية المساواة بين الرجل والمرأة في فلسطين؟ انظر الملحق الرابع للاطلاع على مقدمة ومراجعة موجزتين، حول هذه المسألة.  
تحليل العقبات الإجرائية التي تحول دون الوصول إلى العدالة:

ما هي السياسات أو الممارسات الإجرائية، التي تمنع النساء من الوصول إلى مرافق العدالة ومؤسساتها (من قبيل التكاليف، وإمكانية تعيين محامين، وإمكانية الوصول إلى المحاكم)؟

تحليل العوائق الثقافية والاجتماعية التي تحول دون تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في قطاع العدالة:

ما هي الأعراف الاجتماعية والثقافية التي تثني النساء عن ممارسة حقوقهن؟

### تحليل المساواة بين الرجل والمرأة على الصعيد المؤسسي:

ما هو الوضع الحالي للنساء في مؤسسات قطاع العدالة المختلفة؟ في هذا السياق، يجب إعداد دراسة مستفيضة، حول إمكانية منح المرأة كوتا نسوية في مؤسسات قطاع العدالة. انظر القسمين (6 و 7) من الملحق الثالث للاطلاع على عمل النساء في المهن القانونية، والصعوبات التي يواجهنها في ذلك.



## قائمة الملاحق:

**الملحق الأول:** إحصاءات ومساائل ومقارنة، حول إنشاء وحدة النوع الاجتماعي في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية.

**الملحق الثاني:** وحدات النوع الاجتماعي العاملة في مختلف وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية.

**الملحق الثالث:** وضع المرأة الفلسطينية في قطاع العدالة.

**الملحق الرابع:** مراجعة مقتضبة حول عينة من الدراسات، المتعلقة بوضع المرأة في قطاع العدالة في فلسطين.

**الملحق الخامس:** مجموعة مختارة من المعايير الدولية بشأن حقوق الإنسان .

**الملحق السادس:** أسئلة أولية مهمة.

**الملحق السابع:** أسئلة موجهة لامرأة تمارس القانون.



## الملحق الأول: إحصاءات ومسائل ومقارنة حول إنشاء وحدة النوع الاجتماعي في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية

### الحاجة إلى استحداث وحدة تختص بالنوع الاجتماعي في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية

قد تتفاوت الرؤية بين مختلف قطاعات المجتمع، إزاء استحداث وحدة مستقلة خاصة بالنوع الاجتماعي في وزارات السلطة، خاصة مع وجود وزارة قائمة بذاتها تعنى بهذا الجانب. لذلك، سنتناول هذا الموضوع من زاويتين أو منظورين، نبحثهما تباعاً في المطلبين الآتيين:

#### المطلب الأول: من منظور امبيريقى

للإجابة على السؤال حول الحاجة إلى استحداث وحدة خاصة بالنوع الاجتماعي في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، لا بد لنا من الإشارة إلى بعض الأرقام الإحصائية، التي توضح الفجوة ما بين الذكور والإناث، في عدة مجالات منها: نسبة المشاركة في القوى العاملة للأفراد من سن خمسة عشر عاماً فأكثر، معدلات الأمية ما بين الجنسين، مستوى التعليم، توزيع الوظائف في القطاعات الحكومية ومراكز صنع القرار.

عند النظر إلى نسبة المشاركة في القوى العاملة للأفراد من سن خمسة عشر عاماً فأكثر، وفقاً لإحصاءات عام 2007، وجدنا أن هنالك فجوة كبيرة ما بين الذكور والإناث، فقد بلغت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة 15:7%، أما بخصوص معدلات الأمية، فقد كانت الفجوة واضحة وكبيرة أيضاً، إذ بلغت نسبة الأمية لدى الذكور حوالي 2:9%، بينما بلغت نسبة الأمية لدى الإناث 10:2%.

إلا أننا وجدنا أن المؤشر الخاص بمستوى التعليم، ما بين الذكور والإناث، يكاد يكون متماثلاً بين الجنسين. فقد بلغت نسبة التعليم لدى الذكور والإناث في المرحلة الثانوية حوالي 20:0%. ونسبة التعليم للجنسين في مرحلة الدراسة الجامعية متقاربة أيضاً؛ فقد بلغت النسبة للذكور حوالي 9:6% فيما بلغت للإناث حوالي 6:1%.

وتعود الفجوة للانتساع عند مقارنة نسبة الإناث العاملات في مجال صنع القرار بالنسبة للذكور؛ فقد بلغت نسبة من يعملن سفيرات من الإناث حوالي 7:4%، فيما بلغت نسبة السفراء من الذكور حوالي 92:6%. وكذلك الأمر عند مقارنة نسبة الإناث والذكور العاملين في القضاء، إذ بلغت نسبة الذكور 8:8% فيما بلغت نسبة الإناث حوالي 11:2%<sup>1</sup>.

إن الفجوة الكبيرة في نسبة الإناث إلى الذكور في القطاعات المتعلقة بالتشغيل، وصنع القرار، وفي الوظائف التي كانت حكراً على الرجال؛ تستوجب اجترار حلولاً جذرية، قد لا يكون آخرها أو أهمها استحداث إدارات تعنى بتنفيذ دور المرأة في المجتمع، بإشراف رسمي.

#### المطلب الثاني: من منظور مقارن

الجزء الذي يمسح بوجود وحدات نوع اجتماعي في وزارات العدل في بعض دول الشرق الأوسط. من الجدير أن تتم ملاحظة أن بعض الدول لديها وحدات نوع اجتماعي في وزارة العدل، وبعضها الآخر ليس

<sup>1</sup> ورقة عمل بعنوان التنمية البشرية المستدامة من وجهة نظر النوع الاجتماعي، د. نادر عزت سعيد، (كانون أول، 2008) كما يمكن الاطلاع على الملحق رقم 7 للتأكد من الإحصائيات مراعية النوع الاجتماعي بالنسبة للقانونيين العاملين في الوزارات.

لديها هذه الوحدات. التجربة الفلسطينية قد تستفيد من التجارب العربية، لكنها أيضاً، قد تساعد في إرساء مثال مهم لبعض الدول الأخرى.

نظراً لضيق نطاق الدراسة، فقد قصرنا البحث عن وحدة النوع الاجتماعي في وزارة العدل فقط في كل من الدول العربية الآتية: الأردن، مصر، المغرب، قطر، سلطنة عُمان:

#### أولاً: في الأردن

بالإطلاع على الهيكل التنظيمي لوزارة العدل الأردنية، والذي يتكوّن من عدة إدارات، وجدنا أن الهيكل التنظيمي للوزارة يحمل، في التقسيمات الخاصة به، إدارة تسمّى مديرية حقوق الإنسان وشؤون الأسرة، وتهدف هذه المديرية إلى إرساء الرؤية العصرية لمفهوم حقوق الإنسان والحريات العامة، وتشريعاتها وموائيقها حمايتها واحترامها، وضمانات التمتع بها، ودعم دور الوزارة في حماية هذه الحقوق، والدفاع عن المجتمع والمصلحة العامة، والإسهام في توفير البيئة القانونية المساندة للكيان الأسري، وتعزيز مشاركة المجتمع المدني في هذا المجال، والعمل على التوعية بهذه المفاهيم والمبادئ، وبأهميتها، وتأثيرها على المواطن والمجتمع ككل. وتقسم إدارة حقوق الإنسان وشؤون الأسرة إلى قسمين: قسم حماية الحقوق والحريات العامة، وقسم شؤون الأسرة.<sup>2</sup>

#### ثانياً: في مصر

تضمن الهيكل التنظيمي لوزارة العدل المصرية العديد من الإدارات، منها الإدارة العامة لشؤون مكاتب تسوية المنازعات الأسرية، التي تختص بحل الخلافات الأسرية.<sup>3</sup>

#### ثالثاً: في المغرب

يخلو الهيكل التنظيمي لوزارة العدل المغربية من أية إدارة تختص بشؤون المرأة.<sup>4</sup>

#### رابعاً: في قطر

لم يتضمّن الهيكل التنظيمي لوزارة العدل القطرية أي ذكر لوحدة شؤون المرأة.<sup>5</sup>

#### خامساً: سلطنة عُمان

بالإطلاع على الهيكل التنظيمي لوزارة العدل في سلطنة عُمان لم نجد أية دائرة تُعنى بشؤون المرأة.<sup>6</sup>

<sup>2</sup> الصفحة الإلكترونية لوزارة العدل الأردنية، [www.moj.gov.jo/23-K](http://www.moj.gov.jo/23-K) تاريخ الزيارة: (2008/10/24).

<sup>3</sup> الصفحة الإلكترونية لوزارة العدل الأردنية، [www.moj.gov.eg](http://www.moj.gov.eg)، تاريخ الزيارة: (2008/10/24).

<sup>4</sup> الصفحة الإلكترونية لوزارة العدل المغربية، [www.justice.gov.ma](http://www.justice.gov.ma)، تاريخ الزيارة: (2008/10/29).

<sup>5</sup> الصفحة الإلكترونية لوزارة العدل القطرية، [www.moj.gov.qa](http://www.moj.gov.qa)، تاريخ الزيارة: (2008/10/29).

<sup>6</sup> 12 - [www.moj.gov.qa/arabic/links/index.html](http://www.moj.gov.qa/arabic/links/index.html) تمت الزيارة بتاريخ: (2008/10/29).

## الملحق الثاني: وحدات النوع الاجتماعي العاملة في مختلف وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية

إن نطاق هذه الدراسة يتحدد في رصد واقع وحدات النوع الاجتماعي في وزارات السلطة المختلفة في ضوء قرار مجلس الوزراء الفلسطيني الصادر بتاريخ (28/7/2008)، وأهمية ذلك وأثره في رفع سوية المرأة في المجالات المختلفة. وعليه، فإن وحدات النوع الاجتماعي، أو وحدات الأسرة في القضاء الشرعي، أو غيرها من الوحدات التي تتبع للسلطتين التشريعية والقضائية؛ تخرج عن نطاق هذه الدراسة. من ناحية أخرى، وباعتبار أن هذه دراسة مقارنة، فقد قمنا بالاطلاع على واقع وحدات المرأة في العديد من الدول العربية؛ من أجل عقد مقارنات تغني البحث، إلا أنه - وللأسف - لم نتسكن من الوصول إلى نتائج إلا في بعض الدول، منها مصر والأردن.

### واقع وحدات النوع الاجتماعي في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية

في ظل الاهتمام الخاص بالنوع الاجتماعي من قبل الجهات الحكومية الرسمية للسلطة الوطنية الفلسطينية؛ فقد أصدر مجلس الوزراء الفلسطيني قراراً، يشدد على ضرورة إنشاء وحدة تُعنى بالنوع الاجتماعي، في كلّ وزارة. وقد تضمن القرار نصوصاً، أوضح فيها المهام التي يجب أن تقوم بها وحدة النوع الاجتماعي، وتم حصرها بشكل رئيس فيما يأتي: تضمين قضايا النوع الاجتماعي واحتياجاته في خطط الوزارات وسياساتها، وتدقيق البرامج والسياسات من منظور النوع الاجتماعي<sup>1</sup>. وبموجب القرار السابق، فقد قامت بعض وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بإنشاء وحدة فيها، تُعنى بالنوع الاجتماعي، ومنها: وزارة التربية والتعليم العالي، وزارة الإعلام، وزارة الشؤون الاجتماعية. ونظراً لأهمية هذه الوحدات؛ فقد ارتأينا أن نقوم بعرض تفصيلي لها، كلّ في مطلب مستقل.

### المطلب الأول: وحدة شؤون المرأة في وزارة التربية والتعليم العالي

#### أولاً: إنشاء وحدة شؤون المرأة في وزارة التربية والتعليم العالي

تم إنشاء وحدة خاصة بالنوع الاجتماعي، في وزارة التربية والتعليم العالي، منذ وقت قريب جداً، بموجب قرار مجلس الوزراء السابق الذكر. وبناءً عليه، فقد تم إدراج وحدة النوع الاجتماعي ضمن الهيكلية الخاصة بوزارة التربية والتعليم العالي. ومن أجل تنظيم الأمور الخاصة بالوحدة؛ قامت الوزارة بإعداد لائحة تنظيمية خاصة بوحدة النوع الاجتماعي فيها<sup>2</sup>.

#### ثانياً: الهدف من إنشاء الوحدة

انطلاقاً من الهدف العام المرجوّ من إنشاء وحدة خاصة بالنوع الاجتماعي في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، كما أوضحنا سابقاً، فقد أنشئت وحدة النوع الاجتماعي في وزارة التربية والتعليم العالي؛ بهدف التركيز على تطوير جوانب مهمة خاصة بالمرأة، كالتحصيل العلمي، وإدخال الجانب الخاص

<sup>1</sup> المادة (2) من قرار مجلس الوزراء رقم 2008/65/12 الصادر بتاريخ 2008/7/28 بشأن إنشاء وحدة النوع الاجتماعي في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية.

<sup>2</sup> لقاء مع المدير العام لوحدة النوع الاجتماعي في وزارة التربية والتعليم الأستاذة نهاد أبو غزاله بتاريخ: (2008/10/28).

بالجندر (النوع الاجتماعي) في المناهج المدرسية، وكذلك دعم تشغيل المرأة، وإشراكها في تحمّل المسؤوليات في مختلف الوزارات.<sup>3</sup>

### ثالثاً: هيكلية الوحدة

تتبع وحدة النوع الاجتماعي في وزارة التربية والتعليم العالي للوزير مباشرة، وفقاً للهيكلية الخاصة بوحدة النوع الاجتماعي. إذ إن الوزير هو الجهة المسؤولة عن تقويم عمل الوحدة.<sup>4</sup> وتتكون الوحدة من مدير عام للوحدة وفي داخل الوحدة يوجد قسمان: قسم التخطيط والسياسات، وقسم البرامج والتدريب.

### رابعاً: مهام الوحدة

تتلخص مهام وحدة النوع الاجتماعي في وزارة التربية والتعليم العالي بالأمر الآتي:

- 1- تمثيل الوزارة في أعمال لجنة التنسيق المشكّلة من وحدات المرأة في الوزارات؛ لمتابعة وضع المرأة في أجهزة السلطة والنهوض بها.
- 2- المشاركة في تطوير السياسات والخطط والبرامج، والتأكد من عملية دمج النوع الاجتماعي فيها.
- 3- التنسيق مع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية المعنية بشؤون المرأة.
- 4- القيام بتحديد احتياجات موظفات الوزارة والمديريات، بشكل مستمر؛ بهدف العمل على رفع كفاءتهن في مجالات العمل المختلفة، من خلال الدورات التدريبية.
- 5- مراقبة وضع الطالبات، من حيث نسب الالتحاق بالتعليم الأساسي والثانوي والعالي، ومواصلة ضمان الوصول إلى مستويات جيدة في خدمات التعليم للطالبات في الريف، والمناطق المهشمة.
- 6- رصد التغيير الحاصل في مؤشرات التعليم العالي، من منظور النوع الاجتماعي، وتحليل ذلك، ورفع صانع القرار بالنتائج والتوصيات.
- 7- مراقبة أداء الإدارات من منظور ضمان مشاركة الموظفات، ووصولهن على فرص متساوية في المنح، والترقيات، والتوظيف.
- 8- الحدّ من المشكلات التي تواجه المرأة العاملة والموظفة، من منظور خصوصية المرأة من جهة، ومن منظور الحقوق العامة من جهة أخرى.<sup>5</sup>

### خامساً: مهام مدير عام الوحدة

تتلخص مهام مدير عام وحدة شؤون المرأة في وزارة التربية والتعليم العالي بالأمر الآتي:

- 1- تطوير سياسات تضمين النوع الاجتماعي وبرامجه في سياسات الوزارة.
- 2- رفع التقارير والتوصيات؛ لتضمين النوع الاجتماعي في الخطط، والبرامج والمشاريع، والأنشطة، في الوزارة.
- 3- تنفيذ سياسة الوزارة في تضمين التربية الجندرية، في مناهج وزارة التربية والتعليم العالي.
- 4- اقتراح سياسات وخطط للوزارة، بما يحقق الأهداف المرجوة.
- 5- رصد التغييرات الحاصلة في وزارات السلطة.
- 6- تحليل المؤشرات الرقمية، حول تعليم الإناث في التعليم العام والعالي، بما يضمن رفع مستوياته كمّاً وكيفاً.
- 7- رفع تقارير دورية للوزير.

<sup>3</sup> لقاء مع المدير العام لوحدة النوع الاجتماعي في وزارة التربية والتعليم الأستاذة نهاد أبو غزاله بتاريخ: (2008/10/28).

<sup>4</sup> لقاء مع المدير العام لوحدة النوع الاجتماعي في وزارة التربية والتعليم الأستاذة نهاد أبو غزاله بتاريخ: (2008/10/28).

<sup>5</sup> ورقة عمل توضيحية لوحدة النوع الاجتماعي في وزارة التربية والتعليم، ومعدة من قبل الأستاذة نهاد أبو غزاله.

## سادساً: مهام رئيس قسم التخطيط في الوحدة

- تتلخص مهام رئيس قسم التخطيط، في وحدة النوع الاجتماعي في الوزارة، في الآتي:
- 1- الاطلاع على الخطط التي تضعها الإدارات في الوزارة، ووضع الاقتراحات التي تتلاءم وسياسة دمج النوع الاجتماعي.
  - 2- وضع خطط بعيدة، ومتوسطة، وقريبة المدى.
  - 3- التنسيق لبرامج التوعية النسوية.
  - 4- رفع التقارير الدورية.

## سابعاً: مهام رئيس قسم المتابعة والتدريب في الوحدة

- تتلخص مهام رئيس قسم المتابعة والتدريب، في وحدة المرأة في الوزارة، في الآتي:
- 1- تحديد الاحتياجات بشكل مستمر للموظفين والموظفات في الوزارة؛ بهدف رفع الكفاءة.
  - 2- وضع برامج تدريبية، تستجيب للاحتياجات المطلوبة.
  - 3- تقديم تقرير دوري للمسؤول المباشر.
  - 4- وضع خطة سنوية.<sup>6</sup>

## المطلب الثاني: الإدارة العامة لشؤون الأسرة في وزارة الشؤون الاجتماعية

### أولاً: واقع وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون الاجتماعية

تم إنشاء وحدة خاصة بشؤون المرأة في وزارة الشؤون الاجتماعية عام 2004. إلا أنه نظراً للتغير الدائم في وجهات نظر الحكومات المتعاقبة بهذا الخصوص؛ فقد تم إلغاء استقلالية وحدة شؤون المرأة في الوزارة. فوفقاً للهيكلية الجديدة للوزارة، التي تم اعتمادها بتاريخ 2008/5/7، فقد تم دمج وحدة شؤون المرأة في الإدارة العامة لشؤون الأسرة، لتصبح جزءاً منها. وتتبع الإدارة العامة لشؤون الأسرة في وزارة الشؤون الاجتماعية مباشرة لوزير الشؤون الاجتماعية.

### ثانياً: وجهة نظر الوزارة بواقع وحدة المرأة فيها

ترى مدير عام الإدارة العامة للأسرة في الوزارة أن لا حاجة لإنشاء وحدة خاصة بالنوع الاجتماعي في وزارات السلطة الفلسطينية، طالما توجد وزارة تُعنى بشؤون المرأة، وأن خلق مثل هذه الإدارات في وزارات السلطة الفلسطينية سيؤدي إلى تنازع في الاختصاص، ما بين الإدارات في داخل الوزارة، بالإضافة إلى زيادة أعداد البطالة المقنعة في داخل الوزارة.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> ورقة عمل توضيحية لوحدة النوع الاجتماعي في وزارة التربية والتعليم من قبل الأستاذة نهاد أبو غزالة.

<sup>7</sup> لقاء مع المدير العام لدائرة شؤون الأسرة في وزارة الشؤون الاجتماعية بسمه أبو صوي بتاريخ: (2008/10/30).

### ثالثاً: الهيكل التنظيمي لإدارة شؤون الأسرة

تقسم إدارة شؤون الأسرة، وفقاً لهيكلية الوزارة، إلى الدوائر الآتية:

- 1- دائرة دور الحضانة والأسر الحاضنة.
- 2- دائرة الطفولة.
- 3- دائرة النوع الاجتماعي.
- 4- دائرة المسنين.

### رابعاً: أقسام وحدة شؤون المرأة

ويندرج تحت دائرة النوع الاجتماعي الأقسام الآتية:

- 1- قسم التدريب والتمكين.
- 2- قسم الحماية.
- 3- قسم النوع الاجتماعي.

### خامساً: مهام دائرة شؤون المرأة:

- 1- إجراء دراسات أولية لواقع المرأة الفلسطينية واحتياجاتها وألوياتها، فيما يتعلق بالبرامج، والخدمات، والنظام المعمول به في الوزارة، بالتنسيق مع الإدارة العامة للتخطيط والتطوير.
- 2- التخطيط والتنفيذ والتقييم للبرامج الهادفة لتحقيق تنمية المرأة والنهوض بواقعها.
- 3- الإعداد والتنفيذ لبرامج تأهيلية وتدريبية للمرأة، في عدة مجالات، تؤهلها وتمكنها من الانخراط في العملية الإنتاجية.
- 4- تخطيط مشاريع إنتاجية مدرة للدخل وتنفيذها، للخروج بالمرأة من حالة الفقر، بالتنسيق مع إدارة مكافحة الفقر.
- 5- إعداد البرامج وتنفيذها لتوعية النساء وتثقيفهن في الحقوق الاقتصادية، والمدنية، والاجتماعية، والنفسية، والقانونية، وتمكين النساء من الحصول عليها.
- 6- توفير الخدمات المساندة وتطويرها لتتلاءم مع احتياجات المرأة.
- 7- توفير الحماية للنساء ضحايا العنف، ومن خلال التخطيط والتنفيذ والتقييم لمراكز الحماية في شتى أرجاء الوطن.
- 8- توعية المرأة في مراحل الحمل والإنجاب والطفولة المبكرة وغيرها.
- 9- توفير الإرشاد النفسي والاجتماعي والقانوني للمرأة، وتأهيل أخصائيين ذوي خبرة عالية في هذا المجال.
- 10- تنظيم المراكز أو الدور أو البيوت التي تُعنى بالمرأة.
- 11- توعية المجتمع بأهمية دور المرأة.
- 12- وضع برامج وأنشطة تهدف إلى الحد من ظاهرة الزواج المبكر، والطلاق.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> الورقة الخاصة بهيكلية الإدارة العامة للأسرة في وزارة الشؤون الاجتماعية.



## المطلب الثالث: الإدارة العامة لشؤون المرأة في وزارة الإعلام

### أولاً: إنشاء وحدة شؤون المرأة في وزارة الإعلام

تم تأسيس وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الإعلام عام 2005 بناءً على قرار مجلس الوزراء الأنف الذكر. وقد بقيت هذه الوحدة في وزارة الإعلام قائمة، ومحتفظة بكيانها، في ظل الحكومات المتعاقبة، عكس بعض الوزارات الأخرى. وقد تركّز نشاط الوحدة في الوزارة في تدعيم دور المرأة في المراكز القيادية، والتنفيذية العليا.

### ثانياً: تبعية الوحدة

تتبع وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الإعلام - من الناحية الإدارية - إلى الوزير مباشرة؛ أما من الناحية الفنية، وخاصة ما يتعلق بالتنسيق للنشاطات المختلفة، فإن الوحدة تتبع وزارة شؤون المرأة.

### ثالثاً: إستراتيجية الوحدة

- تتضمن الخطة الإستراتيجية لوحدة النوع الاجتماعي في وزارة الإعلام النقاط الآتية:
- 1- التركيز على الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة الفلسطينية على يد الاحتلال الإسرائيلي.
  - 2- إثارة قضايا العنف ضد المرأة، وخاصة قضايا قتل النساء بدافع الشرف، على الرأي العام.
  - 3- تعزيز دور المرأة ودعمها، باتجاه جعلها عضواً فاعلاً في المجتمع، وخاصة في مراكز صنع القرار السياسي والقيادي.
  - 4- تأهيل المرأة وإسنادها في كافة القطاعات، وإبراز دورها من خلال وسائل الإعلام.

## المطلب الرابع: رسالة موجهة إلى د. غسان فرمند، مدير معهد الحقوق في جامعة بيرزيت

حضرة الأخ الدكتور غسان فرمند المحترم  
مدير معهد الحقوق - جامعة بيرزيت  
تحية طيبة وبعد،

استلمت عبر البريد الإلكتروني  
بتاريخ 29 كانون أول 2008

### الموضوع: دراسة بعنوان: "وحدات النوع الاجتماعي في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية" (وزارة العمل)

لقد استطاعت وزارة العمل الفلسطينية، خلال سنوات مضت، تنفيذ المشاريع التشغيلية الطارئة، وميزت نسبة المرأة إيجابياً بهذه البرامج، حيث أعطت الأولوية لتشغيل النساء (الخريجات) بنسبة تفوق الكوته المقررة فلسطينياً، ونجحت هذه التجربة، ولا تزال وزارة العمل تسعى وتبذل جهوداً كبيرة، لتقديم أفضل الخدمات المتاحة لديها لتنفيذ ما يأتي:

- برنامج النهوض بالحركة التعاونية، من خلال تهيئة المناخ القانوني المنظم لعملها، وتفعيل دورها التعاوني في فلسطين؛ وذلك للإسهام في دور ناشط في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والحد من الفقر والبطالة، ولمشاركة أوسع في الإنتاج.
- برنامج التفتيش وحماية العمل، من خلال تحسين ظروف و العمل شروطه، وترسيخ علاقات عمل بناءة بين الشركاء الاجتماعيين، نهوضاً بالتشاور الثلاثي.
- برامج تعاون مشترك بين مراكز التدريب المهني التابعة للوزارة، والأطر النسوية (الحكومية والأهلية)؛ وذلك من أجل تقديم برامج إرشاد وتوعية، بشكل دوري، للفتيات في المراكز.
- تحديث الدورات التدريبية في مراكز التدريب المهني، إضافة إلى فتح دورات تدريبية جديدة للفتيات، بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل، وتتلاءم مع الموروث الثقافي للمجتمع الفلسطيني، إضافة إلى تطوير القائم منها. وهذا بدوره سوف يساعد على تدعيم المرأة في سوق العمل وتمكينها فيه.
- لجنة السياسات العمالية التي تسعى على التأكيد على الشراكة الثلاثية وتفعيلها، ووضع السياسات اللازمة لدمج المرأة في سوق العمل الفلسطيني ومؤسساته التنموية.
- لا تزال وزارة العمل تعمل على رفع نسبة إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي، وتحقيق المساواة. بناءً على المهام الموكلة لوحدة النوع الاجتماعي بوزارة العمل الفلسطينية، من أجل العمل على تمكين المرأة ورفع كفاءتها في كافة مناحي الحياة، سواءً للعاملات داخل الوزارة أو خارجها، كما ورد في هيكلية الوحدة المقدمة للوزارة، والتنسيق مع الإدارات العامة بالوزارة ذات العلاقة والاختصاص بقضايا المرأة، ومكاتب المحافظات، ومراكز التدريب المهني التابعة لها، فإننا نقدم لحضرتكم ما يأتي:

### الهدف العام لوحدة النوع الاجتماعي:

بروح الانتماء الوطني والشراكة الاجتماعية، ومراعاةً لمعايير العمل العربية والدولية، تسعى وزارة العمل الفلسطينية إلى الإسهام الفعالة في تحقيق النمو الاقتصادي، والعدالة الاجتماعية، وضمان العمل الكريم، والارتقاء بمستوى تأهيل العمالة وتدريبها؛ لزيادة إنتاجيتها، وكفاءتها، وتحرير الطاقة الإنتاجية للمرأة، وجني ثمار عملها بالكامل، دون تمييز، وبلورة رؤية شاملة، وتطوير إطار عام لتقوية المرأة الفلسطينية وتمكينها في إطار الوزارة، ضمن منظور جندي، والتشديد على دمج موضوعات النوع الاجتماعي ومسائله، واحتياجات المرأة الفلسطينية وأولوياتها في كافة السياسات، والإجراءات التي تقوم بها الوزارة، بتطويرها وتنفيذها، وذلك من خلال التنسيق بين وحدات المرأة في الوزارات، ووزارة شؤون المرأة، والمؤسسات الحكومية، وغير الحكومية، وإعداد السياسات والبرامج لتحرير الطاقة الإنتاجية للمرأة، وتفعيل دورها ومشاركتها في مجالات العمل المختلفة.

## الأهداف الجزئية لوحدة النوع الاجتماعي:

- 1- وضع السياسات والخطط داخل الوزارة، لدمج النوع الاجتماعي في جميع برامج الوزارة وخططها.
- 2- المشاركة في إقرار البرامج والمشاريع المختلفة للوزارة؛ لضمان دمج النوع الاجتماعي بها.
- 3- إقامة علاقات عمل مع الإدارات العامة بالوزارة ذات العلاقة بموضوع المرأة ( التدريب المهني- التشغيل – التعاون- التفتيش) من خلال الاطلاع على التقارير التي تتعلق بموضوع المرأة، والمشاكل التي تتعرض لها؛ من أجل دراسة المخاطر التي تهدد المرأة ووضع السياسات.
- 4- إقامة علاقات ثابتة ومستقرة مع وزارة شؤون المرأة، بحيث تتضمن أوجه النشاطات والتعاون معها، وذلك من خلال الزيارات الميدانية، وورش العمل وغيرها، إضافة إلى الاستفادة من البرامج التي تقوم بها الوزارة.
- 5- العمل على ترتيب عقد ندوات تثقيفية صحية واجتماعية تعنى بقضايا المرأة، وذلك باستضافة ذوي الاختصاص، من داخل الوزارة و خارجها تهتم بهذا الشأن، إضافة إلى عقد دورات، وورشات، وندوات، مثل دورة السكرتارية التنفيذية، وإدارة المكاتب، وتضمن مفهوم النوع الاجتماعي، وقانون العمل الفلسطيني، والمشاريع الصغيرة، وإدارة الوقت وتنظيم العمل، واللغة الإنجليزية محادثة، والحاسوب، وغيرها من الدورات، والورشات والندوات التي تسهم في رفع كفاءة الموظفين والموظفات.
- 6- التعاون والتنسيق مع المنظمات غير الحكومية ( الأهلية ) التي تهتم بشؤون المرأة في نشر الثقافة المجتمعية، لمكافحة التمييز ضد المرأة.
- 7- العمل على إصدار نشرة كل ثلاثة أشهر وعملها بنشاطات وحدة النوع الاجتماعي.
- 8- العمل على استكمال الأرشيف الخاص بالمرأة، يتضمن حصر المؤسسات الداعمة لنشاطات المرأة، وذلك من خلال التعاون مع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة والاختصاص بقضايا المرأة.

## توصيات:

- 1- تتوجه وحدة النوع الاجتماعي بوضع بعض التوصيات التي من الممكن من خلالها الإسهام في رفع كفاءة النساء، سواء العاملات في المؤسسات الحكومية أو الخاصة، من أجل اقتراح عقد عدد من الدورات التي تهدف إلى:
    - العمل على تعزيز الوعي لمسألة الجندر ( النوع الاجتماعي)، وأهمية العمل على زيادة إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي، باتجاه دمجها في التنمية.
    - رفع قدرة المرأة على الإسهام بوضع الخطط والسياسات التي تتضمن النوع الاجتماعي، إضافة إلى تضمين النوع الاجتماعي في ( تقارير وبيانات وإحصاءات )، الأمر الذي سوف يساعد في دراسة واقع المرأة في سوق العمل، ووضع البرامج والسياسات الخاصة بتشغيل النساء، عن طريق دمجهن بسوق العمل.
    - القدرة على تصميم المشروعات، طبقاً للتخطيط، والعمل بطريقة إدارة المشاريع.
    - الخروج من نطاق المهن التقليدية، والعمل على خلق مهن مواكبة لتطورات العصر، واحتياجات سوق العمل.
- وقد ارتأت وحدة النوع الاجتماعي مبدئياً اقتراح عقد مثل هذه الدورات، وذلك بعد الاطلاع على أوضاع المرأة العاملة، وغياب المعرفة بمواضيع الدورات التي تم ذكرها سابقاً، إضافة إلى أن الدورات التدريبية التي تعقد بمراكز التدريب المهني التابعة للوزارة هي دورات تقليدية، لا تقي بحاجة سوق العمل ومتطلباته، مثل: دورات سكرتارية وتعليم الخياطة، والتجميل وتصفيف الشعر، والرسم المعماري). ولو حظ أن مشاركة المرأة العاملة في القوى العاملة ينحصر نشاطها الاقتصادي في القطاع غير الرسمي، الذي يمتاز بالعوائد المادية المحدودة، وانحصار الأعمال ذات العوائد المادية المرتفعة على الرجال.

## النشاطات:

1- العمل على عقد نوات، وورشات، ودورات تثقيفية تعنى بقضايا المرأة وتسهم في رفع كفاءة الموظفين، وذلك من خلال الاستعانة بذوي الاختصاص، سواء من خارج الوزارة أو من داخلها. ومن هذه الدورات التعريف بمفاهيم النوع الاجتماعي، والتوعية القانونية، (قانون العمل الفلسطيني، قانون الانتخابات، قانون الخدمة الاجتماعية، قانون الأسرة.....الخ)، ومهارات الاتصال، وإدارة المشاريع الصغيرة، وتعلم اللغة الإنجليزية، والحاسوب، وغيرها من الدورات التي تسهم في رفع كفاءة الموظفين.

إضافة إلى مقترح دورات لتطوير الدورات التدريبية التقليدية، في مراكز التدريب المهني التابعة للوزارة؛ من أجل زيادة فرص العمل لخريجات المراكز، وحسب احتياجات سوق العمل ومتطلباته، ومن هذه الدورات دورة الجوال والشراف والبرادي، علاج البشرة ومنكير وبدكير، سكرتيرة تنفيذية وإدارة مكاتب (مديرة مكتب)، إضافة إلى إدراج دورات جديدة مثل صيانة الأجهزة الخلوية والإلكترونيات.

2- إصدار نشرة كل ثلاثة اشهر بنشاطات وحدة النوع الاجتماعي وعملها.

3- التنسيق مع الإدارات المعنية لتوفير بيانات مالية، أو العمل على إيجاد بيانات مالية مفصلة حسب النوع الاجتماعي، ضمن موازنة برامج ومشاريع الوزارة.

4- مراجعة قانون العمل وقوانين أخرى، تحد من مشاركة المرأة في سوق العمل .

## علاقة وحدات النوع الاجتماعي:

### أولاً: علاقة وحدات النوع الاجتماعي بوزارة شؤون المرأة:

1 - ترتبط وحدة النوع الاجتماعي بوزارة المرأة بعلاقة قائمة على التنسيق والتعاون والتكامل مع وزارة شؤون المرأة، باعتبارها المرجعية الحكومية لقضايا النوع الاجتماعي، التي تنظم وتنسق الإمكانيات والجهود الوطنية، للنهوض بواقع المرأة الفلسطينية، عبر محاور، وأولويات، وأهداف معلنة، تحددتها وزارة شؤون المرأة، ضمن خطتها التي يتم إقرارها من الجهات المختصة في الحكومة، التي هي جزء من الخطة الوطنية الشاملة، التي يتم تبنيها من الحكومة، وتقوم الوحدات بمساندتها، والتكامل معها؛ لتحقيقها ضمن هذه العلاقة المحددة حسب تخصصات كل وزارة وقطاعاتها.

2- يكون من مهام وزارة شؤون المرأة في المقابل تزويد كادر الوحدات بالدعم الفني (التدريب والمتابعة، والتوجيه) لتمكينهم من تنفيذ مهامهم، في إطار منهجية علمية، التي هي جزء من مهام وزارتهم وخطتها.

3- تقوم وزارة شؤون المرأة بمساعدة وحدات النوع الاجتماعي، بتطوير خططها، وتقديم الدعم والاستشارات، والتوجيه المهني اللازم لذلك، وفق منهجية متفق عليها، كما تقوم وزارة شؤون المرأة بتقديم الدعم الفني اللازم للإدارات الأخرى في الوزارات، بهدف تسهيل خطط وحدات النوع الاجتماعي وإنفاذها، وذلك بطلب من الوحدات والوزارات المعنية.

4- تعمل وحدات النوع الاجتماعي التي تتقاطع بشكل مباشر، مع خطط وزارة شؤون المرأة وسياساتها المعلنة، بشكل حثيث، ودؤوب؛ من أجل تطبيق هذه السياسات وتنفيذها، عبر قطاعات عمل وزاراتهم، وبالتنسيق وتكامل مع وزارة شؤون المرأة، ووحدات النوع الاجتماعي، الشريكة في الوزارات الأخرى.

## ثانياً: علاقة وحدة النوع الاجتماعي مع الوزير.

تتبع وحدة النوع الاجتماعي للوزير أو الوكيل إدارياً وفنياً، مثل باقي الوحدات أو الإدارات الأخرى، بتنفيذ مهامها. وخطتها هي جزء من خطة الوزارة نفسها، وهي صلب محاور عملها وقطاعاتها، وتقوم وحدة النوع الاجتماعي بتطوير خطتها الخاصة، بما يتلاءم مع ذلك لضمان دمج قضايا النوع الاجتماعي واحتياجاته، ضمن تخصصات الوزارات المختلفة؛ من أجل تحقيق التنمية الشاملة والعادلة، ويتم التنسيق والعمل، من قبل الوحدات مع الإدارات العامة الأخرى في وزاراتهم، عبر الإجراءات الإدارية المتبعة.

## ثالثاً: علاقة وحدات النوع الاجتماعي بالاتحاد العام للمرأة الفلسطينية.

تقوم وحدة النوع الاجتماعي بالتنسيق والتشبيك مع الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية، أو أي من المؤسسات الأهلية التي تتقاطع معها في الرؤية والأهداف حيثما أمكن؛ وذلك من أجل التكامل والتعاون، وبناء علاقة شراكة معها، قائمة على تحقيق الهدف العام بالنهوض بالمرأة الفلسطينية.

## أهم إنجازات وحدة النوع الاجتماعي في وزارة العمل.

أقدم لحضرتكم الإنجازات التي قامت بها وحدة النوع الاجتماعي، وهي كالآتي:

1. التنسيق والتعاون المشترك مع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية؛ وذلك من أجل العمل على عقد الدورات والندوات .. الخ، من أجل العمل على رفع كفاءة المرأة في العمل، وتطويرها في جميع مناحي الحياة.
2. دراسة بعنوان: واقع عمل المرأة وظروفه، داخل وزارة العمل الفلسطينية.
3. تقديم ورقة عمل في دورة تدريبية بعنوان: " دور وزارة العمل في دعم إنشاء المشاريع الصغيرة".
4. تقديم ورقة عمل في دورة تدريبية بعنوان: "اقتصاد المرأة الفلسطينية واقع، آفاق، تحديات". وقد تمخض عن هذه الدورة توثيق العلاقات بين وحدة المرأة بوزارة العمل الفلسطينية، ومديرية المرأة بوزارة العمل الأردنية، والعمل أيضاً على تبادل الخبرات، فيما يتعلق بقضايا النوع الاجتماعي.
5. التعليق على المادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ومدى تطبيقها على أرض الواقع.
6. مشروع إعداد دليل مفاهيم ومصطلحات العنف المبني على النوع الاجتماعي.
7. الاتصال والتواصل المستمر مع ILO مسؤولة المرأة بها؛ من أجل العمل على تطوير كادر الوحدة، وتقديم مقترحات لمشاريع تسهم في رفع مستوى كفاءة المرأة العاملة، سواء داخل الوزارة أو خارجها.
8. قيام وحدة المرأة بعقد دورة تدريبية لموظفات الوزارة بعنوان: "السكرتارية التنفيذية وإدارة المكاتب" حيث كانت مسؤولة الوحدة هي القائمة على إعطاء مادة الدورة، وتقديم تقرير مفصل لمعالي الوزير حول مواد الدورة وتقييم الموظفين للدورة.
9. القيام بزيارات للمؤسسات الحكومية، وغير الحكومية، المختصة بمواضيع تعنى بقضايا المرأة؛ من أجل الإسهام في تقديم الدعم والمساعدة لتطوير كادر الوحدة وموظفات الوزارة، وأسهم ذلك في عمل دليل لهذه المؤسسات.
10. المشاركة بورقة عمل في ندوة بعنوان: سياسات وزارة العمل التطبيقية... أين هي من هموم المرأة العاملة؟، برعاية طاقم شؤون المرأة، إضافة إلى لقاء على الهواء مباشرة في نفس الموضوع المذكور آنفاً، وذلك بمناسبة الأول من أيار.
11. التشبيك مع المؤسسات الحكومية، وغير الحكومية، التي تعنى بقضايا النوع الاجتماعي، إضافة إلى وزارة شؤون المرأة، ووحدات المرأة في الوزارات.

## مع فائق التقدير والاحترام

سلام الخليلي

رئيسة وحدة النوع الاجتماعي

بوزارة العمل



## الملحق الثالث: وضع المرأة الفلسطينية في قطاع العدالة

### المقدمة

تتأثر صفات أي مجتمع وألوانه بمجموعة الظروف والتجارب التي يمر بها، وبناء عليها تتبلور شخصية أفرادها. ولا شك أنّ الظرف السياسي يُعدّ العامل الأهم في تشكيل الشخصية الفلسطينية، وعلى كافة المستويات. لقد كان، ولا يزال، الجهد منصباً في المجتمع الفلسطيني، في الأعم والأشمل، على النضال من أجل التحرر والانعقاد. وقد وقفت المرأة إلى جانب الرجل في معركة التحرير والبناء، مما أكسبها دوراً مميزاً، مقارنة مع نظيراتها العربيات. أي بمعنى أن التقاليد السائدة في المنطقة العربية التي تحرّم أو تعرقل تولي المرأة مناصب ومراكز سياسية واجتماعية معينة؛ كسرّها في الواقع الفلسطيني نزول المرأة المبكر للعمل الوطني، ووقوفها إلى جانب الرجل. فليس في فلسطين وجود لتابوهات متعلقة بقصر مهن معينة على الرجال دون النساء، وإن كانت العقلية التقليدية موجودة، بنسب متفاوتة بين منطقة وأخرى، لدى فئات من الرجال، وحتى بعض النساء اللاتي لا يتقن بقدرات المرأة في بعض المجالات، ويفضّلن قصرها على الرجال. لذلك، نجد أنّ دور المرأة الفلسطينية في مجالات ومهن معينة سائد، ولا خلاف عليه، مثل: مهنة التعليم، والصحة، والشؤون الإدارية، فيما تعترض المهن الأخرى الأكثر تحرراً، كمهنة المحاماة وتقلد المرأة لمنصب القضاء، بعض المصاعب والتي سنتناولها لاحقاً.

لقد واجهت المرأة الفلسطينية تحديات كبيرة في السابق، عند تقلدها لمنصب القضاء، وممارستها لمهنة المحاماة. إلا أن رد المرأة على ذلك في الوقت الراهن كان حاسماً، بالتوجه الكثيف، والإقبال غير المسبوق على دراسة القانون في كليات الحقوق المنشأة حديثاً، وممارسة المهن القانونية المختلفة. فقد كان الإقبال على دراسة القانون من قبل الإناث قليلاً نظراً لمنع الاحتلال الإسرائيلي إنشاء كليات الحقوق في الأراضي الفلسطينية المحتلة، لذلك كان معظم الدارسين للقانون من الرجال، الذين كانت تتوافر لهم فرص الدراسة في الخارج أكثر من النساء؛ لاعتبارات اجتماعية واقتصادية. أما الآن، وبعد إنشاء كليات الحقوق في معظم الجامعات الفلسطينية، منذ إنشاء السلطة الوطنية الفلسطينية عام 1994، فقد تعيّرت المعادلة، كما سنبين ذلك لاحقاً.

### نطاق الدراسة

سينحصر نطاق هذه الدراسة في البحث في واقع المرأة في قطاع العدالة، سواء في منصب القضاء، أو النيابة العامة، أو ممارسة المحاماة. ولا ننسى الإشارة إلى حجم التعليم النسوي الجامعي في كليات الحقوق بالنسبة لعدد الذكور.

### أسئلة الدراسة

تنثور تساؤلات عديدة من قبل الباحثين القانونيين والاجتماعيين، حول التقويم الموضوعي لدور المرأة في قطاع العدالة وفعاليتها وقيمتها، من ناحية، ومدى تقبل المجتمع لهذا الدور، من ناحية أخرى. وبشكل خاص، نحاول في هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما هي نظرة المجتمع، وخاصة ممن يلجؤون إلى قطاعات القضاء بشرائحه المختلفة، عندما تتولى المرأة قضية ما، سواء كانت في موقع القاضي، أو وكيل النيابة، أو المستشار القانوني، أو المحامي؟
- كيف تستطيع المرأة، من خلال عملها في قطاعات العدالة المختلفة؛ أن تؤثر في السياسة، والاقتصاد، والاجتماع، والفكر، وغيرها من مناحي الحياة؟

- هل يوجد تمييز ضد المرأة الفلسطينية في سوق العمل القانوني؟
- هل عمل المرأة في قطاعات العدالة المختلفة يساعد في تفاعل السلطة القضائية، مع مختلف الفئات التي يتكون منها المجتمع، وبخاصة الفئات المهمشة؟
- ما هي الجوانب التي بحاجة إلى تطوير وتعزيز؛ للنهوض بمكانة المرأة في قطاع العدالة؟
- ما هي الصعوبات والتحديات التي واجهتها المرأة الفلسطينية، أثناء عملها في قطاعات العدالة المختلفة؟

## المبحث الأول

### التشريعات المقننة لعمل المرأة في المهن القانونية

أصبح للمرأة الفلسطينية في الوقت الراهن حضور جيد، وإن كان متفاوتاً، في جميع المهن القانونية، سواء في القضاء، أو النيابة العامة، أو الاستشارات القانونية في الوزارات والمؤسسات الحكومية، أو في مهنة المحاماة. ومما دعم هذا الحضور، أن القوانين الناظمة للمهن القانونية في فلسطين منحت المرأة الحق في أن تلعب مثل هذه الأدوار التي كانت تقليدياً حكراً على الرجال. ولتسليط الضوء على هذا الموضوع، نتطرق أولاً لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ثم للنصوص القانونية المحلية التي تعزز مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، في تقلد المهن القانونية.

### أولاً: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

نصت المادة (10) من هذه الاتفاقية على أن: "تحت اللجنة الدولية الطرف على أن تشدد أكثر، في جهودها الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، على الاتفاقية باعتبارها صكاً من صكوك حقوق الإنسان المنطبقة مباشرة، وملزمة من الناحية القانونية. وتهيب اللجنة أيضاً بالدولة الطرف اتخاذ تدابير استباقية لتعزيز الوعي بالاتفاقية، وخصوصاً بين النساء والرجال في الجهاز القضائي، وفي مجال المهن القانونية، ولدى الأحزاب السياسية، والبرلمان، وبين المسؤولين الحكوميين على جميع المستويات، بمن فيهم المسؤولون عن إنفاذ القانون؛ من أجل تعزيز استخدامها في جميع مراحل إعداد وتنفيذ التشريعات والسياسات العامة، والبرامج الرامية إلى الأعمال الفعلية لمبدأ المساواة بين المرأة والرجل. وتشجع اللجنة الدولية الطرف على أن تعزز، بصورة منهجية، معرفة وفهم الاتفاقية، والمساواة بين الجنسين، من خلال برامجها التدريبية".

إضافة إلى نصها على عدم جواز التمييز في تولي المرأة للقضاء والمهن القانونية الأخرى، فقد حثت هذه الاتفاقية الدول على نشر الوعي بمبدأ المساواة بين الجنسين، واتخاذ التدابير الوقائية؛ لتعزيز الوعي بالاتفاقية، وبخاصة بين المكلفين بسن القوانين وإنفاذها.

ومع أنّ ملاحظات اللجنة بخصوص (لختنشتاين) لا تنطبق على الحالة الفلسطينية، وبالرغم من الحاجة إلى دراسة العلاقة بين القانونين المحلي والدولي في فلسطين بتفصيل أكبر، إلا أنّ لهذه الملاحظات الختامية قدراً كبيراً من الأهمية؛ كونها تعكس القيمة والمهمّ القسوى التي توليها اللجنة للمساواة بين الجنسين في المؤسسات القانونية، كما تشدد على أن الوصول إلى المساواة المنشودة جزء لا يتجزأ من تحقيق أهداف الاتفاقية.

### ثانياً: التشريعات الداخلية الفلسطينية.

#### القانون الأساسي

ورد في نصوص القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة (2003) ما يدعم المساواة بين الرجل والمرأة، وبخاصة في المادة التاسعة منه، تحت عنوان: "المساواة أمام القانون والقضاء"، التي نصت على أن:



"الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء، لا تمييز بينهم بسبب العرق، أو الجنس، أو اللون، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الإعاقة".

يبدو نص المادة التاسعة واضحاً بالإقرار بمبدأ المساواة، وعدم التمييز أمام القانون والقضاء، بسبب الجنس، كما هو الحال في رفض التمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الإعاقة. إنَّ عدم التمييز بين الرجل والمرأة، وفقاً لهذا النص لا يقتصر على المتقاضين من الرجال والنساء، إنما يفهم من النص أيضاً أن عدم التمييز يشمل المتقدمين لشغل الوظائف القانونية؛ لأنهم (أي الرجال والنساء) أمام القانون (أي قانون الخدمة المدنية) سواء.

## قانون السلطة القضائية

نقصر بحثنا في هذا القانون على شروط تعيين القضاة ووكلاء النيابة: تناول قانون السلطة القضائية رقم (1) لسنة 2002، في المادة 16 منه، شروط تعيين القضاة ووكلاء النيابة، وقد وردت على النحو الآتي:

- أن يكون متمتعاً بالجنسية الفلسطينية.
  - أن يكون كامل الأهلية.
  - أن يكون حاصلًا على إجازة الحقوق، أو إجازة الشريعة والقانون، من إحدى الجامعات المعترف بها.
  - أن لا يكون قد حُكم عليه من محكمة، أو مجلس تأديبي؛ لعمل مخل بالشرف، ولو كان قد رد اعتباره، أو شمله عفو عام.
  - أن يكون محمود السيرة وحسن السمعة ولائقاً طبيًا لشغل الوظيفة.
  - أن ينهي عضويته عند تعيينه بأي حزب، أو تنظيم سياسي.
  - أن يتقن اللغة العربية.
- يتبين لنا من تحليل النص أن القانون لم يفرق بين الرجل والمرأة في إشغال مناصب القضاء، ووكالة النيابة العامة، إذ إن الشروط السابقة تنطبق على كلا الجنسين، فلا يوجد شرط يقيد حق المرأة في تولي منصب القضاء أو وكالة النيابة العامة، بل على العكس من ذلك؛ فقد جعل القانون المجال مفتوحاً لكل من تنطبق عليه الشروط السابقة، من الجنسين، سواء أكان ذكراً أم أنثى، لتقلد هذين المنصبين.

## قانون الخدمة المدنية

بما أن قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 وتعديلاته لسنة 2005؛ هو المطبق على جميع العاملين في فلسطين، فهو ينطبق على الموظفين الحكوميين، وعلى من يشغلون مناصب قضائية كذلك. وبما أن المرأة الفلسطينية أصبح لها دور فعال في هذا المضمار، فقد جاء في نصوص قانون الخدمة المدنية ما يعزز حقوقها من جوانب متعددة، وخاصة فيما يتعلق بإجازة الأمومة والولادة. فقد نصت المادة (88) على أن: "تمنح الموظفة الحامل إجازة براتب كامل، لمدة عشرة أسابيع متصلة، قبل الوضع وبعده، وللموظفة المرضع الحق في الانصراف من العمل قبل موعد انتهائه بساعة واحدة، ولمدة سنة من تاريخ مولد الطفل، ولها الحق في إجازة دون راتب لمدة عام لرعايته".

## قانون تنظيم مهنة المحاماة

حددت المادة 3 من قانون تنظيم مهنة المحاماة رقم (3) لسنة 1999 الشروط الواجب توافرها فيمن يسجل في سجل المحامين النظاميين، وهي:

- أن يكون فلسطينياً

- أن يكون حاصلًا على شهادة الحقوق، أو الشريعة والقانون من إحدى الجامعات الفلسطينية، أو على شهادة من إحدى الجامعات الأخرى معادلة له، طبقًا لأحكام القانون، وأن يكون مقيمًا في فلسطين.
  - أن يكون محمود السيرة والسمعة، وغير محكوم عليه من محكمة فلسطينية مختصة، في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة.
  - أن يكون متمتعًا بالأهلية المدنية الكاملة.
  - أن يكون قد أتم التدريب على مهنة المحاماة وفقًا لأحكام هذا القانون.
- هذا النص يخلو من أية إشارة تفيد عدم جواز ممارسة المرأة لمهنة المحاماة.

## المبحث الثاني

### ولوج المرأة إلى المهن القانونية

سنتناول فيما يأتي المهن القانونية التي تشغلها المرأة. جنبًا إلى جنب مع الرجل، في المجتمع الفلسطيني، وهي المحاماة، ووكالة النيابة العامة، والقضاء. فيما لم نستطع تغطية عمل المرأة كمستشارة قانونية في وزارات السلطة الفلسطينية ومؤسساتها، أو عملها كاتبة عدل، أو مأمورة إجراء، لأسباب خارجة عن إرادتنا. إلا أننا قبل ذلك، نتطرق إلى التعليم القانوني في الجامعات:

### التعليم القانوني العالي

اتسع نطاق مشاركة المرأة في المهن القانونية بشكل كبير في الآونة الأخيرة، وخاصة بعد افتتاح العديد من كليات الحقوق الفلسطينية. لقد ازدادت نسبة أعداد الطالبات الملتحقات بكليات الحقوق زيادة مضطردة، حتى أصبحت الآن تفوق نسبة الطلاب الذكور في بعض الجامعات. ونبين فيما يأتي نتيجة فحص إحصائي لأعداد الطالبات الإناث، بالنسبة لأعداد الطلبة الذكور في بعض الجامعات الفلسطينية. فقد قمنا بأخذ عينتين تمثيليتين لأعداد الطالبات في كليتي حقوق بيرزيت والقدس، حيث بلغ عدد الطالبات الملتحقات بكلية الحقوق في جامعة بيرزيت للعام الدراسي 2009/2008 ما مجموعه 180 طالبة، بينما بلغ عدد الطلاب الذكور الملتحقين للدراسة في الكلية 117 طالبًا. أما بالنسبة لجامعة القدس، فقد بلغ عدد الطالبات الملتحقات للدراسة في كلية الحقوق لهذا العام 206 طالبات، بينما بلغ عدد الذكور الملتحقين في نفس الكلية 442.<sup>1</sup>

عند النظر إلى الإحصاءات السابقة، نلاحظ أن نسبة الإناث الملتحقات للدراسة في كلية الحقوق في جامعة بيرزيت أكثر من نسبة الذكور الملتحقين بالكلية، وعلى العكس من ذلك في كلية الحقوق في جامعة القدس. وقد يعود ارتفاع نسبة الإناث الملتحقات في كلية حقوق بيرزيت إلى سببين: الأول أن الطلاب الذكور يفضلون الدراسة بالخارج، فيما تفقد ثقافة المجتمع لتحول دون اغتراب الأنثى للدراسة في الخارج؛ وثانيًا أن معدلات القبول في حقوق بيرزيت عالية، عكس حقوق القدس، وبما أن معدلات الطالبات في الثانوية العامة، الفرع الأدبي تحديداً، أعلى منه عند الذكور، يتبين لنا الفرق.

### التدريب على أعمال المحاماة وممارستها

في المقابل، وعند مقارنة أعداد المتدربين على أعمال المحاماة، لاحظنا أن الإقبال على التدريب من قبل الإناث أقل منه عند الذكور. فقد بلغ عدد المحامين المتدربين من الذكور، وفقا لسجل نقابة محامي فلسطين، 548 متدربًا، بينما بلغ عدد المتدربات من الإناث 232 متدربة. وتزداد الفجوة أكثر عند مقارنة نسبة المحامين المزاويلين من الذكور والإناث، فقد بلغ عدد المحامين المزاويلين من الذكور 1147 محاميًا،

<sup>1</sup> تم أخذ الإحصائيات الواردة أعلاه من كلية الحقوق في جامعة بيرزيت، وكلية الحقوق في جامعة القدس بتاريخ: (2008/11/22).

مقابل 348 محامية فقط<sup>2</sup> هذا الانخفاض في عدد المحاميات الإناث، مقارنة مع عدد المحامين الممارسين من الذكور، سنيين أسبابه عند التطرق للصعوبات التي تواجه انتساب المرأة لمهنة المحاماة.

### العمل وكيلة للنياحة العامة

أما فيما يتعلق بعمل المرأة في النياحة العامة، فإن الإحصاءات تشير إلى أن نسبة إشغال المرأة لمنصب وكيلة النائب العام قليلة، إلا أنها أخذت في الازدياد؛ فقد بلغ مجموع وكيلات النياحة من الإناث 15 وكيلة نياحة، مقارنة مع 81 وكيل نياحة من الذكور. ربما تعود قلة نسبة إشغال المرأة لمناصب النياحة العامة إلى أن وكيل النياحة يقوم بالتحقيق في الجرائم على مدار اليوم، وهو عمل قد لا تستطيع أن توفيه حقه المرأة التقليدية، التي لا تستطيع أن تهرع إلى مسرح الجريمة في أي ساعة من الليل أو النهار، أو أن تتصدى لعتاة المجرمين.

وتجدر الإشارة إلى أن كافة وكيلات النياحة يتوزعن حتى الآن على المستويات الدنيا من النياحة العامة (معاونات ووكيلات نياحة). أي أن المستويات العليا (رؤساء النياحة، ومساعدى النائب العام، والنائب العام) يشغلها الذكور.<sup>3</sup>

### العمل قاضية

أما بالنسبة لتبوء منصب القضاء من قبل النساء، فتشير الإحصاءات لعام 2008 إلى أن عدد القاضيات من الإناث ما زال قليلاً، مقارنة مع عدد القضاة من الرجال. فمن بين 181 قاضية في الضفة الغربية وقطاع غزة، يوجد فقط 21 قاضية من الإناث (16 في الضفة الغربية، و 5 في قطاع غزة). وقد جاء توزيع القاضيات الإناث في الضفة الغربية على درجات المحاكم على النحو الآتي:<sup>4</sup>

- قاضية واحدة في المحكمة العليا.
- لا توجد أية قاضية في محاكم الاستئناف.
- ست قاضيات في محاكم البداية.
- تسع قاضيات في محاكم الصلح.<sup>5</sup>

تجدر الإشارة إلى أن عدد القاضيات بدأ في الارتفاع في الآونة الأخيرة؛ نظرًا لازدياد الاهتمام بالقضاء ممثلًا بازدياد أعداد التعيينات القضائية.

### المبحث الثالث

#### الصعوبات التي تواجه المرأة في مهنة القانون

تواجه المرأة العاملة في مهنة قانونية، سواء كانت محامية متدربة، أو محامية مزاولة، أو وكيلة نياحة، أو قاضية؛ صعوبات جمة. هذه الصعوبات - وإن كان معظمها مشتركاً بين المهن القانونية المختلفة - إلا أن لكل مهنة صعوبات خاصة. وفيما يأتي نتناول الصعوبات الخاصة بكل مهنة:

<sup>2</sup> تم أخذ الإحصائيات الواردة أعلاه من نقابة محامي فلسطين في رام الله بتاريخ: (26/11/2008).

<sup>3</sup> تم أخذ الإحصائيات الواردة أعلاه من مقر النياحة العامة في رام الله بتاريخ: (2008/12/16).

تجدر الإشارة إلى أن قضاة غزة منقطعون عن العمل منذ صيف 2006، أي بعد تولي حركة حماس لمقاليد السلطة في قطاع غزة، لذلك لم يتسن لنا معرفة توزيع القاضيات الخمسة على درجات المحاكم.

<sup>5</sup> تم أخذ الإحصائيات الواردة أعلاه بخصوص أعداد القضاة من الإناث من مجلس القضاء الأعلى بتاريخ: (2008/12/18).

## الصعوبات التي تواجه الأنثى المتدربة والمزاولة لمهنة المحاماة

- مهنة المحاماة من المهن الصعبة التي تحتاج إلى علاقات واسعة.
- عدم توافر الإمكانيات المادية التي تتيح الفرصة أمام الفئاة للتدريب لمدة سنتين دون راتب، والصعوبات المادية التي تواجه المحامية التي ترغب بفتح مكتب خاص لمزاولة مهنة المحاماة.
- النظرة السلبية لقدرات المحامية الأنثى، وعدم تقبل بعض فئات المجتمع لفكرة مزاولة مهنة المحاماة من قبل الأنثى، أو تواجدها في مراكز الشرطة، أو في النيابة العامة، أو مختبر الطب الشرعي لمتابعة قضاياها، وربما يعود السبب في ذلك إلى التنشئة الأسرية الخاطئة، التي تزرع عدم الثقة بالمرأة، وخاصة في حالة ممارستها لمهن حرة كمهنة المحاماة.<sup>6</sup>
- إضافة إلى ذلك، هناك صعوبات، تتعلق بالجوانب الشخصية، مثل ثقة المحامية بنفسها، وبخاصة عند الوقوف أمام القضاء.<sup>7</sup>

## الصعوبات التي تواجه المرأة التي تشغل منصباً قضائياً

- عدم ثقة المجتمع بالمرأة التي تتولى منصب القضاء.
- أسلوب التعامل الفوقي الذي يبديه الزملاء القضاة من فئة الذكور، أثناء التعامل اليومي مع زميلاتهم من الإناث، على اعتبار أنها الجانب الضعيف.<sup>8</sup>

## المبحث الرابع

### المنظمات التي تُعنى بالنساء العاملات في المهن القانونية

نتناول فيما يأتي بعض المنظمات الدولية والعربية، التي تعنى بالنساء العاملات في المهن القضائية والقانونية:

### أولاً: الاتحاد الدولي للعاملات في المهن القانونية.<sup>9</sup>

الاتحاد الدولي للعاملات في المهن القانونية (FIFCJ) هو منظمة غير حكومية، تشكلت من عدد من الحقوقيات. وقد تأسست في باريس في عام 1928؛ بهدف النضال من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ولتعزيز حقوق الإنسان. وهي تتمتع بمركز استشاري لدى الأمم المتحدة في المجلس الاقتصادي والاجتماعي منذ عام 1961م.

### أهداف المنظمة:

تستلهم هذه المنظمة أهدافها من المبادئ الأساسية الواردة في ميثاق الأمم المتحدة، ومن مبادئ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومن القواعد الأساسية الواردة في اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، وتهدف بالخصوص إلى تحقيق ما يأتي:

<sup>6</sup> مقابلة مع القاضي رشا حماد بتاريخ (22/12/2008).

<sup>7</sup> ورقة عمل بعنوان المرأة الفلسطينية بين مطرقة القانون وسندان المجتمع، صفحة (8،10).

<sup>8</sup> مقابلة مع القاضي رشا حماد بتاريخ (22/12/2008).

<sup>9</sup> الصفحة الإلكترونية لموقع الاتحاد الدولي للعاملات في المهن القانونية، <http://www.fifcj-ifwlc.net/indexEN.html>، تاريخ الزيارة: (2008/12/22م).

- تعزيز المعرفة بالمبادئ والقواعد الواردة في الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان وبمنع التمييز ضد المرأة.
- تشجيع أعضائها ومساعدتهم في الانخراط بأنشطة مع البرلمانات والحكومات، وأية سلطة مختصة أخرى؛ من أجل تطبيق المبادئ الواردة في الاتفاقيات المذكورة أعلاه، في النظام القضائي وفي الإدارة الاجتماعية.
- تجميع معلومات عن المركز القانوني والاجتماعي والاقتصادي للمرأة في جميع أنحاء العالم، ودراسة جميع القوانين التي تؤثر على هذا المركز.
- تشجيع إنشاء روابط الصداقة والوحدة بين أعضاء هذه المنظمة، ومع سائر المنظمات الدولية المعنية بشؤون المرأة، وجمعيات الحقوقيين الدولية.

#### ثانياً: الشبكة القانونية للنساء العربيات.<sup>10</sup>

منظمة إقليمية غير حكومية وغير ربحية، تهدف إلى تسهيل النهوض بالنساء العربيات العاملات في الحقل القانوني، حيث توافر الشبكة ملتقى للقاضيات، والمحاميات، والمستشارات القانونيات العاملات في المنظمات الحكومية وغير الحكومية، والأكاديميات، ونساء أخريات مؤهلات يعملن في مجال القانون؛ بهدف تبادل الخبرات والمعلومات، وتوفير التدريب المتخصص وبرامج التطوير المهني، وكذلك نشر المعلومات التي تهدف إلى تعزيز قدرات النساء العربيات في المجال القانوني، على الوجه الذي يمكنها من ممارسة دورها بالمشاركة في بناء مجتمعها وتنميتها.

تبلورت فكرة الشبكة في فبراير من العام 2004، في اجتماع لقانونيات يمثلن خمس عشرة دولة عربية، اجتمعن في الأردن لمناقشة المواضيع التي تواجه المرأة في المجال القانوني، وكذلك الحقوق القانونية للمرأة بصورة موسعة. وفي 16 تموز 2005 تم إطلاق الشبكة بصورة رسمية، عندما احتشدت أكثر من 90 سيدة، من 16 دولة في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (الجزائر، البحرين، مصر، العراق، الأردن، الكويت، لبنان، المغرب، عُمان، فلسطين، قطر، المملكة العربية السعودية، سوريا، تونس، الإمارات العربية المتحدة، واليمن) اجتمعن في عمان- الأردن في الاجتماع السنوي والبرنامج التدريبي الأول للشبكة. وقد تضمن البرنامج، الذي عُقد تحت عنوان "قانونيات رائدات"، إحدى عشرة حلقة بحث وورشة عمل، حول مجموعة من المواضيع والمهارات القانونية، ووفر فرصة للمشاركة؛ كي يتفاعلن مع نظيراتهن في المنطقة برمتها.

تتبلور رسالة هذه الشبكة في تيسير اجتماع النساء العربيات العاملات في مجال المهن القانونية، من خلال توفير منبر، يتم عبره تبادل الخبرات والتجارب، ومناقشة التحديات والقضايا المشتركة، وتوفير التدريب المتخصص، وبرامج التطوير المهني، وتسهيل تبادل المعلومات والإمكانيات والقدرات، وإعداد النشرات والمطبوعات؛ من أجل الارتقاء بالقدرات القانونية للمرأة العربية، ورفع مستوى الوعي القانوني العام في الدول العربية.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> الصفحة الإلكترونية للشبكة القانونية للنساء العربيات، <http://www.qanouniyat.org>، تاريخ الزيارة: ( 2008/12/22م).

<sup>11</sup> المادة (3) من النظام الأساسي لجمعية شبكة القانونية للنساء العربيات، الصفحة الإلكترونية للموقع <http://www.qanouniyat.org>، تاريخ الزيارة: ( 2008/12/22م).

## أهداف الشبكة: 12

تهدف الشبكة القانونية للنساء العربيات إلى ما يأتي:

- تطوير قدرات النساء العربيات العاملات في مجال المهن القانونية، وزيادة معرفتهن القانونية.
  - تطوير أواصر التعاون بين النساء العاملات في مجال المهن القانونية.
  - دعم الأجيال القادمة من النساء العاملات في مجال المهن القانونية.
  - رفع مستوى الوعي بحقوق المرأة على جميع الأصعدة.
  - تقوية موقع المرأة في مجال المهن القانونية، من خلال الدعم والتشبيك.
  - دعم النشاطات التي تهدف إلى ضمان حقوق المرأة، من خلال الاتفاقيات الدولية، والقوانين الوطنية.
  - المشاركة في مجالات التطوير والإصلاح القانوني على المستوى الإقليمي والوطني.
- يُذكر أن القاضية، إيمان ناصر الدين، عضو المحكمة العليا الفلسطينية، هي إحدى أعضاء الهيئة الاستشارية للشبكة.

## ثالثاً: رابطة النساء صاحبات المهن القانونية- تونس<sup>13</sup>

تهدف المؤسسة إلى تحقيق ما يأتي:

- دراسة القوانين المتصلة بحقوق المرأة.
- إجراء بحوث ودراسات؛ بقصد تحديد العراقيل التي تحول دون تحقيق المساواة التامة بين الجنسين.
- التعريف بالقوانين المتصلة بحقوق المرأة وتفسيرها؛ بقصد جعلها في متناول المرأة.

## الخاتمة

وأخيراً فإن المرأة نصف المجتمع، وهي شريكة الرجل في جميع جوانب الحياة وإن اختلفت الأدوار التي تقوم بها. ومن أجل أن يتقدم المجتمع بالمرأة، وتنعزز مكانتها؛ فلا بد أن تتغير بعض المفاهيم والقيم السائدة. وحتى يتحقق ذلك، فلا بد أن تتضافر جميع الجهود، سواء على مستوى الفرد، ذكراً أم أنثى، أو على مستوى الأسرة أو المجتمع. إن للتنشئة الأسرية دوراً كبيراً في تعزيز ثقة المرأة بنفسها، ودفعها نحو الأمام، وكذلك لها دور فعال في تقبل المجتمع جلوس المرأة على منصة القضاء.

<sup>12</sup> المادة (4) من النظام الأساسي لجمعية شبكة القانونية للنساء العربيات، الصفحة الإلكترونية للموقع <http://www.qanouniyat.org>.

تاريخ الزيارة: ( 2008/12/22م).

<sup>13</sup> الصفحة الإلكترونية لموقع منظومة حقوق المرأة التونسية، <http://wrcati.cawtar.org>، تاريخ الزيارة: ( 2008/12/22م).

## الملحق الرابع: مراجعة مقتضبة حول عتية من الدراسات المتعلقة بوضع المرأة في قطاع العدالة في فلسطين.

يهدف هذا الملحق إلى إلقاء الضوء على دراسات تتعلق بالنساء في فلسطين، وأن يشير لضرورة أن تأخذ الجهود البحثية المستقبلية الجهد السابق بعين الاعتبار، وتبني عليه. صحيح أن المصادر المذكورة في هذا الملحق لا تتناول قطاع العدالة فقط، لكن هذا ضروري؛ لأن فهم احتياجات المرأة الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، والمدنية؛ ضروري للخوض في كيفية تناول القانون لهذه الاحتياجات. فالتحليل القانوني والمبادرات المتعلقة بشؤون النساء في قطاع العدالة يبدأان بفهم صحيح لواقع النساء الاجتماعي.

- صليبا صرصر، مسرد لكتب أصدرتها نساء فلسطينيات، متاح على الصفحة الإلكترونية لمركز الدراسات الإسلامية والشرق أوسطية في جامعة كولومبيا، ويمكن الوصول إليه عن طريق الرابط:

<http://www.columbia.edu/cu/lweb/indiv/mideast/cuvlm/palwomen.htm>

. 1

- (لم يتم تحديث المسرد منذ سنوات عدة، لكنه يشكل بداية جيدة لأبحاث لاحقة).
- لين ويلشمان، قانون العائلة الإسلامي: النصّ والممارسة في فلسطين، القدس، مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي، 1999.
- (تستند الدراسة بمجملها إلى بحث في إحصائيات سجلات ست محاكم شرعية في الضفة الغربية وغزة).
- د. فيحاء عبد الهادي، "لو منحت الفرصة..."، قصص حياة يومية لنساء فلسطينيات، في الفترة الواقعة بين سنة 2000 و2003 من الانتفاضة الثانية، القدس، مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي، 2007.
- (يوثق الكتاب الكفاح اليومي للنساء الفلسطينيات تحت الاحتلال الإسرائيلي، كما يوثق التمييز على أساس الجنس والطبقة في المجتمع الفلسطيني).





## الملحق الخامس: مجموعة مختارة من المعايير الدولية بشأن حقوق الإنسان.

توافر المعاهدات الدولية أساساً لتعزيز مساواة المرأة؛ لأنها تحدد مجموعة من ضمانات حقوق الإنسان، وتنص على أن هذه الحقوق يجب توفيرها، بالتساوي بين كل الأفراد، داخل إقليم الدولة، أو الذين تحت حكمها. من الحقوق المنصوص عليها في المعاهدات الدولية، التي لها دلالات مهمة بالنسبة لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا؛ الحق في السكن، والحق في عدم التعرض للعنف المنزلي، والحق في حرية الحركة، والحق في تنمية الشخصية بشكل كامل، والحق في مستوى معيشة ملائم، والحق في التصويت، وغيرها. بعض هذه الحقوق – كالحق في عدم التعرض للعنف المنزلي – ليس منصوصاً عليه بالتحديد في معاهدة معينة، لكن نتج من الطريقة التقدمية في التفسير، التي تتبناها اللجان المعنية بتطوير الاتفاقيات وتنفيذها، حيث تقرأ ما بين السطور في البنود المختلفة.<sup>1</sup> يحتوي العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية حقاً مستقلاً غير مربوط بأي حق آخر؛ وهو الحق في المساواة، والذي يتم تفسيره على أنه ينطبق على القوانين الوطنية أيضاً، وليس على الحقوق المنصوص عليها في العهد فقط.<sup>2</sup>

يعترف الميثاق العربي لحقوق الإنسان<sup>3</sup> أيضاً بأهمية المساواة بين الجنسين. لم يدخل هذا الميثاق حيز التنفيذ بعد، لكنه تعبير قوي عن أن المساواة بين الجنسين تمثل قيمة جوهرية في دول المنطقة. تمنع المادة (1)3 من الميثاق التمييز على أساس النوع:

تتعهد كل دولة طرف في هذا الميثاق بأن تكفل، لكل شخص خاضع لولايتها، حق التمتع بالحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الميثاق، من دون تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو المعتقد الديني، أو الرأي، أو الفكر، أو الأصل الوطني، أو الاجتماعي، أو الثروة، أو الميلاد، أو الإعاقة البدنية أو العقلية.

علاوة على ذلك، تتطلب المادة 3 (2) من الدول اتخاذ "التدابير اللازمة لتأمين المساواة الفعلية في التمتع بالحقوق والحريات كافة" ويعكس هذا واجب الدولة، تحت القانون الدولي، لـ "احترام وحماية وصيانة" الحقوق. بصياغة أخرى، الدول عليها واجب إيجابي؛ يتمثل في العمل على بلوغ هذه الحقوق. من الأمور المهمة في الميثاق أنه يشير إلى أن حقوق الرجال والنساء في الشريعة تسمح بـ "التمييز الإيجابي"؛ وهو ما يدل ضمناً، على أن الشريعة تمنح النساء حقوقاً، وحماية، لا يتمتع بها الرجال، وأن برامج التمييز الإيجابي الهادفة لتحسين الوضع السيئ للمرأة في المجتمع غير متعارضة مع الإسلام.<sup>4</sup>

تنص موثيق إقليمية أخرى على الحق في المساواة بين الجنسين. تبنت منظمة المؤتمر الإسلامي عهد حقوق الطفل في الإسلام (2004)، الذي يحمي، بشكل صريح، المساواة بين الأطفال في التمتع بالحقوق والحريات المنصوص عليها، بغض النظر عن الجنس. كذلك ينص إعلان القاهرة حول حقوق الإنسان في الإسلام، الذي تم إجازته من قبل مجلس وزراء خارجية منظمة مؤتمر العالم الإسلامي في مادته الأولى، على أن البشر جميعاً متساوون في الكرامة الإنسانية، وفي الالتزامات والمسؤوليات الأساسية، بغض النظر عن الجنس، وغيره من الاعتبارات. وأخيراً تنص المادة رقم 6 من إعلان القاهرة حول حقوق الإنسان في الإسلام على أن:

<sup>1</sup> لجنة القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم 19، متاحة (بالإنجليزية) على <http://www1.umn.edu/humanrts/gencomm/gener19.htm>.

<sup>2</sup> لجنة حقوق الإنسان، التعليقات العامان رقم 18 و 31، متاحان (بالإنجليزية) على <http://www.ohchr.org/english/bodies/hrc/comments.htm>.

<sup>3</sup> لأخذ فكرة موجزة على الميثاق، انظر (الجامعة العربية والميثاق العربي لحقوق الإنسان The League of Arab States and the Arab Charter on Human Rights) بقلم محمد أمين الميداني، المركز العربي لتعليم حقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني، ستراسبورج، فرنسا. (20 أكتوبر 2005)، متاح (بالإنجليزية) على [http://www.acihr.org/articles.htm&article\\_id=6](http://www.acihr.org/articles.htm&article_id=6).

<sup>4</sup> المادة (3)3 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان تنص على أن "الرجل والمرأة متساويان في الكرامة الإنسانية والحقوق والواجبات في ظل التمييز الإيجابي الذي أقرته الشريعة الإسلامية، والشرائع السماوية الأخرى، والتشريعات والمواثيق النافذة، لصالح المرأة."

أ- المرأة مساوية للرجل في الكرامة الإنسانية، ولها من الحق مثل ما عليها من الواجبات، ولها شخصيتها المدنية، وذمتها المالية المستقلة، وحق الاحتفاظ باسمها ونسبها.

## الملحق السادس: أسئلة أولية مهمة

تم اقتباس النصّ التالي من دراسة، حول مدى تمكّن النساء من الوصول إلى العدالة في الشرق الأوسط، متوافرة على الرابط الآتي:

[http://www.idrc.ca/uploads/user-S/12151851101Women's\\_access\\_to\\_justice\\_in\\_MENA-Bahdi\\_En.doc](http://www.idrc.ca/uploads/user-S/12151851101Women's_access_to_justice_in_MENA-Bahdi_En.doc)

### السؤال الأول: المساواة الشكلية والموضوعية.

يمكن أن يُرتكب التمييز ضد المرأة، باسم المساواة القانونية للمرأة. لفهم هذه الفكرة، يجب أن نفهم الفروق بين نوعين من المساواة القانونية. يمكن تقسيم ضمانات المساواة القانونية إلى مساواة شكلية، ومساواة موضوعية. تدعو المساواة القانونية، بشكل عام، إلى تبني قوانين محايدة لا تنصّ على أي اختلاف في المعاملة بناء على النوع. تفترض القوانين المحايدة، من حيث النوع، التساوي في المعاملة، أو الوسائل، أو الفرص. تهدف المساواة الشكلية إلى التساوي في المعاملة أو الفرص، وتقوم على المبدأ القائل بأن "الحالات المتماثلة يجب معاملتها بالمثل". بشكل عام، يهدف النموذج الفكري القائم على المساواة الشكلية بين النوعين إلى ضمان تمتع النساء بالحقوق المتاحة للرجال نفسها. بصيغة أخرى، الهدف المنشود في هذه الحالة هو تبني قوانين تعامل النساء والرجال بالمثل.

بكل تأكيد أدّت المطالبة بالمساواة الشكلية لتحقيق مكاسب مهمّة للنساء، في الكثير من أنحاء العالم، بما في ذلك دول الشرق الأوسط، وشمال إفريقيا. على سبيل المثال، قرّرت كلٌّ من مصر<sup>1</sup> والجزائر<sup>2</sup> منح النساء الحق في الخلع، علامة على التقدم المحرز في أوضاع النساء، في تقريريهما المقدمين إلى اللجنة المعنية بالقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة. قبل تبني هذه التغييرات، كان يطلب من النساء توضيح أسباب طلب الطلاق، رغم أن الرجال من حقهم أن يطلقوا زوجاتهم بدون الدفع بأي ضرر أو عيب في الزواج.

يتوافق منح حقوق متماثلة في الطلاق للجنسين مع المساواة الشكلية في عدة جوانب. فمن ناحية، يعترف هذا المنح بتساوي قدرة الرجل والمرأة على اتخاذ القرار، ويسهّل على المرأة ترك العلاقة الزوجية التي تتعرض فيها للعنف. توضح الجماعات النسائية المساندة للخلع، أنّ اشتراط تخلي الزوجة عن المهر، وغيره من المستحقات المالية، مبرّر على أساس أنّ كلا الزوجين تحرر من التزاماته المترتبة على عقد الزواج. يعزز الخلع بكل تأكيد من قدرة النساء على الوصول للعدالة؛ لأن بعضهن على الأقل ستتمكن من الاستفادة من قوانين الخلع الجديدة.

### لماذا نحتاج إلى المساواة الموضوعية وما هي متطلباتها؟

يؤدي منهج المساواة الشكلية إلى عدم المساواة بالنسبة لبعض النساء علناً، فإلى المساواة الشكلية قد تعني بقاء القانون صامتاً في أحوال تستوجب توفير المزيد من الحماية للمرأة. ينزع دعاة الحق في الوصول للعدالة والباحثين في نفس المجال في مختلف الدول؛ إلى الاتفاق على أن التمتع بالحقوق بشكل متساو لا يمكن تحقيقه بمجرد تبني قوانين وسياسات محايدة في التعامل مع الجنسين. بل على العكس من ذلك، يقع على الدول التزام إيجابي، متمثل في ضمان المساواة الموضوعية بين المواطنين، بدون تمييز على أساس النوع. تتطلب المساواة الموضوعية أن يتمتع كل من النساء والرجال بالمساواة، في النتائج المحققة، وليس

<sup>1</sup> مصر، التقرير الأول المقدم للجنة المعنية بالقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة.  
<sup>2</sup> الجزائر، التقرير الأول المقدم للجنة المعنية بالقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة.

فقط تساوي الفرص أو المعاملة. يترتب على ذلك أنّ الدول ملزمة بسن قوانين تحمي النساء بشكل خاص، وعدم الاعتماد على إستراتيجية الحياد القانوني بين الجنسين فقط.

تؤكد (مبادئ مونتريال حول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة) ما يأتي: يمكن أن تساعد القوانين والسياسات المحايدة، في التعامل مع النوعين، على إبقاء انعدام المساواة بينهما؛ لأنها لا تأخذ في الاعتبار الظروف الاقتصادية والاجتماعية المعوقة للمرأة، وبالتالي تؤدي إلى مجرد الحفاظ على الوضع القائم.

حين نتناول بعض التطورات القانونية من منظور المساواة الموضوعية، نجد أنها أقل تقدماً بكثير، عما إذا تناولناها من منظور المساواة الشكلية. على سبيل المثال، تطرح بعض الجماعات النسائية في مصر أن تعديل قانون الأسرة المصري، الذي ناله الكثير من الدعاية، نتج عنه تقدّم وهمي؛ لأن معظم النساء لا يستطعن تحمل الخلع وعليه فلن يؤثر القانون كثيراً على حياتهن.<sup>3</sup> علاوة على ذلك، ما زال الطلاق وصمة عار في معظم ثقافات المنطقة؛ لأن المرأة التي تسعى للحصول عليه تعتبر غير مطيعة أو غير مهتمة بعائلتها وبالتالي معيبة أخلاقياً. كذلك قد يتجنبها أقاربها وأصدقاؤها، وينظر لها على أنها جلبت العار لأسرتها.<sup>4</sup> تزداد هذه الأحكام الاجتماعية لو كان هناك أطفال لدى هذه المرأة. فرغم أن الحق في الطلاق يمثل نصراً قانونياً، إلا أنه قد يؤدي لخسائر اقتصادية واجتماعية، لا تستطيع أن تتحملها معظم النساء. ومن ثم لا يكون الرجال والنساء متمتعين بحقوق متساوية في الطلاق، رغم وجود القانون في الكتب؛ فالعوائق التي تواجه النساء اللاتي يسعين للطلاق أكثر بكثير من الرجال.

### السعي من أجل المساواة الموضوعية: السياق الاجتماعي

يعترف منهج المساواة الموضوعية بأنّ أنماط التعويق والقمع موجودة في المجتمع، وأنه يجب على المشرّعين والمسؤولين أخذ هذا في الاعتبار. يدرس هذا المنهج تأثير القانون، للتأكد من تعزيزه لمشاركة الجميع بشكل كامل في المجتمع، بغض النظر عن الخصائص الشخصية، أو الانتماء لجماعة بعينها.<sup>5</sup> تستلزم المساواة الموضوعية تفسير الحقوق، وتصميم السياسات المطبقة لهذه الحقوق بطريقة تأخذ في الاعتبار الظروف الهيكلية المعوقة للنساء. باختصار، يجب أن تؤمن القوانين والسياسات حصول النساء على منافع متساوية مع الرجال.<sup>6</sup>

تتطلب المساواة الموضوعية التفريق بين الأنماط المتكررة في حياة النساء، والحالات الفردية، وأخذ هذه الأنماط في الاعتبار، عند صياغة القوانين أو تطبيقها، وتستلزم فهم السياق الاجتماعي ودراسة حياة النساء بشكل دقيق. بالنظر إلى أن المساواة الموضوعية تتطلب فهماً متعمقاً للسياق الاجتماعي، يجب أن يتوخى المرء الحرص، في المطالبة بالإستراتيجيات الهادفة لتعزيز المساواة. يجب إشراك من سينتأثرون بهذه الإستراتيجيات في صياغتها، وعادةً، لا يمكن تحقيق ذلك بدون الاتصال المباشر مع النساء. يحترم هذا المنهج حق تقرير المصير، ويؤدي أيضاً إلى فهم العوائق الحقيقية أمام المساواة، وأنواع الحلول التي يجب صياغتها لتحقيق هذه النتائج.

<sup>3</sup> انظر على سبيل المثال، تقرير منظمة هيومان رايتس ووتش (بمعزل عن العدالة *Divorced From Justice*)، متاح على <http://hrw.org/reports/2004/egypt1204/> (باللغة الانجليزية).

<sup>4</sup> انظر على سبيل المثال الجدول الدائر حول التعديل في الأردن. في 22 يونيو، رفض مجلس النواب الأردني بفرق بسيط في الأصوات (44 مقابل 39) قانون الأحوال الشخصية الجديد الذي كان سيمنح المرأة حق التظليل من زوجها مقابل تعويض مالي. طرح معارضي هذا القانون أنه سيدمر القيم الأسرية ويزيد من الانحلال الأخلاقي ويعارض الشريعة الإسلامية. كان هذا القانون أيضاً سيرفع الحد الأدنى لسن الزواج في القانون إلى 18 سنة للجنسين. <http://www.britannica.com/eb/article-9398360/Jordan#812491.hook> (باللغة الانجليزية)

انظر أيضاً: جيهان تابت Gihane Tabet، (المرأة قوانين الأحوال الشخصية: العراق والأردن ولبنان وفلسطين وسوريا Women in Personal Status Laws: Iraq, Jordan, Lebanon, Palestine Syria) 2005، متاح على [http://portal.unesco.org/shs/en/files/8090/11313662721Women\\_in\\_Personal\\_Status\\_Laws.pdf/Women\\_in\\_Personal\\_Status\\_Laws.pdf](http://portal.unesco.org/shs/en/files/8090/11313662721Women_in_Personal_Status_Laws.pdf/Women_in_Personal_Status_Laws.pdf) (باللغة الانجليزية).

<sup>5</sup> انظر برنامج التحديات القضائية (Court Challenges Programme) على <http://www.ccppcj.ca/e/rights/rights-charter.shtml#equality> (باللغة الانجليزية).

<sup>6</sup> مبادئ مونتريال حول حقوق المرأة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادة 9.

## السعي من أجل المساواة الموضوعية: ملاحظة تحذيرية

تتطلب المساواة الموضوعية اختلاف المعاملة؛ بهدف ضمان حقوق النساء، واحترام حقهن في العيش بكرامة. يجب أن يتوخى المرء الكثير من الحذر؛ كي لا تنقلب مفاهيم المساواة الموضوعية رأساً على عقب، بحيث تبرز المعاملة المختلفة للنساء والرجال تثبيت الوضع القائم المحجف بالنسبة للنساء. في الواقع، يقاوم البعض التغييرات القانونية، على أساس أن الرجل والمرأة يتحملون مسؤوليات مختلفة في الحياة، فيجب منح كل منهما حقوقاً مختلفة عن الآخر. أحياناً ما تبرز قوانين المواريث في المنطقة على سبيل المثال بهذه الطريقة. هكذا، يجازف المطالبون بالمساواة الموضوعية بأن تصبح سلاحاً ذا حدين يمكن أن يستخدمه من لا يريدون التغيير.

من ناحية أخرى، لا يعدّ اختلاف المعاملة هدفاً في حد ذاته. فالمساواة الموضوعية تتطلب اختلاف المعاملة؛ من أجل تعزيز تساوي النتائج. لذلك يجب أن يحدد المرء الأساس الذي يطالب عليه بالمساواة، أو بصيغة أخرى، الغايات أو النتائج التي يجب أن تصبح متساوية. على سبيل المثال، إن كانت قوانين المواريث تهدف - جزئياً على الأقل - إلى تحقيق الأمان المالي، يجب أن يؤدي أي اختلاف في المعاملة بين النساء والرجال في القانون؛ إلى تحقيق الأمان المادي لكل من النساء والرجال. فلا يجوز الاختلاف في المعاملة، إلا إذا كان معززاً للمساواة.

## السؤال الثاني: هل النوع الاجتماعي فئة مجدية للتصنيف؟

لا ينكر أهمية التقاطع سوى أقلية من الباحثين، ودعاة حقوق المرأة، المكرسين جهودهم لقضية المساواة يفترض التحليل القائم على مفهوم التقاطع، أن الأفراد لهم هويات مختلفة، وأن النوع يمكن أن يتفاعل مع غيره من مكونات الهوية، كالطبقة، أو مكانة الأسرة؛ مما ينتج عنه خبرات مختلفة تماماً بالنسبة للنساء. يؤكد الجميع تقريباً على أن النساء ليست جماعة متجانسة، لكن نتائج هذه الأطروحة ما زالت غير مدروسة بشكل كامل، سواء في أعمال التوعية بحقوق المرأة، أو في البرمجة الهادفة لدعم هذه التوعية. تنزع معظم التقارير والدراسات إلى ملاحظة أن "المرأة الفقيرة تتأثر بشكل أكبر" أو أن "مكانة الأسرة تؤثر على النتائج" ولا أكثر من هذا.

لكن التحليل في الدراسات، والتقارير المختلفة، غالباً ما يتتبع، وكأنّ المحددات الأخرى كالطبقة أو مكانة الأسرة تزيد من المعوقات الخاصة بالنوع، في حين أنها في الواقع تحوّلها. إن الدراسة التي أجريت على خبرات النساء في قطاع القضاء غير الرسمي في فلسطين مفيدة جداً في هذا الإطار، فقد وجدت هذه الدراسة أن النوع ليس هو المعوق الأساسي أمام العدالة، وإنما هناك ارتباط أكبر بين النتائج ومكانة الأسرة. لكن التقرير لاحظ في الوقت نفسه أن القانون ينحاز ضد المرأة. ربما يكون سبب الفشل الواضح في الاشتباك مع هذه المعضلة؛ هو عدم الاهتمام بمفهوم التقاطع. بعبارة أخرى، ربما لم يثبت أن النوع في حد ذاته عائق أمام العدالة، لكنه حين يجتمع مع المكانة الاجتماعية الدنيا ينتج ديناميكيات قهر خاصة، تحتاج إلى دراسة وتفسير. تُفقد هذه الديناميكيات الخاصة، أو تفسر تفسيراً خاطئاً، لو تساءل المرء عن مجرد أثر النوع الاجتماعي وحده على غياب العدالة والمساواة.

يؤكد مفهوم التقاطع أن المزيج بين الهويات لا يركب فقط خبرات النوع، وإنما ينتج أيضاً خبرات مختلفة بشكل جوهري، وبذلك يهدف إلى طرح المطالب والاحتياجات لمن يتعرضون للتمييز الأشد من قبل القانون. لذلك، يرتبط هذا المفهوم بشدة، بمنهج المساواة الموضوعية، في التعامل مع التمييز بين الجنسين، طالما كانت المساواة الموضوعية تطالب بفهم كيف يجب أخذ الاختلافات في الاعتبار، عند صياغة الإستراتيجيات القانونية. يؤكد التقاطع على أن هذه الاختلافات يمكن أن تمتد لما بعد محور النوع الاجتماعي البسيط بينما تبقى ذات طبيعة نوعية في الوقت نفسه.

هناك حاجة ماسة لتطوير فهمنا للتقاطع ونتائجه، في إطار الأنظمة القانونية في منطقة الشرق الأوسط، وشمال إفريقيا. ربما يمتد هذا على سبيل المثال للتفكير في كيف ومتى تثبت محدودية مفهوم "النساء" كفئة للتصنيف، حين نقوم بتطوير الإستراتيجيات الهادفة لعمل إصلاحات قانونية إجرائية، أو موضوعية.

السبب ببساطة؛ هو أن احتياجات النساء تتفاوت بشدة، تبعاً للمكونات الأخرى للهوية، كالطبقة، والانتماء الديني، ومكانة الأسرة. وعليه، تختلف الأولويات التي يجب أن يعمل وفقاً لها الإصلاح القانوني، والأفراد والجماعات الذين يجب استشاراتهم بشأنها، والإستراتيجيات القانونية التي يجب تبنيها.

## الملحق السابع: أسئلة موجهة لامرأة تمارس القانون

لا تمثل المقابلة الآتية بالضرورة آراء المحاميات الفلسطينيات، لكنها تعكس مثلاً، يوضح بعض ما تواجهه النساء، خلال ممارستهن مهنة المحاماة.

### إجابات على الأسئلة من قبل الأستاذة المحامية نجاة دبش، 2009/1/18

(1)

ما هي الصعوبات التي تواجهها المرأة عند تسجيلها في نقابة المحامين محامية متدربة؟  
لا تواجه المرأة عند تسجيلها في نقابة المحامين محامية متدربة أي مشكلة إذا استوفت جميع الشروط المطلوبة لتسجيلها محامية متدربة.

(2)

ما هي نظرة المجتمع إلى المرأة التي تدرس القانون؟  
نظرة المجتمع إلى المرأة التي تدرس القانون نظرة عادية لأي موضوع آخر يتم دراسته في الجامعة

(3)

ما هي نظرة المجتمع للمحامية المتدربة؟  
أيضاً ينظر للمحامية المتدربة نظرة عادية لا فرق بين المتدربة، ومن تدرس في الجامعة القانون.

(4)

ما هي الصعوبات والمشاكل التي تواجهها المحامية المتدربة أثناء فترة التدريب؟  
أهم الصعوبات التي تواجه المحامية المتدربة، أثناء فترة التدريب، حسب وجهة نظري:  
1. صعوبات اقتصادية، وهي أن المتدربة، أو المتدرب، لا فرق بينهما، في هذه المرحلة يبقى معتمداً على أهله في مصروفه؛ بسبب منع المتدرب من العمل، أي أن هذه الفترة امتداد لفترة الدراسة الجامعية من الناحية الاقتصادية.  
2. أحيانا صعوبة في وجود مكتب شاغر لاستقبال المتدرب؛ وهذا يرجع لكثرة خريجي كليات الحقوق (المتدربين).

(5)

كيف ينظر زملاء المحامية المتدربة والموظفون في المحكمة والقضاة إليها؟ وكيف يعاملونها؟  
ينظرون إليها نظرة عادية، ولا يوجد أي فارق في المعاملة بينها وبين زملائها من المحامين الرجال، كذلك يتم التعامل معها بكل احترام.

(6)

برأيك ما هو سبب عزوف كثير من الفتيات خريجات القانون عن ممارسة مهنة المحاماة وفتح مكتب خاص بهن؟

سبب عزوف كثير من الفتيات خريجات القانون عن فتح مكتب خاص بهن، وممارسة مهنة المحاماة:  
1. عائق من المرأة نفسها (المحامية) فمنهنّ من ترغب في فتح مكتب خاصّ، ويوجد من ومنهنّ من ترغب في العمل بوظيفة في مجال القانون، أي الرغبة الشخصية للمحامية في اختيار عملها.  
2. عائق من المجتمع ذلك أن الكثير من المراجعين لا يثقون في المرأة المحامية لاستلام قضاياهم؛ وهذا يرجع لثقافتهم بالرجل أكثر في هذا المجال، بالتالي يصبح فتح مكتب خاص بالنسبة للمرأة غير مجدٍ، وهذا يتطلب منها الصرف على المكتب بدلا من أن يصبح المكتب مصدر دخل لها، فلا تستطيع الاستمرار بذلك.

(7)

بماذا تفسرين قلة عدد النساء العاملات في المهن القانونية بشكل عام، ومهنة المحاماة بشكل خاص؟  
أكرر ما ذكرته سابقاً في السؤال رقم (6)، وهو أن المرأة نفسها أحياناً تختار ما يناسبها من عمل، سواء العمل الحر (المكتب)، أو الوظيفة في مجال القانون، كذلك العوائق من المجتمع وثقتهم بها.

(8)

ما هو دور المرأة العاملة في المهن القانونية في النهوض بواقع المرأة الفلسطينية وتمكينها والدفاع عن مصالحها؟

دور المرأة العاملة في المهن القانونية في النهوض بواقع المرأة الفلسطينية وتمكينها والدفاع عن مصالحها؛ دور مهم، وذلك من خلال تقديم العون والمساعدة القانونية، وبخاصة لغير القادرات مادياً من هؤلاء النساء، والمشاركة في اقتراح مشروعات قوانين للدفاع عن حقوق المرأة، والإسهام في برامج التوعية القانونية؛ لتعريف المرأة بحقوقها، وإيجاد حلول قانونية لمشاكلها.

(9)

ما هي الصفات التي يجب أن تتحلى بها المرأة عند دخولها مهنة القضاء أو النيابة العامة أو المحاماة؟  
الصفات التي يجب أن تتحلى بها المرأة عند دخولها مهنة القضاء، أو النيابة العامة، أو المحاماة:

1. الثقافة العامة، والاطلاع الواسع على كل ما يتعلق بالعمل الخاص بالمهنة القانونية، إضافة إلى مواكبة البحث، والدراسة المستمرة لهذا المجال.
2. قوة الشخصية، والإرادة لتحقيق العدالة.

(10)

ما هي نظرة المجتمع وبخاصة ممن يلجأون إلى قطاعات القضاء، بشرائحه المختلفة، عندما تتولى المرأة النظر في قضية ما، بوصفها محامياً، أو قاضياً، أو نائباً عاماً؟

نظرة المجتمع وبخاصة ممن يلجأون إلى قطاعات القضاء، بشرائحه، أصبحت نظرة عادية ومقبولة، خاصة بعد أن شغلت المرأة جميع هذه القطاعات، بوظيفة محامٍ، أو قاضٍ، أو نائب عام.

(11)

كيف تستطيع المرأة، أثناء عملها في قطاعات العدالة بوظيفة محامٍ، أو قاضٍ، أو نائب، أن تؤثر في السياسة الاجتماعية، من خلال تعاملها مع النصوص القانونية، والقضايا الحقوقية، والجزائية، وفي عملية إصدار الأحكام؟

تستطيع المرأة أثناء عملها في قطاعات العدالة المختلفة أن تؤثر في السياسة الاجتماعية، من خلال تعاملها اليومي مع النصوص القانونية؛ وذلك عند فهم المرأة لهذه القوانين، أثناء عملها من خلال مراجعة القوانين وتطبيقها، وما يعرض عليها من مشاكل في المجتمع، إذ يصبح عندها تصور واضح لهذه المشاكل. بالتالي، هذا يدفع المرأة العاملة في هذا المجال إلى المبادرة في زيادة الوعي الاجتماعي، خاصة فيما يتعلق بقضايا المرأة؛ وذلك عن طريق المشاركة في تعديل التشريعات، أو مراجعة القوانين المعمول بها للتأكد من أنها تعمل على حماية حقوق المرأة، بالتالي هذا يعمل على حماية حقوق المرأة ورفع مكانتها في المجتمع.

باختصار، إن المرأة العاملة في قطاعات العدل المختلفة، كونها أنثى، أكثر اهتماماً من الرجل بالعمل على النهوض بواقع المرأة، سواء في تطبيق هذه القوانين، أو المشاركة في اقتراح مشروعات قوانين، للدفاع عن حقوق المرأة.

(12)

هل وجدتَ أثناء عملك في قطاعات العدل المختلفة: المحاماة والقضاء والنيابة أي تمييز بين عملك وعمل زملائك الرجال في هذا الجانب؟

لا يوجد أي تمييز (نهائياً).



(13)

هل عمل المرأة في قطاعات العدل المختلفة يساعد في تفاعل السلطة مع مختلف الفئات التي يتكون منها المجتمع؟  
بالتأكيد، عمل المرأة في قطاعات العدل المختلفة يساعد في تفاعل السلطة مع مختلف الفئات التي يتكون منها المجتمع.

(14)

ما هي الجوانب التي ترونها ضرورية للإسهام في تعزيز دور المرأة في قطاع العدالة ورفع مستواها؟  
إعطاء المرأة الفرصة بالمشاركة في العمل في جميع قطاعات العدالة؛ وذلك عن طريق زيادة عدد النساء العاملات في هذا المجال وذلك بتنمية قدراتها الدراسية، واتباع الحماية القانونية حتى تتمكن من القيام بدورها دون عائق.

(15)

ما الصعوبات والتحديات التي تواجهها المرأة أثناء عملها في قطاعات العدالة المختلفة؟  
لا يوجد صعوبات وتحديات مقتصرة على المرأة، أثناء عملها في قطاعات العدل المختلفة، وإنما هي صعوبات تواجه الرجل والمرأة على حد سواء، باستثناء عمل المرأة بالمحاماة وفتح مكتب خاص، هنا (من وجهة نظري) مشكلة تواجهها المرأة؛ وهي أن ثقة المراجعين بالمرأة (المحامية) أقل من ثقتهم بالرجل، فبعض المراجعين أحياناً لا يؤمن بتسليم قضيته إلى محامية؛ كونها امرأة، وهي مشكلة المجتمع فقط، وليس من باقي العاملين في قطاعات العدل المختلفة.



## تعريف بمبادرة استقلال القضاء والكرامة الإنسانية "كرامة"

تهدف مبادرة استقلال القضاء والكرامة الإنسانية (كرامة) إلى دعم سيادة القانون وحق الفلسطينيين في اللجوء إلى نظام قضائي عادل عبر دعم السلطة القضائية والجهات المكوّنة لقطاع العدل في فلسطين وتعزيز استقلال القضاء. تحقيقاً لهذه الأهداف تعمل المبادرة على مجموعة من المحاور أبرزها: تطوير ومأسسة منهجية التدريب القضائي المستمر، وتفعيل مفهوم الكرامة الإنسانية في حماية حقوق الأفراد والجماعات، والمساهمة في بناء وتفعيل الائتلافات المجتمعية الداعمة لاستقلال القضاء والكرامة الإنسانية، وإسناد جهود التخطيط لمنظومة العدالة

### تعزيز استقلال القضاء في فلسطين:

تطوّر استقلال القضاء في فلسطين خلال السنوات الأخيرة بشكلٍ لافت، فقد انتقل القضاء الفلسطيني من جهاز يعاني من تدخّل سلطات الاحتلال الإسرائيلي وتخضع لقيوده إلى سلطة قضائية مستقلة ضمنت لها القوانين سارية المفعول الكثير من الضمانات المنشود لاستقلال القضاء. إلا أنّ العمل على ترسيخ استقلال القضاء في فلسطين ما زال في بدايته. فالقضاء الفلسطيني ما زال يعمل على ترسيخ المبادئ القضائية الحامية لحقوق الإنسان الفلسطيني، وقواعد السلوك القضائية، ولا يزال كذلك في طور مأسسة عمل مجلس القضاء الأعلى بلجانه ودوائره المختلفة. وهناك العمل كذلك على تثبيت ثقافة استقلال القضاء لدى القضاة الجدد ومؤسسات قطاع العدل، وتعزيز استقلال الجهاز القضائي بالموارد البشرية والإدارية والمالية واللوجستية اللازمة لتثبيت هذه الاستقلالية. وبلا شك، حقّق القضاء الفلسطيني مكاسب فريدة من نوعها في سعيه لاستقلال السلطة القضائية مقارنةً بسائر الوطن العربي، ويستمر العمل في هذا السياق وصولاً إلى التمتع بحصانة إضافية للقضاء المستقل لا تأتي فقط من مجرد نصوص القانون، بل أيضاً عبر الأداء القضائي المستقل والفعال والعدل الذي يعزّز من التفاف الجمهور وممثلي المجتمع وقطاعاته حول السلطة القضائية.

واستقلال القضاء هو صيانة للسلطة القضائية والقضاة فيها. وقد ارتبط هذا المفهوم بتحقيق العدالة والمساواة أمام القانون وتطبيق سيادة القانون، وبرهنت التجارب على قدرة القضاء المستقل على اتخاذ قرارات جريئة تحقّق العدالة للمواطنين، وتضبط أداء السلطات الأخرى في الدولة عند تعديها على حقوق الأفراد والجماعات.

لذلك، تعمل كرامة على دعم جهود تعزيز استقلال القضاء عبر تطوير ومأسسة منهجية التدريب القضائي المستمر، ومساندة وتفعيل الائتلافات المجتمعية الداعمة للقضاء المستقل والفعال، والتخطيط السليم لتغطية احتياجات منظومة العدالة بعيدة ومتوسطة المدى.

## تطوير منهجية التدريب القضائي:

تعمل كرامة على مساندة القضاء الفلسطيني في جهود التدريب القضائي المستمر عبر المساهمة في إعداد المدربين القضائيين، ومساندة القضاة في تطوير مواد وآليات تدريبية ذات جودة عالية يتم إعدادها وفقاً لاحتياجات وأولويات الجهاز القضائي في فلسطين، والعمل بشكل متوازي على تنفيذ مجموعة من النشاطات التدريبية للوصول إلى تبني أسلوب نموذجي للتدريب القضائي المستمر.

وبهدف بناء الذاكرة المؤسسية المرتبطة بالتدريب القضائي، وتلافي سلبيات تعاقب مشاريع التدريب القضائي المرتبطة بجداول زمنية مؤقتة، تقوم كرامة بتنفيذ التدريب عبر إعداد طواقم من المدربين الفلسطينيين، وتدريب القضاة المهتمين على إعداد وتطوير المناهج التدريبية، ومساندة القضاة والمعنيين بالتدريب القضائي في كل مراحل التخطيط والتنفيذ المتعلقة بالتدريب القضائي. سيتمكن المدربون الفلسطينيون من القضاة والمختصين من متابعة جهود التدريب في المستقبل، خصوصاً في ظل التوثيق الكامل لكافة خطوات تصميم وتنفيذ التدريب الذي تقوم به المبادرة، وبالاستعانة بأية أدلة تدريب قضائي تصدر عنها دون الحاجة لأية جهات خارجية.

## تفعيل مفهوم الكرامة الإنسانية:

تهدف المبادرة إلى تعزيز مفهوم الكرامة الإنسانية لدى القضاء الفلسطيني، وبيان التطبيقات العملية لهذه المفهوم في حماية حقوق الإنسان بشكل عام، وفي تعزيز استقلال الجهاز القضائي ورقابته على الأعمال والقرارات الماسة بحقوق الأفراد والجماعات، وبالكرامة الإنسانية.

ومفهوم الكرامة الإنسانية هو مفهوم قانوني تطور من جذور فكرية، وهو يرتبط بمنظومة حقوق الإنسان ويشمل المساواة بين الأفراد ومنع كافة أشكال المعاملة اللاإنسانية أو المهينة أو الماسة بالكرامة، ويؤكد على حرية الفرد بالاختيار والحفاظ على هويته وتوفير الظروف اللازمة لتلبية احتياجاته الأساسية، ويحظر التعامل مع الفرد كأداة، ويتضمن سائر عناصر احترام أفراد المجتمع. وتعمل كرامة على تعزيز مفهوم الكرامة الإنسانية عبر تضمينها في برامج التدريب القضائي، والترويج لها لدى الجمهور ومؤسسات المجتمع المدني من خلال تعزيز الانتلاقات وشبكات الدعم المدافعة عن قيم الكرامة الإنسانية واستقلال القضاء، وعبر مساندة القضاء الفلسطيني في تطبيق هذه القيم وحراسته حقوق الأفراد والجماعات وكرامتهم الإنسانية.

## مساندة وتفعيل الانتلاقات المجتمعية:

لأنّ الجهاز القضائي لا يمكن عزله عن البيئة المحيطة به، ولأنّ المجتمع الداعم لاستقلال القضاء يشكّل إحدى ضمانات استقلالية وقوة الجهاز القضائي، تضمّنت كرامة مجموعة من النشاطات الداعمة لتفاعل المجتمع مع القضاء، ومنها نشاطات التوعية المجتمعية، التي تعمل على نقل صورة نزيهة عن أداء الجهاز

القضائي والتطورات المتعلقة بالقضاء إلى الدائرة الواسعة من المجتمع وإلى المؤسسات المهتمة بسيادة القانون، وتعمل أيضاً على رفع اهتمام الجمهور بالسلطة القضائية من أجل بناء دعم مجتمعي قوي لأداء السلطة القضائية المتوافق مع العدالة الاجتماعية وسيادة القانون.

وستقوم كرامة بتعزيز التفاعل المجتمعي مع مفاهيم استقلال القضاء والكرامة الإنسانية عبر الاشتراك مع وسائل الإعلام المختلفة لتغطية التطورات القضائية، وتوضيح مهددات استقلال ومهنية القضاء، وبيان كيف يقوم القضاء الفلسطيني بالمحافظة على استقلاليته والمدافعة عنها، وصولاً إلى خلق الزخم والدعم المطلوبين للجهاز القضائي من البيئة المحيطة، وتكوين رأي عام مساند لاستقلال القضاء وتطبيقه لمبادئ العدالة الاجتماعية والكرامة الإنسانية.

### إسناد جهود التخطيط:

يُعتبر التخطيط لمنظومة العدل ذا أهمية خاصة لأنه يقوم بتحديد أولويات التطوير والتغيير في أحد أركان دولة تمرّ بمرحلة التأسيس. فتطوير القضاء والبيئة المحيطة به عملية لا بد من أن تستجيب للأولويات التي تمّ تحديدها في مرحلة التخطيط، ولا بد من أن تراعي الخصوصية الفلسطينية والتحديات التي تواجهها، والموارد والإمكانيات المتاحة.

تساهم كرامة في جهود التخطيط عبر عدّة وسائل تشمل مجموعات التفكير الاستراتيجي التي تشترك فيها جهات أكاديمية وقادة مجتمعيون وخبراء فنيون. يتم العمل من خلال هذه المجموعات على صياغة رؤية تطويرية لمنظومة العدالة وتحديد أولويات العمل.

وتعريف الأهداف المرغوبة، ويتلو ذلك تخطيطاً على المستوى التنفيذي يهدف إلى تفصيل الخطوات اللازمة لتحقيق الرؤية التي تتفق عليها الأطراف ذات العلاقة. تعمل كرامة أيضاً على دعم الجهات صاحبة الشأن في عبر تزويدها بالخبرات والقدرات البشرية والإمكانات العملية، والتنسيق معها لعقد الحلقات والندوات المتخصصة في الوجوه المختلفة لقطاع العدل.

### مجالات العمل:

تقوم كرامة بشكل مستمر بالانتباه إلى أية فرص وإمكانيات جديدة تتيح دعم العدل في فلسطين. ويمتد عملها ليشمل جهات أخرى مكوّنة ومساندة لبيئة العدل؛ مثل نقابة المحامين والنيابة العامة وكليات الحقوق والمؤسسات الأهلية العاملة في حقل القضاء والمؤسسات الإعلامية والطب الشرعي والمعهد القضائي الفلسطيني والشرطة القضائية والمعامل الجنائية؛ إضافة إلى أية فرص أخرى تتناسب مع فلسفة وأهداف وإمكانيات المبادرة.

### شركاء التنفيذ:

تمتد المبادرة على فترة أربع سنوات بدعم من الوكالة الكنديّة للتنمية الدولية، وينفذها معهد الحقوق في جامعة بيرزيت في فلسطين، بالتعاون مع جامعة ويندسور في كندا. وهما مؤسّستان لهما خبرة متخصصة في البحث والتعليم القانوني، وبناء القدرات، والتدريب القضائيّ.

## طاقم كرامة

### الفريق

المسمى الوظيفي	أسامة السعدي <sup>1</sup>
مساعد باحث	آلاء عرابي <sup>2</sup>
منسق نشاطات	آية عمران <sup>3</sup>
باحث قانوني	بثينة سالم <sup>4</sup>
باحث قانوني	ربي حسن <sup>5</sup>
مساعد لجنة الإدارة	أ. ريم بهدي
مدير مشارك (كندا)	طارق عطية
باحث قانوني	عامر الجنيدي
مساعد بحث	عزة أبو غضيب <sup>6</sup>
مساعد بحث	عصام زيتاوي
سائق ومراسل	عصمت صوالحة
باحث قانوني	غدير الأسعد <sup>7</sup>
منسق نشاطات	مجدى أبو زيد <sup>8</sup>
مسؤول التواصل المجتمعي، قائم بأعمال المدير التنفيذي (شؤون مالية وإدارية)	محمود كتانة
باحث قانوني	د. مصطفى عبد الباقي <sup>9</sup>
مستشار	د. مصطفى مرعي
مسؤول تطوير المناهج والتدريب القضائي، قائم بأعمال المدير التنفيذي (شؤون برنامجية)	د. مضر قسيس
مدير مشارك (فلسطين)	ميرفت حماد
مساعد مشروع	ميرنا بربار
مساعد لجنة الإدارة	ناتاشا البرغوثي
سكرتاريا	نورا عوض الله
مساعد إداري	نورا كمال <sup>10</sup>
مساعد إداري	هدى روحانة
مسؤول التواصل المجتمعي	ياسين السيد <sup>11</sup>
مستشار	

<sup>1</sup> أسامة السعدي: تشرين أول 2007 – أيار 2010

<sup>2</sup> آلاء عرابي: حزيران 2008 – كانون أول 2009

<sup>3</sup> آية عمران: آذار – تشرين أول 2008

<sup>4</sup> بثينة سالم: آذار – أيلول 2007

<sup>5</sup> ربي حسن: آب 2008 – آذار 2010

<sup>6</sup> عزة أبو غضيب: كانون ثاني 2007 – آب 2008

<sup>7</sup> غدير الأسعد: أيلول 2007 – آذار 2008

<sup>8</sup> مجدى أبو زيد: كانون ثاني 2008 – تشرين أول 2009

<sup>9</sup> د. مصطفى عبد الباقي: نيسان 2008 – كانون ثاني 2009

<sup>10</sup> نورا كمال: حزيران 2008 – آذار 2009

<sup>11</sup> ياسين السيد: 2006-2009

## أبحاث ومنشورات صادرة عن كرامة

ميرفت رشماوي	المفاهيمية العدالة والكرامة الإنسانية في فلسطين التطبيقية
عامر الجنيدي ومحمود كتانة صلاح صوباني جميل سالم وريم بطمة	الكرامة الإنسانية: المفهوم النظري وتطبيقات عملية دليل تقييم التدريب القضائي المسؤولية القضائية ومساءلة القضاة الأوراق البيضاء
ريم بهدي ومصطفى عبد الباقي ومصطفى مرعي عزة أبو غضيب عصمت صوالحة	مقترح لإنشاء مركز وطني للطب الشرعي المعمل الجنائي: واقع ومستقبل المستشار القانوني في وزارات السلطة الفلسطينية: مهامه وتعزيز دوره الوظيفي
ريم بهدي وعامر الجنيدي وعصمت صوالحة	تأسيس وحدة للنوع الاجتماعي في وزارة العدل: الحاجة ومقترحات للمهام والاختصاصات
محمود كتانة ومضر قسيس طاقم باحثي مبادرة كرامة	حول اعتماد برنامج المعهد القضائي الفلسطيني المعهد القضائي الفلسطيني (خيارات تطوير برنامج دبلوم الدراسات القضائية
طارق عطية	عملية نشر التشريعات في الجريدة الرسمية وفقا للنظام القانوني: الاشكاليات والحلول أوراق الخلفية
أسامة السعدي وعامر الجنيدي طاقم باحثي مبادرة كرامة	الطب الشرعي في فلسطين: الواقع والطموح تشكيل ومهام واختصاصات مكونات قطاع العدالة في فلسطين: رزمة تعريفية موجهة للإعلاميين
أسامة السعدي	ديوان الفتوى والتشريع: تنظيمه ومهامه دراسة مقارنه مع مثيله الأردني