



وزارة شؤون المرأة

ورقة سياسات

لتعزيز المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في هيكل وزارة الحكم المحلي وصنع القرار

أب

2016

اعداد: فاتنة وظائفي

تم اعدادها لصالح وزارة شؤون المرأة

نصت العديد من الإتفاقيات والقرارات الدولية، على المساواة ومكافئة الفرص بين الرجل والمرأة، وعدم التمييز على أساس الجنس، وعلى تمكين المرأة من أداء دورها في المجتمع، وتحسين مركزها الإقتصادي والسياسي والإقتصادي، مثل: مؤتمر بيجين (Beijing)، في 1995، واتفاقية سيداو (CEDAW) في 1979، والإعلان العالمي لحقوق الانسان 1948، وغيرها من القرارات والإتفاقيات الدولية. كذلك ما نصت عليه القوانين الفلسطينية مثل القانون الأساسي وقانون الخدمة المدنية، من مساواة وتكافؤ الفرص لكلا الجنسين، من ذكر وأنثى في الدولة الفلسطينية، إلا أن التمييز والإجحاف ضد النساء، ما زال قائماً في المؤسسات الحكومية على أرض الواقع، فلا تزال نسبة تمثيل المرأة في الخدمة المدنية متدنية، داخل الفئات والدرجات المختلفة، ولا نجدها تشارك في صنع القرارات الهامة، فغالباً ما يتم إعطاؤها الوظائف النمطية، التي تمثل شكلاً من أشكال المساعدة كالمسكينة والطباخة، وغيرها من الوظائف محدودة المسؤوليات، مما يعيق دمج النساء في عملية التنمية، ويعطل إمكانية أن تؤثر في رسم السياسات. إن إشراك المرأة في مناصب صنع القرار الحكومية، سوف يسهم في إعادة تحديد الأولويات السياسية، وأن يعالج ما للمرأة من إهتمامات وقيم وتجارب، ويتيح منظور جديد بشأن القضايا التنموية العامة السياسية.

إن النسبة المتدنية لعدد النساء، وعدم العدالة في توزيع النساء على الدرجات الوظيفية المختلفة، تشير إلى احتمال وجود تمييز ضد المرأة، وهذا عكس ما نص عليه قانون الخدمة المدنية وبخاصة في المجالات ذات العلاقة، وهي أنظمة التوظيف والتقييم والترقيات.

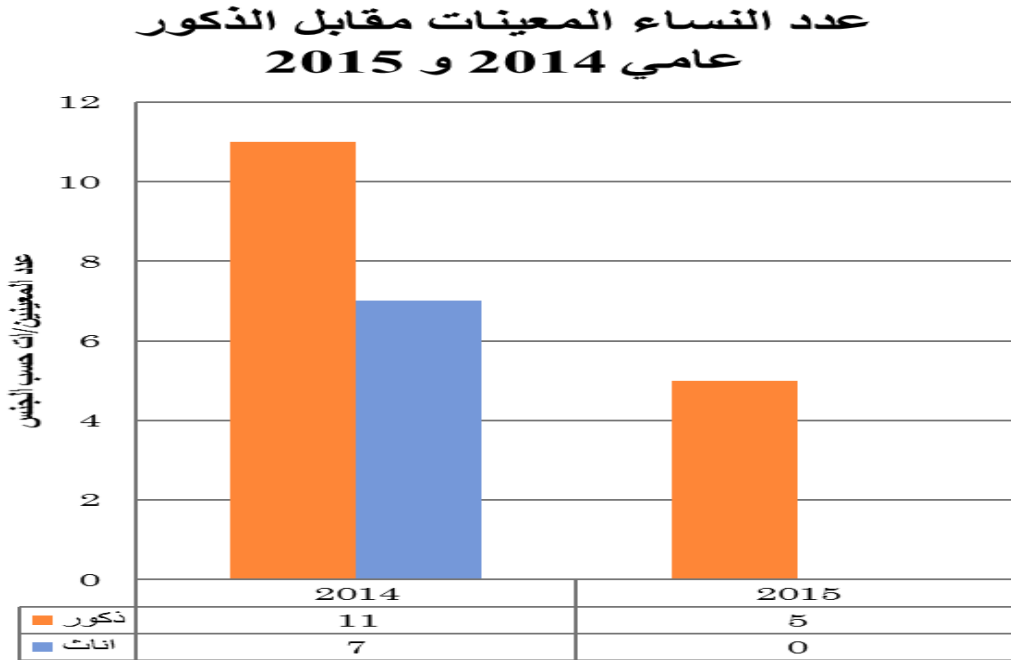
يعود انخفاض نسبة النساء بين صانعي القرار في المؤسسات الحكومية، إلى أسباب متعددة من ضمنها وجود حواجز مختلفة ثقافية ومواقفية، يتعين مواجهتها من خلال إتباع سياسات وإجراءات مناسبة، كالتطبيق السليم للقانون، وإتخاذ تدابير إيجابية من قبل المؤسسات التنفيذية.

لهذا قررت وزارة الحكم المحلي أن تلقي نظرة فاحصة على واحدة من أهم القضايا الجندرية الحرجة، والمثيرة للقلق، المرأة في مواقع صنع القرار، تلك القضية التي لا تزال ذات أهمية كبيرة إلى اليوم، والتي لا تؤثر على النساء فحسب بل على المجتمع ككل .

جاءت هذه الورقة السياساتية كخطوة مهمة صوب التصدي لمشكلة عدم المساواة بين الرجل والمرأة، وإغلاق فجوة النوع الاجتماعي، فيما يتعلق بالتعيينات في مختلف الدرجات والترقيات، من خلال إقترح سياسات وتدخلات مناسبة وضرورية.

واقع التعيينات والترقيات في وزارة الحكم المحلي، حقائق وأرقام:

أظهرت بيانات وزارة الحكم المحلي فوارق كبيرة بين الجنسين، في عدد الوظائف مقابل الموظفين، فقد بلغ العدد الكلي لموظفي وموظفات وزارة الحكم المحلي (416) منهم (120) موظفة، مقابل (296) موظف، أي ما يقارب نسبة (29%) و (71%) على التوالي. عبرت التعيينات الخاصة بالأعوام الاخيرة، عن فجوة واضحة في عدد الوظائف مقابل الذكور. فعلى سبيل المثال: تعكس تعيينات الأعوام 2014/2015، فجوة النوع الاجتماعي بشكل جلي، كما يتضح من الرسم البياني أدناه. (1)



علماً بأن التعيينات تمت من خلال المسابقات والمقابلات حسب القانون، وبمشاركة ديوان الموظفين العام، إلا أنّ الوزارة لم تقم باتخاذ أية إجراءات تمييزية ايجابية لصالح النساء، بهدف إحداث توازن

في التعيينات، وأنّ معايير التوظيف لا تتضمن معيار الجنس لا من قريب أو بعيد، كما ورد في تقرير التدقيق التشاركي .

يقع التمرکز الأعلى للنساء في الفئة الوظيفية الثانية ثم الثالثة، يليه الفئة الخامسة، ثم الأولى، بيد أنّها تغيب عن الفئة الرابعة، لكون الوظائف ضمن هذه الفئة، ترتبط بالعمل الميداني، مثل السائقين والمرافقين . كما تغيب النساء كلياً عن وظيفة مفتش الأبنية في الفئة الثالثة، لإرتباطها أيضاً بالعمل الميداني . بالمقابل نجد أنّ نسبة الموظفين أعلى من نسبة الموظفات في جميع الفئات، في حين يقع التمرکز الأعلى للذكور في الفئة الأولى، ثم الفئة الثانية، يليه الفئة الثالثة، ثم العليا والرابعة فالخامسة . كما يتضح من الرسم البياني ادناه رقم (2)

ويعبر الرسم البياني ادناه، عن غياب شبة كامل للنساء عن الفئة العليا، لإرتباط تلك الفئة بعملية صنع القرار، فنسبة التمثيل المتدنية للنساء لا تتناسب البتة مع الدور النضالي للمرأة في الدفاع عن حقوق الشعب الفلسطيني في سبيل الحرية والإستقلال .

إنّ تدني نسبة النساء مقابل الذكور، وعدم العدالة في توزيع النساء على الدرجات الوظيفية المختلفة، تشير إلى إحتتمالية ممارسة التمييز ضد المرأة في وزارة الحكم المحلي، كما تعبر البيانات عن النظرة الذكورية داخل الوزارة، للأدوار التي يمكن أن تؤديها النساء داخل الوزارة، والتي هي إمتداد طبيعي لمفاهيم ثقافة ذكورية مجتمعية، لا تتضمن تصور لمكان المرأة في المناصب السياسية العليا .

ففي عام 2016 ، جرى ترقية (7) موظفين من درجة (A) إلى درجة (A4) ، على أساس توفر الإستحقاق لديهم في الترقية، حيث مكثوا على الدرجة نفسها (7) سنوات (وأكثر . وأنّ هذا الإجراء يتوافق مع ما جاء في قرار مجلس الوزراء رقم/19/14/09 م.و/س.ف (لعام 2012 ، بشأن إعتداد أسس الترقيات والترفيعات . إلا أنّ هذا القرار يتبع طريقتين في ترقية الموظفين/ات الذين هم على الدرجة (A) ، أولهما التنسيب لدرجة المدير العام والذي يجري من خلال الإعلان والمسابقة، أو مباشرة دون إعلان ومسابقة شريطة توافر شروط شغل الوظيفة . ويلاحظ أنّ هذا القرار بصيغته الحالية غير حساس للنوع الإجتماعي، حيث أنه يحرم النساء من فرص التنافس الحر في الوظائف العليا، في حالة ترقية الموظفين/ات على درجة A ، مباشرة إلى الدرجة A4 ، دون إجراء إعلان

ومسابقة، يحرم النساء من فرص التنافس في الوظائف العليا، في حالة تكافؤ المؤهلات، مما يستدعي ذلك مراجعة وتعديل هذا القرار من منظور نوع اجتماعي .

ومن جانب آخر، تتوفر لدى الموظفين/ات في المناصب الإدارية الوسطى عادة فرص أقل في الحصول على المهارات الادارية القيادية، مما لدى نظرائهم/هن من الموظفين في الإدارة العليا، وهذا يتضح من إستراتيجية تنمية قدرات الموارد البشرية . وهذا يتطلب تطوير خطة تدريبية للموظفين/ات في المجال الاداري القيادي، للرفع من قدرتهم/هن، وجهوزيتهم/هن على تسلم المناصب القيادية العليا .

وقد أوضحت نتائج المقابلات ورش العمل والمجموعات المركزة، جملة من الأسباب لعدم ترقية الموظفين، من وجهة نظر الذكور، هو عدم توفر شواغر، أو أنهم غير قادرين على تقلد المناصب العليا، أو عدم اعتراض الموظفين على عدم ترقيتهم للمناصب العليا في حال توفرت الكفاءة لديهن، من خلال القول: " لا تعين الإدارة العليا مهندسة على الإدارة العامة للمهندسة، على الرغم من وجود مهندسات مدنيات، ومنهن من يحمل شهادة الدكتوراة . " كما أنّ الترقيات تخضع لمدى توفر الإرادة لدى صناع القرار في ترقية النساء إلى المناصب العليا، من خلال القول " :الترقيات تخضع لصاحب القرار، إذا بدوا فلان في هذا الموقع"، وإنّ حركة الذكور أسهل من الإناث . وقد أرجع البعض عدم ترقية الموظفين إلى مناصب عليا، إلى الوساطة والمحسوبية .

أما الموظفين فقد أُرْجِعَ السبب إلى أنّ الإدارة العليا رجال، ويفضلون عادة الرجال من خلال القول: "هم يقدروا يتفاهموا مع الرجل أفضل . " كما شككت الموظفين في موضوعية ونزاهة الترقيات إلى المناصب العليا، واعتبرن أنّها تعتمد على العلاقات الحزبية القوية وغيرها من العلاقات العائلية والشخصية، من خلال القول " : أنّ الموظفين لا تحظى بالترقيات، إلا إذا كانت لها علاقات حزبية قوية أو غيرها . "

يؤثر وجود النساء في المناصب القيادية إيجاباً على النهوض بكفاءة وفعالية المؤسسة الحكومية، ويفتح الطريق أمام نساء أخريات للوصول إلى مناصب مماثلة، وسيدفع باتجاه تغيير الصورة النمطية في الثقافة المجتمعية لأدوار المرأة في المجتمع . كما سيساهم في تلبية السلطة لإلتزاماتها تجاه حقوق المرأة بشكل خاص والإنسان بشكل عام، خاصة بعد المصادقة على إتفاقية سيداو .

السياسات ورقة إعداد منهجية

إُعتمدت ورقة السياسات على نتائج مراجعة الأدبيات، وورش العمل والمجموعات المركزة، التي تم تنظيمها من قبل وزارة الحكم المحلي في الضفة الغربية، بهدف رصد فجوات النوع الاجتماعي، وأسبابها، والحلول المقترحة لإغلاق الفجوات. شارك بتلك الورش والمجموعات المركزة مجموعة من أعضاء وعضوات المجالس المحلية، وموظفين/ات من وزارة الحكم المحلي، كما تم إجراء مقابلات فردية مع ذوي الخبرات من موظفين/ات من وزارة الحكم المحلي، في مجال المشاركة السياسية للمرأة.

التوصيات السياسية:

- النهوض بقدرات النساء والرجال في المجال الإداري القيادي، على أساس تكافؤ الفرص بين الجنسين، من خلال تصميم وتنفيذ برامج تدريب، وتقديم المشورة المستمرة لهم/هن حول ذلك الموضوع.
- إستمرارية العمل على توفير بيانات ومعلومات دورية، عن النساء والرجال في مواقع صنع القرار.
- إعادة النظر في القرارات الحكومية، الصادرة عن مجلس الوزراء وديوان الموظفين العام، الخاصة بالتعيينات والترقيات إلى المناصب العليا من منظور نوع اجتماعي.
- التأكد من تطبيق مبادئ تكافؤ الفرص والمساواة في الترقيات والتعيينات، من خلال العمل على مراجعة معايير واجراءات الترقيات والتعيينات من منظور نوع اجتماعي، وتوفير آلية رقابة فعالة على التعيينات والترقيات.
- تبني إجراءات خاصة مؤقتة لجسر فجوة النوع الاجتماعي في الترقيات، كالإستبدال أو الإحلال التدريجي لبعض الموظفين الذين سيتم تقاعدهم، بموظفين/ات تنطبق عليهن شروط الترقيات .
- إتباع مجلس الوزراء سياسة تحفيزية وتشجيعية مع الوزارات التي تدعم وتعزز وصول النساء إلى مواقع صنع القرار .
- رفع الوعي لدى صناع القرار تجاه قضايا النوع الاجتماعي، وتغيير قناعاتهم تجاه ترقيات النساء الى المناصب العليا.

