

عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

تقييم دور وحدات النوع الاجتماعي في ادماج وتضمين قضايا النوع  
الاجتماعي في قطاع العدالة الفلسطيني من وجهة نظر العاملين

أنصار معين جميل منصور

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1440هـ / 2019م

# تقييم دور وحدات النوع الاجتماعي في ادماج وتضمين قضايا النوع الاجتماعي في قطاع العدالة الفلسطيني من وجهة نظر العاملين

إعداد:

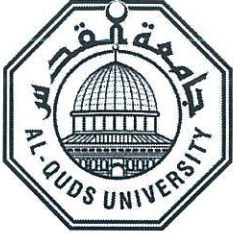
أنصار معين جميل منصور

بكالوريوس ادارة عامة/ كلية الحقوق والادارة العامة /جامعة بيرزيت/  
فلسطين

المشرف: د. عبد الوهاب الصباغ

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في التنمية  
المستدامة – برنامج بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية من معهد  
التنمية المستدامة – جامعة القدس.

1440هـ – 2019م



جامعة القدس  
عمادة الدراسات العليا  
برنامج بناء المؤسسات والتنمية البشرية

إجازة الرسالة

تقييم دور وحدات النوع الاجتماعي في ادماج وتضمين قضايا النوع الاجتماعي في قطاع العدالة  
الفلسطيني من وجهة نظر العاملين"

اسم الطالبة: أنصار معين جميل منصور  
الرقم الجامعي: 21510035

المشرف: د. عبد الوهاب الصباغ

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2019/05/9 من لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:

التوقيع:

1- رئيس لجنة المناقشة: د. عبد الوهاب الصباغ

التوقيع:

2- ممتحناً داخلياً: د. سعدي الكرنز

التوقيع:

3- ممتحناً خارجياً: د. عمر رجال

القدس - فلسطين

1440هـ / 2019م

## الإهداء

إلى من يسعد قلبي بلقياها  
إلى روضة الحب التي تنبت أزكى الأزهار

أمي

إلى رمز الرجولة والتضحية  
إلى من دفعني إلى العلم وبه ازداد افتخار

أبي

إلى من هم أقرب إليّ من روعي  
إلى من شاركني حزن الأم وبهم استمد عزتي وإصراري

اخوتي

إلى الروح التي سكنت روعي  
إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي

زوجي وعائلتي الثانية

إلى من آنسني في دراستي وشاركني همومي  
تذكراً وتقديراً

زملائي وزميلاتي

إلى هذا الصرح العلمي الفتي والجبار  
معهد التنمية المستدامة / جامعة القدس

اهدي هذه الدراسة

أنصار منصور

## إقرار:

أقر أنا معدة الرسالة أنها قدمت إلى جامعة القدس لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة عليا لأي جامعة أو معهد.

\_\_\_\_\_ التوقيع:

الاسم: أنصار معين جميل منصور.

التاريخ: 2019/05/09

## شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين الذي بعزته وجلاله تتم الصالحات، والصلاة والسلام على خير البرية ومعلم البشرية سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه ومن والاه ...

إنه ليطيب لي أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان من الأستاذ الدكتور عبد الوهاب الصباغ على تفضله بالإشراف على هذه الدراسة، فكان نعم القدوة في العطاء وحسن المتابعة فجزاه الله عني خير الجزاء.

كما أتقدم بالشكر لجامعة القدس وأخص بالذكر السادة في معهد التنمية المستدامة من إدارة وأساتذة وعاملين، كل الشكر لتوجيهاتكم وجهودكم، وكذلك كل الشكر للجنة المناقشة الدكتور سعدي الكرنز والدكتور عمر رحال وإلى كل من ساهم في تحكيم الاستبانة.

ولا أنسى شكر جميع الزملاء والأخوة الذين يعملون في مؤسسات قطاع العدالة الفلسطيني الذين كانوا خير عون لي في إنجاز هذه الرسالة.

وأخيراً أتوجه بالشكر إلى كل من كانوا عوناً ومساهماً لي في إنجاز وإتمام هذه الرسالة سواء كان مادياً أو معنوياً، وللجميع كل الشكر والتقدير.

أنصار معين جميل منصور

## مصطلحات الدراسة

### التقييم

: تقدير منهجي موضوعي لمشروع أو برنامج أو سياسة جارية أو مكتملة من حيث التصميم أو والتنفيذ والنتائج بهدف تحديد ملائمة ومدى تحقيق الاهداف وكفايتها وفعاليتها وتأثيرها واستدامتها. (نيم، 2013).

### النوع الاجتماعي

: عملية دراسة العلاقات المتداخلة بين الرجل والمرأة في المجتمع وتسمى هذه العلاقة بعلاقة النوع الاجتماعي وتحكمها وتحددها مجموعة من العوامل سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية أو سياسية أو بيئية عن طريق تأثيرها على قيمة العمل في الادوار الانجابية والإنتاجية والتنظيمية التي تقوم بها المرأة والرجل. (WHO, 2011).

### ادماج النوع الاجتماعي

: عملية لفت النظر لقضايا التمييز بين الجنسين ويشمل بشكل ضمنى السياسات والبرامج والمشاريع التي تأخذ بشكل صريح احتياجات المرأة في الاعتبار. (WHO, 2011).

### قضايا النوع الاجتماعي

: قضايا واهتمامات ومشكلات تنشئ عن اختلاف الادوار للرجل والمرأة في المجتمع وعن التساؤل حول العلاقة بينهما. (البرغوثي، 2016).

### ادوار النوع الاجتماعي

: الادوار التي يقوم بها كل من الجنسين وتشكلها الظروف الاجتماعية وليس الاختلافات البيولوجية. (رموز، 2005).

### وحدات النوع الاجتماعي

: هي وحدات النوع الاجتماعي التي تشكلت بموجب قرار مجلس

الوزراء رقم 12/65/08/و.ع/س.ف) لعام 2008 (ديوان  
الموظفين العام، 2018).

## قطاع العدالة

: هو الذي يضم المؤسسات الرسمية التالية: وزارة العدل، مجلس  
القضاء الاعلى، النيابة العامة، القضاء الشرعي، المحكمة  
الدستورية، المعهد القضائي، القضاء العسكري، هيئة مكافحة  
الفساد، ديوان الفتوى والتشريع، والمؤسسات الغير رسمية كנקابة  
المحامين والهيئة المستقلة لحقوق الانسان. (الخطة الاستراتيجية  
لقطاع العدالة 2014-2016).

## الموظف

: هو الشخص المعين قرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة  
في جدول التشكيلات الوظيفية على موازنة احدى الدوائر  
الحكومية اياً كانت طبيعة تلك الوظيفة او مسماها (ديوان  
الموظفين العام، 2018).



## الملخص

هدفت الدراسة التعرف على علاقة برامج النوع الاجتماعي في ادماج وتضمنين قضايا النوع الاجتماعي في مؤسسات قطاع العدالة الفلسطيني من وجهة نظر العاملين وكذلك التعرف على فعالية تضمين وحدات النوع الاجتماعي لقضايا النوع الاجتماعي في خطط وسياسات قطاع العدالة الفلسطيني وعلاقة برامج النوع الاجتماعي في التنظيم الداخلي وادراك العاملين وسلوكهم في مؤسسات قطاع العدالة الفلسطيني من وجهة نظر العاملين كذلك التعرف على فروقات في اتجاهات المبحوثين حول تقييم دور وحدات النوع الاجتماعي في قطاع العدالة الفلسطيني تعزى للمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، مكان السكن، نوعية الدورات التدريبية وعددها، اسم المؤسسة) في محافظة رام الله والبيرة.

لقد استندت الدراسة إلى المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت الباحثة في جمع البيانات على استبانة وزعت على عينة مسح شامل بلغت (201) موظفاً في مؤسسات قطاع العدالة الفلسطيني وهي وزارة العدل الفلسطينية ومجلس القضاء الاعلى والنيابة العامة، وقد حُلِّلت البيانات في ضوء المتغيرات المستقلة وهي برنامج التدريب على النوع الاجتماعي وبرنامج مواءمة التشريعات في ظل وجود متغيرات وسيطة وكذلك تم تحليل محتوى الإطار الاستراتيجي لقطاع العدالة الفلسطيني 2014-2016 وتحليل مدونات سلوك العاملين في القطاع العام واعضاء النيابة العامة والقضاة.

وكان من أهم استنتاجات الدراسة انه لم تقم وحدات النوع الاجتماعي بإدماج وتضمنين قضايا النوع الاجتماعي في سياسات وخطط مؤسسات قطاع العدالة الفلسطيني فمدونات السلوك للعاملين لم تكن مراعية للنوع الاجتماعي كذلك التنظيم الداخلي لمؤسسات قطاع

العدالة الفلسطينية لم يكن مراعيًا للنوع الاجتماعي حيث ان وحدات النوع لا تشارك في اللجان المختلفة في مؤسسات قطاع العدالة اضافة الى ذلك ان العاملين في قطاع العدالة الفلسطيني لديهم ادراك بمفاهيم وقضايا النوع الاجتماعي وذلك بسبب حصولهم على تدريبات مختلفة ومتنوعة في النوع الاجتماعي إلا ان سلوك العاملين لم يراعي النوع الاجتماعي بالرغم من حصولهم على تدريبات مكثفة في جوانب النوع الاجتماعي كذلك القوانين السارية في قطاع العدالة لم تكن مراعية للنوع الاجتماعي، وان هناك حاجة ضرورية لتعديل قانون الاجراءات الجزائية وقانون الخدمة المدنية وقانون الاحوال الشخصية لكي يراعي النوع الاجتماعي بالإضافة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لمستوى التنظيم الداخلي في قطاع العدالة تعزى لسنوات الخبرة والجنس ووجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة ادراك العاملين للنوع الاجتماعي في قطاع العدالة الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس، مكان السكن، نوعية الدورات التدريبية وعددها وكذلك وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة سوك العاملين في مؤسسات قطاع العدالة الفلسطيني تعزى لمتغيرات الدراسة وهي الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، مكان السكن، نوعية الدورات التدريبية وعددها كذلك وجود علاقة طردية بين برامج التدريب على قضايا النوع الاجتماعي وادراك العاملين لمفهوم النوع الاجتماعي كما لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين برامج التدريب على قضايا النوع الاجتماعي والتنظيم الداخلي لمؤسسات قطاع العدالة وسلوك العاملين واستجابتهم للنوع الاجتماعي كما ولا توجد علاقة ذات دلالة احصائية

عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين برنامج مؤامة التشريعات والتنظيم الداخلي وادارك العاملين وسلوكهم في مؤسسات قطاع العدالة.

لقد خلصت الدراسة لمجموعة من التوصيات التي يمكن تلخيصها : تعزيز دور وحدات النوع الاجتماعي في مؤسسات قطاع العدالة من خلال تفعيل مشاركتها في اللجان المختلفة لقطاع العدالة الفلسطيني ومواءمة التشريعات الوطنية مع الاتفاقيات الدولية كي تراعي النوع الاجتماعي في مضمونها وتعديل قانون الاجراءات الجزائية وقانون الاحوال الشخصية وقانون الخدمة المدنية كي يراعي في مضمونه النوع الاجتماعي كذلك تعديل مدونات السلوك المطبقة على العاملين في مؤسسات قطاع العدالة الفلسطيني لتكون مراعية في مضمونها النوع الاجتماعي وضرورة ان تتطرق التدريبات المتعلقة بالنوع الاجتماعي الى الجوانب التطبيقية وان لا تركز على الجوانب النظرية من اجل ملامسة سلوك العاملين وجعلهم مستجيبين للنوع الاجتماعي واعداد تدريبات متخصصة تستهدف الفروق التي أظهرتها متغيرات الدراسة من اجل ادماج وتضمين النوع الاجتماعي والاطلاع على تجارب دولية في مواضيع ادماج المرأة في قطاع الامن من اجل تغيير نظرة العاملين الى مشاركة المرأة في الاجهزة الامنية وتوصي الباحثة بإجراء دراسة لبحث الاسباب المتعلقة بسلوك العاملين وعدم استجابتهم للنوع الاجتماعي وتطبيق الخطط الاستراتيجية لقطاع العدالة وتقييمها للوصول الى الاهداف المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

# **Evaluating the Role of Gender Units in Integrating Gender Issues in the Palestinian Justice Sector from the Employees' Perspective.**

**Prepared by: Anssar Mueen Jamil Mansour**

**Supervisor :Dr. Abdel Wahhab AL-Sabbagh**

## **Abstract**

This study aims to know the role of gender programmes in the integration and mainstreaming of gender issues in the Palestinian Justice Sector Institutions from the employees' perspective. It also aims to know the effectiveness of gender mainstreaming in the plans and policies of the Palestinian Justice Sector. It also aims to know the role of gender programmes in internal organization, employees' awareness and employees' behavior in the Palestinian Justice Sector Institutions from the employees' perspective. It identifies the differences in the attitudes of interviewees on evaluating the role of gender units in the Palestinian Justice Sector according to the variables of the study (Sex, academic qualification, marital status, years of experience, and place of residence, quality and number of training courses, name of institution) in Ramallah and Al-Bireh Governorate.

The study is based on the descriptive analytical approach and the researcher collected the data based on a *questionnaire* distributed among a purposive sample of (201) employees in the Palestinian Justice Sector Institutions. The data is analyzed in light of the independent variables, namely Gender Training Programme and Harmonization of Legislations Programme, in the presence of intermediate variables.

The study concluded that gender units did not integrate and mainstream gender issues in the policies and plans of the Palestinian Justice Sector Institutions. The code of conduct for public employees is not sensitive to gender. The study also concluded that the internal organization of the Palestinian Justice Sector Institutions is sensitive to gender. The Palestinian Justice Sector Institutions accept women's access to decision-making positions. There is equality between male and female employees in the Palestinian Justice Sector Institutions. The public policy of the Palestinian Justice Sector Institutions does not favor men over women in employment. The study also concluded that the employees in the

Palestinian Justice Sector Institutions have an awareness of gender concepts and issues because of the different and various trainings they received. However, the study found that the behavior of the employees does not take gender into consideration despite the extensive trainings on gender that they took. The effective laws in the Justice Sector are not sensitive to gender and there is a need to amend the Criminal Procedures Law, the Civil Service Law, and the Personal Status Law, to consider gender.

The study showed that there are statistically significant differences at ( $\alpha \leq 0.05$ ) alpha for the internal organization in the Justice Sector attributable to the years of experience and sex variables. It also showed that there are statistically significant differences at ( $\alpha \leq 0.05$ ) alpha for the perception of gender among employees in the Justice Sector attributable to sex, place of residence, quality and number of training courses. It also showed that there are statistically significant differences at ( $\alpha \leq 0.05$ ) alpha for the behavior of employees in the Justice Sector Institutions attributable to the study variables: sex, academic qualifications, marital status, and years of experience, place of residence, quality and number of training courses.

The study concluded a number of recommendations that can be summarized: enhancing the role of gender units in the Justice Sector Institutions by activating its participation in the different committees of the Palestinian Justice Sector, harmonizing national legislations with international treaties to take gender into account, amending the Criminal Procedures Law, the Civil Service Law, and the Personal Status Law to take gender into account, amending the code of conduct for public employees in the Justice Sector Institutions to take gender into account, the need for gender trainings to address the practical aspects and not focus on the theoretical aspects in order to address the behavior of employees and make them responsive to gender, preparing specialized trainings targeting the differences shown by the study variables in order to integrate and mainstream gender, and reviewing the international experiences in the issues of women's integration in the security sector in order to change the perception of women's participation in the security forces. The researcher recommends conducting a study to examine the reasons behind the behavior of employees and their lack of response to gender and the implementation of strategic plans of the Justice Sector and the evaluation of these plans to reach the goals related to gender.

## الفصل الأول

### خلفية الدراسة وأهميتها

#### 1.1 المقدمة

يشكل موضوع تمكين المرأة وزيادة مشاركتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية هدفاً من أهداف التنمية المستدامة لعام 2030 والتي اعتمدها قادة العالم في العام 2015 في قمة أممية تاريخية فقد تم تحديد 17 هدف و169 غاية يجب تحقيقها خلال الخمسة عشر سنة المقبلة فقد وضعت هذه الدول نصب اعينها هذه الأهداف الجديدة التي ستطبق عالمياً وشكلت هذه الأهداف إطاراً عاماً للمجتمع الدولي من أجل ضمان تحقيق التنمية البشرية للجميع وشمل الهدف الخامس منها على المساواة بين الجنسين وتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء ويسعى هذا الهدف إلى تعزيز المساواة في المجالات المختلفة من تعليم وعمل وتمثيل في القطاعات المختلفة.

ومن هذا المنطلق يكون تعزيز المساواة وتمكين المرأة في قلب التنمية المستدامة ومرتبطة بتحقيق الأهداف الإنمائية الأخرى وبالرغم من أن العالم قد أحرز تقدماً في المساواة بين الجنسين بموجب الأهداف الإنمائية للألفية التي تم اعتمادها في العام 2000 لكن لا تزال النساء والفتيات يعانين من التمييز والعنف في كل بقعة من بقاع العالم فقد شكلت المساواة بين الجنسين حقاً أساسياً من حقوق الإنسان وشكلت الأساس الضروري لإحلال مبادئ السلام والرفاه والاستدامة كما وأن توفير التكافؤ أمام النساء والفتيات في الحصول على التعليم، والرعاية الصحية، والعمل اللائق، والتمثيل في العمليات السياسية والاقتصادية

واتخاذ القرارات سيكون بمثابة محرك أساسي للاقتصاد المستدامة ويعود بالفائدة على المجتمعات والإنسانية جمعاء.

ان انضمام دولة فلسطين الى اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة سيداو في العام 2014 دون تحفظ على أي من المواد الواردة فيها والى غيرها من المواثيق الدولية لحقوق الانسان كالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والتي تنص على المساواة وعدم التمييز على أساس الجنس يعني بالضرورة ان دولة فلسطين تعلن عبر قيادتها السياسية العليا عن التزامها الكامل باتخاذ كافة التدابير اللازمة لضمان تطبيق بنود هذه الاتفاقيات وكذلك انضمام فلسطين الى منظمة المرأة العربية التابعة لجامعة الدول العربية الامر الذي رتب عليها التزامات دولية وإقليمية جعلت الحكومة الفلسطينية في مختلف سياساتها الوطنية تلتزم بمعايير الشفافية والمحاسبة واحترام حقوق الانسان وفي مقدمتها حقوق المرأة وذلك من خلال استكمال مراجعة التشريعات النافذة وضمان مراعاتها لحقوق المرأة وتضمين قضايا النوع الاجتماعي في السياسات الوطنية والقطاعية والموازنات العامة واليات المساءلة والرقابة وإتاحة فرص العمل على قدم المساواة مع الرجل وحماية المرأة من كافة اشكال العنف المجتمعي وضمان وصولها الى العدالة وزيادة مشاركتها في الحياة السياسية والمجتمعية والثقافية وتعزيز دورها في صنع القرار.

تعتبر عملية ادماج وتضمين قضايا النوع الاجتماعي في الخطط والسياسات العامة للمؤسسات او الانطلاق نحو سياسات مالية او برامج مستجيبة للنوع الاجتماعي عملية تشاركية مستمرة ومتواصلة من اجل احداث الاثر وايجاد التغير على ارض الواقع استنادا لمنظور العدالة والمساواة بين الجنسين لأثر هذه السياسات عليهما وذلك من خلال اجراءات وسياسات وقوانين وتعديلات في الانظمة والهياكل القائمة وتغيير اتجاهات