



## التمكين الاقتصادي للنساء في القطاع الخاص:

التمثيل والمشاركة النسوية في  
واقع صنع القرار كأداة ضرورية

ورقة سياسات (3):  
آليات لمواجهة العنف الاقتصادي المؤسسي في  
القطاع الخاص



**التمكين الاقتصادي للنساء في القطاع الخاص:  
التمثيل والمشاركة النسوية في مواقع صنع القرار كأداة ضرورية  
ورقة سياسات (3): آليات لمواجهة العنف الاقتصادي المؤسسي في القطاع الخاص**

منشورات جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية

الموقع الإلكتروني: [www.pwwsd.org](http://www.pwwsd.org)

البريد الإلكتروني: [pwwsd@pwwsd.org](mailto:pwwsd@pwwsd.org)

إعداد



معهد أبحاث السياسات  
الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

**فريق البحث:**

د. سامح حلاق (رئيس فريق البحث)

أ. أنمار رفيدي مسيف

**مساعدو البحث:**

أ. بيسان اطميزة أ. وفاء البيطاوي

**فريق المراجعة:**

أ. بسمة الناجي أ. آمال خريشة

أعد معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس) هذه الدراسة لصالح جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية.

**حقوق الطبع محفوظة © جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية 2025**

تم انجاز هذا البحث من قبل جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية ضمن برنامج النسوية من اجل حقوق النساء الاقتصادية FemPower، وبدعم من وزارة الخارجية الهولندية، ولا تعبر الآراء الواردة هنا بالضرورة عن المؤسسات الممولة.



**Fem  
Power**

النسوية من أجل حقوق  
النساء الاقتصادية



## مقدمة توضيحية

خلال الشهور الخمسة الماضية، أعدّ معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس) دراسة تفصيلية لصالح جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية (PWSD)، بعنوان: «التمكين الاقتصادي للنساء في القطاع الخاص: التمثيل والمشاركة النسوية في مواقع صنع القرار كأداة ضرورية».

شملت الدراسة في فصولها الستة العديد من الموضوعات ذات العلاقة بتمكين المرأة، مثل مشاركة النساء في سوق العمل في فلسطين، وعملهن في القطاع غير الرسمي وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، بالإضافة إلى مشاركة النساء في مواقع صنع القرار. كما تناولت الدراسة تحليلاً وصفيّاً وتشخيصيّاً لواقع مشاركة النساء في سوق العمل، وتحليلاً كيفيّاً لريادة أعمال النساء، وتحليلاً كمياً حول موضوع العنف الاقتصادي، إلى جانب موضوعات أخرى ذات علاقة بتمكين المرأة.

يحتوي أحد فصول الدراسة على عرض مفصّل وشامل لنتائج البحث، وسيتم التركيز في كل من الملخصات السياساتية على إحدى محاور الدراسة الأساسية، مع تقديم أبرز التوصيات التي من شأنها تعزيز التمكين الاقتصادي للنساء.

## خلفية مقتضبة

إنّ العنف الاقتصادي لا يُشير فقط إلى العنف المُمارس من قبل الزوج على الزوجة، بل تُعاني النساء في سوق العمل من عنف اقتصادي داخل المنشآت والمؤسسات التي تعمل فيها. وبالتالي، فإنّ عمل النساء لا يؤدي تلقائياً إلى التمكين أو الاستقلال الاقتصادي. في السياق ذاته، نجد أن من أبرز دوافع انضمام النساء إلى سوق العمل غير المنظم هو تميزه بالمرونة والتي تُمكن النساء من الجمع بين أدوارهن المنزلية ورعاية الأطفال من جهة والعمل المُأجور من جهة أخرى، مما يجعله خياراً مفضلاً للعديد منهن. ومع ذلك، تُشير الدراسات إلى أن عمل النساء المدفوع بالحاجة، غالباً ما يُفسح المجال للاستغلال، وعدم المساواة، وانتقاص الحقوق، إذ تعمل كثير من النساء دون عقود رسمية تضمن حقوقهن، في ظل غياب السلامة والصحة المهنية، وتجاهل إصابات العمل، مما يجعلهن عرضة للطرد والاستبدال بسهولة عبر نظام المقاولّة. إضافة إلى ذلك، فإن إقصاء النساء عن مواقع صنع القرار، واحتكار الرجال لها، بحسب الأدبيات، لا يسهم في تعزيز أنظمة داخلية تدعم المساواة

أو توفر الامتيازات للنساء. وعليه، من المهم وضع هذه النتائج ضمن سياق محدودة تواجد النساء في مواقع صنع القرار، وبالتالي يسعى هذا الملخص لوضع تصورات سياساتية لآليات لمواجهة العنف الاقتصادي المؤسسي التي تتعرض له النساء في القطاع الخاص.

## أبرز النتائج والتحديات

يُعد القطاع الخاص أكبر مشغل للنساء في فلسطين، إذ يعمل فيه 66.3% من النساء، مع ملاحظة أنه يوجد ما نسبته 25% من النساء فقط لديهن عقود عمل، بينما تعمل البقية دون عقد عمل. ونظراً لغياب الحماية القانونية للعاملين والعاملات في القطاع الخاص وضعف الرقابة فإن كل ما يتعلق بظروف وشروط العمل هي علاقة فردية بين صاحب العمل والعاملة في المنشأة، وهذا يؤدي إلى ضياع من حقوق المرأة الاقتصادية والاجتماعية، لذا، لا تزال الفجوة بين الجنسين من ناحية المشاركة في سوق العمل الفلسطيني واسعة وتميل الكفة إيجابياً لصالح الرجال، والعكس فيما يتعلق بالبطالة، حيث ترتفع معدلاتها عند النساء مقارنة بالرجال.

يظهر التحليل الكمي الوصفي لظروف العمل الاقتصادية والاجتماعية للنساء في القطاع الخاص، حتى في شفه المنظم، نادراً ما يتمتعن بكافة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية بحسب ما هو منصوص عليه في قانون العمل الفلسطيني أو عند المقارنة مع أقرانهن من الرجال، وبالتحديد فيما يتعلق بالحقوق الاقتصادية، كالحصول على عقود مكتوبة، قسيمة راتب، مكافآت نهاية الخدمة، أو الإجازات المدفوعة كإجازة الأمومة، وإجازات الأعياد، إلخ. وتُفيد النتائج بشكلٍ موازٍ إلى أن الفجوة في القطاع الخاص، بشقيه المنظم وغير المنظم، واسعة جداً ما بين النساء والرجال فيما يتعلق بالتواجد في المناصب العليا والمشرعة، والذي، مما لا شك فيه، يؤثر على الشمول المالي والذي يكون الإقصاء منه إحدى أشكال العنف الاقتصادي للنساء في تلك المنشآت.

ويُضاف إلى ذلك، أن غياب بنية قانونية رادعة لتجاوزات قانون العمل من قبل أصحاب العمل، وغياب آليات رقابية فعالة، تُشجع على استمرار هذه التجاوزات. حيث تعمل نحو 25% من النساء في القطاع الخاص دون عقود، وبالتالي يعملن دون حماية مدفوعة أو مكفولة قانونياً، ما يجعلهن أكثر عرضة للانتهاكات الاجتماعية والاقتصادية. ويمكن تفسير ذلك، على سبيل المثال، الفرق في نسب الحصول على هذه الحقوق بين العاملات في القطاع المنظم وغير المنظم؛ حيث ترتفع نسبة غياب عقود العمل بشكل كبير في القطاع غير

المنظم، بالتوازي مع انخفاض نسب الحصول على الحقوق المختلفة. فعلى مستوى القطاع غير المنظم، نجد انخفاض واضح في نسب اللواتي يحصلن على عقد مكتوب محدود المدة (9.2%) وغير محدود المدة (3%)، أو قسيمة راتب (2.9%)، أو مكافئة نهاية خدمة (9.1%)، بينما لا تحصل أي منهن على تأمين ضد إصابات العمل، وغيرها من الحقوق أو الامتيازات الأخرى، كالترتيب والإجازات المدفوعة على اختلاف أنواعها.

### التوصيات والتدخلات السياساتية المقترحة:

1. رفع المجهود الحكومي في توزيع وتخفيف أعباء الرعاية غير المدفوعة، عبر توسيع نطاق خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة، للحد من أثر أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر على فرص مشاركة النساء في سوق العمل، كونها إحدى أشكال العنف الاقتصادي. يمكن تحقيق ذلك عبر تطبيق قانون التعليم الجديد لإنشاء حضانات عامة أو تقديم حوافز مالية للقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية لتوفير هذه الخدمات.
2. اعتماد سياسات داعمة للتوازن بين الجنسين في الرعاية الأسرية، مثل إجازة الأبوة، لتشجيع الرجال على تحمل مسؤوليات الرعاية، مما يساهم في تحقيق توازن بين الجنسين على المدى الطويل، خاصة عند اقترانها بحملات توعية تستهدف تغيير الأعراف الاجتماعية. يُقترح هنا رفع مدة إجازة الأبوة من ثلاثة أيام إلى أسبوعين على الأقل لتعزيز تقسيم أعمال الرعاية ما بين الجنسين.
3. تصميم برامج تدريبية لرفع وعي الرجال بأهمية عمل النساء ومشاركتهن الاقتصادية، وتقليص التأثيرات الذكورية السلبية داخل الأسرة تجاه ريادة أعمال النساء أو مشاركتهن في سوق العمل على جانب العرض، وبالتالي، رفع مستوى الدعم الأسري للنساء للمشاركة الاقتصادية تمهيداً لتمكينها وتعزيزها اقتصادياً.
4. التعاون مع منظمات المجتمع المدني والمؤسسات الدولية، لتنظيم مبادرات تثقيفية وزيادة وعي الأجيال الشابة بالمساواة المبنية على النوع الاجتماعي، مما يساهم في تخفيف العبء عن النساء وتوسيع فرصهن الاقتصادية.
5. رفع مستوى المراقبة والمتابعة لحقوق النساء العاملات الاقتصادية والاجتماعية عبر وضع معايير وسياسات جديدة تقاطعية ما بين الوزارات لتعزيز انخراط النساء في سوق العمل وحمايتهن، وقد تشمل:

- **إنشاء برامج تشغيل مستدامة** تستهدف النساء في المناطق المهمشة مثل الأغوار وأريحا والقرى، بالتحديد تلك القرى ذات النسب العالية لمشاركة النساء في سوق العمل في المستوطنات.
  - **تخصيص حصة تزيد عن 50% من برامج التشغيل للنساء**، لرفع مستوى نسب مشاركة النساء في سوق العمل لتعزيز استقلاليتها وتمكينها اقتصادياً كون نسب مشاركة النساء في سوق العمل لا تكاد تتجاوز 17% في أحسن أحوالها.
  - **تفعيل الرقابة على منشآت القطاع الخاص** لضمان شروط العمل العادلة والمساواة بين الجنسين، وضمان عدم ضياع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء، وهذا يتطلب دور كبير وفاعل من كافة المؤسسات الرسمية والمؤسسات المدافعة عن حقوق النساء.
  - **إنشاء محاكم عمالية متخصصة** للنظر في قضايا النساء العاملات في القطاع الخاص، استناداً إلى قانون العمل الفلسطيني.
  - **إنشاء وحدات مراجعة قانونية** لعقود العمل الموقعة في منشآت القطاع الخاص، بالتعاون بين وزارة العمل ووزارة الاقتصاد الوطني، لضمان التزام العقود بالحقوق والواجبات المنصوصة في قانون العمل، وبالتحديد تلك المتعلقة بالحقوق الاقتصادية.
6. **تقديم مجموعة من الحوافر لأصحاب العمل** في مختلف القطاعات، بهدف تحسين بيئة العمل، وتوفير ظروف عمل مرنة للنساء، تشمل تقليص ساعات الدوام، وزيادة أيام الإجازات، وإتاحة العمل عن بعد، في الأعمال التي تتيح ذلك، وزيادة الأجر مقابل العمل الإضافي. على سبيل المثال:
- توفير تخفيضات ضريبية للشركات التي تعتمد سياسات عمل مرنة وتوفير فرص عمل عن بُعد للنساء.
  - تقديم برامج تدريبية لدعم الشركات في تنفيذ سياسات العمل المرنة، وتعزيز توظيف النساء وتطوير قدراتهن.
  - تقديم تفضيلات إيجابية في المشتريات الحكومية للشركات التي تتبنى سياسات عمل مرنة للنساء.

- تقديم تفضيلات إيجابية في المشاريع التي تقدمها أو ترعاها الحكومة (في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) للشركات التي تتبنى سياسات عمل مرنة للنساء.
- تنظيم جوائز حكومية تكرم الشركات الناجحة في توفير بيئة عمل مرنة ومستدامة.
- تشجيع الشركات على تسويق مزاياها المرتبطة بالعمل المرن وتوفير فرص العمل للنساء.

منشورات جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية

الموقع الإلكتروني: [www.pwwsd.org](http://www.pwwsd.org)

البريد الإلكتروني: [pwwsd@pwwsd.org](mailto:pwwsd@pwwsd.org)

