



المرأة الفلسطينية في مراكز صنع القرار والمناصب القيادية

Nahil S.E Abuhelib
Sultan Sharif Ali Islamic University
naheelsh96@gmail.com

Ahamad Faosiy Ogunbado
Sultan Sharif Ali Islamic University
tunbado@hotmail.com

الملخص:

إن من القضايا التي أثارت الجدل على مدار العقود الماضية هي قضية مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار والمناصب القيادية؛ وذلك لأهمية تمكين المرأة في المناصب العليا، والمساواة بينها وبين الرجل في مثل هذه الفرص انطلاقاً من القناعة بأن عملية التنمية الشاملة والبناء المجتمعي يتطلب مشاركة فاعلة من كافة أقطاب الموارد البشرية. ومع اختلاف الظروف والتحديات التي مرّ بها المجتمع الفلسطيني أكدت المرأة الفلسطينية فاعلية دورها كأم ومناضلة، واستطاعت أن تثبت قدرتها على خوض كافة أشكال النضال سواء كان ذلك سياسياً أو اجتماعياً أو عسكرياً، ولكن هل استطاعت بالرغم من كل هذه التضحيات ان تصل إلى مبتغاهما في المناصب القيادية؟ نحاول في هذا البحث أن نظهر تضحيات المرأة الفلسطينية، والتقصي عن المناصب القيادية ومراكز صنع القرار التي استطاعت ان تصل لها اليوم في الواقع الفلسطيني. في هذا البحث تم استخدام المنهج الوصفي، ومن أبرز النتائج التي توصل إليها البحث أن نسبة النساء في مجلس الوزراء الفلسطيني ليست غير مستقرة فقط إنما قلت النسبة بشكل كبير؛ وإن هذا الواقع يظهر تمايزاً وفروقاً واضحة بين النساء والرجال، رغم القوانين الدولية لا تميز بين النساء والرجال على أساس الجنس أو اللون.

الكلمات المفتاحية:

القيادة، المرأة الفلسطينية، المناصب القيادية، مراكز صنع القرار.





Abstract:

The issue of women's participation in leadership and decision -making positions is one of the issues that sparked controversy over the past decades, due to the importance of empowering women in the highest positions, and equality between them and men in such opportunities based on the conviction that the process of comprehensive development and community construction requires effective participation from all society. With the different circumstances and challenges that Palestinian society went through, Palestinian women emphasized the effectiveness of their role as mothers and fighters, and they were able to prove their ability to fight all forms of struggle, whether political, social or military, but were they able, despite all these sacrifices, to reach their goal in leadership positions? This research tries to show the sacrifices of Palestinian women, and to investigate leadership positions and decision -making centers that they were able to reach today in the Palestinian reality. In this research, the descriptive method was used, and the most prominent results reached is that the proportion of women in the Palestinian cabinet is not only unstable, but the percentage has decreased significantly; This reality clearly shows the differences between women and men, despite the international laws did not distinguished between women and men gender or color.

Key words:

Leadership, Palestinian women, decision-making positions, leadership positions.

المقدمة:

كان مفهوم القيادة منذ بداية تكوّن المجتمعات الى ما قبل مجيء الإسلام ينحصر في الرجل الاول والاخير الذي يعود اليه القرار ألا وهو الحاكم الذي يمارس استبداده و بطشه وظلمه على الرعية حيث كان هو القائد الاول والوحيد والرعية ما هم الا عبيد ينفذون قراراته، وكانت الحروب آنذاك والانتصارات بها سبباً رئيسياً في اظهار مواصفات القيادي الناجح والحكم عليه بانه قائد يمتلك مقومات وصفات القيادي الناجح، وعبر "جون سي ماكسويل" عن جوهر مفهوم القيادة بقانون الملاحه مشيراً إلى ان أي شخص يستطيع توجيه السفينة، لكن تحديد المسار يتطلب قائداً¹. كما ذكرت جميعة الإدارة الأمريكية بأن القيادة هي بمثابة المفتاح الأول لنجاح عملية التغيير في أية منظمة.

وحيث جاء الإسلام تغير مفهوم القيادة من الرجل الأول والوحيد إلى القيادة الإسلامية القائمة على ثلاثة مبادئ أساسية ألا وهي الشورى، العدل، وحرية التفكير؛ أي على القائد المسلم أن يلتزم بالتشاور مع أهل العلم والمعرفة ومن

¹ Gill, R. (2003). Change management--or change leadership? Journal of Change Management, 3(4), 307–318





بوسعهم تقديم المشورة الصحيحة وأن يعدل بين الناس بغض عن النظر عن اجناسهم وألوانهم، ويأمر القران الكريم المسلمين أن يكونوا قوامين بالقسط حتى في التعامل مع خصومهم.

بالإضافة إلى ذلك، للإسلام دور بارز في تكريم المرأة حيث أنه صان حقوقها واحترم إنسانيتها وعرف فضلها وخصها بكثير من النصوص القرآنية والأحاديث النبوية التي تكرمها أمًا وزوجة وأختًا وبتنًا، وجاء هذا التكريم بفضل كبير على مكانة المرأة في عهد النبي والتاريخ الإسلامي حيث كان لها إسهامات واضحة الأثر في المجتمع المسلم في معظم المجالات، فقد عملت المرأة في التجارة، وخير شاهد على عملها في هذا المجال ما قامت به أم المؤمنين خديجة رضي الله عنها، كما بدا دور المرأة واضحاً في المجالات الطبية؛ كمشاركة السيدة ربيعة الأسلمية وجهودها المباركة في هذا المجال، وعملت المرأة في الزراعة وتربية الأغنام؛ كأسماء بنت أبي بكر، وفي الإدارة والحسبة؛ حيث برعت الشفاء بنت عبد الله بن عبد شمس في هذا المجال إلى الحد الذي جعل الخليفة عمر بن الخطاب -رضي الله عنه- يأخذ مشورتها في العديد من المرات في الأمور الإدارية وشؤون السوق.²

وفي ظل التغيرات البيئية المتسارعة التي تشهدها المنظمات في شتى المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، وحرصاً منها على الاستجابة لهذه المتغيرات البيئية واقتناص فرصها اللامحدودة، أصبحت منظمات الأعمال تدرك أهمية القيادة المشتركة. والقيادة التي نقصد هنا لا تقتصر على القيادة التي يتولاها الرجال فقط وإنما القيادة الأنثوية أيضاً؛ فالدور القيادي الذي يمارسه المدير في المنظمة لا ينبغي أن يستأثر به الرجل دون المرأة، وبخاصة في هذا العصر الذي يشهد تحولات جريئة نحو تمكين المرأة، وإشراكها في سوق العمل وصنع القرار سياسياً أم اقتصادياً، خاصة وأن الفرص المتاحة للمرأة لممارسة دورها القيادي أخذت تتطور وتزداد بشكل ملحوظ.

تمثل المرأة نصف سكان العالم³، إلا أن نسبة تمثيلها في سوق العمل تتفاوت من دولة إلى أخرى تبعاً لعوامل ثقافية واجتماعية واقتصادية مختلفة، وكشف تقرير المرأة العالمي لعام 2020، أن 47% من النساء في سن العمل لديهن وظيفة، مقارنة بـ 74 بالمائة من الرجال. كما أن نسبة النساء العاملات أقل في جنوب وغرب آسيا وشمال أفريقيا، حيث تقل نسبة النساء في سوق العمل عن 30%، وحسب آخر الأرقام والبيانات الصادرة عن منظمة العمل الدولية حول المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، فقد بلغ معدل مشاركة المرأة العربية في سوق العمل 18.4%، وهو

² Ogunbado, A.F. (2019) Leadership in Islam: Ibn Khalun's Perspective, Brunei Darussalam: UNISSA.Pp 72-90

³ <https://ourworldindata.org/gender-ratio> آخر زيارة 2/10/2022





المعدل الأدنى في العالم مقارنة بالمتوسط العالمي الذي يبلغ 47%، على النقيض من ذلك، تتجاوز معدلات مشاركة الرجل في سوق العمل نسبة 77% مقابل المتوسط العالمي 74%. كما أن تواجد النساء في المناصب الإدارية متدنٍ في الدول العربية، حيث 11% فقط منهن يشغلن مناصب إدارية مقارنة بالمتوسط العالمي الذي يبلغ 27.1%، من جهة أخرى تبلغ نسبة بطالة المرأة في الدول العربية 15.6%، وهي ثلاثة أضعاف المعدل العالمي⁴.

إن الوصول إلى مراكز صنع القرار يعد أهم التحديات التي تواجه المرأة في كل المجتمعات؛ سواء كانت مشاركتها في القوى العاملة ضعيفة أو قوية، حيث تشير الإحصاءات الدولية إلى وجود فجوة بين الجنسين في مجال توزيع المناصب القيادية، حيث أشار تقرير المرأة العالمي إلى أن النساء تمثل 28% فقط من المديرين و 18% من الرؤساء التنفيذيين على مستوى العالم، فالمرأة أبعد ما تكون عن عملية صنع القرار والمناصب الإدارية خصوصاً في الدول النامية والدول العربية بالذات، حيث 11% فقط منهن يشغلن مناصب إدارية مقارنة بالمتوسط العالمي الذي يبلغ 27.1%، من جهة أخرى تبلغ نسبة بطالة المرأة في الدول العربية 15.6%، وهي ثلاثة أضعاف المعدل العالمي⁵.

وعلى الصعيد الفلسطيني تغيب المرأة عن المسرح القيادي في مؤسسات السلطة الوطنية حيث أن تواجدها ضعيفاً في كافة المؤسسات الحكومية والخاصة وتعزو المرأة ذلك لعدم منحها الفرصة الكافية والمنافسة اللازمة للحصول على المناصب والمسئوليات القيادية في المؤسسات والقطاعات العامة والخاصة، رغم عدم وجود أسباب واضحة تمنعها من المنافسة والحصول على أعلى الدرجات، لكن مؤكداً أن لثقافة المجتمع وثقافة المرأة ذاتها وقناعاتها أثر كبير في غيابها، إن وجود المرأة بجانب الرجل أمر ضروري ومهم ويساهم في رفع الدخل القومي والنتائج الوطني ويعزز الكادر البشري. المرأة الفلسطينية هي نموذج يحتذى به فقد شاركت الرجل في أصعب الأوقات التي مر بها الشعب الفلسطيني على مدار التاريخ القديم والمعاصر، فقد شاركت في المحافظة على مكونات المجتمع الفلسطيني بعد النكبة عام 1948م على مدار أكثر من 74 عام وحقوقه السياسية والاقتصادية وقيمه الاجتماعية، وتدعيم الموروث الثقافي الذي يساهم في غرس وتنشئة أبناء الشعب الفلسطيني على الانتماء والمشاركة، واهتمت السلطة الوطنية الفلسطينية قبل أكثر من عقد من الزمان بإنشاء وزارة ترعى شؤون المرأة وقضاياها، حيث سعت من خلال الحكومات المتعاقبة على تحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات وفرص العمل والترقيات والوصول للمناصب الإدارية العليا، سعياً لإكمال

⁴ اخر زيارة <https://bit.ly/3CsULTa> 2/10/2022

⁵ المرجع السابق.





دور المرأة الفلسطينية في إرساء قواعد مجتمع فلسطيني ينهض بالمرأة ويحقق العدالة الاجتماعية والتنمية اللازمة للنهوض بالمجتمع ككل.

مصطلحات البحث:

- القيادة: هي القدرة على التأثير على الآخرين وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة.
- وفي تعريف آخر: هي القدرة على معاملة الطبيعة البشرية او على التأثير في السلوك البشري لتوجيه جماعة نحو تحقيق اهداف مشتركة بطريقة تضمن بها طاعتهم واحترامهم.
- القائد: هو الشخص الذي يستخدم قدراته وقوته ليؤثر على سلوك وتوجيهات الافراد من حوله ليحقق اهدافهم المشتركة.
- مراكز صنع القرار: هي المراكز او المناصب التي يتم فيها اتخاذ الخطوات المنطقية التي تسبق القرار وتكون إحدى مدخلاته قبل تنفيذه في الواقع.

مشكلة البحث:

تأكيداً على أن المرأة نصف المجتمع، والمرأة الفلسطينية المجتمع كله، وانطلاقاً من القناعة بأن عملية التنمية الشاملة والبناء المجتمعي يتطلب مشاركة فاعلة من كافة أقطاب الموارد البشرية؛ ولأن المرأة الفلسطينية تختلف عن غيرها من النساء العربيات تبعاً للظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية والعسكرية التي عانى منها الشعب الفلسطيني جراء الاحتلال الصهيوني حيث ساهم ذلك في إبراز شخصيتها وقلقها، فالتنشئة الصلبة التي عودتها عليها ظروف الاحتلال جعلتها قادرة بل مرغمة أحياناً على ممارسة دور واضح في قيادة الأسرة الفلسطينية؛ بسبب غياب الرجل (المعيل) عنها وبالتالي قيادة المجتمع.

ومع اختلاف الظروف والتحديات التي مرَّ بها المجتمع الفلسطيني أكدت المرأة الفلسطينية فاعلية دورها كأم ومناضلة، فعملت على إعادة بناء بيتها الذي غاب عنه الرجل إما سجيناً أو مطارداً أو شهيداً، وخرجت في مسيرات واعتصامات ومظاهرات تطالب بالعودة إلى أرض الوطن، وبالتالي استطاعت المرأة الفلسطينية إثبات قدرتها على خوض كافة أشكال النضال سواء كان ذلك سياسياً أو اجتماعياً أو عسكرياً أو اقتصادياً أو غير ذلك. ولكن هل وصلت المرأة إلى مبتغاه في المناصب القيادية؟



أسئلة البحث:

1. ما التضحيات التي قامت بها المرأة الفلسطينية في الواقع الفلسطيني سياسياً واجتماعياً؟
2. ما المناصب القيادية التي تمكنت المرأة الفلسطينية من الوصول لها اليوم؟

أهداف البحث:

1. التعرف على التضحيات التي قامت بها المرأة الفلسطينية في الواقع الفلسطيني سياسياً واجتماعياً.
2. تحديد المناصب القيادية التي تمكنت المرأة الفلسطينية من الوصول لها اليوم.

أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من الأمور الآتية:

1. الاهتمام الموصل بقضايا المرأة من قبل القيادة الفلسطينية دعمًا ورعاية.
2. تعدد العوامل الداعية لتعزيز دور المرأة في مختلف مجالات الأعمال.
3. الإسهام الجلي لدور المرأة الغربية في بلوغ أقصى مستويات المشاركة -إلى جانب الرجل- في القرارات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والحضارية والشخصية.
4. أهمية النتائج المرجوة من هذه الدراسة، والتوصيات ذات العلاقة، ومساهمتها في تسليط الضوء على جوانب القوة القيادية لدى المرأة ومعالجة جوانب القصور.
5. أهمية دور المرأة الفلسطينية في الواقع الفلسطيني، فعلى الرغم من تضحيتها ونضالها في العديد من المجالات إلا أنها لم تنال بعد حقها في المناصب القيادية. لذا جاء هذا البحث ليبين دور المرأة الفلسطينية في الواقع الفلسطيني ومدى وصولها للمناصب القيادية.

الإطار النظري

لقد شهد العالم في العقدين الآخرين اهتمامًا واضحًا بدور المرأة في الأسرة والمجتمع كعضو مشارك في التنمية إلى جانب الرجل وخلصت العديد من المؤتمرات إلى ضرورة النهوض بمكانة المرأة وتدعيم دورها في تحقيق التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية ومن هذه المؤتمرات: المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في عام 1995، والمؤتمر الثالث عشر





لمناهضة العنف ضد المرأة في بغداد في عام 2021؛ وذلك يؤكد بأن القوى البشرية هي الدعامة الأساسية لأي مجتمع وهي القادرة على الإنتاج والتطور والتقدم العلمي والتكنولوجي، لذا كفلت جميع الاتفاقيات الدولية والتشريعات والقوانين دعم المرأة والحاجة إلى رفع الوعي الاجتماعي بأهمية دور المرأة وحقوقها في المجتمع والمدافعة والحفاظ على تلك الحقوق، باعتبار قضية المرأة وتمكينها جزء لا يتجزأ من الحركة الديمقراطية في المجتمع ودفاعاً عن حقوق الإنسان وحرياته الأساسية.

وعلى وجه الخصوص المرأة الفلسطينية؛ لأنها لعبت وما زالت تلعب دوراً فاعلاً في مسيرة المقاومة والنضال، وفي القرار والبناء الذي يتطلب من الدولة اجتذاب جماهير النساء للمشاركة في المستويات المختلفة لعملية صنع القرار، وبتاحة المجال أمام النساء للمشاركة الفاعلة في وضع الخطط والبرامج والسياسات والمشاركة في تنفيذها والإشراف عليها، وتوجيهها وتقييمها في كافة المستويات، والذي لا يتأتى إلا بالعمل على حماية المرأة من كافة أشكال التمييز ضدها، وإقرار الأنظمة والقوانين التي توفر مساواة حقيقية بين المرأة والرجل، في الأجور والرواتب، وفي الولوج إلى مجالس النقابات، لتخليصها من كل الموروثات السالبة، وتحريرها وخلصها من كافة المعوقات الاجتماعية والسياسية على وجه الخصوص، والذي يعود بالفائدة ليس على النساء فحسب بل على المجتمع ككل. تم تقسيم البحث على النحو الآتي:

المبحث الأول: التضحيات التي قامت بها المرأة الفلسطينية في الواقع الفلسطيني سياسياً واجتماعياً.

وفيما يأتي لمحات لدور المرأة في الواقع الفلسطيني ومراحل القضية الفلسطينية:⁶ مرت القضية الفلسطينية بالعديد من المراحل وكان للمرأة دور هام منذ أن بدأت تعي دورها الوطني بالرغم من العادات والتقاليد الاجتماعية التي تُحجّم دور المرأة في بعض المجالات، حيث كان لها دور عظيم في مجابهة واقع الشعب الفلسطيني المرير على مر الزمان.

أولاً مرحلة 1917-1929

⁶ مجلة فسحة الإلكترونية <https://bit.ly/3RsUCTY>





بدأت المرأة الفلسطينية تعي دورها الوطني منذ صدور وعد بلفور عام 1917م، حيث أنها شاركت في أول ثورة للشعب الفلسطيني ضد الانتداب البريطاني في 27 فبراير 1920، وقامت المرأة بتأسيس أول اتحاد نسائي فلسطيني ومن رائدات هذا الاتحاد زليخة الشهابي وميليا السكاكيني، وعمل الاتحاد على توسيع القاعدة النسائية وتنظيم اللجان وتوحيد الجهود النسائية للعمل على تطوير نضال المرأة الاجتماعي والسياسي لمناهضة الانتداب البريطاني والوقوف في وجه الاستيطان الصهيوني، وفي عام 1929 عقد الاتحاد أول مؤتمر نسائي فلسطيني حضرته ثلاثمائة ممثلة من مختلف مناطق فلسطين صدرت عنه:

- عدّة بريقيات إلى قوى دولية تطالب فيها بوضع حد للهجرة الصهيونية والظلم الذي يلحق بالمواطنين من بطش الانتداب البريطاني.
 - تشكيل وفد من 14 سيدة لمقابلة المندوب السامي للمطالبة بإلغاء وعد بلفور.
 - سير المؤتمر مسيرة من 80 سيارة طافت ببطء على جميع مراكز القنصليات الأوروبية.
- أما في المجال العسكري فقد كانت نساء المدن تنقل الأسلحة الخفيفة من مكان لآخر عبر نقاط التفتيش في حين كانت نساء القرى تقوم بنقل الثياب والمؤن والذخيرة للتوّار في الجبال على ظهور الحمير والبغال، ونزلت المرأة إلى ميدان المعركة ضاربة أروع الأمثلة في الإقدام والتضحية ومن أمثلة البطولة نذكر الشهيدة فاطمة غزال التي استشهدت في 26 حزيران 1936 في معركة وادي عزّون قرب مدينة اللدّ، ولم يغب دورها في حقل التوعية والإعلام، ومن رائدات الصحافة السيّدة ساذج نصّار التي كان لها جهد واضح في جريدة الكرمل التي أصدرها زوجها، والتي طالما حدّرت من الخطر الصهيونيّ.

ثانيًا مرحلة 1947-1948:

لجأ الشعب الفلسطيني مرة أخرى إلى السلاح في هذه الفترة لإحباط مؤامرة التقسيم، فكان للمرأة الفلسطينية واجب تقوم به لمقاومة قرار الأمم المتحدة حيث كانت تشارك المرأة في حفر الخنادق وبناء الاستحكامات، وكانت تقوم بتحويل المراكز الاجتماعية وبعض الفنادق إلى مستشفيات عسكرية للطوّار كما وشكلت الفرق السرية لمرافقة الثوار ومن أهمها فرقة زهرة الأقحوان التي كانت تقوم بأعمال التمريض وتزويد الثوار بالتموين والأسلحة، ومن رائدات هذه الفرق عادلة الفطيري ويسرى طوقان، الأخوات جهينة وعربية خورشيد وقد استمرت في نضالها حتى سقوط البلاد تحت الاحتلال وقامت نساؤها بأعمالها بطولية، منحنا على إثرها أوسمة البطولة والشرف. وأمثلة على ذلك أسماء



الشهيدات: جوليت نايف زكا في حيفا، حياة البليسي وحلوة زيدان وجميلة صلاح، اللواتي استشهدن أثناء الدفاع عن قرية دير ياسين، عندما ارتكبت العصابات الصهيونية مجزرة دير ياسين الشهيرة.

ثالثًا مرحلة 1948-1967م:

تبعًا لظروف التشرّد خارج الأرض وهجرة الشعب الفلسطيني في عام 1948م وظروف الاحتلال داخل الأرض، وجدت المرأة الفلسطينية نفسها أمام مسؤولية للمشاركة في حماية الأسرة من الضياع، فكانت أول ظاهرة لدخول المرأة العربية ميدان العمل، وعملت كموظفة وعاملة ومدرسة فنية، وأقبلت على الدراسات العليا استعدادًا للدور الذي ينتظرها.

كما وشاركت في مختلف النقابات وخاصة في اتحاديّ المعلمين والطلاب كما ناضلت في صفوف الأحزاب والحركات القومية العربية مثل: حزب البعث السوري والحزب الشيوعي، وفي حركة القوميين العرب، وقد وصلت المرأة في بعض الأحزاب لأعلى مراتب القيادة داخل الأرض المحتلة وخارجها. وكانت الشهيدة رجاء أبو عماشة عضوة حزبية في هذه المرحلة، واستشهدت وهي تقود مظاهرة جماهيرية عارمة ضد حلف بغداد 1955م.

أمّا في المجال الاجتماعيّ، فقد كانت مساهمة المرأة كبيرة وعظيمة، إذ بادرت إلى تشكيل الجمعيات والمؤسسات العديدة لمساعدة الشعب في التغلّب على مشاكل الحرب والهجرة نذكر منها: (دار الطفل العربيّ، جمعية المرأة العربية، جمعية الهلال الأحمر، جمعية المناضل الجريح، جمعية تأهيل العمل للأجئيّ الفلسطينيّ) كما وأنشأت فروعًا للاتحاد النسائيّ العربيّ في سوريا ولبنان. وبعد تأسيس منظمة التحرير الفلسطينية عام 1946، شاركت المرأة الفلسطينية في أول مجلس وطنيّ، وعقدت المؤتمر الأول للاتحاد العام للمرأة الفلسطينية عام 1965 في مدينة القدس، واستمرت في النضال من خلال الأحزاب الوطنية، وعندما أغلقت السلطات الأردنية عام 1966 كافة مؤسسات منظمة التحرير، كان من بينها الاتحاد العام للمرأة. لكنّ ذلك لم يوقف المرأة عن الاتّصال بالجماهير والعمل على توسيع القاعدة النسائية.

رابعًا مرحلة 1967-1971م



عندما انطلقت الثورة الفلسطينية عام 1965م تدافعت النساء للالتحاق بالتنظيمات الفدائية داخل الأرض المحتلة وخارجها وقد ناضلت المرأة داخل صفوف الثورة لتصعيد دورها والارتفاع بنوعية نضالها من مستوى النضال الاجتماعي إلى أرقى أشكال النضال عبر مشاركتها في الكفاح المسلح ومن ملامح نضال هذه الفترة:

- المشاركة الفعلية في كافة المجالات وخاصة، الشؤون الاجتماعية ورعاية أسر الشهداء، الخدمات الطبية، وفي مراكز التأهيل والتدريب وفي مجال الإعلام الجماهيري والإعلام الميداني.
- شاركت بدرجة محدودة في العمليات العسكرية داخل الأراضي المحتلة عبر نهر الأردن وجرحت في عملية المندسة الأخوات جهاد، وسبعة.
- ناضلت للخروج بدورها إلى ساحة العمل السياسي المنظم حتى استطاعت من خلال عملها الدؤوب في القطاع النسائي الواسع أن تنتقل بدور المرأة من الإطار الطائفي إلى الإطار الجماهيري.
- المشاركة الفعلية الكبيرة في مجال إسعاف وتمريض الجرحى ونقل الجثث خلال مجزة أيلول، وقيامها بمهام التموين والاتصال.
- قادت العديد من الشهداء، من أبرزهنّ هناء الشيباني وأمل الكرمي.

المبحث الثاني: تولي النساء مواقع صنع القرار بين المواثيق الدولية والواقع الفلسطيني

في هذا المبحث سنشير إلى المواثيق الدولية التي نصت على ضرورة إشراك النساء بشكل حثيث في مواضع صنع القرار، وتبدو أهمية هذه المواثيق جلية في ضوء التزام دولة فلسطين بموائمة التشريعات الوطنية مع المواثيق الدولية التي انضمت إليها في شهر نيسان من العام 2014، وعلى الرغم من تذبذب موقف القضاء الوطني الفلسطيني من هذه الاتفاقيات وقوتها الإلزامية في النظام القانوني الوطني الفلسطيني، إلا أن هذا الموقف المتغير لا يغير من طبيعة الالتزام المنبثق عن الانضمام للاتفاقيات الدولية، خصوصا في ظل الحقيقة البينة التي تفيد بأن الانضمام إلى المجتمع الدولي بشكل فاعل يتطلب إنفاذ هذه الاتفاقيات على المستوى الوطني للدول. أما الجزء الثاني من المبحث فيستعرض بشكل مقتضب واقع النساء في المراكز القيادية ومراكز صنع القرار وذلك لإظهار الفجوة الواسعة بين ما هو منصوص عليه في الاتفاقيات الدولية وبين الواقع الذي تعيشه النساء.

المطلب الأول: تولي النساء مواقع صنع القرار في المواثيق الدولية



إن تطوير وضع المرأة الفلسطينية ودعمها للوصول إلى مواقع صنع القرار في كل القطاعات لا بد أن يتم من منظور الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان التي انضمت إليها فلسطين في العام 2014 وخصوصًا اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو"⁷ والتي انضمت إليها فلسطين دون إبداء أية تحفظات، حيث عرّفت المادة (1) منها التمييز على أنه:

"أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل."

ولقد نصت المادة 11/ج من ذات الاتفاقية على أنه للنساء الحق في اختيار المهنة ونوع العمل والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة.

وقد أشار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة في العام 1948⁸ الذي أكد على ضرورة مشاركة المرأة والرجل في المناصب القيادية الحكومية على قدم المساواة من خلال المادة 2/21 والتي نصت على أنه لكل شخص بالتساوي مع الآخرين حق تقلد الوظائف العامة في بلاده.

وفي ذات السياق، فقد أشارت الاتفاقية الخاصة بالحقوق السياسية للمرأة⁹ وتحديدًا في المادة (3) منها على أنه للنساء أهلية تقلد المناصب العامة وممارسة جميع الوظائف العامة المنشأة بمقتضى التشريع الوطني بشروط تساوي بينهم وبين الرجال دون أي تمييز.

أما العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية المدنية¹⁰ فقد أشارت في المادة 25/ج على أنه يكون لكل مواطن دون أي وجه من وجوه التمييز أن تتاح له على قدم المساواة عمومًا مع سواه فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده.

وقد شكل قرار مجلس الأمن 1325 بشأن المرأة والأمن والسلام الصادر في 31 من تشرين الأول من العام 2000¹¹ قفزة نوعية لدعم النساء في المشاركة في عملية صنع القرار من خلال تعزيز حقوقهن في تقلد الوظائف

⁷ الموقع الرسمي لمكتبة جامعة مينسوتا لحقوق الإنسان <https://bit.ly/2KgXZLK>

⁸ نفس المرجع السابق

⁹ نفس المرجع السابق

¹⁰ نفس المرجع السابق

¹¹ نفس المرجع السابق





القيادية والمشاركة في مفاوضات السلام. وقد جاء قرار الجمعية العامة رقم 66/130 الصادر في ديسمبر من العام 2011¹² ليصب في ذات الإطار.

كما أن إعادة النظر في وضع المرأة الفلسطينية وإعلاء شأنها في قطاع الأمن لا بد أن يستند إلى منهج عمل بجين وتحديدًا إلى مجال الاهتمام الحاسم/ المقتضى السابع من مقتضيات منهج بجين المنبثق عن مؤتمر المرأة الدولي الرابع المنعقد في أيلول من العام 1993¹³ المتعلق بتمكين المرأة ودعمها لتولي المراكز القيادية ومراكز صنع القرار من خلال تبني الإجراءات التشريعية والسياسية التي تحقق هذا الهدف. إذ نص مجال الاهتمام الحاسم السابع المعنون "بمواقع السلطة وصنع القرار" على ما يلي:

"تمكين المرأة من أداء دورها ونيلها للاستقلال الذاتي وتحسين مركزها الاجتماعي والاقتصادي والسياسي أمر ضروري لتحقيق الحكم والإدارة والتنمية المستدامة على أساس الوضوح والمساءلة في جميع جوانب الحياة، وعلاقات القوة التي تحول دون أن تحيا المرأة حياة مشبعة تؤثر على عدة مستويات في المجتمع، من المستوى الشخصي لغاية أعلى مستوى في الحياة العامة، لذلك فإن تحقيق الهدف المتمثل في اشتراك المرأة والرجل على قدم المساواة في صنع القرار من شأنه أن يؤدي إلى توازن يعكس بصورة أدق تكوين المجتمع، وهو لازم لتعزيز الديمقراطية وتشجيع التطبيق الديمقراطي السليم، وتؤدي المساواة في عملية صنع القرار السياسي وظيفية مؤثرة يتعذر بدونها إلى حد كبير تحقيق الإدماج الفعلي لعنصر المساواة في عملية صنع القرار الحكومي."

ومن هذا المنطلق يقع على الحكومات الإسراع بتحقيق التوازن بين الجنسين في المناصب بجميع المجالات، هذا بالإضافة إلى رصد وتقييم التقدم المحرز في تمثيل المرأة من خلال جمع وتحليل ونشر البيانات الكمية والكيفية بانتظام عن المرأة والرجل على جميع المستويات في مختلف مناصب صنع القرار في شتى المجالات، ونشر البيانات عن عدد النساء والرجال الموظفين على مختلف المستويات في الحكومات بصورة سنوية، وضمان تمتع المرأة والرجل بحق متكافئ في الوصول إلى الوظائف العامة بمختلف أنواعها، وإقامة آليات داخل الهياكل الحكومية لرصد التقدم المحرز في هذا الميدان.

¹² نفس المرجع السابق

¹³ نفس المرجع السابق





وأخيراً فإن الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة لخطة التنمية المستدامة لعام 2030¹⁴ الذي يسعى إلى تحقيق المساواة بين الجنسين يشير إلى أنه "لا يمكن تحقيق المزيد من المساواة بين الجنسين دون تعزيز السياسات والتشريعات التي تشجع على تقلد النساء مناصب قيادية". وعليه فقد ضمن الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعال، كما ضمن مبدأ تكافؤ الفرص المتاحة للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامية. وتجدد الإشارة إلى أن المادة (1) من مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك العامة لمنتسبي قوى الأمن الفلسطيني المقررة من الرئيس في مارس 2018، والتي دخلت حيز النفاذ في مايو من نفس العام قد اعتبرت الاتفاقيات والمعايير الدولية المشار إليها أعماله مرجعية قانونية ملزمة جنباً إلى جنب مع منظومة القوانين الوطنية الفلسطينية ذات العلاقة.

المطلب الثاني: واقع النساء الفلسطينيات اليوم في تولي المناصب القيادية.

بالرغم من أهمية الدور الذي لعبته المرأة الفلسطينية من خلال الجمعيات والاتحاديات، ورغم التضحيات التي قدمتها في ظل النضال الفلسطيني، إلا أن واقعها في المناصب الإدارية والقيادية ومراكز صنع القرار ما زال ضعيفاً، فقد أشارت بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في عام 2021 إلى أن مشاركة النساء في القوى العاملة قد بلغت 17.2% من إجمالي عدد الإناث، في حين بلغت مشاركة الذكور 68.9%¹⁵ كما أشارت هذه البيانات إلى أن التفاوت لا يطال أعداد المشاركات والمشاركين في سوق العمل فقط، وإنما يطال هذا التفاوت معدل الأجور، فقد بلغ معدل الأجر اليومي للإناث العاملات ما يقرب 106.1 شيكلاً في العام 2021، في حين بلغ معدل الأجر اليومي للذكور في ذات العام¹⁶ 142.1.

وفي ذات الإطار، تشير الاستراتيجية الوطنية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى أن نسبة مشاركة الإناث في سوق العمل هي نسبة متذبذبة قابلة للانخفاض من سنة إلى أخرى، فعلى سبيل المثال بلغت نسبة مشاركة الإناث في سوق العمل 18.1% في عام 2012، إلا أن هذه النسبة انخفضت لتبلغ 16.8% في العام 2015¹⁷.

¹⁴ نفس المرجع السابق

¹⁵ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني <https://bit.ly/3e2MOdW>.

¹⁶ المرجع السابق نفسه.

¹⁷ الموقع الرسمي لوكالة الأنباء والمعلومات الفلسطينية وفا <https://bit.ly/3dXqrGJ> ،





ويبدو هذا التذبذب سيد الموقف بالرغم من زيادة أعداد الخريجات من الإناث وتزايد عدد النساء المؤهلات والقدرات على العمل.

وينسحب ذات الواقع على مشاركة النساء في الحياة العامة ومواقع صنع القرار، فما زال الرجال يهيمنون على هذه المواقع هيمنة كبيرة، ففي قطاع القضاء بلغت نسبة مشاركة الذكور 80.8% مقابل 19.2% من الإناث في عام 2020، وفي العام نفسه بلغت نسبة المحامين المزاولين الذكور 72.9% بمقابل 27.1% من الإناث. ولا تبدو الصورة أكثر إشراقاً في النيابة العامة؛ إذ بلغت نسبة أعضاء النيابة العامة الذكور 80% مقابل 20% من الإناث.¹⁸

وتشارك المرأة بنسبة 7.5% في مؤسسة المجلس الوطني الفلسطيني، وهي أعلى هيئة في منظمة التحرير الفلسطينية، بمعنى أن هناك 56 عضواً من النساء من أصل 744 عضواً. أما المجلس المركزي، فهناك خمس نساء من أصل 124 عضواً. أما اللجنة التنفيذية، فيبلغ عدد النساء فيها صفر من أصل 16 عضو.¹⁹

ومن مؤشرات مشاركة المرأة على السبيل السياسي مثلاً، مشاركتها في طاقم شؤون المفاوضات إلى مدريد، الذي ضم 66 امرأة من أصل 366 مشاركاً. وبعد تطور هذا الوضع وإجراء الانتخابات في عام 1996 فازت خمس نساء في المجلس التشريعي، بنسبة 5.6% من مجموع الفائزين والفائزات، وارتفع عدد النساء في المجلس التشريعي إلى 17 امرأة، بمعدل 12.8% خلال انتخابات 2006.

أما على صعيد السلك الدبلوماسي، تشكل النساء نسبة السفيرات 10.8%، مقابل 89.2% من الرجال. و12.5% من أعضاء مجلس الوزراء هن نساء مقابل 86.4% ذكور. أما على صعيد وجود المرأة في القطاع العام؛ تشكل النساء نسبة 47% مقابل 53% من الرجال.

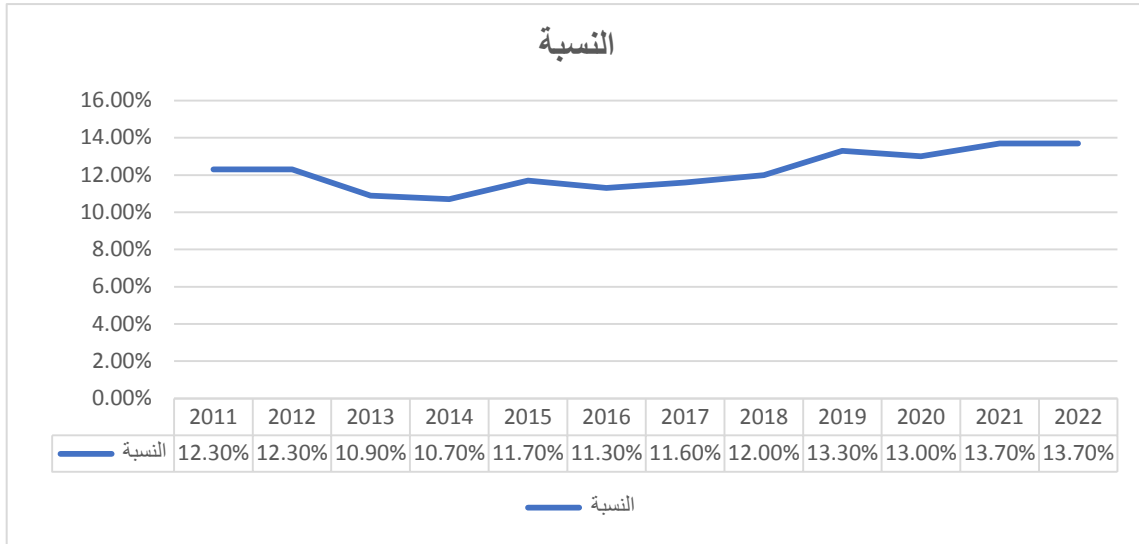
أما بالنسبة لواقع النساء في المناصب الإدارية والمناصب العليا ومراكز صنع القرار فتعد نسبة النساء في هذه المناصب متذبذبة من عام لآخر، والشكل البياني الآتي يوضح الفرق في نسب النساء منذ عام 2011 إلى عام 2022.

الإستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين وتمكين المرأة 2017-2022. ص16

¹⁸ الموقع الرسمي للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. <https://bit.ly/3SvOZWk>

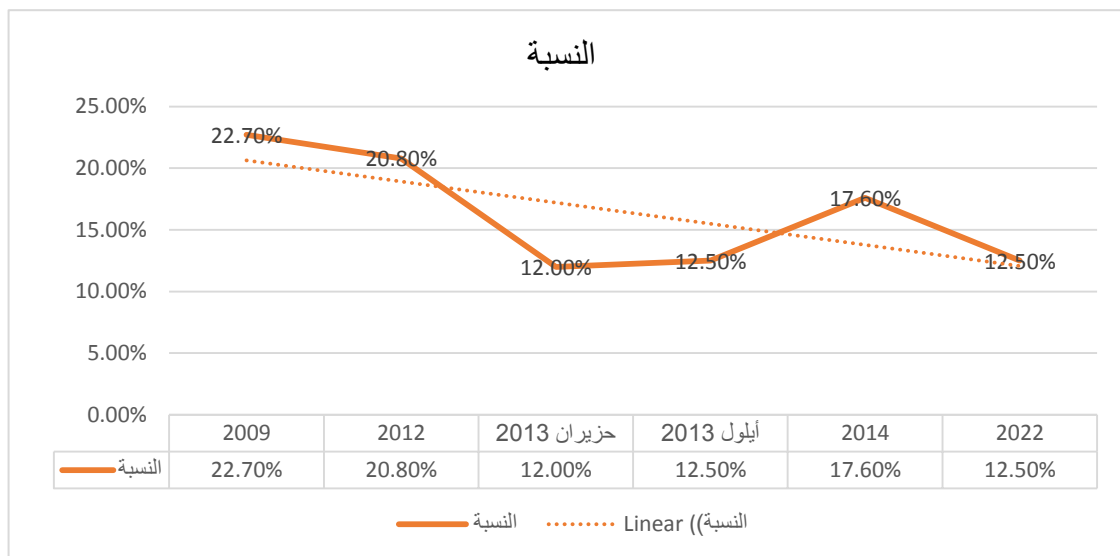
¹⁹ المجلس الوطني الفلسطيني <https://bit.ly/3fBgLLs> آخر زيارة 9/30/2022





الشكل (1)

ولا يختلف الوضع كثيراً بالنسبة لحال النساء في الحكومة الفلسطينية (مجلس الوزراء)، حيث أن نسبة النساء فيه ليست مستقرة ولا تناسب ما تقوم به المرأة الفلسطينية من جهود وتضحيات في الواقع الفلسطيني، والشكل البياني التالي يوضح ذلك منذ عام 2009 إلى عام 2019.



الشكل (2)



كما وضع الشكل السابق، أن نسبة النساء في مجلس الوزراء الفلسطيني ليست غير مستقرة فقط إنما قلت النسبة بشكل كبير؛ وإن هذا الواقع يظهر تمايزًا وفروقًا واضحة بين النساء والرجال، رغم التضحيات التي قدمتها النساء، وأيضاً رغم القوانين الدولية الموضوعة حول النساء والرجال التي لا تميز على أساس الجنس أو اللون، إلا أنها إلى يومنا هذا لم تحصل المرأة الفلسطينية على مكانتها التي تستحقها في المناصب القيادية ومواقع صنع القرار. وتأتي هذه الإحصائيات المنخفضة على خلاف ما جاء في المرسوم الرئاسي رقم (24) لسنة 2005 بشأن دعم مشاركة النساء الفلسطينيات الفاعلة في المؤسسات الأمنية والعسكرية والمشاركة في مواقع صنع القرار وفقاً لقرار مجلس الأمن 1325 بشأن المرأة والأمن والسلام وقرار مجلس الوزراء بتشكيل اللجنة الوطنية العليا لتطبيق القرار 1325 الصادر في العام 2012.²⁰

الدراسات السابقة:

ذكر منور نجم في رسالته التي جاءت بعنوان دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية في قطاع غزة، دور هذه المؤسسات ودرجة توافر معايير تمكين المرأة ومؤشراتها في وثائق المؤسسات التنموية، والكشف عن مدى الاختلاف في نسبة التباين في معايير تمكين المرأة باختلاف متغيرات الدراسة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الباحثة أسلوب تحليل المحتوى للخطط الإستراتيجية والتقارير السنوية لمدة ثلاث سنوات مضت، وتكونت عينة الدراسة من 10 مؤسسات تعمل في مجال تمكين المرأة. ومن أهم النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة:

- تفاوت معايير تمكين المرأة ومؤشراتها في وثائق المؤسسات التنموية، فجاء ترتيبها تنازلياً (التمكين الاجتماعي، التمكين التعليمي، التمكين الاقتصادي، التمكين السياسي، التمكين الصحي).
- لا تختلف نسبة التباين في معايير تمكين المرأة باختلاف نوع المؤسسة (حكومية، أهلية) وكذلك نوع الوثيقة (الخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية للمؤسسات التنموية).

وهدف دراسة مؤمن عبد الواحد معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة. إلى التعرف على المعوقات التي تواجه الموظفات وتمنعهن من ممارسة الدور القيادي في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الوزارات وعددهم

²⁰الموقع الرسمي لوكالة الأنباء والمعلومات الفلسطينية وفا <https://bit.ly/3ybBHWN>





(32165) موظفًا وموظفة، وقد بلغت عينة الدراسة (467) موظفًا وموظفة، استجاب منهم (435) فردًا، أي ما نسبته 93.15% من عينة الدراسة الفعلية، وتم استخدام استبانة مكونة من 38 فقرة موزعة على أربع مجالات وهي (المعوقات الاجتماعية، الإدارية، الشخصية، القانونية) وقام الباحث باستخدام برنامج SPSS الإحصائي. وتوصلت الدراسة لأهم النتائج الآتية: أن هناك تأثيرًا مباشرًا ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 على ممارسة الموظفين في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة للدور القيادي، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في آراء أفراد العينة في متوسط تقديرات الموظفين - للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للدور القيادي تعزى إلى متغير (الجنس - العمر - التخصص - الحالة الاجتماعية - عدد أفراد الأسرة - سنوات الخبرة - المحافظة - مكان السكن تحديدًا).

وكشفت دراسة أمال مهدي التي جاءت بعنوان **القيادة النسوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي**، 2020 عن العلاقة بين القيادة النسوية والرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وتم استخدام المنهج الوصفي ذي الطابع الارتباطي، حيث قمنا بتطبيق استمارة استبيان على عينة مكونة من (35) أستاذًا وأستاذة، وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات أسفرت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية بين القيادة النسوية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، وأن القدرة على التواصل مع الغير دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وأن للمرأة القائد دور في إدارة الصراع التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

الخاتمة:

تعد المناصب القيادية ومراكز صنع القرار من القطاعات الحيوية التي ظلت حتى عهد قريب محتكرة بنسبة كبيرة من قبل الرجال، خصوصًا وأن هذه المناصب القيادية ومواقع صنع القرار تعد من أهم أركان الفضاء العام الذي يتأسس به الجنس الأقوى، ومع محاولات النساء الخروج من الفضاء الخاص المتحور في الأسرة والمحيط القريب منها واختراق الفضاء العام المتمثل في الحياة العامة، استطاعت ثلثة من النساء تولي بعض هذه المناصب كما ذكرنا سابقًا، وهذا الأمر يعارض أشد معارضة مع الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي انضمت إليها دولة فلسطين وعلى رأسها الشرعية الدولية لحقوق الإنسان وقرار مجلس الأمن بشأن المرأة والأمن والسلام رقم 1325 واتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة. إن هناك الكثير من التبريرات التي تسوغ استبعاد النساء من تولي مناصب قيادية ومواقع صنع القرار، وتستند هذه التبريرات في مجملها إلى النظرة الاجتماعية المتحذرة الرامية إلى فصل الفضاء العام عن الخاص، وعزل النساء كليًا في الفضاء الخاص، والتمييز بين الجنسين المتحذر في نطاق الأسرة المتمثل في تقسيم العمل على أساس الجنس لا يجب





أن يقف عائقاً أمام جهود الحكومة الرامية إلى تعزيز مكانة النساء وتسهيل صعودهن إلى مراكز صنع القرار في كل القطاعات. وعليه فإنه يقع على عاتق الحكومة بعض الالتزامات التالية:

1. اتخاذ الإجراءات اللازمة لتمكين النساء من المشاركة الكاملة في المناصب القيادية وتولي مراكز صنع القرار بما فيها موائمة منظومة التشريعات الأمنية مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية التي انضمت إليها دولة فلسطين بحيث تسفر هذه التعديلات التشريعية عن خلق منظومة قوانين أمنية حساسة للنوع الاجتماعي وداعمة للنساء، كما يجب أن تسفر هذه التعديلات عن منظومة قوانين ذات قواعد ثابتة لا تتغير بتغير القادة واختلاف رؤيتهم إزاء قضايا النوع الاجتماعي.
2. تطوير قدرات النساء لتولي مراكز صنع القرار بكفاءة واقتدار من خلال التعليم والتدريب الذي ينمي مهارات القيادة والتأثير من خلال توفير الفرص المواتية.
3. التخطيط لاستراتيجية وطنية تهدف إلى زيادة وعي المجتمع بضرورة انضمام النساء إلى المناصب القيادية وتولي مراكز صنع القرار في كافة القطاعات كأحد عوامل خلق التوازن بين الجنسين.
4. دعم وجود وتمثيل النساء في الإدارات العليا.

المصادر والمراجع:

- مواقع الانترنت

- الموقع الرسمي لمكتبة جامعة مينسوتا لحقوق الإنسان
<https://bit.ly/2KgXZLK>
- الموقع الرسمي لوكالة الأنباء والمعلومات الفلسطينية وفا
<https://bit.ly/3EbfpiG>
- الموقع الرسمي لوزارة شؤون المرأة
<https://bit.ly/3LZm2j2>
- الموقع الرسمي للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني
<https://bit.ly/3e2MOdW>
- فسحة، مجلة إلكترونية
<https://bit.ly/3RsUCTY>





- المصادر الاجنبية:

- Gill, R. (2003). Change management--or change leadership? Journal of Change Management, 3(4), 307–318
- Ogunbado, A.F. (2019) Leadership in Islam: Ibn Khalun's Perspective, Brunei Darussalam: UNISSA.Pp 72-90
- Global Employment Trends 2011: The challenge of a job recovery / International Labour Office - Geneva: ILO, 2011