



نشرة تعريفية

وحدة النوع الاجتماعي وحقوق

الإنسان

دائرة النوع الاجتماعي



البيرة / شارع نابلس / بالقرب من اجنحة جمزو الفندقية
هاتف: 2414570-02
بريد الالكتروني: info@kudah.gov.ps



بسم الله الرحمن الرحيم دولة فلسطين ديوان قاضي القضاة وحدة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان دائرة النوع الاجتماعي نشرة تعريفية

مقدمة:

وفقاً للقرار بقانون رقم (٨) لسنة ٢٠٢١م بشأن القضاء الشرعي. يهدف القضاء الشرعي إلى تحقيق الاستقرار الأسري والاجتماعي، والفصل في المنازعات المتعلقة بالمسائل الشرعية والأحوال الشخصية وفقاً للشرعية والقانون، كما أنه يهدف إلى تسهيل وصول المواطنين إلى العدالة الناجزة. يتكون القضاء الشرعي، وفق القانون، من قاضي القضاة وديوانه والمحاكم الشرعية بدرجاتها، ويتمتع القضاء الشرعي بالشخصية الاعتبارية والأهلية القانونية الكاملة لمباشرة جميع الأعمال والتصرفات القانونية التي تكفل له تحقيق أهدافه. ومن ضمن مهامه اعتماد السياسات والخطط والبرامج لتمكين القضاء الشرعي من القيام بمهامه.

انطلاقاً من رؤية ديوان قاضي القضاة بالعمل على تطوير الالتزام السياسي الحكومي لتضمين قضايا النوع الاجتماعي في سياسات الديوان وخططه وبرامجه المختلفة، ولاحقاً لقرار مجلس الوزراء رقم (٢٠٠٨/٦٥/١٣) بشأن إنشاء دائرة النوع الاجتماعي في الوزارات والهيئات الحكومية عمل الديوان منذ ذلك الحين على تطوير وتعزيز عمليات ادماج النوع الاجتماعي في بيئة المؤسسة. اعتمد قاضي القضاة الهيكلية المؤسسية في الديوان في ٢٣/٦/٢٠٢١، وصادق عليها مجلس الوزراء وديوان الموظفين في ١/٨/٢٠٢٢، وبموجب الهيكلية تمت المصادقة على إنشاء دائرة للنوع الاجتماعي.

يوجه الديوان جهده نحو تعزيز الشراكة بين الجنسين ويولي اهتماماً لتحسين مكانة المرأة باعتبارها شريكة في البناء والتنمية وتربية الأجيال. ويتعاون مع المؤسسات المحلية والدولية والنسوية من أجل تعميق وعي كافة الموظفين والموظفات فيما يتعلق بالتنافس بين الجنسين وتكافؤ فرصهم. كما يعمل وفق هذا المفهوم على تكييف برامجه وسياساته في عمليات التوظيف وبناء القدرات وتحسين عمليات الاستجابة لاحتياجات الجنسين في الديوان. ولجعل عمليات الإدماج أكثر فاعلية يأخذ الديوان بعين الاعتبار المتغيرات الحاصلة في السياق المحلي والدولي بجانب التجربة العملية لأثر القرارات المتخذة بهذا الصدد، حيث يحرص الديوان بتطوير الهيكلية الداخلية لتشمل إنشاء دائرة النوع الاجتماعي، وعمل على تشكيل فريق فني مكلف بمتابعة أعمال الدائرة، ويتولى هذا الفريق مسؤولية إجراءات إدماج النوع الاجتماعي في بيئة عمل المؤسسة وفق ما هو مبين في النشرة التعريفية.

يلتزم الديوان بمقاصد الشريعة الإسلامية، إلى جانب الالتزامات الحكومية الرسمية بتعريف الأمم المتحدة لإدماج النوع الاجتماعي، وتعترف هيئة الأمم المتحدة "إدماج النوع الاجتماعي" بأنه العملية المستمرة التي تُقيم من خلالها الآثار المختلفة لأي عمل مخطط له، سواء كان تشريعاً أو سياسةً أو برنامجاً، على كل من الرجال والنساء. تأخذ هذه العملية بعين الاعتبار اهتمامات وخبرات النساء والرجال من أجل خلق تكامل في الأدوار عند تصميم وتطبيق ومتابعة السياسات والبرامج في مختلف مجالات عمل المؤسسة. الهدف من هذا النهج هو إدخال منظور النوع الاجتماعي في جميع مستويات التخطيط وصنع القرار لتفادي عدم الإنصاف وضمان توزيع الفرص والموارد العادل بين الرجال والنساء في داخل المؤسسة.

لضمان أن تكون بيئة عمل ديوان قاضي القضاة أكثر دعماً لإدماج النوع الاجتماعي وفق الالتزامات الدولية، وبما يتماشى مع الأولويات الوطنية، وبما لا يخالف أحكام الشريعة الإسلامية في تعزيز المساواة بين الجنسين. يدعم الديوان المعرفة ويركز على دعم المهارات والمواقف التي تعزز إضفاء الطابع المؤسسي في كافة عمليات الإدماج. كما يدعم الديوان الجهود المبذولة في التشبيك بين المؤسسات على الصعيد الوطني والرسمي للتنفيذ الفعال للخطط والبرامج والمشاريع التي يتم العمل عليها في الدوائر والوحدات المختلفة.

مبادئ عامة لإدماج النوع الاجتماعي في ديوان قاضي القضاة

1

التطبيق الأكثر شمولية

يعتمد التطبيق الأكثر شمولية على نهج متكامل يتناول جميع جوانب العمل، بدءاً من السياسات والإجراءات وحتى الثقافة المؤسسية والوعي الاجتماعي، وللوصول إلى الشمولية في إدماج النوع الاجتماعي، ينبغي أن تتخذ مجموعة من التدابير الفعالة التي تعمل على تمكين جميع الأفراد بغض النظر عن جنسهم في القرارات والسياسات والبرامج والخطط والتقارير وبناء القدرات.

2

التكامل في بيئة العمل

أهمية التركيز على تطوير سياسات تدعم المساواة بين الجنسين من خلال سياسات العمل المرنة بهدف تمكين كل من الرجال والنساء من تحقيق التوازن في العمل، ومكافحة التمييز والإساءة في مكان العمل، بجانب تنوع القيادة وتطوير برامج تهدف إلى زيادة تمثيل النساء في المناصب القيادية.

3

التركيز على النتائج والأثر

أهمية التركيز ليس فقط على إدماج النوع الاجتماعي في السياسات والتخطيط، ولكن أيضاً على قياس النتائج الفعلية لتلك السياسات والخطط. هذا يعني تتبع الأثر، وتقييم كيف تؤثر تلك السياسات والخطط على تحسين بيئة العمل للنساء والرجال على حد سواء، على سبيل المثال، ارتفعت نسبة تعيين النساء في مختلف دوائر عمل الديوان في السنوات الأخيرة وازداد التمثيل النسائي في مناصب معينة في الديوان مثل تعيين النساء القاضيات والمأذونات ورئيسات الأقسام وأمورات التنفيذ، لذا يتوجب تقييم الأثر في انعكاس تلك النسب والقرارات على تحسين بيئة العمل وجودة الخدمة وتتبع الفجوات التي تعيق التقدم وتحسن فرص الإنصاف بين الجنسين.

الأهداف الرئيسية لدائرة النوع الاجتماعي في ديوان قاضي القضاة

أهداف دائرة النوع الاجتماعي تتمحور حول تعزيز المساواة بين الجنسين، وإدماج النوع الاجتماعي في جميع جوانب العمل داخل الديوان والمحاكم الشرعية على اختلاف درجاتها. تسعى الدائرة إلى ضمان أن تكون السياسات والخطط والبرامج والموازنات والممارسات المؤسسية عادلة، وشاملة، ومتوازنة، بحيث توفر فرصاً متكافئة للجميع بغض النظر عن جنسهم. تشمل الأهداف الرئيسية ما يلي:

1. تحقيق المساواة بين الجنسين في بيئة العمل

العمل على تعزيز بيئة العمل الداخلية التي تحقق الإنصاف والمساواة، سواء في التوظيف أو الترقيات أو توزيع المهام، وزيادة تمثيل النساء والفئات الأخرى الأقل تمثيلاً كالأشخاص ذوي الإعاقة في جميع المستويات الوظيفية.



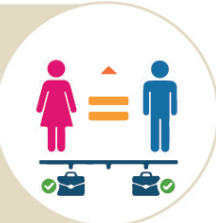
2. تعزيز القيادة النسائية والتمثيل المتوازن

تمكين النساء في المناصب القيادية، من خلال برامج تدريب وتطوير مخصصة، وتعزيز تمثيل النساء في مواقع اتخاذ القرار، وتشجيع التنوع في القيادة، وتحقيق توازن في جميع المناصب العليا.



3. تحقيق المساواة في الأدوار الوظيفية والمزايا

مراجعة الفجوات في الأدوار الوظيفية والمزايا، من خلال تحليل الفجوات المحتملة في الأدوار بين الجنسين، والعمل على تصحيحها لضمان العدالة في الأدوار والمزايا، بما يعزز الشفافية في سياسات الأدوار والمكافآت بحيث يُقِيم الأفراد على أساس الأداء والكفاءة.



3. ضمان استدامة الجهود المتعلقة بالنوع الاجتماعي

دمج النوع الاجتماعي في استراتيجيات المؤسسة، وضمان أن تكون قضايا النوع الاجتماعي جزءاً لا يتجزأ من الخطط الاستراتيجية والسياسات المؤسسية طويلة الأمد لضمان استمرار تحسين الأداء المؤسسي في قضايا النوع الاجتماعي.



4 إدماج النوع الاجتماعي في سياسات الموارد البشرية

من خلال تكامل النوع الاجتماعي في سياسات التوظيف والتدريب وتطوير الكفاءات، يعمل الديوان على خلق بيئة عمل أكثر تنوعاً وشمولية، وجذب الكفاءات من الجنسين وتوفير فرص متساوية للتقدم المهني.

5 الاهتمام بالعدالة الشاملة

في السنوات الأخيرة، توسع المفهوم ليشمل العدالة الجندرية الشاملة (Gender Justice) في جميع المجالات. هذا يعني النظر في الحواجز الهيكلية التي تمنع الوصول المتساوي للفرص والموارد، بما في ذلك الفوارق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بين الجنسين.

6 برامج التوعية والتدريب

تطوير برامج توعية وتدريب شاملة لتطوير معارف ومهارات واتجاهات الموظفين والموظفات بمفهوم النوع الاجتماعي وتطبيقاته المختلفة وخاصة في مجالات التخطيط وتقييم الاحتياجات وبناء البرامج. وفي الوقت ذاته، الالتزام بكيفية التعامل مع المفهوم على أرض الواقع وبشكل عادل في بيئة العمل. هذا يساهم في تعزيز بيئة أكثر شمولية واحتراماً لجميع الفئات.

• فريق دائرة النوع الاجتماعي في ديوان قاضي القضاة

فريق داخل المؤسسة يركز على تعزيز المساواة بين الجنسين وإدماج النوع الاجتماعي في جميع السياسات والممارسات. ويتبع الفريق لقاضي القضاة بما يُعزِّز بيئة العمل الشاملة التي تدعم المشاركة الفعالة بين الجنسين، وتضمن أن تكون لكل طواقم العمل فرص متساوية للتطوير والنجاح.

• الرؤية

يسعى الديوان من خلال دائرة النوع الاجتماعي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وضمان إدماج النوع الاجتماعي في جميع جوانب العمل. والالتزام بتحقيق العدالة والإنصاف بين الجنسين وتعزيز بيئة عمل شاملة تعترف بالتنوع وتستفيد من طاقات كل العاملين والعاملات في داخل الديوان والمحاكم الشرعية على اختلاف درجاتها.

أدوار ومسؤوليات دائرة النوع الاجتماعي في ديوان قاضي القضاة

1 المشاركة في إعداد خطة الديوان الاستراتيجية وإعداد الخطة التنفيذية للدائرة والعمل على متابعة تنفيذها

1

2 الإشراف والمتابعة على تضمين قضايا واحتياجات النوع الاجتماعي في استراتيجيات الديوان وسياساته وخطته وموازناته

2

3 الإشراف على تنفيذ الخطط والبرامج والسياسات المقررة والتأكد من سلامة تنفيذها ودقتها، والالتزام بها ورفع التقارير والتوصيات ذات الصلة لقاضي القضاة

3

4 التعاون مع الوحدات والدوائر لدعم إعداد تقارير تقييم ومتابعة تقييم الأداء في عمليات إدماج النوع الاجتماعي وقضايا المساواة بين الجنسين

4

5 إعداد التقارير الخاصة بالمساواة بين الجنسين في بيئة العمل وتوفير المعلومات والبيانات ذات العلاقة ومتابعتها مع قاضي القضاة.

5

6 تطوير نماذج ومعايير لتقييم الاحتياجات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في المؤسسة

6

7 عقد اجتماعات دورية مع الوحدات والدوائر المختلفة لمتابعة تنفيذ التوصيات والأنشطة الخاصة بالمساواة بين الجنسين في بيئة العمل.

7

8 المساهمة في مراجعة التشريعات والسياسات الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين

8

9 تمثيل المؤسسة في اللجان والشبكات والهيئات الحكومية والمحلية والدولية المعنية بمسائل المساواة بين الجنسين في بيئة عمل الديوان

9

10 التنسيق مع الجهات المتخصصة والتواصل والتعاون معها في إعداد الدراسات والبحوث المبنية على أساس النوع الاجتماعي

10

5. نشر الوعي وبناء القدرات حول النوع الاجتماعي

التثقيف حول النوع الاجتماعي، من خلال تنظيم برامج تدريب وورش عمل لتعزيز الوعي بقضايا النوع الاجتماعي بين جميع الموظفين، بما في ذلك الموروث الثقافي غير المنصف والتحيزات اللاواعية التي تعيق الوصول للفرص والمساواة بين الجنسين، إضافة لدعم المبادرات التوعوية لدعم ثقافة الشمولية والمساواة من خلال تقديم الموارد اللازمة والتعليم المستمر.



6. تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية

دعم تبني سياسات مرنة العمل، من خلال دعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية، مثل العمل المرن وساعات العمل المتغيرة، ودعم الأمهات والآباء الجدد من خلال إجازات الأمومة والأبوة.



7. رصد وتقييم التقدم نحو تحقيق المساواة في بيئة العمل

دعم استخدام مؤشرات أداء محددة لقياس التقدم في تحقيق المساواة بين الجنسين، مثل نسبة تمثيل النساء في المناصب القيادية في الديوان والمحاكم الشرعية، وفجوات مساهمات النساء والرجال في التخطيط وتولي المهام الإشرافية، ومعدلات الترقية بين الجنسين، وإعداد تقارير دورية حول نتائج السياسات المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وتقديم التوصيات لتحسين الأداء.



8. تشجيع الشراكات والمشاركة المجتمعية

التعاون مع الجهات الخارجية، وبناء شراكات مع مؤسسات حكومية ومنظمات غير حكومية ونسوية، وجهات دولية لدعم المبادرات المتعلقة بالنوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما ينسجم مع هوية الشعب الفلسطيني الدينية والثقافية.



آليات عمل دائرة النوع الاجتماعي في ديوان قاضي القضاة

تعتمد آليات العمل لفريق دائرة النوع الاجتماعي على مجموعة من الخطوات والإجراءات التي تضمن تحقيق الأهداف المتعلقة بإدماج النوع الاجتماعي وتعزيز المساواة بين الجنسين داخل الديوان. ويشمل ذلك التخطيط، والتنفيذ، والرصد، والتقييم لضمان أن تكون جميع الأنشطة والسياسات فعالة وشاملة. وفيما يلي توضيح لآليات عمل الوحدة:

1 - تحديد الأولويات والأهداف

تقوم الدائرة بتحليل للوضع الحالي داخل المؤسسة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، من خلال جمع البيانات وتحليل الفجوات الموجودة في التوظيف، وفرص التطوير، والترقيات، والتمثيل القيادي. تحديد الأولويات: بناءً على التحليل، يتم تحديد الأولويات التي يجب العمل عليها، مثل تحسين التوازن بين الجنسين في المناصب القيادية أو سد الفجوات.

2- وضع السياسات والخطط التنفيذية

صياغة السياسات، وذلك بأن تطوّر الدائرة السياسات التي تدعم المساواة بين الجنسين، مثل سياسات عدم التمييز، وسياسات تطوير القدرات، وصياغة خطة تنفيذية تتضمن الإجراءات العملية التي سيتم اتخاذها لتحقيق الأهداف، مع تحديد الجداول الزمنية والمسؤوليات.

3- التوعية والتدريب

بناء القدرات، الإشراف والمتابعة على تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لجميع الموظفين لزيادة الوعي بقضايا النوع الاجتماعي، والتأكيد على أهمية المساواة في بيئة العمل، ويشمل ذلك التدريب المستمر وتقديم تدريب منظم للقيادات والإدارات المختلفة حول كيفية تطبيق سياسات النوع الاجتماعي في القرارات اليومية.

4- تنفيذ السياسات والممارسات

التأكد من إدماج السياسات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في جميع الإجراءات المؤسسية مثل التوظيف، والمكافآت، والترقيات، وفرص التطوير المهني والإجازات لضمان أن تكون بيئة العمل شاملة وتتيح الفرص المتكافئة لجميع الفئات.

5- إدارة الشكاوى والنزاعات

آلية واضحة للإبلاغ: تطوير آليات سهلة وآمنة للإبلاغ عن التمييز والإساءة مع ضمان السرية وحماية المبلغين والتحقيق في الشكاوى المتعلقة بالتمييز والإساءة، واتخاذ الإجراءات المناسبة بسرعة لضمان عدم تكرار الحوادث.

6- رصد وتقييم الأداء

جمع البيانات وتحليلها، إذ تقوم الدائرة بجمع البيانات المتعلقة بالتوظيف، وتوزيع نسب الوظائف، والتنوع في القيادة، وتقييم مدى التقدم في تحقيق الأهداف، والعمل على تطوير مؤشرات أداء محددة لقياس مدى نجاح السياسات المتعلقة بالنوع الاجتماعي، مثل نسبة النساء في التطوير المهني والمناصب القيادية، أو مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل.

7- إعداد التقارير وتقديم التوصيات

تعدّ الدائرة تقارير دورية تسلط الضوء على التقدم المحرز في تنفيذ سياسات النوع الاجتماعي، مع تحليل الفجوات وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين بناءً على التحليل والتقييم، وتقدم توصيات لتحسين السياسات أو تعديل الاستراتيجيات لضمان تحقيق أفضل النتائج.

8- التعاون والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة

التواصل الداخلي والتنسيق مع الإدارات المختلفة داخل الديوان وخاصة دائرة الإرشاد والإصلاح الأسري لضمان تنفيذ السياسات المتعلقة بالنوع الاجتماعي بطريقة متكاملة، وتوفير الدعم اللازم لها. ويشمل ذلك التواصل مع المؤسسات الحكومية، والمنظمات غير الحكومية والهيئات الدولية التي تعنى بقضايا النوع الاجتماعي، للاستفادة من الخبرات وتبادل المعرفة.

9- التحسين المستمر والتطوير

مراجعة السياسات بشكل دوري وتحديثها وفقاً للتغيرات في البيئة القانونية أو الاجتماعية، أو وفقاً لنتائج التقييمات الداخلية، ومتابعة أحدث الممارسات والتوجهات العالمية في مجال النوع الاجتماعي، وتطبيقها بما يتناسب مع طبيعة المؤسسة وبيئتها الثقافية.

10- تعزيز المشاركة المجتمعية والمساهمة في المبادرات الخارجية

المشاركة في حملات ومبادرات تعزز المساواة بين الجنسين سواءً على المستوى المحلي أو الدولي، بما يعزز مكانة الديوان كمؤسسة داعمة للمساواة بين الجنسين، وبما ينسجم مع أحكام الشريعة الإسلامية، ويصنع تأثيراً إيجابياً خارج الديوان في مجال التعامل مع الجمهور والشركاء والمجتمع الأوسع.

شكر وتقدير

تم إنتاج هذا المنشور من قبل دائرة النوع الاجتماعي في ديوان قاضي القضاة وبدعم مباشر من سواسية ٣ المشترك: "تعزيز الوصول إلى العدالة بشكل متكافئ لجميع الفلسطينيين"، البرنامج المشترك لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة واليونسف.

إقرار

إن الآراء المعبر عنها في هذا المنشور هي آراء دائرة النوع الاجتماعي في ديوان قاضي القضاة ولا تعبر بالضرورة عن الآراء والسياسات الرسمية لبرنامج سواسية ٣ المشترك أو لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أو هيئة الأمم المتحدة للمرأة أو اليونسف أو المنظمات التابعة لهم.

يونسف
لكل طفل



هيئة الأمم
المتحدة للمرأة



سَوَاسِيَّة
SAWASYA III

البرنامج المشترك لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة واليونسف يعزز الوصول إلى العدالة بشكل متكافئ لجميع الفلسطينيين