

# التمكين الاقتصادي للمرأة الفلسطينية

اعداد

د. سلام الخليلي

وزارة العمل الفلسطينية

المقدمة :

أن التمكين الاقتصادي للمرأة هو تقليص فجوات الاضطهاد الاجتماعي واحقاق الحق والعدالة في المساواة مع غيرها من الرجال في الحقوق والواجبات وفي اتخاذ القرارات ، وعل كافة المستويات والانشطة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والأسرية وكافة ميادين الحياة التنموية وهذا هو التعبير عن حقيقة الارتباط الوثيق بين قضايا المرأة الفلسطينية وقضايا مجتمعا من استقلال وطني والنهوض والتقدم الاجتماعي والتحرر الاقتصادي التنموي والعدالة الاجتماعية والديمقراطية .

ويشكل موضوع تمكين المرأة وزيادة مشاركتها الاقتصادية واحده من أهداف التنمية الاقتصادية في سائر الدول النامية وان هناك ارتباطاً وثيقاً بين اسهام المرأة في البناء المجتمعي وتعزيز قدراتها من جانب وبين النهوض والتطوير الاقتصادي والتنموي من جانب اخر . وان اقضاء المرأة عن المشاركة في الانتاجية الملموسة اقتصاديا يضر بفاعلية ونجاعة السياسات الحكومية التنموية، وهذا يشير الى ان تحقيق المساواة ما بين الجنسين لا يتم الا من خلال قيام الدولة بدور رائد في تمكين المرأة والاستفادة من مساهماتهن من خلال مشاركتهن الكاملة والفاعلة في جميع مجالات الحياة حتى نستطيع استئصال المشاكل الاقتصادية من جوع وفقير وبطالة

اما واقع المرأة الفلسطينية فانه يحظى بأهمية خاصة كونهن يواجهن قدرا كبير من التمييز الاجتماعي وعدم المساواة والاضطهاد المركب من المجتمع الذكوري والاحتلال ، وهذا يدل على ان هناك فجوة اقتصادية كبيرة بين المرأة والرجل وان عملية تمكين المرأة اقتصاديا يتطلب جهودا حثيثة لردم فجود التمييز في كل قطاع من قطاعات العمل واستثمار رأس المال البشري والذي هو الثروة الحقيقية والوحيدة للاقتصاد.

إذن كثيرة هي التحديات التي تواجه المرأة الفلسطينية تحديات اجتماعية واقتصادية وسياسية....الخ وجميعها تقف عائقاً أمام المرأة مقارنة مع مثيلاتها من النساء سواء عربياً او عالمياً وجميعها ضغوط نفسية أثرت سلباً على مسيرة حياتها وأثقلت كاهلها.

وهذا ما يجعلنا نؤكد بان المرأة الفلسطينية تشكل حالة نادرة بين النساء في العالم فقد استطاعت ان تجمع بين أعباء الأسرة وبين دورها في مقاومة الاحتلال ، فحقها ان تشارك الرجل ومساواته في كافة مناحي الحياة والحقوق والواجبات على حد سواء....المساواة في فرص العمل ، المساواة في الأجور ، المساواة في التعليم ومواقع صنع القرار....وهذا حق لنصف المجتمع التي تملك نظرة ثاقبة للامور لانها جزء من شعبها ومجتمعها ووطنها التي تصبو التي تصبوا الى نيل الاستقلال والأمن والسلام وبها إذن نستطيع ان نبني مجتمع فلسطيني راقى ومتحضر. وتحقيق ذلك لا يتم إلا من خلال قيام الدولة بدورها الرائد في تمكين المرأة والتأكد من تمتعهن بحقوق المواطنة المتساوية ومن الاستفادة من مساهمتهن ومشاركتهن الكاملة والفاعلة في كافة مناحي الحياة هذا من جانب

ومن جانب اخر لا بد نعطي اهتماماً وتركيزاً أيضاً على دور المرأة في التمكين الاقتصادي وخاصة المرأة ذات الاحتياجات الخاصة لما لها من دور فاعل في العملية التنموية وخاصة عند قيام الدولة بدورها في ادماجهم وإشراكهم في كافة مناحي الحياة تأكيداً لحقوقهم وإحافهم في ممارسة حياتهم بشكل طبيعي وتطوير واقعهم انسانياً واجتماعياً لتحقيق ذاتها وتوفير احتياجاتها المادية التي تؤمن مستقبلها .

إلا أن المرأة ذات الاحتياجات الخاصة تواجه العديد من الصعوبات منها:

- معارضة أصحاب العمل تشغيل النساء ذات الاحتياجات الخاصة خوفاً من تعرضهن للاستغلال
- عدم التأهيل الكافي لهذا يفتقرن الى المهارات التدريبية الضرورية للعمل والخدمات المقدمة لهن
- تدني الأجور والتميز بينهن وبين النساء غير ذات الاحتياجات الخاصة
- نظرة أصحاب العمل غير المقتنعين بقدرات النساء ذوات الاحتياجات الخاصة وإنتاجيتهن وعدم إعطائهن فرصة لإثبات ذاتهن في العمل
- في كثير من الأحيان لا يتلقين أي دعم من الأسرة والمجتمع المحلي

إلا انه في الآونة الأخيرة شهدت بدايات حقيقية لإرساء قواعد ثابتة لحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة ولا شك ان القرارات والمواثيق العالمية وكذلك التي سنت على مستوى العالم العربي وما تضمنته من قوانين وتوصيات من اجل حقوقهن إنما جاءت متطابقة مع ما تضمنته الشرائع السماوية وما نادى به عن تكريم الانسان لوضع أسس العدالة والتراحم.

وعلى هذا الأساس استندت الاتفاقيات والمواثيق العربية والدولية على ركائز اساسية لتحقيق الهدف الأسمى من أجلهم ومن أجل حياة مستقرة تشعرهم بمساهمتهن في بناء مجتمعهن :

- إن المرأة ذات الاحتياجات الخاصة جزء لا يتجزء من الموارد البشرية التي يجب أخذها على محمل الجد في التخطيط والاعداد للموارد البشرية والإيمانية للمجتمع
- الإقرار بحقهن في التعليم والتشغيل دون تمييز مع غيرهن من المواطنين
- التأكيد على حقوقهن في المساواة مع غيرهن من المواطنين من أجل وضع سياسات وتشريعات خاصة بهن.
- حقوقهن العمالية المتساوية من حيث الأجر وساعات العمل والإجازات وبيئة عمل آمنة
- توفير برامج مهنية مناسبة وملائمة لهن ولسوق العمل
- وقد أشار قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 بالمادة 13 بالزام صاحب العمل تشغيل عدد من المعاقين المؤهلين بأعمال تتلاءم مع إعاقتهم وذلك بنسبة لا تقل عن 5% من حجم القوى العاملة في المؤسسات كما حظرت المادة 16 من القانون ذاته أي تمييز في شروط وظروف العمل

إذن فتتمكين المرأة " ذات الاحتياجات الخاصة وغيرها من المواطنات" وزيادة مشاركتهن اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا واحدا من أهداف التنمية الاقتصادية لهذا فإن هناك ارتباط وثيق بين تحقيق المساواة وبين فرص التنمية المستدامة.

## المرأة في الحياة الاقتصادية

يعتبر الفقر والبطالة من اكثر الظواهر الاقتصادية والاجتماعية خطورة في العالم ، كما إن إيجاد حلول مناسبة لها يتطلب تضافر الجهود ضمن بيئة تخطيطية ومستقرة إلا ان الوضع الاقتصادي في فلسطين كان له خصوصيته لوجوده تحت الاحتلال الإسرائيلي الذي يسيطر على معظم موارده الطبيعية مما ادى الى تفاقم هاتين الظاهرتين اللتان تعتبران اكثر الظواهر الاقتصادية . فالبطالة في فلسطين لها خصائصها وسماتها المميزة وعملية مكافحتها تعاني من صعوبات تكمن في القدرة الاستيعابية للاقتصاد الوطني وفي التشوهات الهيكلية الموروثة وفي النتائج المترتبة على سياسات الاحتلال وممارساته .

لهذا فإن الواقع الاقتصادي للمرأة الفلسطينية يحظى بأهمية كبيرة كونهن يواجهن قدر كبير من التمييز والاضطهاد المركب ، رغم الشوط الكبير الذي قطعه إلا ان دورها لا زال على الصعيد السياسي والاقتصادي والمجالات التنموية الأخرى ضعيفا ويعود الى العديد من الأسباب منها:

- العوامل الاجتماعية كدخول المرأة إلى سوق العمل في سن متأخرة بالمقارنة مع الرجل.
- العوامل الثقافية كمحدودية المهن والأنشطة الاقتصادية التي تتنافس المرأة عليها
- قضية العرض والطلب في سوق العمل وقدرة الاقتصاد الفلسطيني على خلق فرص عمل مقابل اعدد الخريجين السنوي من كلا الجنسين من الجامعات والمعاهد
- ضعف فرص التدريب المهني المتخصصة والمتاحة للنساء مقارنة بالرجل والتي من شأنها من تساهم في رفع كفاءة المرأة العاملة وقدرتها على الحصول على العمل الملائم
- الطبيعة البنوية للمجتمع التي تعتبر العديد من المهن حكرا للرجل فقط
- اختيار المرأة لدراسات وتخصصات تتوافق وتتلاءم مع أعمالهن وأدورهن التي رسمها المجتمع لهن.
- كما ان للاحتلال الإسرائيلي دورا كبيرا من خلال سياسة الخنق الاقتصادي والحصار والحواجز وبناء جدار الفصل العنصري وسرقة الأراضي وخلق حالة من الإحباط والترحيل

وعلى الرغم من كل القيود الاقتصادية والممارسات الإسرائيلية المفروضة بحكم الواقع إلا أنها دفعت بأعداد كبيرة من النساء وبإصرار للبحث عن عمل خارج المنزل لزيادة دخلها واكسبها هذا الإصرار دورا مميذا استطاعت به اقتحام مجالات العمل المختلفة متحديّة كافة القيود وخاصة الاحتلال وأصبحت تشكل جزءاً كبيراً من القوى العاملة الفلسطينية وتتبوأ المناصب القيادية العليا فمنها من أصبحت وزيرة ومنها عضوه في البرلمان ومنها من قامت بممارسة المهن الراقية كالطب والهندسة ...

### \*أداء المرأة في العملية الاقتصادية :

إن حاجة الواقع الفلسطيني للمساهمة الاقتصادية للمرأة ، نجد ضمن الواقع بأن هناك العديد من العراقيل والعقبات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون مشاركة المرأة الاقتصادية بالشكل المطلوب وهذا بحد ذاته يدل على ان وضع المرأة في فلسطين يتسم بنوع من التناقض ، فمن ناحية ترتفع مستويات الالتحاق بالتعليم ، ومن ناحية أخرى ما زالت مشاركة المرأة متدنية في سوق العمل الرسمي، وما زالت قيمة مشاركة المرأة منقوصة في سوق العمل غير الرسمي .

ومن اجل تفعيل أداء المرأة في العملية الاقتصادية فلا بد ان نسعى لتحقيق الاتي:

- إزالة القيود الاجتماعية للمرأة حتى تشارك في البناء الاقتصادي بفعالية
- توفير الموارد والتقنيات اللازمة لها في الانتاج ضمن كل قطاع تشارك فيه
- زيادة المهارات من خلال التدريبات التي تسعى لبناء القدرات

### \* حول القطاعات الاقتصادية:

ان أنشطة القطاع الخدماتي هي اكثر القطاعات توظيفاً للنساء العاملات، حيث تتمركز النساء ضمن هذا القطاع تحديداً، وأيضاً قطاع التعليم الذي يشكل خياراً اجتماعياً مقبولاً للنساء لأنه يضمن لهن ساعات عمل يومية مناسبة و لا تتعارض مع دورهن الإيجابي و دورهن في رعاية الأسر و القيام بالأعباء المنزلية. ويليهما القطاع الزراعي حيث يساهم هذا القطاع بعمل العديد من النساء العاملات في الأراضي الفلسطينية

### \* واقع المرأة الفلسطينية في سوق العمل:

#### اولاً: مشاركة النساء في القوى العاملة:

ادت التغيرات التي طرأت على سوق العمل الفلسطيني منذ اندلاع الانتفاضة الفلسطينية في اواخر شهر ايلول من العام 2000 و ما نجم عنها من تصعيد للإجراءات الإسرائيلية الى خفض نسبة المشاركة في القوى العاملة لكل من النساء و الرجال، و الى تغيرات كبيرة في واقع سوق العمل الفلسطيني، مما ادى الى ضعف القوة الشرائية للأفراد نتيجة لارتفاع نسبة البطالة، حيث انخفضت نسبة النساء المشاركات في القوى العاملة من عام 2000 الى العام 2002 ثم عادت لتزداد في العام 2005. الا انه تبين ان نسبة مشاركة النساء الفلسطينيات في القوى العاملة مقارنة مع بعض الدول المحيطة تحتل ادنى نسبة .

#### ثانياً: تعليم المرأة و سوق العمل:

يعتبر التعليم و التدريب احد المعايير الاساسية لقياس مستوى نمو و تطور الموارد البشرية، و التي تعتبر من الروافد الاساسية لسوق العمل الفلسطيني، فخلال السنوات الخمس الماضية زاد عدد النساء اللواتي دخلن الى سوق العمل، الى ان هذه الزيادة لم يصطحبها زيادة في فرص العمل المتاحة لكل من النساء و الرجال على حد سواء، و ما حصل من تغيرات جذرية خلال العام 2002 المتمثلة بانخفاض نسبة المشاركة في العمل و ارتفاع نسب البطالة كان ناجماً عن الإجراءات الإسرائيلية التي فرضت على الأراضي الفلسطينية، و التي قد توصلنا الى نتيجة مفادها ان النساء غير المتعلمات اكثر عرضة لفقدان العمل من النساء المتعلمات. و مع مرور الوقت نجد ارتفاع في نسبة النساء المشاركات في القوى العاملة اللواتي انهين 13 سنة فأكثر الى ما يقارب خمسة اضعاف ، إلا أن لا تتوفر دراسات حتى الان تبين احتياجات السوق مما يشكل صعوبة في التخطيط لعدم التمكن من ربط حاجة السوق العملية و خريجات التعليم في الاراضي الفلسطينية. كما ان ارتفاع نسبة المتعلمات ليس بالضرورة ان يؤدي الى زيادة

مشاركتها في القوى العاملة وقد يعود ذلك الى تركيز هؤلاء الخريجات بتخصصات معينة لا يحتاج اليها السوق. ويظل معدل مشاركة النساء في القوى العاملة بنسبة 43.6% منخفضاً، رغم المكاسب التعليمية التي حققتها المرأة إذ يتجاوز عدد الاناث المتحقات بالتعليم الثانوي والعالي عدد الذكور حالياً، وتفيد الاحصائيات الصادرة من مركز الاحصاء الفلسطيني بأن 90% من الاناث (16 سنة فما فوق) ملتحقات بالتعليم بالمقارنة مع 81.5% من الذكور في نفس الفئة العمرية

### ثالثاً: توزيع العاملات حسب المهنة:

- تعمل المرأة في عدد اقل من المهن التي يعمل بها الرجل و تتوفر لها فرص وظيفية اقل بالنظر الى الفوارق في التعليم و الخبرة. فنلاحظ ان المرأة تتركز بشكل كبير في فئتين: الاولى تضم المتخصصون كالتعليم، الصحة، و العلوم الطبيعية، اما الفئة الثانية فتضم العمال المهرة في الزراعة
- و تتركز المرأة بشكل متوسط ضمن فئة العاملون في الخدمات و الباعة في الاسواق. وفي مراكز صنع القرار و الادارة العليا فما زالت نسبة تمثيلهن قليلة جدا وهي اقل المهن التي تواجد فيها المرأة .
- وما زالت قطاعات الخدمات 59.7% والزراعة 22.2% يشكلان الحقل الرئيسي المشغل للنساء العاملات ، حيث تشكل النساء حوالي ثلث العاملين 32.3% في القطاع الزراعي .
- لا تزال المهن التي تمارسها المرأة تنحصر في المهن التقليدية، إذ ان خمس النساء يعملن في مهنة الزراعة بينما تتدني هذه النسبة بشكل كبير في قطاع الاتصالات و المواصلات و النقل وفي قطاع التجارة و قطاع الفنادق .
- وعرضت الاحصائيات الاخيرة الصادرة عن المركز للاحصاء الفلسطيني تطور في وضع المرأة في الحياة العامة حيث بلغت نسبة النساء العضوات في الهيئات المحلية 20.7% مقابل 79.3% من الرجال بينما لم ترد نسبة السفيرات عن 4.3% في المئة مقارنة مع 95.7% للسفرء الذكور
- وفي القطاع العام حسب احصائيات مركز الاحصاء الفلسطيني بين ان 12.3% منهم من درجة مدير عام A4 هن نساء مقابل 87.7% من ارجال في نفس الدرجة واتضح ايضاً ان 45.3% من الموظفين من النساء مقارنة 54.7% من الرجال

### رابعاً: فجوة الأجور للمرأة في سوق العمل:

- على الرغم من مبدأ الاجر المتساوي عن العمل المتساوي قد ادخل في تشريعات العمل الفلسطيني. فإذا نظرنا على مستوى كل القطاعات الاقتصادية لوجدنا ان معدل اجر الرجل هو اعلى من المرأة بمستويات كبيرة في كثير من القطاعات. و لعلنا نجد هنا اقل فجوة في الاجور تتواجد في قطاع الزراعة و الصيد و قطاع الخدمات. اما عن قطاعي الصناعة التحويلية و التجارة نجد ان الفجوة كبيرة إذ ان معدل اجر الرجل في هذين القطاعين يعادل ضعف معدل اجر المرأة.

### \* أهم سياسات وبرامج وزارة العمل الفلسطينية باتجاه رفع كفاءة المرأة الفلسطينية:

قامت وزارة العمل باطلاق استراتيجية قطاع العمل وإعادة هيكليتها لتقديم خدمات افضل للفئات المستهدفة من فرضية ان مسؤولية إدارة العمل ورعايته هي مسؤولية مجتمعية وليست حكومية فقط وتدعو الى تحويل وزارة العمل من وزارة تقديم خدمات

الى وزارة تعنى بالسياسات والاشراف على تطبيق القوانين المتعلقة بقطاع العمل على مستوى التشغيل والتدريب المهني والتفتيش والتعاون والحوار.....الخ.

### وتقوم هذه الإستراتيجية على عدد من المبادئ الأساسية أهمها:

- ايجاد المناخ الملائم لاحداث فرص عمل لائقة للرجال والنساء واكتساب المهارات والكفاءات بما يتناسب مع الطلب في سوق العمل سواء في مجال التشغيل بأجر او العمل الحر.
  - تعزيز حقوق ومصالح العمل الاساسية وفقاً لقانون العمل الفلسطيني ومعايير العمل وحقوق الانسان الدولية.
  - تعزيز الاندماج الاجتماعي ومعالجة احتياجات الفئات الخاصة وتساوي الخدمات في المناطق الجغرافية المختلفة
  - تعزيز المساواة بين المرأة والرجل وتكافؤ الفرص في الحصول على فرص العمل والمهارات
  - الحوار الاجتماعي وهو الاداة لتحقيق هذه الاستراتيجية بما يعزز من اهمية التعاون بين الوزارة والعمال واصحاب العمل .
- ومن اهم الاستراتيجيات التي تم الاعلان عن انطلاقتها فهي التالية :

#### 1- استراتيجية التشغيل

وتسعى هذه الاستراتيجية بالاساس الى تعزيز قدرات سوق العمل وهياكله وبناء التنظيمية بما يمكن من رفع كفاءته في تنظيم وتطوير عمليات العرض والطلب، عبر خلق حالة من الموائمة بين احتياجات السوق ومخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لتتناسب مع مستويات النمو الاقتصادي لخلق فرص العمل المناسبة واللائمة، وفي المقدمة من ذلك كله بناء نظام معلومات سوق العمل المتطور والكفؤ باعتباره ضمانة وشرطاً أساسياً من شروط إتمام هذه الاستراتيجية وتلك الرؤية. باعتبار ان التشغيل يشكل العنصر الاساس من عناصر الانتاج الاقتصادي والمجتمعي والمحرك لسوق العمل،

استراتيجية

#### 2- استراتيجية التدريب والتعليم المهني والتقني

إن هذه الاستراتيجية تسعى الى تنمية المهارات اللازمة للالتحاق بسوق العمل ، وتسعى الى رفع مستويات أداء القوى العاملة وتحسين انتاجيتها ودمج التشغيل دمجاً فعالاً مع التدريب والتعليم المهني وتحسين الصلات والربط بينهما.

#### 3- استراتيجية التعاون:

تهدف هذه الاستراتيجية الى الاستنهاض بقطاع التعاون من خلال العمل على ايجاد بيئة ممكنة لنمو التعاونيات وتطوير معايير وانظمة واجراءات موحدة وواضحة لدعم الحركة التعاونية ومنهجية الدعم المالي للجمعيات التعاونية من مصادر مختلفة، اضافة الى تقديم الخدمات التعاونية المساندة للجمعيات في مجالي التدريب والتنمية البشرية المستدامة ومتابعة البرامج التعاونية لجزء اساسي في العملية التنموية الاجتماعية والاقتصادية .

#### 4- استراتيجية السلامة والصحة المهنية

وتسعى هذه الاستراتيجية الى تحسين ظروف وشروط العمل، بهدف تعزيز المراقبة على تطبيق تشريعات العمل وتحسين عملية تفتيش العمل كما ونوعاً وتنسيق الجهود الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية والقضاء على جميع اشكال عمل الاطفال وتنظيم عمل الاحداث وصولاً الى تطبيق العمل اللائق

تم تنفيذ عددا من التدخلات التي ساهمت في تدعيم ومساندة رؤية الوزارة التي عبرت عنها استراتيجيات الوزارة واهمها:

- الاعلان عن وثيقة تورينو للحوار الاجتماعي مع شركائنا الاجتماعيين والتي ستعمل على تطوير نظام حوار اجتماعي فعال على مختلف المستويات لمعالجة كافة القضايا الاساسية التي تواجه قطاع العمل ومن ضمنها برامج المساواة بين الجنسين
- تشكيل اللجنة الوطنية لتشغيل النساء وبالشراكة مع كافة قطاعات المجتمع الفلسطيني حكومي واهلي واصحاب عمل .
- إجراءات دراسات معمقة في مجال تطوير الجمعيات التعاونية النسائية من منظور النوع الاجتماعي وتحليل واقع المرأة في قطاع التدريب والتعليم المهني لارتباط هذين القطاعين بعملية التشغيل والتشغيل الذاتي .
- تنفيذ عملية التدقيق من منظور النوع الاجتماعي في الوزارة واعتماد خطة عمل تنفيذية بناء على التوصيات التي توصلت اليها عملية التدقيق.
- تعزيز القدرات وبشكل متواصل لكادر الوزارة في كافة التخصصات.
- مشروع تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين في الأراضي الفلسطينية يأتي في سياق قرار مجلس الأمن رقم 1325 والاتفاقية الخاصة بالقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو). وإن هدف هذا المشروع هو النهوض بواقع النساء الفلسطينيات اجتماعيا وتمكينهن سياسيا من خلال ثلاثة مخرجات رئيسية هي:
- 1- تقليل مستوى العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وكل أشكال العنف ضد المرأة.
- 2- ورفع مستوى تمثيل المرأة وقضاياها في هيئات صنع القرار
- 3- تعزيز تكافؤ الفرص للمرأة في المشاركة الاقتصادية، خصوصا الناجيات من العنف المبني على أساس النوع الاجتماعي".

وإن السلطة الوطنية الفلسطينية ممثلة بمؤسساتها الحكومية وغير الحكومية وعلى راسها وزارة العمل، لم تألوا جهداً حتى الآن في سبيل تقديم الأفضل للنهوض بقطاع المرأة والعمل على تذليل العقبات حيث يتم العمل على تحقيق التطلعات التالية:

- 1- دعم الدور الاقتصادي للمرأة في سوق العمل وإعطاء الاهمية لتدريب وتأهيل المرأة باستخدام تقنيات التعليم.
- 2- تغيير الصورة النمطية للمرأة، من خلال البرامج الهادفة الى هذا التغيير، حيث يوجد نقص في هذه البرامج



- 3- توسيع دائرة الاهتمام بالمرأة والنهوض بالصناعات التقليدية وحمايتها والعمل على إزالة معوقات التسويق وإقامة المعارض التي من خلال سوف ينعكس واقع التطور في هذا المجال.
- 4- توفير الحماية والامان والاستقرار الاجتماعي للمرأة بهدف تفعيل مساهمتها في النشاط الاقتصادي.
- 5- حث الحكومة على إلغاء أي نوع من التمييز الذي يؤدي الى إضعاف دور المرأة أو يقلل من مكانتها الاجتماعية ومشاركتها الاقتصادية.
- 6- انشاء شبكة بين البلدان العربية تتضمن تجار النجاح التي حققتها المرأة العربية وتعميمها للاستفادة منها.
- 7- تمكين المرأة من ممارسة حقها في اختيار نوع العمل والاستفادة المتساوية مع الرجل من فرص التعليم والتدريب المؤهلة للعمل .
- 8- وضع استراتيجية معززة بعدد من البرامج والمشاريع التي تهئ الى انتقال المرأة الفلسطينية من النشاط الاقتصادي الخدماتي الى نشاط الانتاج المادي ( السلعي ) مع الأخذ بعين الاعتبار ان يكون هنالك خطة تسعى الى التوزيع المتوازن للمرأة على النشاطات الاقتصادية .
- 9- توفير قاعدة بيانات ومعلومات عن عمل المرأة، حيث لا توجد احصاءات مفصلة ومحدثة حول تشغيل وبطالة المرأة لتحديد احتياجاتها التدريبية على المهن والمهارات اللازمة لسوق العمل.
- 10- الخروج من العمل والتدريب على المهن التقليدية للمرأة للعمل في المهن غير التقليدية والانماط الجديدة للعمل.
- 11- السعي لزيادة نسبة استفادة النساء من مصادر الاقراض.
- 12- حث وزارة العمل على ضرورة ضبط مؤسسات القطاع الخاص المخالفة والتي لا تلتزم بتشغيل الاشخاص ذات الاحتياجات الخاصة
- 13- استقبال طلبات الباحثين عن عمل من الاشخاص ذات الاحتياجات الخاصة
- 14- رفع المستوى التعليمي للنساء لتوسيع آفاق المعرفة لدى المرأة وتسهيل استيعابها للمعلومات المتعلقة بعملها لجعلها قادرة على الابداع واعداد البرامج التنموية .
- 15- توعية شاملة للمرأة بحقوقها وواجباتها في المشاركة في بناء المستقبل بما يتلائم مع الظروف الاجتماعية السائدة وبما يضمن تحقيق نمو اقتصادي ومواجهة التحديات التنموية .
- 16- لا تزال وزارة العمل تعمل على رفع نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي وتحقيق المساواة.
- 17- لقاءات متعددة مع ممثلي منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية، للعمل على رفع كفاءة المراه العاملة وتأهيلها في مجالات العمل المختلفة بما يتلائم مع احتياجات سوق العمل .

## • التوصيات :

- أ- توفير قاعدة بيانات ومعلومات عن عمل المرأة، حيث لا توجد احصاءات مفصلة ومحدثة حول تشغيل وبطالة المرأة لتحديد احتياجاتها التدريبية على المهن والمهارات اللازمة لسوق العمل.
- ب- خلق بيئة قانونية تكفل المساواة وعدم التمييز وتضمن سلامة وامن المرأة وهذا يعني ضرورة إقرار مجموعة من القوانين والتشريعات التي تحقق العدالة، وان يتم اتخاذ اجراءات جزائية لكل من يمارس العنف

- ت- العمل على تطوير برامج توفير التمويل للنساء لانشاء مشروعات صغيرة.
- ث- مراجعة وتطوير القوانين ذات العلاقة بالعمل .
- ج- تنسيق العمل مع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في مجال مشاركة المرأة في سوق العمل.
- ح- ضرورة نشر الوعي والتثقيف بين افراد المجتمع لمحاربة هذه الظاهرة وخصوصاً بين صفوف الرجال.
- خ- حث المؤسسات الحكومية المعنية بالتعامل مع المرأة المعنفة بالنظر الى حقوقها الاجتماعية والاقتصادية.
- د- توفير الحماية والأمان للمرأة المعنفة بالتعاون وبالتنسيق ما بين المؤسسات الحكومية والأهلية لانشاء البيوت الآمنة ودعم القائم منها بتوفير خدمات الإرشاد والتأهيل النفسي والاجتماعي . وتوفير خطوط ساخنة للنساء للمساعدة والاستشارة القانونية.
- ذ- الاطلاع على تجارب الدول المجاورة للاستفادة من خبراتهم في مجال تمكين المرأة، وطرق معالجة قضايا العنف على اساس النوع الاجتماعي

## وفي الختام :

إن هناك ضرورة ملحة للاعتراف بالدور الاساسي الذي تقوم به المراة بحيث يتجاوز دورها التقليدي والنمطي وأن يتحول هذا الدور الى انجازات على كافة المستويات، وأن يترجم من خلال قوانين وسياسات تدعم دور المراة في تنمية المجتمع الفلسطيني، وتقدير دورها وذلك بمؤشرات ذات دلالات نوعية تساهم في ترجمة هذا الدور الى انجازات سياسية واجتماعية واقتصادية، وهذا بدوره يعطيها حقها في المشاركة في تقلد الوظائف العامه، والمشاركة في المستويات القيادية في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية. اضافة الى تنمية مهاراتها من اجل الدخول الى سوق العمل واستثمار طاقتها في الوظائف على المستوى الرسمي والخاص ، تشجيع المشاريع الصغيرة ، وكذلك تشجيع قيام التعاونيات وتطوير القائم منها وخصوصا النسائية منها

يضاف إلى ما سبق ذكره أن عدم تقدير المجتمع لدور المرأة في الأنشطة الثقافية والاجتماعية يشكل عائقاً آخر لجمع البيانات الإحصائية الخاصة بالنوع الاجتماعي. وخصوصاً عدم الاعتراف بهذا الدور في أغلب المستويات الاجتماعية. فمن الصعب على الرجل في بعض المستويات الاجتماعية الاعتراف بأن الزوجة تساهم في إعالة الأسرة أو تعيّلها في بعض الأحيان.

ومن أجل التخفيف من حدة هذا العائق يجب إطلاق حملات توعية حول أهمية دور المرأة في المجتمع كونها تشكل نصف عدد أفرادها، كما لا بد من توعية المسؤولين الاجتماعيين والمتحدثين الاعلاميين حول هذه الأهمية كي يقوموا بدورهم بتوعية المجتمع من خلال دراساتهم وأحاديثهم وخطبهم. و يتحتم أيضاً توعية أفراد المجتمع حول

ضرورة إعطاء بيانات صحيحة وعادلة تتعلق بمساهمة المرأة في العائلة والعمل والمجتمع وذلك بهدف رصد صورة واقعية صحيحة عن وضعها. خاصة ان الدور المألوف للمرأة في كل المجتمعات هو الاعمال المنزلية ورعاية افراد الاسرة والعمل في الزراعة .... بينما الرجال ينشغلون في النواحي الاقتصادية واعتبارهم هم الاساس في العمل والحياة الاجتماعية والاقتصادية. علماً بأنه قد اثبت علماء النفس بانه عندما تعمل المرأة مع الرجل فهذا يُعني بيئة العمل ويتمتع كلاهما بقدرات ومهارات متساوية

وستبقى السلطة الوطنية الفلسطينية ممثلة بمؤسساتها وخاصة وزارة العمل رافعة أساسية من روافع النهوض بالمرأة الفلسطينية، وتكريس الاعتراف بالدور الاساسي الذي تقوم به المراة بحيث يتجاوز دورها التقليدي والنمطي وأن يتحول هذا الدور الى انجازات على كافة المستويات، وأن يترجم من خلال قوانين وسياسات تدعم دور المراة في تنمية المجتمع الفلسطيني، وتقدير دورها وذلك بمؤشرات ذات دلالات نوعية تساهم في ترجمة هذا الدور الى انجازات سياسية واجتماعية واقتصادية، وهذا بدوره يعطيها حقها في المشاركة في تقلد الوظائف العامه، والمشاركة في المستويات القيادية في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية. اضافة الى تنمية مهاراتها من اجل الدخول الى سوق العمل واستثمار طاقتها في الوظائف على المستوى الرسمي والخاص ، تشجيع المشاريع الصغيرة ، وكذلك تشجيع قيام التعاونيات وتطوير القائم منها لا سيما النسائية منها

قبل ان اختتم هذه الورقة هناك سؤال يتردد على اذهان الكثيرين ، هل خروج المرأة للعمل هو تحد للعادات والتقاليد؟

طبعاً جميعنا أو معظمنا سيجيب ويقول: " المرأة هي جزء من مجتمع تقليدي محافظ له عاداته وتقاليدته وقضية المرأة قضية حساسة فهي رمز العفة والشرف . والحديث عن خروج المرأة للعمل ليس غريباً لأنها في الماضي كانت تعمل في الرعي والحصاد ولكن الجديد على مجتمعنا وعاداتنا وتقاليدنا هو مجالات العمل المختلفة والخروج خارج الفقيرة والاختلاط مع أناس مختلفين.

ولهذا فاننا نقول ان كل تغيير بمكانة المرأة وحياتها المجتمع يتقبلها بصعوبة ، وليس سبب للعادات والتقاليد الذي يحد من خروج المرأة للعمل بل لا يوجد عندها فرص العمل والموارد التي تساعد للخروج والاندماج في سوق العمل ولكن تواجهها صعوبات اهمها المواصلات ودور الحضانة.....الخ.

وفي الختام اقول :

إن معاناة المرأة العربية في معظمها عائدة الى تراكمات العادات والتقاليد وهذا يتطلب تدابير مجتمعية وثقافية في المقام الاول لتنشئة الاجيال على الرؤيا الصحيحة للمرأة ودورها " فالمرأة هي الام والزوجة والاخت والابنة " والمرأة هي المبدعة والمبادرة .