

دراسة حول

واقع الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية قطاع غزة

”



**The reality of female academics in
academic institutions in the Gaza Strip**



CMC seeks to create sustainable community media that promotes values of democracy, human rights and equality. By siding with the marginalized groups and giving them a voice, we rely on the human rights based approach to bring their issues to the attention of all duty bearers.

مركز الاعلام المجتمعي (شركة غير ربحية) تعمل في قطاع غزة تحت ترخيص 563142827 الصادر في 14 يناير 2007. ويسعى مركز الاعلام المجتمعي لتطوير دور الاعلام في تناوله للقضايا المجتمعية، ولتعزيز قيم الديمقراطية والمساواة وثقافة حقوق الإنسان، مع التركيز على قضايا المرأة والشباب وتسلط الضوء عليها بشتى الوسائل الاعلامية وضمن المنهجية المعتمدة على حقوق الإنسان

📍 Palestine-Gaza
Khalil Alwazir St.
Alsaid building

☎ 082856690
📠 082875554
📞 0592432020
✉ cmc_press@yahoo.com
@ info@cmcgaza.ps

www.ywjournlists.org

www.ywjournlists.org

📍 فلسطين - غزة
شارع خليل الوزير
عمارة السعيد

☎ 082856690
📠 082875554
📞 0592432020
✉ cmc_press@yahoo.com
@ info@cmcgaza.ps



دراسة حول

واقع الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية قطاع غزة

غزة مايو / 0202

الباحثة الرئيسية
د. عبير عبد الرحمن ثابت

الباحثات المساعدات
د. سامية الغصين
أ. سنا بل الحمدني

 **HEINRICH BÖLL STIFTUNG**
فلسطين والأردن

" تم إنتاج هذه الدراسة بدعم من مؤسسة هينريش بل الألمانية، الآراء الواردة في هذه الدراسة تعبر عن آراء الباحثين ولا تعبر بالضرورة عن آراء مؤسسة هينريش بل الألمانية و/أو مركز الإعلام المجتمعي "

This document has been produced with the support of the Heinrich-Böll-Stiftung."

The views expressed herein are those of the author(s) and therefore not necessarily
".reflect the opinion of the Heinrich-Böll-Stiftung

الفهرس

5	تقديم
6	الملخص التنفيذي
9	مقدمة
11	المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة
12	أهمية الدراسة
12	تساؤلات الدراسة
15	استبانة الدراسة
18	صعوبات الدراسة
18	مصطلحات الدراسة
21	المبحث الثاني: قراءة تحليلية في نتائج الأدوات البحثية
22	القسم الأول: استنتاجات مقترنة بالأكاديميات
28	القسم الثاني: استنتاجات مقترنة بالمؤسسات الأكاديمية
31	القسم الثالث: استنتاجات خاصة برؤية المؤسسات الحقوقية والنسوية للأكاديميات
33	القسم الرابع: أشكال التمييز والإقصاء المبني على النوع الاجتماعي
37	المبحث الثالث: تحليل بيانات الاستبانة وتفسير نتائجها
38	التوزيع الوظيفي للأكاديميات العاملات في المؤسسات الأكاديمية
40	المهام الوظيفية التي توكلها الجامعات للأكاديميات في قطاع غزة
41	القوانين والأنظمة التي تخضع لها الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة
42	مدى التزام المؤسسات الأكاديمية بمنح الأكاديميات فرص الابتعاث والتدريب
43	السياسات العامة اتجاه الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة
44	مظاهر العنف التي تتعرض لها الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية
47	المبحث الرابع: مقترحات استراتيجية للحد من التمييز ضد الأكاديميات
48	مقترحات متعلقة بالإجراءات المطلوبة من السلطة الوطنية الفلسطينية
51	مقترحات متعلقة بالسلوكيات المطلوبة من المؤسسات الأكاديمية
52	مقترحات متعلقة بالأدوار المطلوبة من مؤسسات المجتمع المدني
53	مقترحات متعلقة بالمهام المطلوبة من الأكاديميات
55	خاتمة
56	مصادر ومراجع الدراسة
57	ملاحق





تقديم

يواصل مركز الإعلام المجتمعي (CMC) عمله مع النساء والشباب ضمن السياقات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية الخاصة بقطاع غزة، وفي ظروف جد صعبة وحساسة، في محاولة للتخفيف من أثر هذه الظروف والقضايا المرتبطة بها على كاهل فئاته المستهدفة، كما يأمل أن يفتح هذا الأمر نافذة أمل، ويُشكّل دافعاً للعمل لبناء مستقبل مُشرقٍ لهم وللأجيال القادمة.

وضمن هذا الإطار، يُنقذ مركز الإعلام المجتمعي (CMC) المرحلة الثانية من مشروع "سفراء من أجل حقوق المرأة-ساندها"، حيث تأتي دراسة واقع الأكاديميات الفلسطينية العاملات وأوضاعهن في جامعات ومعاهد قطاع غزة واحدة من أهم الأنشطة في المشروع، الذي بدأ تنفيذه في مستهل العام 2020 وتم وضع أنشطته بناءً على مخرجات وتوصيات المرحلة الأولى منه، التي نُفّذت في العام 2019، ومن خلال العمل مع الجامعات على رفع مستوى الطلاب والطالبات، الأكاديميين، والأكاديميات، وكذلك الهيئات الإدارية، حيث طُوّرت مدونة أخلاقيات وقواعد السلوك لحماية وتعزيز حقوق المرأة في المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة، ونجحنا في مركز الإعلام المجتمعي (CMC) في كسب تأييد وتوقيع مسؤولين/ات على هذه المدونة من خمس جامعات، وثلاث كليات مجتمع تعمل في جميع أنحاء قطاع غزة، بالإضافة لمشاركة جادة منهم في المؤتمر الذي عُقد في أكتوبر 2019. بحيث كانت أبرز التوصيات الصادرة عنه، هو ضرورة إعداد دراسة بحثية توثق وتناقش أوضاع وواقع الأكاديميات العاملات في المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة، وكانت هذه الدراسة تلبية وبناءً تراكمياً على نتائج المرحلة الأولى من مشروع "سفراء من أجل حقوق المرأة-ساندها".

ومن خلال هذه الدراسة التي تبين لنا أثناء إعدادها أنها الأولى من نوعها في فلسطين التي توثق وتدرس واقع الأكاديميات والصعوبات وقضايا التمييز ضدّهن على أساس النوع الاجتماعي الذي يواجهن داخل المؤسسة الأكاديمية، كجزء من السياق العام في المجتمع الذي يتعامل مع المرأة على أنها في منزلة أدنى، وإن كانت حاصلة على أعلى الدرجات الأكاديمية، يأمل مركز الإعلام المجتمعي (CMC) أن تُشكّل هذه الدراسة مدخلاً لدراسات وأبحاث أخرى تركّز على قضايا التمييز ضد المرأة سواءً في المجال الأكاديمي، أو غيره من مجالات العمل المتخصص الذي تخوضه المرأة بنديّة واقتدار، وتتسلح فيه بأعلى الشهادات والخبرات بهدف كشف هذا التمييز، ووضع النقاش والتصحيح من قبل صانع القرار في المستويات كافة، بما فيها المستوى المجتمعي.

ولا يفوتنا أن هنا أن نشكر شركاءنا في مؤسسة هينريش بل الألمانية الداعمة لجهودنا في سبيل مناهضة أشكال التمييز ضد المرأة كافةً.

أ. عندليب عدوان

مديرة مركز الإعلام المجتمعي

الملخص التنفيذي

تُركز الدراسة على واقع الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة، وتأتي كأحد الأنشطة الرئيسية للمشروع الذي ينفذه مركز الإعلام المجتمعي ضمن مشروع "سفراء من أجل حقوق المرأة-المرحلة الثانية" بدعم وشرابة مع مؤسسة (هينريش بل) الألمانية، ويهدف إلى تعزيز دور الأكاديميات وطلبة الجامعات في الدفاع عن حقوق المرأة، ومناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعي في المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة.

تتعرض هذه الدراسة بالبحث والتحليل لواقع الأكاديميات، وأوضاعهن في المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة؛ وذلك بمراجعة السياسات المتبعة في المؤسسات الأكاديمية، والتي تشمل طرق التعيين والتقاعد والترقيات والتكاليف الإدارية وغيرها، بالإضافة إلى تحديد أهم السياسات التمييزية التي تمارسها المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة اتجاه الأكاديميات المبني على النوع الاجتماعي، وتركز على مدى التزام المؤسسات الأكاديمية بالاتفاقيات الدولية، والتي تعترف بها السلطة الوطنية الفلسطينية، وتضمن حقوق المرأة ومساواتها في المناصب الإدارية حسب معيار الكفاءة، وكذلك تبحث العلاقة ما بين الأكاديميات والمؤسسات الأهلية ومؤسسات حقوق الإنسان وسبل تعزيزها، وتحاول الدراسة تقديم رؤى مركزية بطرح مجموعة من التوصيات والمقترحات الاستشرافية للنهوض بحالة الأكاديميات؛ لتمكينهن من الوصول لمواقع متقدمة في الجامعات، ولمنحهن حقوقهن وفق القوانين والاتفاقيات الدولية.

لقد حاولت الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيس: ما هي أوضاع الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة؟ وللحصول على إجابة متكاملة للتساؤل الرئيس والتساؤلات الفرعية التي ذُكرت في الدراسة، تناولت وضع الأكاديميات في خمس مؤسسات أكاديمية في قطاع غزة، هي (جامعة الأزهر، الجامعة الإسلامية، جامعة القدس المفتوحة، جامعة الأقصى، وجامعة غزة). واستخدمت الدراسة عدة أدوات بحثية كمية وكيفية وقد كانت كالتالي:

أولاً: الأدوات الكمية: الاستبانة، حيث اعتمد عليها كأداة أساسية في جمع البيانات؛ وقد صُممت الاستبانة في ضوء الأدبيات السابقة والقضايا ذات العلاقة.

ثانياً: الأدوات الكيفية: وتضمنت المجموعات المركزة، المقابلات الشخصية، دراسة الحالة.

1. **المجموعات المركزة:** حيث تضمنت مقابلات معمقة ضمن مجموعات اختيرت وفق معايير محددة للحصول على معلومات جمعية ونوعية؛ وعُقد عدد (2) مجموعات مركزة: الأولى: مجموعة مركزة في جامعة غزة، صُممت رئيس الجامعة واثنتان من عمداء الكليات الإناث، وثلاثة من عمداء الكليات الذكور، والمجموعة الثانية شملت خمس أكاديميات متفرغات وغير متفرغات من الخمس جامعات عينة الدراسة.

2. **المقابلات الشخصية:** حيث أجري عدد (20) مقابلة بمعدل (4) مقابلات من كل جامعة لأكاديميات يعملن في الجامعات الخمس، ومن خلال المقابلة بالإضافة إلى استقصاء المعلومات وتوضيح الإشكاليات، استُمع لواقعهن في المؤسسات الأكاديمية والتحديات التي تعترض عملهن، وكذلك لمقترحاتهن ووجهة نظرهن في كيفية معالجة تلك الإشكاليات

التي يعانين منها، وقد أُجريت المقابلات من خلال التواصل المباشر مع عدد منهم؛ ولكن تعذر التواصل مع بعضهنّ وجاهياً نتيجة ظروف إغلاق الجامعات بسبب جائحة كورونا؛ وعليه اضطررنا لإجراء المقابلات بطرق إلكترونية أخرى. بالإضافة إلى تلك المقابلات الشخصية مع أكاديميات، أُجريت مقابلات معمقة مع شخصيات فاعلة من المؤسسات الأهلية ومؤسسات حقوق الإنسان، حيث أُجري عدد (9) مقابلات معمقة؛ لكي يُعرّف على الأسباب والعوامل المساعدة، وكذلك الأشكال والآثار المترتبة عن العنف المبني على النوع الاجتماعي اتجاه الأكاديميات، ومدى التعاون مع الأكاديميات، وأسباب غيابهن عن العمل مع تلك المؤسسات بشكل عام.

3. دراسة الحالة: أعدت حالات دراسية لأكاديميات تعرضن للعنف المبني على النوع الاجتماعي، ومورست سياسات تمييزية وإقصائية اتجهنهن في حالات مختلفة.

وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج كان أهمها ما يلي:

- إجماع لدى أغلب الأكاديميات على أن المؤسسات الأكاديمية تلتزم بالقوانين والاتفاقيات الموقعة جزئياً؛ فعلى سبيل المثال تلتزم المؤسسات بمساواة النساء في قانون التقاعد والأجور والترقيات وذلك في حالة الأكاديميات المتفرغات، ولكنها تميز اتجاه الأكاديميات غير المتفرغات، في إجراءات التثبيت والحقوق المالية، والتكليفات الإدارية وتوزيع المساقات الدراسية.
- تدخل الأحزاب السياسية في شؤون المؤسسات الأكاديمية وتلعب دوراً أساسياً في عملية التعيين، وتوزيع المناصب الإدارية، يؤثر بشكل كبير على فرص الأكاديميات في الوظيفة، وفي الحصول على مناصب أكاديمية، خاصة إذا علمنا أن معظم الأكاديميات هن مستقلات سياسياً، وخارج الانتماء إلى الطيف السياسي الحزبي الفلسطيني.
- عدم منح الأكاديميات الفرصة للمشاركة في صنع القرار الأكاديمي في الجامعات على الرغم من حصولهن على درجات علمية عليا؛ وبذلك يُمنعن من المشاركة في الإسهام بصناعة الجيل الذي سيقود المجتمع بمؤسساته الحكومية والخاصة كافة، مما يورث لدى هذه الأجيال النظرة الذكورية، والتي تعزز عدم قدرة النساء على القيادة، وانحصار أدوارهن في تدريس المواد العلمية فقط.
- وجود تحيز وتمييز مبني على النوع الاجتماعي في توزيع المساقات، حيث تُوزّع المساقات الرئيسية والمهمّة على الأكاديميين.
- معاناة العديد من الأكاديميات من التمييز في الأقسام التي يعملن بها، خاصة في حال تولي إحداهن رئاسة قسمها، حيث يرفض بعض الزملاء الأكاديميين التعامل معها والالتزام بتعليماتها كرئيس قسم كونها امرأة؛ وعلى الرغم من العراقيل كافة التي واجهتها البعض منهن في توليهن لرئاسة الأقسام، إلا أن الأكاديميات أثبتن كفاءتهن في مناصبهن التي توليها، وسجلن نجاحات متعددة لكلياتهن بشهادة إدارة جامعاتهن.
- تواجه الأكاديميات اللواتي يتولين رئاسة لجان مثل لجنة امتحانات أو لجان مؤتمرات علمية صعوبات تحد من تسهيل مهامهن، والتعاون معهن نتيجة الثقافة الذكورية التي تسيطر على عقلية العديد من الأكاديميين الذين تترأسهم؛ ومنهم من كان يرفض التعاون معهن؛ إلا أن القلائل منهم، والمؤمنين بكفاءتهن كانوا يدعمهن لإنجاحهن.
- منع بعض الجامعات المحسوبة على تيارات وأيديولوجيات دينية الأكاديميات من تدريس الطلاب الذكور، وفي الوقت ذاته تسمح للأكاديميين بتدريس الإناث، مما يفتح المجال أمام الأكاديميين للتدريس فيها للجنسين؛ ويقلل من فرص الأكاديميات غير المتفرغات والعاملات بنظام الساعة في الحصول على فرصة عمل في تخصصهن الأكاديمي.
- ممارسة أشكال مختلفة من العنف المبني على النوع الاجتماعي اتجاه الأكاديميات، وتعرضهن للتمييز بسبب المظهر الخارجي أو المعتقد الديني أو المستوى الاجتماعي في بعض المؤسسات الأكاديمية.
- استبعاد الأكاديميات كلياً في بعض الكليات، ويستعان بهن فقط في حال لم يتوفر أكاديمي بنفس التخصص.
- إقصاء كامل للأكاديميات من مواقع صنع القرار في المؤسسات الأكاديمية؛ فلم نجد أية أكاديمية تقلدت رئاسة جامعة أو أي موقع متقدم مثل نائب لرئيس الجامعة ضمن نواب الرئيس لشؤون الجامعة الرئيسية، أو تقلدت عمادة أي كلية

- رئيسية، أما في كليات العلوم الإنسانية، فوجودهن لا يتجاوز -في الأغلب الأعم- امرأة أكاديمية واحدة، وكذلك الأمر في مجالس الأمناء، حيث لا يوجد أي امرأة أكاديمية، ويتكرر الأمر ذاته في مجالس الجامعات مع وجود من يحملن درجة الأستاذية والحاصلات على جوائز أكاديمية من جامعات مرموقة.
- افتقاد الأكاديمية للبيئة المحيطة التي تساعد على تنفيذ مهامها المزدوجة ما بين الجامعة والمنزل؛ خاصة أنها تبذل جهداً مضاعفاً داخل الجامعة وخارجها، لإتمام المهام الموكلة إليها من مسؤوليات أكاديمية وبحثية ومسؤوليات حياتية ما بين تربية أطفالها وإدارة بيتها.
- عدم إشراك المؤسسات الأكاديمية الأكاديميات في عملية إدارة أزمة كورونا، لا سيما أنّ وجودهن في مراكز صنع القرار يكاد يكون معدوماً، ويتلقين التعليمات بتطبيق نظام التعليم الإلكتروني دون استشارتهن في مدى قدرتهن على العمل بهذا البرنامج من البيت، وقد شكل هذا النمط في التعليم عبئاً إضافياً على الأكاديميات اللواتي يعملن في ظل جائحة كورونا من بيوتهن.
- عدم توجّه الأكاديميات للمؤسسات الأهلية وبخاصة النسوية وحقوق الإنسان لطلب المساعدة أو الاستشارة أو المشاركة في ورش توعوية أو ندوات؛ وكذلك عدم وجود أي توثيق لأي شكل من أشكال التعاون ما بين الأكاديميات والمؤسسات النسوية العاملة في قطاع غزة، باستثناء ما يُنفّذه مركز الإعلام المجتمعي من نشاطات تتعلق بالأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية.
- تركيز المؤسسات الأهلية عملها واهتمامها على الفئات النسوية المهمشة والمطلقات والأرامل والخريجات والشباب دون الأكاديميات التي لا تعرف عن واقعهن شيئاً، مثل أعدادهن، أو نسبة تواجدهن في الجامعات المختلفة، أو القضايا التي تواجهها في المؤسسات الأكاديمية؛ وعدم تقديمها أية استشارات قانونية خاصة بحقوقهن المنصوص عليها في القانون الفلسطيني، أو تنظيم أي برنامج تدريبي خاص بهن، وكذلك عدم توقّر أية دراسة خاصة بالتحديات والمعوقات التي تواجههن يمكن البناء عليها والعمل من خلالها.
- تفضيل الكثير من المؤسسات الأكاديمية للرجال فيما يتعلّق بالعمل الأكاديمي؛ نظراً لطبيعة دور المرأة واهتماماتها الأسرية، والإجازات التي تحصل عليها نتيجة الإنجاب والأمومة؛ وفي حال تقدّم كلا الجنسين وتساوي المؤهلات بين المتقدمين؛ يُفضّل تعيين الذكور على الإناث، ولكن في حال عدم وجود الذكور تضطر المؤسسة الأكاديمية للاستعانة بالأكاديميات لحين توفر الأكاديمي.
- تغليب الوساطة والمحسوبية عند توزيع المسافات والساعات لغير المثبتات في أغلب الجامعات، مما يؤثر على فرص الأكاديميات في العمل.
- ندرة تواجد الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية وغياهن عن مواقع صنع القرار، وخاصة منصب رئيس جامعة إلى يومنا هذا، لسببين، أولاًهما: النظرة الذكورية والموروث الثقافي والمجتمعي الذي يُقلّل من إمكانيات الأكاديمية؛ وثانيهما: الأحزاب السياسية التي تُشكّل عائقاً أساسياً أمام الأكاديميات لتولي هذا الموقع، والتي تفضل الرجال لتنفيذ أجندتها الحزبية.
- الجهل الكبير بقواعد قانون العمل الفلسطيني، والاتفاقيات الدولية المنضمة لها دولة فلسطين لدى الكثير من الأكاديميات؛ والتي كفلت حقوقهن.
- اكتفاء بعض الأكاديميات بالعمل الأكاديمي فقط وعزوفهن عن أداء العمل الإداري؛ وذلك لتخوفهن من تولى هذه المناصب، وخوض غمار هذه التجربة، ولتأثير الموروث الثقافي بما يحمله من عادات وتقاليد على حياتهن.
- عدم توقيع المؤسسات الأكاديمية عقوداً مع الأكاديميات غير المتبتات، وهو ما يفقدن حقوقهن ويجعلهن رهينة للجامعات؛ ما يمنح الجامعات الفرصة للتهرّب من الإيفاء بحقوقها المالية بعد انتهاء الفصل الدراسي مباشرة كما الأكاديميين المثبتين؛ وقد تمر عدة فصول، ولا تتقاضى الأكاديمية غير المتفرغة مستحققاتها المالية بحجة سوء الوضع المالي بالجامعة.

مقدمة

تواجه النساء في المجتمع الفلسطيني العديد من المعوقات في المجالات كافة التي تسعى لإثبات ذاتها فيها، ومن أبرز هذه المعوقات، الموروث الاجتماعي الذكوري الذي مازال يحاصر المرأة، ويمنع تطورها وتقلدها للمواقع المتقدمة في جميع المؤسسات الحكومية والخاصة التي تعمل بها، والمرأة العاملة في المجال الأكاديمي تمثل جزءاً من هذا المجتمع؛ إلا أن العمل الأكاديمي له خصوصية معينة نتيجة الأعباء المضاعفة التي تتحملها المرأة الأكاديمية، حيث يُعدّ من أصعب المهن التي تعمل بها النساء؛ لما يترتب عليه من أعباء إضافية عن المهن الأخرى، التي تحتاج إلى تروّذ معرفي متواصل وجهد دائم، وكذلك متابعة دائمة لتطور المناهج الدراسية والمشاركة في المؤتمرات العلمية ونشر الأبحاث العلمية، وعلى الرغم من أنه يُنظر للأكاديميين على أنهم الأعمق ثقافة والأشد وعياً في المجتمع، إلا أن النساء العاملات في المجال الأكاديمي واللواتي يحملن الشهادات العلمية العليا ويشاركن مع الأكاديميين في تنشئة وصياغة شخصية الشباب الجامعي الفلسطيني، يواجهن العديد من التحديات والصعوبات، أبرزها سياسة الإقصاء والتهميش اتجاههن، ممّا ينعكس سلباً على أدائهن الأكاديمي.

ونظراً للظروف الراهنة التي يعيشها العالم عموماً، وفلسطين خصوصاً، بسبب جائحة كورونا، وإعلان السيد الرئيس محمود عباس لخطة الطوارئ منذ 9/3/2020م، مما ترتب عليه تعليق الدوام في الجامعات واتباع منهجية التعليم عن بعد؛ فإن الأعباء والطلبات الأكاديمية تضاعفت على كاهل الأكاديميات لا سيما أن التعليم عن بُعد يُعدّ تجربةً حديثة لمعظم العاملين في الحقل الأكاديمي في جامعات قطاع غزة من جانب، والطلاب من جانب آخر، الأمر الذي زاد من حجم الضغوط على الكثير منهن؛ وفي المقابل فإن البقاء في البيت ضاعف من حجم الأعباء والالتزامات المنزلية عليهن من قبل أزواجهن وأبنائهن، ما ضخم من وتيرة العنف المبني على النوع الاجتماعي سواءً في الحيز الأكاديمي أو الأسري.

وتعود أهمية دراسة واقع الأكاديميات في المؤسسات التعليمية في قطاع غزة إلى ضرورة معرفة التحديات والصعوبات التي تواجههن ومدى معرفتهن بحقوقهن والتراتم المؤسسات الأكاديمية بتطبيقها وفق الاتفاقيات الدولية والقوانين الفلسطينية، وآليات الدفاع عن تلك الحقوق، وكذلك تعزز دورهن في مناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعي الموجه ضدهن، كما ترسّخ قيم العدالة والمساواة التي تساهم في وصول الأكاديميات إلى مواقع صنع القرار في المؤسسات الأكاديمية.

وحيث إنّ مركز الإعلام المجتمعي يُنفذ مشروع "سفرأ من أجل حقوق المرأة-المرحلة الثانية" بدعم وشراكة مع مؤسسة (هينريش بل) الألمانية، ويهدف إلى تعزيز دور الأكاديميات وطلبة الجامعات في الدفاع عن حقوق المرأة ومناهضة العنف ضد المرأة في المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة، فهذه الدراسة الأولى من نوعها في قطاع غزة التي ستساهم في دراسة أوضاع الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية، وفي تسليط الضوء على الإجراءات التمييزية التي تعاني منها الأكاديمية في الجامعات، والتي تؤثر على تطورهن الأكاديمي والمهني.

المبحث الأول

الإطار المنهجي للدراسة

1.1 أهمية الدراسة:

تعود أهمية هذه الدراسة إلى أنها:

- تعد الدراسة الأولى في قطاع غزة -إن لم تكن في فلسطين كلها- التي تناقش وتحلل واقع الأكاديميات وقضاياها في المؤسسات الأكاديمية والعنف المبني على النوع الاجتماعي اتجاهاً شاكلاً كافياً.
- تشكل هذه الدراسة النوعية حافزاً قوياً للمؤسسات الأهلية والحقوقية في فلسطين كلها، وليس قطاع غزة وحده، للتواصل مع الأكاديميات للاطلاع على واقعهن في المؤسسات الأكاديمية العامة والخاصة.
- تقدم هذه الدراسة مقترحات استراتيجية للحد من التمييز والعنف ضد الأكاديميات للمؤسسات المعنية الرسمية وغير الرسمية كافة، بما فيها الأكاديميات أنفسهن.

1.2 أهداف الدراسة:

- تسليط الضوء على التحديات والمعوقات التي تواجه الأكاديميات، وذلك من خلال البحث والتقصي في أوضاع الأكاديميات في قطاع غزة بمراجعة السياسات المتبعة في المؤسسات الأكاديمية؛ والتي تشمل طرق التعيين والترقيات والتكليفات الإدارية والابتعاث الخارجي وغيرها.
- تحديد أهم السياسات التمييزية التي تمارسها المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة اتجاه الأكاديميات المبنية على النوع الاجتماعي.
- التركيز على مدى التزام المؤسسات الأكاديمية بالاتفاقيات الدولية التي انضمت لها السلطة الوطنية الفلسطينية، وتضمن حقوق المرأة ومساواتها في المناصب الإدارية حسب الكفاءة.
- تبحث العلاقة ما بين الأكاديميات والمؤسسات الأهلية والحقوقية وسبل تعزيزها.
- تحاول الدراسة تقديم استراتيجيات مركزية لطرح مجموعة من المقترحات والرؤى الاستشرافية للنهوض بحالة الأكاديميات لتمكينهن من الوصول لمواقع متقدمة في الجامعات، ولمنحهن حقوقهن وفق القوانين.

1.3 مشكلة الدراسة:

تعرض الأكاديميات لأشكال متنوعة من العنف المبني على النوع الاجتماعي في المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة، ولتمييز وإقصاء وتهميش وتغيب عن المشاركة في صنع القرار في تلك المؤسسات، إضافة إلى الحد من تعيينهن ومنعهن من تقلد مناصب متقدمة في الجامعات الفلسطينية، أو المشاركة في تطوير وتحسين المسيرة التعليمية، فلم نشهد حتى الآن تعيين أي أكاديمية امرأة لمنصب رئيس جامعة سواء كانت جامعة عامة أو خاصة، إضافة إلى ندرة الأكاديميات اللواتي يُعيّن عمداء كليات أو رؤساء أقسام، حتى على مستوى مجالس أمناء الجامعات بندر وجود نساء في تلك المجالس، رغم ارتفاع نسبة حصول النساء في السنوات الأخيرة على الشهادات العلمية العليا، وحصولهن على الخبرات المهنية المختلفة، ويعد ذلك انتهاكاً واضحاً وجسيماً لحقوق الأكاديميات، رغم إعلان تلك المؤسسات الأكاديمية عن التزامها بالاتفاقيات الدولية التي انضمت لها السلطة الوطنية الفلسطينية والمتعلقة بحقوق المرأة العاملة.

1.4 تساؤلات الدراسة:

- هذه الدراسة تحاول الإجابة على التساؤل الرئيس: ما هو واقع الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة؟ وللحصول على إجابة وافية لهذا التساؤل الرئيس: تحاول الدراسة الإجابة عن مجموعة من التساؤلات الفرعية نسردها فيما يلي:
1. ما هي أهم التحديات التي تواجه الأكاديميات أثناء عملهن في الجامعات؟ وما هي سبل مواجهة تلك التحديات؟
 2. ما مدى التزام المؤسسات الأكاديمية بالمواثيق والاتفاقيات الدولية التي انضمت لها السلطة الوطنية الفلسطينية والمتعلقة بحقوق الإنسان وحقوق المرأة المدنية والسياسية والاقتصادية؟
 3. ما السياسات المتبعة في المؤسسات الأكاديمية اتجاه الأكاديميات، والتي تشمل على سبيل المثال التعيين والتمثيل الخارجي والترقيات والتقاعد وغيرها؟

4. ما هي أهم السياسات والإجراءات التمييزية التي تمارسها المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة حسب الجنس؟ ومن أهمها البعثات الخارجية وتوزيع المسابقات والقضايا الإدارية الأخرى.

5. ما طبيعة العلاقة بين النساء الأكاديميات والمؤسسات الحقوقية والنسوية؟ وكيف يمكن تعزيزها وتطويرها؟

6. كم هي نسب تقلد النساء الأكاديميات للمناصب القيادية في المؤسسات الأكاديمية؟ وما مدى مشاركة الأكاديميات في وضع السياسات الجامعية؟

7. ما هي أبرز المعوقات التي تمنع من تقلد النساء الأكاديميات مواقع متقدمة في المؤسسات الأكاديمية؟

8. ما الاستراتيجيات والخطوات المطلوبة لتمكين الأكاديميات من تقلد المناصب العليا والمشاركة في صنع القرار بالجامعات؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات تناولت الدراسة أوضاع الأكاديميات في خمس مؤسسات أكاديمية في قطاع غزة: (جامعة الأزهر، الجامعة الإسلامية، جامعة القدس المفتوحة، جامعة الأقصى، وجامعة غزة) ونظراً للظروف الطارئة التي يمر بها قطاع غزة بسبب جائحة كورونا؛ استخدمت الدراسة عدة مناهج علمية، ونُفذت من خلال استخدام عدة طرق وجاهية وإلكترونية.

1.5 منهجية الدراسة:

استخدمت منهجيات علمية متعددة من أجل الوصول إلى النتائج المطلوبة وهي على النحو التالي:

1. المنهج الوصفي التحليلي:

باستخدام هذا المنهج، جُمعت البيانات والمعلومات والإحصائيات وفق الأرقام والبيانات الرسمية حول الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية خلال الخمس سنوات الماضية، ومن خلاله حاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات المطروحة، وحللت الدراسات العلمية التي تناولت هذه القضية، وحددت أهم الجوانب التي اركزت عليها، والإخفاقات التي كان يتوجب التركيز عليها، وحاولت كشفها في هذه الدراسة وفق المعلومات المتوفرة والتي استقيت من منابعها الأساسية للوصول للحقائق.

2. منهج تحليل المضمون:

باستخدام هذا المنهج حاولت الدراسة تحليل سلوك المؤسسات التعليمية وقرارات المسؤولين فيها اتجاه الأكاديميات غير فهم وتحليل الهيكليات الإدارية التنظيمية المعمول بها في المؤسسات الأكاديمية، إضافة إلى الوثائق الجامعية الصادرة عن إدارات الجامعات، والمعيرة عن رؤية ورسالة وسياسات الجامعات، إلى جانب مدونات السلوك.

3. المنهج الاستشرافي:

بعد جمع المعلومات والبيانات اللازمة عن أوضاع الأكاديميات في الجامعات الخمس، وأهم الإشكاليات التي تواجههن، تقدم الدراسة مقترحات ذات بعد استراتيجي لحل الإشكاليات والمعوقات التي تواجه الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة، ووضّحت الدراسة مدى تأثير تلك المقترحات على أدائهن المستقبلي، ودورهن في المجتمع الفلسطيني.

1.6 أدوات الدراسة:

طرحت الدراسة أسئلة محددة تتعلق بواقع الأكاديميات وبالسياسات والإجراءات التمييزية المتبعة ضدهن؛ والتي من شأنها تغذية شعورهن بالتمييز والإقصاء والتهميش، وكذلك مقترحات من وجهة نظرهن لتعديل أو تبني أية إجراءات أو سياسات

كفيلة بمواجهة العنف الممارس ضدهن، وتلبية احتياجاتهن والارتقاء بمكانتهن، وبقدرتهن في الحصول على حقوقهن. واستخدمت الأدوات البحثية التالية:

1.6.1 مراجعة الأدبيات

روِجَت الأبحاث والدراسات الصادرة الخاصة بقضايا حقوق الأكاديميات والعنف المبني على النوع الاجتماعي الموجّه ضدهن، وتوصلت الدراسة إلى ندرة الأدبيات التي تناولت هذه القضية مباشرة، وأن الدراسات المتوفرة جميعها تتحدث عن العنف المبني على النوع الاجتماعي عموماً، ولكنها لم تسلط الضوء على قضايا الأكاديميات أو العنف الممارس ضدهن خصوصاً، وهو ما شكّل عبئاً إضافياً على الدراسة.

1.6.2 مقابلات الأكاديميات:

أُجريت (20) مقابلة بمعدل (4) مقابلات من كل مؤسسة أكاديمية؛ وكانت العينة تضم أكاديميات يعملن في المؤسسات الخمس المنتقاة: (جامعة الأزهر، الجامعة الإسلامية، جامعة الأقصى، جامعة القدس المفتوحة، جامعة غزة). ومن خلال المقابلة بالإضافة إلى استقصاء المعلومات والاستماع لمقترحاتهن ووجهات نظرهن في كيفية معالجة الإشكاليات التي يعانين منها في مؤسساتهن الأكاديمية، وأُجريت المقابلات من خلال التواصل المباشر مع عدد منهن؛ ولكن تعذر التواصل مع بعضهن وجاهياً، نتيجة الظروف الطارئ الذي أشرنا إليه آنفاً، وأُجريت المقابلة على إثر ذلك بطرق تكنولوجية أخرى.

1.6.3 المقابلات المعمقة مع المؤسسات الحقوقية والنسوية:

أُجرت الدراسة عدد (9) مقابلات مع ناشطات نسويات وحقوقيات من مؤسسات نسوية وحقوقية عاملة وناشطة في الدفاع عن حقوق الإنسان والنساء في قطاع غزة؛ والتي أفادتنا في التعرف على الأسباب الجذرية للمشكلات، ودراسة العوامل المساعدة وكذلك أشكال العنف المبني على النوع الاجتماعي اتجاه الأكاديميات في الجامعات في قطاع غزة، والآثار المترتبة عليها، ومدى التعاون بين تلك المؤسسات والأكاديميات، وأسباب غياب الأكاديميات الواضح عن التواصل مع تلك المؤسسات عموماً.

1.6.4 المجموعات المركزة "البؤرية":

شملت الدراسة مجموعات بؤرية؛ تضمنت مقابلات معمّقة ضمن مجموعة اختيرت وفق معايير محددة كونها أحد أساليب البحث الكيفي للحصول على معلومات جماعية ونوعية؛ وعُقدت عدد (2) مجموعات بؤرية؛ الأولى مجموعة مركزة في جامعة غزة، ضمت رئيس الجامعة واثنتان من عمداء الكليات الإناث، وثلاثة من عمداء الكليات الذكور، والمجموعة الثانية شملت خمس أكاديميات "يعملن بعقود دائمة، وبعقود مؤقتة، مثبتات وغير مثبتات" من الجامعات الخمس عينة الدراسة، وكان الاختيار بهذه الصورة للإجابة عن التساؤلات التي طرحتها الدراسة.

1.6.5 دراسة حالة:

قدمت الدراسة حالات لأكاديميات تعرضن لعنف مبني على النوع الاجتماعي، ومورس ضدهن سياسات تمييزية وإقصائية بأشكال مختلفة على الرغم من درجاتهن العلمية العليا وسنوات خبراتهن، والتزامهن بقوانين ولوائح الجامعة، وجهدهن المبذول في تطوير رفعة شأن جامعاتهن.

1.6.6 استبانة الدراسة¹:

بهدف الوصول إلى المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة، فقد اعتمدت الاستبانة أداةً أساسية في جمع البيانات؛ حيث صُممت في ضوء الأدبيات السابقة والقضايا ذات العلاقة، كما أُجرت الباحثة بعض المقابلات الشخصية مع القائمين على مؤسسات أكاديمية في قطاع غزة، وبعض الأكاديميات، لتحديد أهم الأبعاد التي يمكن دراستها، وفي ضوء ذلك طورت الباحثة

1 انظر إلى الملحق.

الاستبانة، وعرضتها على لجنة من الاختصاصيين والخبراء وعلى مركز الإعلام المجتمعي، وُعدلت وفُتنت فقراتها، فكانت **الاستبانة بصورتها النهائية على النحو التالي:**

1. بيانات الاستبانة:

- محور البيانات الشخصية: تكون من مجموعة متغيرات تصنيفية؛ مثل: العمر، والمؤهل العلمي، وطبيعة التوظيف، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، والمؤسسة الأكاديمية.
- المحور الثاني: التوظيف والمهام الأكاديمية؛ حيث انقسم هذا المحور إلى مجال التوزيع الوظيفي (8 فقرات)، ومجال المهام (7 فقرات).
- المحور الثالث: القانون وحقوق الأكاديميات؛ وتكون من عدة مجالات؛ مجال القانون (8 فقرات)، ومجال البعثات الخارجية والتدريب (6 فقرات).
- المحور الرابع: السياسات العامة اتجاه الأكاديميات (7 فقرات).
- المحور الخامس: العنف اتجاه الأكاديميات (8 فقرات).

كما تحققت الباحثة من صدق الاستبانة وثبات نتائجها من خلال مجموعة من الخطوات والإجراءات الميدانية؛ حيث طُبقت الإستبانة على عينة استطلاعية بلغت (35) أكاديمية، أُرِجِنَ في عينة الدراسة الفعلية؛ نظراً لصعوبة الحصول على عدد من الأكاديميات في ظل حالة الطوارئ، ولم يُجرَ أي تغيير أو تعديل في أسئلة الاستمارة التي طُبِّقت أولاً على هذه العينة الاستطلاعية.

2. مجتمع الدراسة.

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع الأكاديميات العاملات في المؤسسات الأكاديمية الخمس التي اختيرت كعينة للدراسة في قطاع غزة، وهي "جامعات الأقصى والأزهر والإسلامية والقدس المفتوحة وجامعة غزة"، وقد اختيرت

جامعة الأقصى كونها جامعة حكومية، واختيرت جامعتا الأزهر والإسلامية لأنهما جامعتان عامتان، يتوفران على أكبر عدد من الطلبة، ووقع الاختيار على جامعة غزة كونها جامعة خاصة، وجامعة القدس المفتوحة لكونها الجامعة الوحيدة في غزة التي تتبع نظام التعليم المفتوح ولها أفرع في محافظات قطاع غزة كافة.

والجدول رقم (1) يوضح خصائص مجتمع الدراسة:

جدول (1) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب المؤسسة الأكاديمية وطبيعة التوظيف:

المؤسسة الأكاديمية	أكاديمية مثبتة	أكاديمية غير مثبتة	الإجمالي
جامعة الأقصى	70	0	70
الجامعة الإسلامية بغزة	38	20	58
جامعة الأزهر - غزة	19	9	28
جامعة القدس المفتوحة	6	53	59
جامعة غزة	11	25	36
الإجمالي	144	107	251

يُبين جدول رقم (1) أن عدد الأكاديميات العاملات في المؤسسات الأكاديمية عينة الدراسة في قطاع غزة (251) أكاديمية، منهن (144) مثبتة، و(107) غير مثبتة تعمل بنظام الساعة أو نظام العقود. وقد حُصِّلت هذه البيانات من المؤسسات الأكاديمية الخمس عينة الدراسة.

3. عينة الاستبانة:

اختيرت عينة عشوائية (200 أكاديمية) من مجتمع الدراسة الأصلي (251 أكاديمية)، أرسلت إليهن أداة الدراسة إلكترونياً، فاستجابت (134) أكاديمية فقط، بنسبة استجابة بلغت (67 %)، ويوضح جدول رقم (2) خصائص عينة الدراسة.

جدول (2) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات العمر والمؤهل العلمي وطبيعة التوظيف وسنوات الخدمة والحالة الاجتماعية والجامعة:

البيان	المتغيرات	العدد
العمر	30 سنة فأقل	15
	31 – 40 سنة	40
	41 – 50 سنة	44
	50 سنة فأكثر	35
المؤهل العلمي	ماجستير	39
	دكتوراة	87
	أستاذ دكتور	8
طبيعة التوظيف	مثبتة	63
	غير مثبتة بنظام الساعة	51
	غير مثبتة بنظام العقد	20
سنوات الخدمة	5 سنوات فأقل	35
	6 – 10 سنوات	33
	11 – 15 سنة	25
	أكثر من 15 سنة	41
الحالة الاجتماعية	أنسة	42
	متزوجة	76
	مطلقة أو أرملة	16
الجامعة	جامعة الأزهر – غزة	25
	الجامعة الإسلامية بغزة	31
	جامعة الأقصى	38
	جامعة القدس المفتوحة	22
	جامعة غزة	18
الإجمالي		134

4. صدق الاستبانة:

يُقصد بالصدق، أن تُعبّر الاستبانة عن الظاهرة المُراد قياسها، وأن تكون فقراتها مفهومة، وواضحة، وموضوعية، وتتمتع بدقة لغوية، وشاملة لعوامل الظاهرة كافة، وقد تحققت الباحثة من صدق الاستبانة من خلال طريقة صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، ويتم هذا الأمر من خلال حساب معاملات الارتباط بين فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه.

5. تصحيح الاستبانة:

تمثلت أداة القياس لواقع الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية الخمس بالاستبانة، حيث بلغ عدد فقرات الاستبانة (44) فقرة تتوزع على ست مجالات رئيسة، وأعطيت كل فقرة درجات موافقة (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً).

6. ثبات الاستبانة:

ثبات الاستبانة يُعبّر عن استقرار نتائجها، وقد تحققت الباحثة من ثبات الاستبانة من خلال الطرق التالية:

أ - الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ:

تقوم هذه الطريقة على أساس احتساب معامل ألفا كرونباخ لكل مجال من مجال الاستبانة.

جدول معاملات ألفا كرونباخ لمجالات الاستبانة:

p.	مجالات الاستبانة	عدد الفقرات
1	التوزيع الوظيفي	8
2	المهام الوظيفية	7
3	القانون	8
4	البعثات الخارجية والتدريب	6
5	السياسات العامة اتجاه الأكاديميات	7
6	العنف الموجه للأكاديميات	8

ب - طريقة التجزئة النصفية:

تقوم هذه الطريقة على أساس تقسيم أبعاد الاستبانة ودرجتها الكلية إلى فقرات فردية الرتب، فقرات زوجية الرتب، واحتساب معامل الارتباط بينهما، ومن ثم استخدام معادلة سبيرمان براون لتصحيح المعامل.

6. الأساليب والمعالجات الإحصائية.

اعتمدت الباحثة على الأساليب التالية في إجراء التحليل الإحصائي:

1- الأساليب الوصفية:

استُخدم الإحصاء والأساليب الوصفية في عرض توزيع أفراد العينة، والإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة، وتمثلت الأساليب الوصفية بال تكرارات (Frequencies)، والنسب المئوية (Percent)، والمتوسطات الحسابية (Means)، والانحرافات المعيارية (Standard deviation)، والأوزان النسبية (Percentage).

2- الأساليب الاستدلالية:

لجأت الباحثة في الدراسة الحالية إلى مجموعة من الأساليب الاستدلالية مثل معاملات الارتباط؛ لحساب صدق وثبات

الاستبانة، واختبار التوزيع الطبيعي بطريقة كولمجروف سيمرونوف؛ لتحديد طبيعة واعتدالية منحني البيانات، واختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين ثلاث مجموعات فأكثر؛ لإيجاد الفروق بين تقديرات أفراد العينة تبعاً لمتغيرات الدراسة، كما لجأت الباحثة إلى اختبارات المقارنة البعدية لتحديد طبيعة الفروق.

7. جغرافية الاستبانة:

وزعت الاستبانة جغرافياً على الجامعات الخمس عينة الدراسة:

1. جامعة الأزهر: محافظة غزة + محافظة الوسطى (مقر المغرقة).
2. الجامعة الإسلامية: محافظة غزة.
3. جامعة القدس المفتوحة: الفروع الخمسة في محافظات غزة.
4. جامعة الأقصى: محافظة غزة + محافظة خانينونس.
5. جامعة غزة: محافظة غزة + محافظة شمال غزة.

1.7 صعوبات الدراسة:

لعلّ واحدة من أهم الصعوبات التي واجهت تنفيذ الدراسة تمثلت في ندرة المراجع والدراسات التي تناولت أوضاع الأكاديميات في فلسطين عموماً، وقطاع غزة خصوصاً، والظروف الاستثنائية التي صاحبت تنفيذ الدراسة فيها، والمتمثلة بجائحة كورونا وتعطيل الدوام في الجامعات كافة، والتزام الأكاديميات منازلهن، واعتماد آليّة العمل عن بعد، مما شكل عبئاً مضاعفاً عليهن وعائقاً كبيراً أمام التواصل معهن، حيث عجزت بعضهن عن التعاون معنا في إنجاز الدراسة نتيجة زيادة الأعباء الأكاديمية والحياتية عليهن.

1.8 مصطلحات الدراسة

1. النوع الاجتماعي "الجنس": يُطلق مصطلح النوع الاجتماعي "الجنس" على العلاقات والأدوار الاجتماعية والقيم التي يُحددها المجتمع لكلا الجنسين (الرجال والنساء)، وتتغير هذه الأدوار والعلاقات والقيم وفقاً لتغير المكان والزمان، نتيجة تداخلها وتشابكها مع العلاقات الاجتماعية الأخرى مثل الجنس، الدين، الطبقة الاجتماعية، العرق، اللون، وبالرغم من أن هذه العلاقات متغيرة في مؤسسات المجتمع المختلفة إلا أن جميع هذه المؤسسات تقاوم التغيير.
2. التمييز على أساس الجنس: هو أي استثناء أو تقييد أو تفضيل أو تحيّز ضد شخص ما، بناءً على النوع الاجتماعي في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية. ومع أن التمييز الجنسي يمكن ممارسته ضد الرجال والنساء، إلا أنه يمارس بشكل كبير ضد النساء والفتيات فقط. ويرتبط التمييز الجنسي بمفاهيم أخرى، مثل النظام الأبوي والصور النمطية وأدوار النوع الاجتماعي، وقد يرتبط بالاعتقاد السائد الذي يزعم أنّ جنساً معيناً متفوق جوهرياً، وأعلى شأنًا من الجنس الآخر.
3. المؤسسات الأكاديمية: إنّها بمعناها الشامل والعميق هي معقل وأصل العلوم، وتعرف بالجامعات، وتكون مؤسسة للتعليم العالي بغروعه المختلفة في جميع المجالات، وتختص المؤسسات الأكاديمية بمجالات التعليم العالي والبحوث العلمية، ومعترف بها على المستوى المحلي والدولي وتمنح درجات علمية في مجالات متعددة من التعليم الجامعي والدراسات العليا، كما تمنح العضويات الفخرية وفقاً لمعايير دقيقة حاکمة.
4. الأكاديميات: والمقصود بمصطلح الأكاديميات هو النساء العاملات بال مجال الأكاديمي في المؤسسات الأكاديمية، ويمتهنّ التدريس في البرامج التعليمية المختلفة التي تمنح الطلبة الدرجات العلمية المتعددة، وهن كالتالي:
 - أكاديميات يعملن بعقود دائمة "مثبتات" بمعنى متفرغات للعمل بالكامل في الجامعات، ويعتبرن موظفات رسميات ومعتمدات في الكادر الأكاديمي للجامعة.
 - أكاديميات يعملن بعقود مؤقتة أو بدون عقود "غير مثبتات" بمعنى غير متفرغات للعمل بالكامل، ويعملن بنظام الساعة (كل مساق دراسي يشتمل على عدد ساعات أكاديمية محددة، والساعة الأكاديمية تُقدّر بمقابل

مادي معين نظير تدريسيها)، أو غيرهن من الأكاديميات اللواتي يعملن بنظام العقد السنوي أو الفصلي في المؤسسات الأكاديمية.

1.10 محددات البحث:

الترّم بالأمور الأخلاقية كافة في هذا البحث والتي تشمل:

- استخدام المعلومات التي تم جمعها في إطار الدراسة العلمية فقط.
- المحافظة على سرية وخصوصية المعلومات من الأكاديميات اللواتي مثلن عينة الدراسة.
- تجنب حدوث أي أضرار للمشاركين والمشاركات كافة نتيجة إدلائهن برائهم/ن.
- استخدام التسجيل الصوتي أحياناً، والكتابة أحياناً أخرى للحفاظ على مصداقية نقل المعلومات من المشاركات.
- احترام حق الأكاديميات في الاطلاع على نتائج وتوصيات الدراسة.





المبحث الثاني

قراءة تحليلية في نتائج الأدوات البحثية

يُعدّ التمييز والإقصاء في العمل من أهم مظاهر الانتهاك لمبادئ حقوق الإنسان؛ الذي حرصت على منعه المواثيق والاتفاقيات الدولية كافة، وسعت جميع الأنظمة الوظيفية المعاصرة في دول العالم المتقدمة لتطبيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين، سواء عند التقدم للوظائف العامة والالتحاق بها، أو في أثناء مباشرتها والقيام بتبعاتها.

وقد كفل القانون الأساسي الفلسطيني مبدأ تكافؤ الفرص في التعيين في الوظائف، وضمن مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين الموظفين حسب فئاتهم ودرجاتهم في السلم الوظيفي. وبناءً عليه اعتمد ما جاء في الوثيقة الحقوقية للمرأة الفلسطينية¹؛ في دراسة وتحليل التحديات والصعوبات التي تواجهها الأكاديميات؛ وتعود أهمية هذه الوثيقة إلى أنها كانت نتاج عمل مؤسساتي نسوي منذ قيام السلطة الوطنية الفلسطينية عام 1994م وحتى تاريخ إصدارها أواخر العام 2017م؛ وقد اعتمدت بشكل أساس على ما أقرته وثيقة الاستقلال "بأن دولة فلسطين هي للفلسطينيين أينما كانوا؛ ويتمتعون بالمساواة الكاملة في الحقوق والواجبات"، وهي الحقوق المدنية التي يتمتع بها كل مواطن بما فيها الحقوق المكتسبة للمرأة؛ وتلك الحقوق لا يجب التراجع عنها، أو المماطلة بالالتزام بها؛ والتي كانت أهم مرتكزاتها وثيقة إعلان الاستقلال 1988، والقانون الأساسي الفلسطيني، والقوانين والتشريعات الفلسطينية. وتتضمن الوثيقة عدد من الحقوق والمبادئ القانونية، تؤكد جميعها على ضرورة منح المرأة الفلسطينية كامل حقوقها المنصوص عليها في المواثيق والاتفاقيات الدولية التي تعترف بها السلطة الوطنية الفلسطينية، والخاصة بحقوق المرأة المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية؛ والتي تشمل حقها في التوظيف والعمل والترقية والمساواة في حقوق العمل كافة.

وباستخدام منهجية وأدوات بحثية ذُكرت في الإطار المنهجي للدراسة؛ كانت الاستنتاجات التالية؛ والتي قُسمت إلى عدة أقسام:

القسم الأول: استنتاجات مقترنة بالأكاديميات

أولاً: مدى التزام المؤسسات الأكاديمية بقانون العمل الفلسطيني والاتفاقيات الدولية المنضمة لها دولة فلسطين .

"للرأة الحق في الأجر المتساوي للعمل المتساوي والمزايا الوظيفية، وكذلك لها الحق في التمتع بمعاملة متساوية للرجل داخل بيئة العمل وحققها في التمتع على قدم المساواة مع الرجل في كافة المزايا والاستحقاقات التقاعدية والضمانات الاجتماعية المؤمنة"².

انضمت السلطة الوطنية الفلسطينية للعديد من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية منذ إقامتها إلى يومنا هذا، أهمها الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتُعدّ هذه الاتفاقيات رافعة مهمة لحقوق الإنسان عموماً، ولحقوق النساء خصوصاً، وبموجب القانون الدولي تُعدّ هذه الاتفاقيات مُلزمة للجهات الموقعة عليها، ولا يجوز انتهاكها، كما أنها تُرتب التزامات واضحة على دولة فلسطين بصيانة حقوق المرأة والحفاظ على قيم العدل والمساواة ومكافحة جميع أشكال التمييز اتجاهها، وتقديم تقارير دورية توضح حالة حقوق الإنسان ومدى سعي الدولة لاتخاذ التدابير اللازمة الخاصة بالقضاء على التمييز،

وضمن المساواة للأفراد عموماً، وللنساء خصوصاً، وبما أن المؤسسات الأكاديمية تتبع سياسة وقوانين دولة فلسطين

1 الوثيقة الحقوقية للمرأة الفلسطينية، وزارة شؤون المرأة، 2017.

2 حقوق المرأة العاملة في فلسطين، منظمة العمل الدولية، 2016.

فوجبَ عليها الالتزام بتلك الاتفاقيات، ومواءمة قوانينها الداخلية الخاصة بها لتتوافق مع تلك الاتفاقيات.

وقد أظهرت نتائج المقابلات مع الأكاديميات استخلاصات متباينة، حيث أكدت أغلبية الأكاديميات على أن الجامعات لا تلتزم بتلك الاتفاقيات بالكامل، بل تلتزم جزئياً فقط؛ فعلى سبيل المثال تلتزم بمساواة النساء في الأجور وقانون التقاعد وحقوقهن المالية والترقيات حسب شروط البحث العلمي المتبعة في الجامعات؛ وإجازات الأمومة وخلافه، وذلك في حالة الأكاديميات المثبتات على قيود الجامعة؛ حيث تتساوى في هذه القضايا الإدارية بالأكاديميين، ولكنها تميز اتجاه الأكاديميات غير المثبتات تمييزاً واضحاً يبرز في إجراءات التعيين والتثبيت وحقوقهن المالية في الجامعات، والتكليفات الإدارية وتوزيع المسافات الدراسية، ولا تلتزم بالقانون الذي كفّل المساواة بين الجنسين.

"الأكاديميات غير المثبتات اللواتي يعملن بنظام الساعة في تلك الجامعات يواجهن إقصاءً وتمييزاً كبيراً في منحهن الفرصة للتدريس بالتساوي مع الأكاديميين، والعديد من العوامل تتدخل في ذلك".

ومن جهة أخرى، أكدت الأكاديميات في بعض الجامعات بأنه تمييزاً حسب الجنس يجري في قضية الأجور خاصة في الجامعات الحكومية؛ ويظهر ذلك عبر السماح بإضافة الأولاد والزوجة للأكاديميين من الذكور، في حين يُرفض إضافة الأولاد للأكاديمية؛ وقد اشتكت معظم الأكاديميات العاملات في الجامعات الحكومية من ذلك؛ علماً بأن هذا الإجراء ينتج عنه فارق كبير في الأجور بين الرجال والنساء، وفي تلك الجامعات الحكومية ثمة علاوة تسمى علاوة تطويرية للأكاديميين، تصرف للأكاديميات بقيمة أقل بكثير من الأكاديميين؛ مع العلم بأن العبء الأكاديمي متساو، وهذا الفرق الشاسع في العلاوة التطويرية يترتب عليه أن المخصصات المالية للأكاديمي من عمله تكون أعلى من نظيرته الأكاديمية، والتي تعاملها المؤسسة الأكاديمية مالياً كعزباء دوماً حتى لو كانت متروجة، وقد طالبت الأكاديميات بالمساواة مراراً ولكن دون جدوى، ذلك على الرغم من أن بعضهن مطلقات ومعيّلات لأطفالهن، أو لم يسبق لهن الزواج ومعيّلات لذويهن، إلا أن شيئاً لم يتغيّر³، وهذه الإشكالية تتعلق بقانون الخدمة المدنية الخاص بالوظيفة العمومية، بينما في جامعات أخرى مثل جامعة الأزهر أو جامعة القدس المفتوحة في قطاع غزة، يجري التعامل تساوياً بين الجنسين؛ والفارق هو الدرجة الأكاديمية فقط.

ومن خلال الإحصاءات التي حصلت عليها الدراسة، نجد أن نسبة الأكاديميات العاملات بعقود دائمة "المثبتات" ضئيلة مقارنة بعدد الأكاديميين الرجال المماثلين لهن في الوضع الوظيفي طبقاً لسجلات وزارة التعليم العالي، والتي تبلغ (14 %) من إجمالي الأكاديميين المثبتين، والجدول التالي يوضح الإحصاءات في خمس جامعات في قطاع غزة، على النحو التالي:

م	المؤسسة الأكاديمية	عدد الأكاديميات المثبتات	عدد الأكاديميين المثبتين	نسبة الأكاديميات
1	جامعة الأزهر	19	226	8 %
2	الجامعة الإسلامية	38	400	9.5 %
3	جامعة الأقصى	70	450	13 %
4	جامعة القدس المفتوحة	4	68	5 %
5	جامعة غزة	11	41	26 %

• **ملاحظة:** جدول يوضح عدد الأكاديميات المثبتات بالمقارنة مع الأكاديميين في الجامعات الخمس⁴.

3 مقابلة أكاديمية، جامعة الأقصى.

4 الكتاب الإحصائي السنوي للتعليم في محافظات غزة 2019/2020، وزارة التربية والتعليم العالي، ديسمبر 2019.

كما أكدت الأكاديميات أن التكافؤ في عدد الأكاديميات اللواتي تولين مواقع متقدمة في الجامعات مثل عمادات الكليات أو رئاسة الفروع مفقود مقارنة بالأكاديميين، على الرغم من حصول العديد منهم على درجات علمية عليا، وقد أثبتت الإحصائيات ذلك وهي على النحو التالي:

م	الجامعة	عدد الفروع أو الكليات	عمادة الكليات أو رئاسة الفروع	مجلس الجامعة
1	جامعة الأزهر	12 كلية	لا يوجد	لا يوجد
2	الجامعة الإسلامية	11 كلية	لا يوجد	لا يوجد
3	جامعة الأقصى	10 كليات موزعة في فرعي غزة وخانيونس	لا يوجد	لا يوجد
4	جامعة القدس المفتوحة	خمسة فروع في قطاع غزة	لا يوجد	لا يوجد
5	جامعة غزة	6 كليات	اثنان	اثنان

• **ملاحظة:** جدول يوضح عدد الأكاديميات في مركز صنع القرار في إدارة الجامعات حسب آخر إحصائية لعام 2019 / 2020.

ومن خلال الجدول يتضح أنه لا توجد أكاديميات في مواقع صنع القرار، ويُستبعدن كلياً، باستثناء جامعة غزة التي تعدّ جامعةً خاصة حديثة النشأة، لكنها الأعلى نسبة في تمثيل الأكاديميات في مواقع صنع القرار ضمن المؤسسات الأكاديمية الخمس عيّنة الدراسة، وذلك بسبب وجود سياسة من الإدارة تدعم الأكاديميات وتساندهن، وتعزز فرص وصولهن لمواقع صنع القرار. إن استبعاد الأكاديميات من الوصول لمواقع صنع القرار يؤكد قولهن بأن التزام المؤسسات الأكاديمية بالقانون الفلسطيني هو التزام شكليّ وصوري، فالعديد من الأكاديميات لم يتحصّلن على حقوقهن، ولم يُمنحن الفرصة للمشاركة في صنع القرار الأكاديمي في المؤسسات الأكاديمية؛ وبذلك يُمنعن من المشاركة في الإسهام بصناعة الجيل الذي سيقود المجتمع بمؤسساته الحكومية والخاصة كافة، الأمر الذي يرشّخ لدى لهذه الأجيال النظرة الذكورية المؤتمنة بعدم قدرة النساء على القيادة، وحصر دورها في تدريس المواد العلمية فقط.

ثانياً: سياسات تمييزية مبنية على النوع الاجتماعي اتجاه الأكاديميات

يتضح من خلال المقابلات التي أجريت مع الأكاديميات المثبتات أن الغالبية منهن أجمعن على أنه لا تمييز في التعامل معهن في الأقسام والكليات اللواتي يعملن بها من النواحي الإدارية، ولكن التحيز والتمييز المبني على النوع الاجتماعي يظهر جلياً في توزيع المساقات، حيث تُوزّع المساقات الرئيسة على الأكاديميين، وتوزع المساقات ذات الشَّعب بأعداد طلاب/ات كبيرة على الأكاديميات؛ ويُستخف بالأكاديميات وتسحب مساقات وجداول بعضهن لصالح الرجال الأكاديميين بسبب المجاملات والوساطات والمحسوبيات، وحين حاولت بعضهن مراجعة الإدارة لم يُنصفن، إلا أن البعض الآخر يُفضّل الصمت لمعرفةن بالنتيجة، وفي المقابل لا تجرؤ إدارة الجامعة على سحب جداول أكاديميين أو مساقات منهم -لأسباب عينا- كما يحدث مع الأكاديميات، إضافة إلى ذلك، فإن العديد من العمداء من ذوي الخلفية

"يقتضي اتخاذ كافة التدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها على أساس المساواة مع الرجل نفس الحقوق ولا سيما الحق في العمل بوصفه حقاً غير قابل للتصرف لكل البشر، والحق في التمتع بنفس فرص التوظيف، والحق في تلقي التدريب المهني، والحق في المساواة في الأجر، والحق في الضمان الاجتماعي".

بالنتيجة، وفي المقابل لا تجرؤ إدارة الجامعة على سحب جداول أكاديميين أو مساقات منهم -لأسباب عينا- كما يحدث مع الأكاديميات، إضافة إلى ذلك، فإن العديد من العمداء من ذوي الخلفية

الأيدولوجية العقائدية المتشددة غالباً، وفي جميع المؤسسات الأكاديمية يعلنون عدم رغبتهم في العمل مع النساء خاصة في حالة احتياجهم لغير المتفرغين، ويفضلون العمل مع الأكاديميين، هذا إلى جانب أن بعض الأكاديميات يعانين من تمييز في الأقسام التي يعملن بها، خاصة في حال توليهن رئاسة أقسامهن، حيث يرفض بعض الرجال التعامل معهن، والالتزام بتعليماتهن كرئيسات قسم كونهن نساء؛ أو يعمدون إلى عرقلة عملهن وإفشالهن في مهامهن؛ وعلى الرغم من جميع العراقيل التي واجهتها بعضهن في أوقات توليهن رئاسة أقسام في الجامعة، إلا أنهن أثبتن كفاءتهن في المناصب التي تبوأنها، وسجلن نجاحات متعددة لكلياتهن بشهادة إدارة جامعاتهن، وكذلك هناك منهن تولين رئاسة لجان مثل لجان الامتحانات؛ واجهن صعوبات في تسهيل مهامهن والتعاون معهن نتيجة الثقافة الذكورية التي تسيطر على عقلية غالبية الأكاديميين الذين تترأسهن؛ لدرجة أن بعضهم كان يرفض التعامل معها، وبل ولجأ إلى تقديم شكاوى بحقهن؛ ولكن في المقابل وجد من الأكاديميين المؤمنين بكفاءتهن ويُقدم لهن الدعم لإنجاحهن، ولكنهم قلائل في مجتمع أكاديمي ذكوري.

أما الأكاديميات غير المثبتات، فأكدت غالبيتهن أنهن يواجهن التمييز والإقصاء المبني على النوع الاجتماعي، وتفضل معظم الجامعات اختيار الأكاديميين بنظام الساعات عن الأكاديميات، بذريعة التزامتهن الحياتية الأخرى.

وفى إحدى الجامعات التي تتبنى أيدولوجية دينية تفصل بين الجنسين وتتبع في سياستها السماح للأكاديميين بتدريس الطالبات وتمنع الأكاديميات من تدريس الطلاب، مما يفتح المجال أمام الأكاديميين للتدريس فيها للجنسين؛ ويقلل من فرص الأكاديميات غير المثبتات والعاملات بنظام الساعة في الحصول على فرصة عمل في تخصصهن الأكاديمي، وكشفت بعض الأكاديميات أنهن يُستبعدن كلياً من بعض الكليات في بعض الجامعات، ويُستعان بهن فقط في حال لم يتوفر أكاديمي بنفس التخصص.

ثالثاً: مدى تأثير اللون السياسي في عملية التعيين وتوزيع المواقع المتقدمة

"لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات، دون أي تمييز، كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر".

"لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات، دون أي تمييز، كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر".²

التمييز في التوظيف بسبب الانتماء السياسي شائع في دول العالم الثالث، يحتكر فيه أعضاء الحزب الحاكم معظم الوظائف العامة، لا سيما العليا منها، وهذا التمييز ينطبق على المؤسسات الأكاديمية كونها تمثل جزءاً من هذه المنظومة العامة التي تورث هذا التمييز بأشكاله كافة، وقد اتضح عبر هذه الدراسة أن ثمة مشكلة تعاني منها الأكاديمية والأكاديمي على حد سواء؛ لكن تبدو أصعب بمراحل للأكاديمية، فقد اتفقت غالبية الأكاديميات المثبتات وغير المثبتات على أن اللون السياسي يلعب دوراً أساسياً في التعيين وتوزيع المناصب الإدارية، وإذا ما علمنا أن معظم الأكاديميات هن مستقلات سياسياً، وخارج الانتماء إلى الطيف السياسي الحزبي؛ فإننا نكتشف سبباً جديداً لحالة التهميش للأكاديميات في أغلب المؤسسات الأكاديمية، فثم محاباة واضحة متعلقة باللون السياسي، والعديد من التعيينات تعتمد اللون السياسي معياراً للتوظيف في هذه المؤسسات؛ مما يؤثر بشكل كبير على فرص الأكاديميات، وفي هذا الجانب تعزي بعض الأكاديميات أسباب إقصائهن وممارسة سياسة التمييز اتجاههن وعدم منحهن الفرصة في تولي مواقع قيادية في الجامعة - إلى كونهن مستقلات سياسياً، ولا تنتمي غالبيتهن إلى أي فصيل يدافع عنها ويساندها.

وفي بعض الجامعات التي تجمع بين أكثر من لون سياسي تتم عملية التعيين وتوزيع المواقع القيادية في الجامعة بالمحاصصة لإرضاء جميع الأطراف، وفي الغالب فإن هذه الأحزاب تفضل تعيين الأكاديميين متأثرة بالمروروث الثقافي والعرف والعادات التي تؤمن بقدرة الرجال على القيادة أكثر من النساء، ونتيجة هذه السياسة ندرت فرص الأكاديميات في الوصول إلى المواقع القيادية في المؤسسات الأكاديمية، وهو ما نشهده في المؤسسات الأكاديمية كافة، حسب الإحصاءات والأرقام المرفقة بالدراسة.

ويبرز شكل تمييز آخر أخطر مما سبق، ومنافٍ لكل القوانين والمواثيق والاتفاقيات الدولية، تعتمد المؤسسات الأكاديمية ويتمثل في إقصاء كامل للأكاديميات من مواقع صنع القرار؛ فبالنظر لتاريخ الجامعات في قطاع غزة كافة؛ لم تتقلد أي أكاديمية رئاسة جامعة أو رئاسة فرع جامعة أو أي موقع متقدم مثل نائب رئيس الجامعة ضمن نواب الرئيس لشؤون الجامعة الرئيسية، وكذلك لم تتقلد أي عمادة كلية ذات أهمية عالية مثل الطب أو الهندسة أو الصيدلة؛ ولكنه يحصل وإن بقدر ضئيل في كليات العلوم الإنسانية، وغالباً لا يتجاوز الأمر أكاديمية امرأة واحدة، والحال ذاته يتكرر في مجالس أمناء الجامعات، حيث لا يتضمن أية أكاديمية، وإن وجد، فلا تتجاوز الواحدة بأي حال، بل إن بعض الجامعات ترفض تواجد أي أكاديمية بمجلس الأمناء بحجة أن الاجتماعات تكون في أوقات متأخرة وبعد انتهاء الدوام، وهو ما يشكل عائقاً في وجه الأكاديميات لظروفهن الأسرية، وعليه

من الصعب تعيين أكاديميات حسب زعمهم؛ وكذلك لا وجود لأي أكاديمية في مجالس الجامعات، مع العلم أنه لدينا العديد من الأكاديميات ممن يحملن درجة الأستاذية، وحاصلات على جوائز أكاديمية من جامعات مرموقة، ولديهن تاريخ أكاديمي حافل بالإنجازات، ولكن العقلية الذكورية المتحكمة في القرار تقف حجر عثرة أمام تقدمهن لتلك المواقع،

"وقد تحدثت إحدى الأكاديميات بحرقه أن أحد طلابها بالواسطة والمحسوبية أصبح رئيس قسمها فيما بعد علماً بأن كفاءته لا تؤهله أن يتولى رئاسة قسم في الجامعة فور تخرجه".

رابعاً: التحديات المتعلقة بالنوع الاجتماعي التي تواجه الأكاديميات

يعد مبدأ المساواة في فرص العمل بين الجنسين أحد أهم المظاهر الحضارية في أي مجتمع يسعى لمواكبة الحضارات الأخرى، ويتقدم بمواطنيه نحو الأفضل، وتحرص هذه المجتمعات على الالتزام بمبادئ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز المبني على النوع الاجتماعي لما فيه من خدمة لها وللمواطنيها، كما تعمل على تذليل التحديات التي تواجه النساء، تقديراً لأدوارهن العظيمة في مجتمعاتهن.

"على الرغم من الجهود التي بذلتها الأمم المتحدة من أجل تقديم حقوق الإنسان ومساواة المرأة، فإنه لا يزال هناك تمييز واسع النطاق ضد المرأة، وهذا التمييز يشكل انتهاكاً لمبادئ المساواة في الحقوق واحترام كرامة الإنسان، وعقبة أمام مشاركة النساء، على قدم المساواة مع الرجال في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية³.

ولكن يتضح لنا من خلال المقابلات أن تحديات عديدة تواجه الأكاديمية أثناء عملها في المؤسسات الأكاديمية، أبرزها كونها أنثى في مجتمع أكاديمي ذكوري، وفي الكثير من الأحيان تفتقد الأكاديمية للبيئة المحيطة التي تساعد وتساندها على تنفيذ مهامها المزدوجة ما بين الجامعة والمنزل؛ خاصة أنها تبذل جهداً مضاعفاً داخل الجامعة وخارجها لإتمام المهام الموكلة إليها من مسؤوليات أكاديمية وبحثية، ومسؤوليات حياتية ما بين تربية أطفالها وإدارة بيتها.

وتشتكي بعض الأكاديميات من عدم الترام الجامعات بتوفير المكاتب الخاصة لهن في الجامعة والتي تشمل

أجهزة الحاسوب والإنترنت؛ وغالباً ما تجد أكثر من أكاديمية في المكتب الواحد؛ والذي يُفقدتها خصوصيتها وقدرتها على التركيز في أعمالها. أما بالنسبة للأكاديميات غير المثبتات فلا توفر لهن الجامعة أي مكان للاستراحة، أو أداء مهامهن الأكاديمية المطلوبة منهن، أو لمراجعة طلابهن، وفي بعض الأحيان يستخدمن القاعات الدراسية الفارغة للقيام بأداء مهامهن، أو لقاء طلابهن المراجعين في أمور أكاديمية وبحثية، وهو ما يسبب حرج لهن وفقدان لخصوصيتهن، وهذا ما اتفقت عليه غالبية الأكاديميات العاملات بنظام الساعة في كل المؤسسات الأكاديمية.

خامساً: أشكال العنف المبني على النوع الاجتماعي التي ازدادت في جائحة كورونا

تعتبر جائحة كورونا التي اجتاحت العالم، وأحدثت خسائر جمة في جميع القطاعات، بمثابة صراع مع عدو مجهول لم يُحدّد شكله ولم تُعرف قدراته؛ وعليه فإن هذا الصراع الصحي مع هذا العدو المجهول تتحمل نتائجه كل الفئات المجتمعية، ويتوجب منح الجنسين الفرصة المتساوية للمشاركة في صنع القرار الخاص بحمايتهم وإدارة شؤون حياتهم.

"يحث قرار 1325 الدول الأعضاء على ضمان زيادة تمثيل المرأة على جميع مستويات صنع القرار في المؤسسات والليات الوطنية والإقليمية والدولية لمنع الصراعات وإدارتها وحلها"⁴.

وقد التزمت الجامعات كافة بقرار السيد الرئيس محمود عباس بتعطيل الدراسة في المؤسسات الحكومية والجامعات لمنع تفشي فيروس كورونا في فلسطين، وللاستكمال الفصل الدراسي ومحافظةً على مصلحة الطلبة اعتمدت استراتيجية التعليم عن بعد، أو التعليم الإلكتروني أو الرقمي كما يسميه البعض؛ والذي يعمل من خلاله الأكاديميون والأكاديميات على حد سواء من خلال برامج إلكترونية اعتمدتها الجامعات؛ وتجاهلت المؤسسات الأكاديمية إشراك الأكاديميات في كيفية إدارة الأزمة، خاصة أنهن مستبعدات من مراكز صنع القرار، واقتصرت الأمر على تلقيهن التعليمات بتطبيق نظام التعليم الإلكتروني فقط دون استشارتهن في مدى قدرتهن على العمل بهذا البرنامج من البيت، وقد دربت المؤسسات الأكاديمية الكادر الأكاديمي على برامج التعليم الإلكتروني من خلال ورشة عمل واحدة فقط، وضحت فيه كيفية استخدام هذه الطرق التدريسية الجديدة، إلا أن هذا النمط في التعليم شكل عبئاً إضافياً على الأكاديميات اللواتي يعملن في ظل جائحة كورونا من بيوتهن. وخاصةً في هذا النظام التعليمي الذي تحتاج الأكاديمية فيه لتحضير المحاضرة وتسجيلها صوتياً، ومن ثم رفعها على النظام الإلكتروني الذي خصصته الجامعة؛ قبل دمج المحاضرة مع الصورة، مع الأخذ بعين الاعتبار أن المؤسسات الأكاديمية تُلزم الأكاديميات بضرورة رفع الصورة مع الصوت، الأمر الذي يتطلب معدات وموتاج ووسائط متعددة؛ هذا مع اتجاه كامل لكونها تعمل من بيتها، ويقع على كاهلها التزامات عائلية إضافية باعتبارها أم وزوجة؛ بالإضافة لكون العديد من الأكاديميات لا يملكن المهارات التقنية في استخدام التكنولوجيا للتعليم الإلكتروني أو التعليم عن بعد، لا سيما أن بعض الجامعات لم تعتمد التعليم عن بعد من قبل؛ بخلاف بعض الجامعات الأخرى التي تمتلك الخبرة السابقة في هذا النظام ولم تواجه الكثير من المشاكل.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه التجربة حديثة بالنسبة للأكاديميين والأكاديميات على حد سواء، وهي إشكالية تواجههم جميعاً، ولكن في هذه الظروف يقع العنف على الأكاديميات بشكل أكبر خاصة أنهن يعملن من البيت في ظروف استثنائية يمر بها العالم أجمع، والواجبات المطلوبة منها مضاعفة كونها أم وزوجة. بحيث يتوقع منها تأدية واجباتها كزوجها، وحماية أطفالها وطماأتهم في ظل جائحة كورونا، وتوفير الأجواء المناسبة لهم للتكيف مع الواقع الجديد الذي فرض على الجميع الالتزام بالمنزل، وفوق ذلك كله ينبغي عليها الإيفاء بكل التزاماتها الأكاديمية.

"الوعي بالحقوق أهم من المطالبة بها"

سادساً: تواصل الأكاديميات مع المؤسسات الأهلية

ساهمت المؤسسات الأهلية على نشر الوعي بين الفئات المختلفة من النساء، وركزت على عدة جوانب من خلال إجراء دراسات وأبحاث متخصصة في قضايا المرأة، وذلك للاعتقاد بأنه مهما اختلفت مكانة النساء الاجتماعية والثقافية، فإنهن يلتقن حول هدف واحد، وهو إزالة أشكال التمييز والإقصاء والاضطهاد المجتمعي كافة، الذي يقيد ويعيق وصولهن لمراكز صنع القرار، وتحصيل الحقوق بما يتناسب وكفاءتهن، ومن خلال المقابلات نجد أن معظم الأكاديميات لا يتواصلن مع المؤسسات الأهلية ولا يشاركن في أنشطتها، وغالبيتهم لم يلتقن

أي دعوات للمشاركة في ورش أو تدريب أو أي أنشطة نسوية تنفذها تلك المؤسسات، ومنهن من يعزى ذلك لانشغالهن الدائم بالمهام الأكاديمية؛ والتي لا تمنحهن الوقت الكافي للمشاركة في أنشطة المجتمع المدني، وأخريات تحمّلن المؤسسات الأهلية المسؤولية لعدم التواصل معهن، خاصة أن معظم النساء الأكاديميات غير ملّات بقانون العمل والاتفاقيات الموقعة من قبل السلطة الوطنية الفلسطينية؛ والتي تكفل حقوقهن في عملهن الأكاديمي، وبعض الأكاديميات غير المثبتات لديهن تواصل محدود مع المؤسسات النسوية، ولكنه لا يرتقي للشكل المطلوب لتأدية دورهن المجتمعي.

القسم الثاني: استنتاجات مقترنة بالمؤسسات الأكاديمية

1. مدى قبول المؤسسات الأكاديمية للأكاديميات

لم يتضمن القانون الفلسطيني أية نصوص تميّز بين الرجل والمرأة، وقد نصّ القانون على المساواة في التعيين والترقيات والحوافز لكلا الجنسين حسب الكفاءة. بالإضافة إلى نصوص قانونية تضمن مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين. وهذه النصوص تعد دليلاً على تجريم التمييز لمصلحة أحد الجنسين على حساب الآخر⁵، ولكن من خلال المجموعات المركزة؛ وخاصة التي ضمت أكاديميات غير مثبتات يتضح أن معاناتهن مضاعفة؛ إذ مازالت الثقافة الذكورية مسيطرة على عقلية الكثير من الأكاديميين، الذين ينظرون للأكاديمية على أنها غير ذات كفاءة، ولا تملك القدرة على وضع المناهج أو المشاركة في إدارة الكلية، وأن دورها يقتصر على إعطاء المحاضرة فقط؛ ولا علاقة لها بأي نشاط آخر.

ويعبر الكثير من القائمين على المؤسسات الأكاديمية هذه التفاصيل الانتباه، إذ لا يفضلون الأكاديمية للعمل، وفي حال تقدم الجنسين وتساوي المؤهلات بين المتقدمين؛ يُفضّل تعيين الأكاديميين على الأكاديميات، ولكن في ظل عدم وجود الأكاديميين الرجال تضطر المؤسسة الأكاديمية إلى الاستعانة بالأكاديميات لحين توفر الأكاديميين، ويرى البعض منهم أن الأكاديمية منافسة له وستحتل موقعه، بل يرى العديد منهم أن الأكاديمية لا ينبغي لها أن تعمل، وعليها أن تكتفي بإعالة زوجها أو والدها لها؛ وإن الرجل هورب الأسرة، وهو أحقّ منها بالعمل، وعلى هذا الأساس تُستثنى وتُقصى، وقد عانت ولم تزل تعاني العديد من الأكاديميات من هذه السياسة التمييزية.

إن في ذلك انتهاكاً صارخاً لحقوق الأكاديمية الإنسانية؛ فحرية الرأي مفقودة في المؤسسات الأكاديمية، وقد تبين أن العديد من الأكاديميات ممن يحاولن التعبير عن آرائهن أو حتى تقديم اعتراضات، يتعرضن للإقصاء، ولا يكفل أحد نفسه عناء الاستماع لآرائهن، وهنّ مجبرات في الكثير من الأحيان على تدريس المناهج الموجودة، وإن كانت قديمة، وقد أكدت معظم عينة الدراسة على تغليب الوساطة والمحسوبية عند توزيع المساقات والساعات لغير المثبتات وخاصة واسطة الأقارب، وهذه السياسة تُتبع في أغلب الجامعات، في قد لا يمتلك أولئك الخبرة الكافية، ولكن المصالح الخاصة تتفوق على مصالح المؤسسة الأكاديمية والطلبة.

5 دراسة حول المرأة في مستويات الإدارة العليا، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، 2005.

2. تفسير المؤسسات الأكاديمية حول غياب الأكاديميات عن المواقع القيادية

"تقلد المناصب والوظائف العامة على قاعدة تكافؤ الفرص"⁶... هذا النص يعني تساوي الجميع أمام القانون، ولا يجوز التمييز بينهم على أساس الجنس، ويكون التكليف وتقلد المواقع القيادية طبقاً لمبدأ تكافؤ الفرص؛ مما يعني أن يُمنح الجميع فرصاً متساوية، ويختارون وفق المعايير والشروط التي يحددها القانون، وقد تبين من المجموعات المركزة أن السبب الرئيس في ندرة تواجد الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية وغيابها عن مواقع القيادة يعود لإشكالية الوعي المجتمعي بأهمية المرأة ودورها في المجتمع، ويعزو البعض عدم شغل الأكاديميات لمواقع صنع القرار في المؤسسات الأكاديمية؛ وخاصة منصب رئيس جامعة حتى يومنا هذا إلى عاملين؛ الأول: النظرة الذكورية للأكاديمية على الرغم من أنها أثبتت نفسها في المجال الأكاديمي، وفي المهام الموكلة إليها سواء الأكاديمية أو الإدارية والموروث الثقافي والمجتمعي المستخف بقدرات الأكاديمية؛ والذي يرى أن المرأة تتحكم بها العاطفة، ولا تجيد قيادة المؤسسة الأكاديمية. والعامل الثاني: الأحزاب السياسية المسيطرة على الجامعات والتي تشكل عائقاً أساسياً أمام الأكاديميات لتولي هذه المواقع، والتي تفضل الرجال عادة لتنفيذ أجندتها الحزبية.

وقد علّل بعض الأكاديميين غياب الأكاديميات عن مواقع صنع القرار إلى عدم وجود عدد كبير من الأكاديميات يحملن درجة الأستاذية؛ التي تخولها تولي المناصب العليا، ولكن بعد البحث في الإحصاءات في تلك الجامعات وجدنا الكثير من الأكاديميات حاصلات على درجات الأستاذية ويقود كلياتهن من هو أدنى درجة علمية منهن، ولكنه يحوز درجة حزبية داعمة له. وهذا ينطبق على المؤسسات الأكاديمية كافة، ويؤكد هذه الحقيقة دليل التعليم العالي والجامعات.

3. مدى تأثير ضعف ثقافة الأكاديميات بحقوقهن على مطالبتهن بها

"يندر أن تنقلنا الكتب من الجهل إلى المعرفة، الكتب غالباً تنقلنا من الجهل إلى الوعي بالجهل، وهو الأمر الجدير بأن نعلم أنها قفزة الإنسان من الغرور إلى التواضع". **بثينة العيسى⁷**

اتضح من المجموعات البؤرية أن الكثير من الأكاديميات لا يملكن المعرفة الكافية حول قانون العمل الفلسطيني والاتفاقيات الدولية المنضمة لها دولة فلسطين؛ والتي كفلت حقوقهن؛ ويتوقع من المؤسسة الأكاديمية الالتزام بها كونها تتبع وزارة التعليم العالي الفلسطيني.

ونرى اكتفاءً من بعض الأكاديميات بالعمل الأكاديمي فقط، وعزوفاً منهن عن أداء العمل الإداري؛ وذلك لتخوفهن من تولي هذه المناصب وخوض غمار هذه التجربة، ولتأثير الموروث الثقافي والعادات والتقاليد على حياتهن، وفي المقابل نجد العديد من الأكاديميات المثبات اللواتي يشعرن بالإقصاء والتمييز المبني على النوع الاجتماعي، ويطالبن بحقوقهن ولديهن الرغبة والقدرة على خوض غمار تجربة الإدارة.

وتعزو المجموعات المركزة عدم الوعي الكافي حول القوانين والاتفاقيات الدولية إلى الأكاديميات أنفسهن اللواتي لا يملكن الثقافة القانونية اللازمة بحقوقهن الاقتصادية؛ والتي يكفلها لهن القانون والاتفاقيات الموقعة، وكذلك لغياب دور المؤسسات النسوية والحقوقية عن التواصل مع الأكاديميات؛ واتجاهلن عقد ورش للتعريف بحقوقهن وواجباتهن؛ مما أحدث الفجوة ما بين تلك المؤسسات والأكاديميات.

6 القانون الأساسي المعدل، المادة 26/4 لقانون الأساسي المعدل: هو الوثيقة الدستورية التي تنظم حقوق الأفراد وحرثهم والسلطات المختلفة للسلطة الوطنية الفلسطينية،

ونشر هذا القانون في الوقائع الفلسطينية (الجريدة الرسمية) في العدد الخاص الصادر بتاريخ 19/3/2003.

7 كاتبة مروانية كوينية.

4. المخاوف التي تواجه الأكاديميات عموماً، وفي جائحة كورونا خصوصاً.

تبيّن أن العديد من الأكاديميات يتملّكهنّ الخوف، ويكتفين بأداء المهام المطلوبة منهن ولا ترغب إحداهنّ بالمواجهة والمطالبة بحقوقها لشعورها بأنها وحدها ولا سند أو داعم لها، وتعتبر عملها في الجامعة وظيفّة تؤدي ما هو مطلوب منها دون إحساس بدورها المجتمعي الهام، وتؤكد الأكاديميات أن معظم الجامعات لا تولي أهمية كبيرة للبحث العلمي؛ فلا تخصص موازنات محددة لتشجيع الأكاديميات على البحث العلمي، وتفتقر مكتبات الجامعات للكثير من المراجع والمصادر والدوريات العلمية الحديثة التي تحتاجها الأكاديميات للبحث العلمي.

"الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء، ولا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي"

وكذلك تؤكد معظم الأكاديميات على عدم دعمهن في أية أنشطة أو دورات قد تنفذها مع الطلبة داخل المؤسسات الأكاديمية أو خارجها، وتتذرع الجامعات بالوضع المالي الصعب الذي تمر به؛ مما يقلل فرص تدريب وتنشيط الطلبة، وتؤكد الأكاديمية غير المثبتة في الجامعة؛ والتي تعمل منذ فصول بأنها لا تشعر بالأمان الوظيفي بسبب عدم وجود تطمينات من الجامعة بإمكانية تثبيتها، وقد تتفاجأ في بعض الأحيان بتثبيت أحد أقارب المتنفذين بالجامعة وتركها على سلم الساعات التي لا تكفي لمواصلاتها حسب حديثهن، وفي كثير من الأحيان قد لا تُمنح ساعات للتدريس أيضاً.

وحول ما قدمته الجامعات للأكاديميات في جائحة كورونا، فإننا نلاحظ أن الأكاديميات لم ينفردن بشيء خاص بهن وحدهن؛ حيث قدمت الجامعة تسهيلات في صفوف التعليم عن بعد لكلا الجنسين لإتمام المهام الأكاديمية مع الطلاب، وقدمت كشوفاً بأسماء كل العاملين لزيادة سرعة الإنترنت وتسهيل عملية الاتصال والتواصل في الصفوف الدراسية لإتمام المهام الأكاديمية وتسهيل التواصل مع الطلبة.

ولم تفرّق الجامعات في جائحة كورونا بين الأكاديميين والأكاديميات، ووفرت الوسائل الإلكترونية للتعامل مع الطلبة، وفي بعض الأحيان كانت تعفي الأكاديميات ممّن لديهن ظروف خاصة وأعدار من بعض المهام مثل الحضور إلى الجامعة في ظروف الطوارئ، ولكن هناك تخوف كبير وتوتر من حجم الأعباء الأكاديمية التي تواجهها الأكاديميات في التعليم عن بعد لما له من تأثيرات مختلفة على صعيد المرأة العائلي والأكاديمي.

5. غياب الحقوق في ظل غياب المساواة

حينما تغيب المساواة والمحاسبة فإن انتهاك أي حق من الحقوق الإنسانية يُعدّ جزءاً من ثقافة مجتمع يمكن التعايش والتأقلم معه والسكوت عنه، كما تزداد أشكال التمييز والإقصاء والتهميش والاستغلال والعنف المبني على النوع الاجتماعي في غياب المساواة والمحاسبة على تلك الممارسات، ولذلك لا بد من المطالبة بتفعيل القوانين والاتفاقيات الدولية الموقع عليها والمحاسبة على انتهاكها.

وتبيّن من خلال المجموعات المركزة أن المؤسسات الأكاديمية لا توقع عقوداً مع الأكاديميات غير المثبتات، وهو ما يفقدن مجموعة من حقوقهن؛ كما لا تلتزم الجامعات بإيفائهن حقوقهن المالية بعد انتهاء الفصل الدراسي مباشرة كما الأكاديميين غير المثبتين؛ وقد تمر عدة فصول ولا تتقاضى الأكاديمية غير المثبتة مستحقاتها المالية بحجة سوء الوضع المالي للجامعة، وعدم انتظام الطلبة بدفع الرسوم الجامعية؛ وقد تحتاج لوساطات ومعارف في بعض الأحيان لتعجيل الحصول على مستحقاتها المالية، يُشار إلى أن الأكاديميات كما كل النساء العاملات في القطاعات الأخرى كافة يعانين من نفس

التمييز لسنوات طويلة بسبب عدم توقيع عقود معهن تضمن حقوقهن المالية والقانونية، وتمنحهن الحق باللجوء للقضاء في حال ارتكاب أية مخالفة بحقوقهن أو فصلهن فضلاً تعسفياً.

يتضح مما سبق أن المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة لم تؤد دورها التنويري الأساسي، ولم تتمكن من إحداث تغيير في الموروث الثقافي الذي يعمل على إقصاء وتهميش المرأة؛ بل إن هذا الموروث متجذر بداخلها، وهنا تكمن خطورة غياب دورها المركزي، خاصة أنها أهم المؤسسات التي تتمثل مهمتها الرئيسة في تشكيل شخصية الشباب الجامعي، ويعد دورها رائداً من بين مؤسسات أخرى تشاركها تلك المهمة، ومن الخطأ فقدانه أو التخلي عنه، والامتنال للوضع القائم باعتباره هو الطبيعي، لتتحول شيئاً فشيئاً لتصبح جزءاً مساهماً في تكريس الثقافة الذكورية التمييزية في المجتمع.

ومن هنا يجب التنبيه لخطورة ما يجري من سياسة إقصاء وتهميش واتجاه الأكاديميات، وغياب أي مساهمة عن ذلك، وعلى الأكاديميين التنويريين الداعمين لزميلاتهم الأكاديميات أن يكشفوا هذا التمييز الممارس اتجاه الأكاديميات، وأن يناصروهن، لعل ذلك يوضح لأصحاب القرار في الأكاديميات مدى خطورة ما يجري على مستقبل الأجيال الحالية والقادمة على حد سواء.

القسم الثالث: استنتاجات خاصة برؤية المؤسسات الأهلية ومؤسسات حقوق الإنسان للأكاديميات

أولاً: توصيف مؤسساتي لأوضاع الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية

تبين في المقابلات المعمقة أن تم إجماع على أن الأكاديميات يتعرضن للعنف المبني على النوع الاجتماعي، وأن هناك حالة استفراء بالقرار من العقلية الذكورية المسيطرة على المؤسسات الأكاديمية مما أدى إلى خلل في عملية توظيف الأكاديميات وإلى إقصائهن وتهميشهن، وتأكيد آراء الأكاديميات حول أن الانتماء السياسي يلعب دوراً أساسياً في المؤسسات الأكاديمية، وهو ما يدفع لإهمال الأكاديميات والتمييز ضدهن في الفرص، وإتاحتها بطريقة متساوية، ويعتبر المجتمع أن الرجل هو رب الأسرة وهو الأحق بالتوظيف؛ ومن ثم، يوظف الذكور بنسبة أكبر من الإناث؛ وبعد هذا تمييزاً مبنياً على النوع الاجتماعي ضد النساء، وكذلك الأمر بالنسبة للتمييز في التكاليف والتي لا تقل في درجة الأهمية عن التعيين، ومن خلالها يُصار إلى مراكز نافذة في المؤسسة الأكاديمية؛ والتي لا تتم وفق معيار الكفاءة وجودة الأداء المتعارف عليه في كل مجالات العمل، ولذلك تبذل الأكاديميات جهداً مضاعفاً لإثبات ذواتهن؛ بالرغم مما يواجهنه من تنمر وإقصاء مهما حصلن على درجات علمية عليا وخبرات مهنية متنوعة.

"تواجه الأكاديميات عنفاً من نوع مختلف وتحد داخل العمل بما يتعلق بتعيينها وحصولها على درجتها الوظيفية ونظرة زملائها داخل العمل خاصة في حال منافستها في رئاسة الأقسام والجامعة وتحتاج لصراع لا نترع حقوقها.

ومن خلالها

يُصار إلى مراكز نافذة في المؤسسة الأكاديمية؛ والتي لا تتم وفق معيار الكفاءة وجودة الأداء المتعارف عليه في كل مجالات العمل، ولذلك تبذل الأكاديميات جهداً مضاعفاً لإثبات ذواتهن؛ بالرغم مما يواجهنه من تنمر وإقصاء مهما حصلن على درجات علمية عليا وخبرات مهنية متنوعة.

ثانياً: التحديات المواجهة للأكاديميات من وجهة نظر المؤسسات الأهلية ومؤسسات حقوق الإنسان

من الواضح من خلال نتائج اللقاءات مع المؤسسات الأهلية والحقوقية أن الأكاديميات يواجهن عدة أشكال للعنف المبني على النوع الاجتماعي، ويتعرضن للتمييز بسبب المظهر الخارجي أو المعتقد الديني أو المستوى الاجتماعي في بعض المؤسسات الأكاديمية، كذلك تشهد مؤسسات المجتمع المدني غياب للأكاديميات في المواقع القيادية؛ وتشكي بعض الأكاديميات من مواعيد الاجتماعات الخاصة بالعمل في أوقات غير مناسبة لظروفهن، وهذا شكل من أشكال الاعتداء على حقوق الأكاديميات المكفولة في القوانين المحلية والدولية كافة، لأن الجامعات يحكمها قانون العمل الفلسطيني ويلزم المشغل أن يحترم خصوصية النساء، ولكن هذه القوانين لا تجد على أرض الواقع تطبيقاً، ولارقابة على سلوك وأداء المؤسسات الأكاديمية.

وبذا نجد أن العنف متصل بقضيتين: الأولى الثقافة المجتمعية؛ والثانية القوانين الخاصة، وهناك قوانين غير عادلة وغير منصفة وتطبق على كل النساء في المجتمع.

ثالثاً: علاقة الأكاديميات بالمؤسسات الأهلية ومؤسسات حقوق الإنسان

من أهم نتائج الدراسة أن الأكاديميات لا يتوجّهن للمؤسسات الأهلية ومؤسسات حقوق الإنسان لطلب المساعدة أو الاستشارة أو المشاركة في لقاءات التوعية أو الندوات؛ وكذلك لا يوجد أي شكل من أشكال التعاون ما بين الأكاديميات والمؤسسات النسوية العاملة في قطاع غزة. ومن خلال الإحصاءات لم نشهد سوى حالة واحدة توجهت للهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، وهي إحدى المؤسسات الحقوقية في قطاع غزة، وقد توجهت للقضاء وكسبت القضية بقرار من المحكمة، إلا أن الجامعة لم تنفذ القرار. كما أن هناك غياب واضح من الأكاديميات عن المؤسسات الأهلية النسوية، ولا تواصل فيما بينهما من أي نوع؛ وقد يكون وراء هذا الغياب نوع مستتر من أنواع العنف، فالخشية أن المرأة الأكاديمية المشتكية تتخوف من التعرض للمساءلة من إدارة المؤسسة الأكاديمية، وقد تفقدها تلك الشكوى عملها وتُقصى بالكامل حال توجهها لتلك المؤسسات، وكذلك من المتداول بأن النساء لا يثقن بالعدالة القضائية، ولا يتوجّهن لأي جهة قضائية فيما يتعلق بالتوظيف أو الترقية أو خلافه، ويكتفين بالشكوى لمن حولهن فقط.

وفي المقابل فإن المؤسسات الأهلية "النسوية منها" تتحمل جانباً كبيراً من مسؤولية هذا الجفاء بين تلك المؤسسات والأكاديميات، ومن الواضح أن أحد أهم أسباب هذا الجفاء يكمن في أن هناك فكرة مغلوطة سائدة في المؤسسات النسوية بأن هناك نظرة تعالٍ لدى الكثير من النساء الأكاديميات اتجاه المؤسسات النسوية لأنهن يمتلكن العلم والمعرفة الكافية؛ ولا جديد في المؤسسات النسوية قد يُضاف إليهن في هذا المجال، وهذه في الحقيقة -وإن كانت فكرة مغلوطة- إلا أنها قد تنطوي على جانب كبير من المنطق؛ لكنها تعكس جانباً هاماً من القصور في عمل تلك المؤسسات: التي كان من المفروض عليها متابعة أوضاع المرأة في المجتمع بتجرد ومهنية بعيداً عن أية انطباعات مسبقة، مما يستلزم بالضرورة بحثاً مهنيّاً وموضوعياً لواقع الأكاديميات.

ولو افترضنا صحة تلك الفكرة المغلوطة أعلاه؛ فهل يعفي ذلك المؤسسات النسوية من التواصل مع أولئك الأكاديميات للاستفادة من نجاحاتهن الأكاديمية وإبراز تجاربهن ونشرها للمجتمع؟ لأن ذلك بالضرورة يصب بالأساس في تمكين ودعم دور المرأة في المجتمع وفي حشد قوى المجتمع في نضالها ضد التمييز والإقصاء، إلا أن ذلك لا يعني أن الأكاديميات لسن ملومات في حالة الجفاء تلك، بل يتحملن جانب من المسؤولية في هذا الصدد، وفي الحقيقة إن المؤسسات النسوية ركزت عملها واهتمامها على الفئات النسوية المهمشة والمطلقات والأرامل والخريجات والشباب وقطاعات نسوية أخرى؛ ولم تقترب من قضايا الأكاديميات أو أعدادهن أو نسبة تواجدهن في الجامعات المختلفة أو القضايا التي تواجهها أو حجم التمييز والعنف الذي يتعرضن له في المؤسسات الأكاديمية؛ وكما لم تقدم أية استشارات قانونية خاصة بحقوقهن المنصوص عليها في القانون الفلسطيني، ولم تحاول أي مؤسسة نسوية تنظيم أي برنامج تدريبي خاص بهن، كما لا تتوفر أية دراسة خاصة بواقعهن وبالتحديات والمعوقات التي تواجههن يمكن البناء عليها والعمل من خلالها؛ باستثناء هذه الدراسة التي يُشرف عليها مركز الإعلام المجتمعي، وهو أول من بادر بالتوجه للعمل مع الأكاديميات من المؤسسات الأهلية والنسوية.

إن حالة الجفاء بين الأكاديميات والمؤسسات النسوية المدافعة عن حقوق المرأة إنما يعكس في الحقيقة قصوراً لدى المرأة عموماً، في تشخيص وفهم مشكلة التمييز ضدها بالأساس، وهذا يؤدي إلى تأخر إدراكها للمشكلة حتى تصطدم بإجراء مادي تشعر من خلاله أن تمييزاً ما يحدث ضدها لكونها امرأة؛ لأنه في كثير من الأحيان لا تدرك الأكاديميات أن ثمة تمييز عام يستهدفهن جميعاً قائم بالأساس على النوع الاجتماعي، بل قد تعتبر مشكلتها مشكلة شخصية، وهذه الحالة من فقد التضامن النسوي هي في الواقع انعكاس لعدم فهم ماهية التمييز المبني على النوع الاجتماعي، وربما يرجع ذلك في الأساس لطبيعة الثقافة المجتمعية السائدة التي تعج بكثير من أنماط التمييز المجتمعي على الأصعدة كافة، وهو ما يجعل من التمييز عموماً، والتمييز ضد المرأة خصوصاً أمراً طبيعياً لا يدعو للاستغراب أو الاستهجان؛ خاصة وأن التمييز ضد المرأة قد يبرّر في كثير من الأحيان بالاستناد إلى تفسيرات عقائدية تؤثر بقوة في الموروث الثقافي والديني في المجتمع؛ وهو ما قد يجعل أي امرأة غير قادرة على إدراك ما هو تمييز يستدعي منهار فضه والثورة عليه.

وتبدو مهمة غاية في الصعوبة تلك التي يُراد فيها التفريق بين ما هو تمييز، وما هو أمر طبيعي في مجتمعاتنا العربية ذات الموروث الثقافي، ويقع على عاتق المؤسسات الأهلية وبخاصة النسوية منها والأكاديميات على حد سواء ضرورة التواصل فيما بينهما وصولاً إلى تعميق التعاون وإنشاء جسم أو إطار أكاديمي نسوي يكون نراعاً وعوناً لتلك المؤسسات النسوية، لتكون هذه المؤسسات داعمة ومساندة لهذا الجسم في نضال النساء ضد التمييز الواقع عليهن في جميع المجالات في المجتمع كافة.

القسم الرابع: أشكال التمييز والإقصاء المبني على النوع الاجتماعي

هذا القسم يستعرض حالات واقعية لأكاديميات عانين من التمييز والإقصاء في مؤسساتهن الأكاديمية، واستُخدم أسلوب دراسة الحالة من منظور تحليلي كونه أكثر الطرق البحثية التي تتناول جوانب الحالة كافة، وتوظف المنهج التاريخي والوصفي والمقابلة والاستبيان ومقاييس التقدير وتعمل على تطوير الأفكار التي تقود إلى النتائج والتساؤلات المراد الإجابة عنها.

1. الإقصاء المبني على النوع الاجتماعي

كما يحدث في أي مؤسسة حكومية أو خاصة قد يتعرض العاملون لمشاكل وتحلّ وفق القانون المعمول به، ولكن هنا كانت القضية مختلفة: الأكاديمية (أ.ز) والتي تعمل في الجامعة منذ عشرين عاماً في برنامج البكالوريوس والماجستير، وألفت كتابين، أحدهما يُدرّس في الجامعة لمدة أحد عشر عاماً دون أن يكون له مؤلف يناظره في قيمته العلمية.

وتقدمت هذه الأكاديمية للحصول على الترقية؛ والتي كان من شروطها تقديم عدد من الأبحاث لأخذ الدرجة العلمية؛ ولغرض الترقية اتفقت الأكاديمية (أ.ز) مع زميل لها أن يقدموا بحثاً مشتركاً، واتفقا على أن يستعين زميلها بفصل من كتابها بعد ترجمته وإضافته لبحثهما المشترك، وبالفعل تم ذلك وقدمت تسعة أبحاث وكتاب لاستكمال إجراءات الترقية؛ وحصلت على درجة أستاذ مشارك؛ وبعد عامين من حصولها على الترقية حوّلت للجنة تحقيق؛ التي أخبرتها حينها أن بحثها المشترك مع زميلها والمترجم للغة الإنجليزية كان مسروقاً؛ حيث لم تدم جلسة التحقيق معها إلا عشر دقائق، لم تمنح فيها الفرصة الكافية للدفاع عن نفسها، وفي اليوم التالي ذهبت للجامعة وعلمت أن اللجنة قررت معاقبتها وسحب الدرجة العلمية منها وإنهاء خدماتها من الجامعة؛ وتوجهت للهيئة المستقلة لحقوق الإنسان والتي وجهتها بدورها للقضاء، وبالفعل رفعت قضية على الجامعة وحضر الدكتور المشارك لها في البحث وأدلى بشهادته في المحكمة بأن الأكاديمية (أ.ز) لا علاقة لها بما حدث ولا تعلم عنه شيئاً، وأنه هو من أرسل البحث للتحكيم في الخارج وترجمته للغة الإنجليزية، وهي لا تجيد اللغة الإنجليزية بطلاقة، الأمر الذي دعاها للاكتفاء بالنقطة بزميلها.

وهنا نود الإشارة إلى أن العرف السائد في الشراكة البحثية في الجامعات أنه يحق للباحث الأول إعادة الصياغة مع الاحتفاظ بالمضمون؛ وفي هذا البحث المشترك مع زميلها كانت هي بمثابة باحث ثانٍ؛ وهو ما يعني بديهيًا أنها لا تتحمل المسؤولية القانونية عن الدقة العلمية للبحث بالقدر الذي يتحمله شريكها الأكاديمي الباحث الأول.

وبعد أن برأها زميلها أمام المحكمة وكذلك لجنة التحقيق التي استدعت للشهادة ولم تقنع المحكمة بحديثها، وبناءً على هذه المعطيات كسبت القضية على الجامعة وبُزَّت ساحتها من التهمة المنسوبة لها، وصدر قرار قضائي ببراءتها، ولكن الجامعة لم تلتزم بقرارات القضاء ولم تأخذ بها، وبعدها توجهت الأكاديمية للنائب العام لمطالبة الجامعة بمنحها حقها وإعادة ربحها العلمية إلا أن الجامعة ما زالت تماطل وترفض الانصياع لأحكام القضاء، ولم تتوقف الجامعة عند ذلك، بل توجهت بالشكوى للنيابة التي أثبتت زيف كلامهم ورفضت شكواهم، وحاولت الجامعة الضغط عليها للتوقف عن الذهاب للقضاء ولكنها رفضت ذلك، وما زالت إلى تاريخه تبحث في أروقة القضاء على حقها وتعويضها عن التشويه والعنف المعنوي الذي تعرضت له. وتجدر الإشارة إلى أنه حسب شهادة الأكاديمية صاحبة القضية أنها قد واجهت العديد من المشاكل مع إدارة الجامعة لاختلافها معهم في قضايا أيديولوجية وفكرية، ولم تكن تتسجم مع توجهاتهم ونظرتهم الذكورية للنساء، وعلى صعيد آخر تقول الدكتورة (أ.ز) أن هناك اتهامات اتجه أكاديميين بسرقة أبحاث وارتكاب مخالفات إدارية وأكاديمية ولم تتخذ الجامعة ضدهم أي إجراء عقابي، بل على العكس كوفئوا بالترقية، لأسباب حزبية ولوجود داعمين لهم في الجامعة أو خارجها.

وتختتم حديثها بجملة: "حقي سأخذه مهما حدث وما زالت قضيتي تراوح مكانها رغم حصولي على قرار من المحكمة، ولومي على المؤسسات الحقوقية التي توجهت لها ولم تقف بجانبني بالشكل المطلوب" الأكاديمية أ.ز.

2. التمييز المبني على الانتماء السياسي

تميز بعض المؤسسات الأكاديمية سياسيا وأيديولوجيا، وتحاول تهميش وإقصاء كل من لا يتبع لأيديولوجيتها وفكرها السياسي، وهنا نستعرض قضيتان لاثنين من الأكاديميات تعرضتا لهذا النوع من التمييز، وفي جامعتين مختلفتين.

1- قضية الأكاديمية (ل.ز): وهي أكاديمية متفوقة وعملت لمدة أربع سنوات بنظام الساعة وفصل واحد بنظام العقد المؤقت في تلك المؤسسة الأكاديمية التي تتميز بأيديولوجية سياسية معينة، ولم تكن تنتمي حزبياً ولا فكرياً لتلك الأيديولوجية، ولكن المؤسسة كانت بحاجة لتخصصها، وكان قد أعلنت وزارة التربية والتعليم عن منح دراسية لاستكمال الدكتوراه؛ وجميع الشروط تنطبق عليها؛ وقدمت أرفاقها للمؤسسة الأكاديمية التي تعمل بها؛ والتي بدورها من المفروض أن ترسل ملفها إلى وزارة التعليم العالي؛ ولكن الجامعة كان لها رأي آخر، وهو أن تكون الفرصة لأكاديمي تابع لأيديولوجيتها الحزبية وليس الأكاديمية؛ على اعتبار أن إعلان الوزارة كان يمنح فرصة لشخص واحد فقط، وعليه فقد أرسلت الجامعة ملف الأكاديمي، ولم ترسل ملف (ل.ز) وعندما راجعت الأكاديمية (ل.ز) العمادة بالجامعة وطالبت بحقها تراجعت الجامعة حينها خوفاً من شكوى الأكاديمية لوزارة التعليم العالي، وأرسلت ملفها للوزارة؛ والتي اختارت بدورها ملف الأكاديمية (ل.ز) وابتعثت إلى جامعة بجمهورية مصر العربية لاستكمال الدكتوراه وبموافقة الجامعة؛ والتمت الأكاديمية (ل.ز) بالمدة القانونية المسموح بها وهي ثلاث سنوات، ثم عادت إلى الجامعة ولم يُجدد عقدتها بحجة أزمة مالية تمر بها الجامعة، وعُين عدد من الأكاديميين من نفس الفصيل السياسي بدلاً منها بعد أن استبعدت، ومن المهم العلم أن من مارست هذا التمييز عليها كانت أكاديمية تنمرت عليها بفضل فصليها السياسي في الجامعة.

2- قضية الأكاديمية (ع.ص): وتحمل درجة أستاذ دكتور وتعمل في مؤسسة أكاديمية منذ أكثر من 25 عاماً ساهمت في رفعها وتطويرها، وكُلفت بالكثير من المهام الإدارية التي أدتها بطريقة أشادت بها إدارة الجامعة، وعملت في العديد من اللجان بالجامعة الخاصة بالامتحانات والمناهج والمؤتمرات العلمية، وشغلت رئيس قسم لأكثر من مرة؛ وفي كل مرة يُشكل مجلس

الجامعة تتفاجأ بأن من يُعيّنون عمداءً للكليات المختلفة هم أقل منها درجة علمية، وفي المرة الأخيرة لم يمضِ على عميد كليتها سوى مدة بسيطة؛ ولكن بسبب انتمائه لفصيل معين كلف بعمادة الكلية، وفي حادثة أخرى عُيّن أحد طلابها مسؤولاً عنها؛ علماً بأنه كان من أضعف الطلاب في الكلية، ولكن انتماءه لفصيل معين كان واسطته بالتعيين والترقية.

3. التمييز المبني على الوساطة والمحسوبية

تتفشى الوساطة في الكثير من المؤسسات ولكن وجودها في المؤسسات التعليمية يُعدُّ مؤشراً خطيراً لما لهذه المؤسسات من دور مركزي في تنشئة الشباب المعوّل عليهم قيادة المجتمع، وهنا نستعرض قضايا أكاديميات تعرّض لهذا النوع من التمييز.

1. قضية الأكاديمية (س.ط): تعمل منذ ست سنوات في الجامعة بنظام الساعة، وتفرض عليها وعلى غيرها إحضار طلاب للتسجيل بالجامعة؛ وهو إجراء يتنافى مع كل القوانين الأكاديمية والأخلاقية، ورغم ذلك فإن الأكاديمية (س.ط) التزمت بشروط الجامعة وبكل سياساتها، ولم تذهب لجامعات أخرى حتى تمنح كل وقتها لهذه الجامعة؛ ولكن عند التعيين والتنبيت تستثنى وزميلاتها، ويتم اختيار الأقارب والأصدقاء للمتفذين في الجامعة دون اعتبار لمعايير المهنية والكفاءة. والأهم من ذلك كله أن مدير الفرع الذي عملت به لم يكن يحمل درجة علمية عليا؛ ولكن كان لديه أقارب في المؤسسة الأكاديمية، وقُدّمت الكثير من الشكاوى في حقه، حتى أنهيت خدماته في الجامعة أخيراً.

2. قضية الأكاديمية (ن.ع): هي الوحيدة بتخصصها، وهي قادمة من الولايات المتحدة الأمريكية وتركت فرصة عمل في أمريكا للعودة لخدمة أبناء وطنها، وقدمت طلبات للتوظيف في عدة جامعات، وعملت بنظام الساعات في إحدى الجامعات بكلية الطب؛ ولكنها واجهت الكثير من سياسة التحقير حسب وصفها وتدخلات في شأنها الخاص وفي مظهرها الخارجي؛ وقد تعامل معها بعضهم على أنها تشكل تهديداً لهم، مما أدى بهم إلى افتعال المشاكل لها حتى استبعدت، ومن أهم التحديات التي واجهتها سياسة القمع الدائم لها ولرأيها وتسخيف ما تطرحه من أفكار أو مقترحات لتطوير طرق التدريس حسب المعايير العالمية؛ ودائماً ما كانوا يشيرون إلى أن ما هو بأميركا مختلف عما هو بغزة؛ وأنه لا تصح المقارنة بين النظامين، وهو ما دفعها فيما بعد إلى العزوف عن المشاركة في تقديم المقترحات والراء التي ترفع من شأن التدريس في المؤسسة الأكاديمية، وفي حين لا يُقْمَع أي أكاديمي حينما يقدم آراؤه، ولم يوقّع عقد عمل معها للتدريس في الجامعة، بل ماطلت الجامعة بمنحها استحقاقاتها المالية بذريعة العجز المالي الذي تعاني منه الجامعة.

3. قضية الأكاديمية (م.ش): وهي موظفة إدارية في إحدى إدارات الجامعة التي تعمل فيها منذ أكثر من خمسة عشر عاماً، خلال هذه المدة استكملت دراستها العليا حتى حصولها على درجة الدكتوراة في تخصصها؛ والذي تدرّس بعض مساقاته في نفس الجامعة وتمارس مهامها الإدارية في الوقت ذاته، وتطالب الأكاديمية منذ حوالي ست سنوات وهو تاريخ حصولها على درجة الدكتوراة باعتمادها ضمن الكادر الأكاديمي في الجامعة ونقلها من وظيفتها الإدارية أسوة بزملاء لها كانوا موظفين إداريين وحصلوا على درجة الدكتوراة بعد حصولها هي على درجة الدكتوراة بفترة، ونُقلوا للكادر الأكاديمي، ورغم وعود إدارة الجامعة المتكررة بأحقية الأكاديمية في نقلها للكادر الأكاديمي أسوة بزملائها إلا أنها لم تُنقل حتى تاريخ هذه الدراسة، وقد تظلمت الأكاديمية كثيراً خلال تلك الفترة لإدارة الجامعة ورؤسائها دون جدوى.



المبحث الثالث

تحليل بيانات الاستبانة وتفسير نتائجها

تناولت الدراسة من خلال هذا المبحث أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها من خلال الدراسة الميدانية؛ حيث جرت الإجابة عن أسئلة الدراسة وتفسير النتائج المتعلقة بكل سؤال.

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها:

ينص السؤال الأول على: "ما واقع التوزيع الوظيفي للأكاديميات العاملات في المؤسسات الأكاديمية؟"

جدول (1) لفقرات التوزيع الوظيفي

النسبة المئوية %	البيان	p.
87.44	تجري عملية التوظيف بناءً على الانتماء السياسي	1
71.42	تفضل الجامعة توظيف الذكور في نظام الساعات	2
64.74	تفاضل الجامعة في توزيع المساقات الدراسية حسب الجنس	3
62.44	تعطى أولوية التوظيف للأكاديميات غير المتزوجات	4
55.52	تُسبغ الأكاديميات في بعض الكليات	5
50.26	تكلف الجامعة أكاديميات لرئاسة لجان امتحانات	6
47.30	تضمن الجامعة إجراءات توظيف مساوية بين الرجال والنساء.	7
31.02	تتواصل الأكاديمية مع المؤسسات النسوية للمطالبة بحقوقها	8

يتضح من الجدول (1) أن الفقرة التي تنص على (تجري عملية التوظيف بناءً على الانتماء السياسي)، حصلت على وزن نسبي (87.44%)، وهذا يدل على أن المؤسسات الأكاديمية تأخذ بعين الاعتبار الانتماء السياسي في عمليات التوظيف والتوزيع الوظيفي، ولعل ذلك يرجع إلى أن المؤسسات الأكاديمية مسيئة، إضافة إلى أن ظروف الانقسام الفلسطيني أثرت على طبيعة هذه المؤسسات، وجعلها تتجه نحو توظيف ألوان سياسية دون أخرى.

وأن الفقرة التي تنص على (تفضل الجامعة توظيف الأكاديميين الرجال في نظام الساعات)، حصلت على وزن نسبي (71.42%)، وهذا يرجع إلى الثقافة الذكورية في المجتمع الفلسطيني، إضافة إلى عوامل أخرى؛ والتي من أهمها أن التوظيف بنظام الساعة هو توظيف مربح للجامعة يتعامل فيه المحاضر كما لو كان محاضراً مئباً من جهة المسؤوليات والاعباء المطلوبة منه؛ ولكن من حيث الحقوق والمخصصات المالية والمميزات التي يتمتع بها المحاضر المئب فلا نصيب له من هذا، وعليه فإن رؤية الجامعة للتوظيف في نظام الساعة تكمن في معادلة استهلاك كامل الجهد الممكن من المحاضر مقابل أقل الأجور، ولما كان الوضع كذلك فإن توظيف الأكاديميات في هذا النظام سيكون محققاً بالكثير من احتمالات عدم تحقق المعادلة سابقة الذكر، نظراً للظروف التي تتعلق بطبيعة المرأة وتركيبها الجسدية، بحيث يمكن أن تضطر الجامعة لمنحها إجازات بسبب حمل أو ولادة؛ وهو ما يعني انهيار المعادلة غير المترنة أخلاقياً أعلاه؛ فالعمل بنظام الساعة يعدُّ من الأعمال الأكاديمية المرهقة، وإقرار 71% من الأكاديميات بأنه ثمة تمييز ضد المرأة في الاختيار بين الأكاديميات والأكاديميين، إنما يدل على أن تلك الظاهرة باتت واضحة لجميع الأكاديميات، وهذا يكشف بوضوح أن هذا الظاهرة تحولت إلى سياسة ممنهجة للمؤسسات الأكاديمية.

كما حصلت الفقرة التي تنص على (تفاضل الجامعة في توزيع المساقات الدراسية حسب الجنس) على 64%، وهذا يوضح أن النسبة الأكبر من الأكاديميات يشعرن بالتمييز المبني على النوع الاجتماعي من قبل رؤساء الأقسام؛ وأغلبهن يشعرن بهذا

التمييز في آلية توزيع المساقات في أقسامهن العلمية.

وحصلت الفقرة التي تنص على أن (تعطى أولوية التوظيف للنساء غير المتزوجات) بنسبة 62 % وهذا يكشف مرة أخرى أن نسبة كبيرة من الأكاديميات يتفقن على أن الجامعات تحاول قدر الإمكان التنصل من الاستحقاقات والحقوق التي تفرضها القوانين لصالح المرأة مثل منحهن إجازات مدفوعة الأجر في حالة الحمل والولادة، وهو ما يدفع المؤسسات الأكاديمية إلى تفضيل الأكاديمية العزباء عن الأكاديمية المتزوجة، وهذا تمييز والتفاف على القوانين التي تكفل للمرأة الحق في التوظيف سواء كانت متزوجة أم غير متزوجة.

وحصلت الفقرة التي تنص على (تُسبَّع الأكاديميات من بعض الكليات) على 55 % وهي نسبة لا بأس بها ونتأكد من خلالها أن ثمة تمييز يصل إلى حد الإقصاء، وهذا يعد من أخطر أنواع التمييز أن تحرم أكاديمية مؤهلة أن تمارس عملها الأكاديمي في التخصص الذي أفنت سنوات من عمرها في دراسته والحصول على أعلى الشهادات الأكاديمية فيه فقط لأنها أنثى.

بينما حصلت الفقرة التي تنص على (تكلف الجامعة أكاديميات لرئاسة لجان امتحانات)، على وزن نسبي متوسط (50.26 %)، وتفسر الدراسة هذه النتيجة في ضوء متطلبات رئاسة اللجان؛ بأن رئاسة لجان الامتحانات تتطلب جهوداً كبيرة قد تكون إدارة الجامعة غير مقتنعة بأن المرأة يمكنها القيام بمثل هذه المهام.

أما الفقرة التي تنص على (تضمن الجامعة إجراءات توظيف مساوية بين الرجال والنساء) حصلت على بنسبة 47 % وفي هذه الفقرة تُقر الأكاديميات بنسبة جيدة أن الجامعة لا تميز بين الرجال والنساء؛ في حين أنهم في باقي الفقرات السبع التالية يؤكدون وجود أشكال فاضحة من التمييز ضدهن في الجامعات؛ وهو ما يعكس حالة من عدم الإدراك والضيائية في فهم معنى التمييز ضدهن؛ كما يعكس عدم الإدراك لحقوقهن التي كفلتها لهن القوانين والتشريعات الوطنية والدولية، وقد يكون هذا انعكاساً لحالة من القمع الجامعي لأولئك الأكاديميات اللواتي يخشين التعبير بحرية والإجابة بنعم عن أسئلة تنهم فيها الجامعة بشكل صريح بانتهاج سياسة تمييز ممنهجة ضد الأكاديميات خشية العواقب التي ستترتب على حرية التعبير تلك؛ والتي قد يكون ثمنها فقدان الأكاديمية لعملها في الجامعة، وفي كلتا الحالتين، سواء كانت الأكاديميات غير مدركات للتمييز ضدهن، أو خائفات من عواقب التعبير بحرية؛ فإننا أمام تمييز صريح ومقنن بسياسات أقرت به النسبة الأكبر من الأكاديميات.

وحصلت الفقرة التي تنص على (تتواصل الأكاديمية مع المؤسسات النسوية للمطالبة بحقوقها)، على وزن نسبي (31.02 %)، وهذا يرجع إلى عدة عوامل أهمها ضعف الثقافة الحقوقية بين أفراد المجتمع الفلسطيني، وضعف الوعي بطرق المطالبة بالحقوق، كما ترى الدراسة أن المطالبة بالحقوق قد يعرض الأكاديمية إلى الإقصاء الوظيفي، وهذه النسبة المتدنية من الأكاديميات والتي لا تصل إلى الثلث إنما هي في الحقيقة تعبر عن قصور لدى الكثير من الأكاديميات في المعرفة بحقوقهن التي كفلها لها القانون.

عموماً، يتضح من عرض النتائج أعلاه، أن واقع التوزيع الوظيفي يميل باتجاه الرجل في المؤسسات الأكاديمية، وذلك لعدة اعتبارات أهمها فيما يتعلق بعادات المجتمع الفلسطيني وذكورية التفكير والثقافة، إضافة إلى أن معظم القيادات الأكاديمية من الرجال ويميلون لتوزيع الوظائف الأكاديمية على أنفسهم؛ كما أن الدراسة تلقي بعض اللوم في ذلك أيضاً على الأكاديميات؛ فعلى الرغم من قدراتهن ومهاراتهن ومؤهلاتهن إلا أن الأكاديميات لا يبادرن إلى مطالبة إدارة الجامعات بالإنصاف والعدالة في التوزيع الوظيفي.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها:

ينصّ السؤال الثاني على: "ما واقع المهام الوظيفية التي توكلها الجامعات للأكاديميات في قطاع غزة؟" للإجابة عن السؤال الثاني استخدمت الباحثة الإحصاء الوصفي المناسب.

جدول (2) فقرات المجال الثاني "المهام الوظيفية"

p.	البيان	النسبة المئوية %
1	تستبعد الجامعة تعيين الأكاديميات لمناصب عمداء الكليات ورؤساء الأقسام	71.54
2	تثق الجامعة بقدرة الأكاديمية على أداء المهام الموكلة إليها.	70.38
3	تمنح الجامعة الأكاديمية صلاحيات كاملة لإتمام مهامها دون تدخلات من الإدارة	48.64
4	تكلف الجامعة الأكاديميات في مهام إدارية مختلفة.	61.28
5	تتلقى الأكاديمية دعوات للمشاركة في نشاطات مراكز المرأة والمؤسسات الأهلية	55.00
6	تُشرك الأكاديميات في أنشطة التخطيط وتطوير المناهج العلمية	49.36
7	تتاح فرص رئاسة الجامعة للجميع حسب الكفاءة العلمية	31.66

وبين جدول رقم (2) أن واقع المهام الوظيفية بالنسبة للأكاديمية في المؤسسات الأكاديمية جاءت نتائجه كالتالي: حيث حصلت الفقرة التي تنص على (تستبعد الجامعة تعيين الأكاديميات لمناصب عمداء الكليات ورؤساء الأقسام) بوزن نسبي (71.54%)، وتفسر هذه النتيجة في ضوء عدة معطيات أهمها أن عمادة الكلية ورئاسة القسم تعد من المناصب الإشرافية العليا في المؤسسات الأكاديمية؛ وتميل معظم المؤسسات الأكاديمية إلى تعيين الرجال في هذه المناصب، وتوجد قناعة لدى إدارة الجامعات بأنها من المهام الصعبة على الأكاديمية، ومثل هذه الزرائع تستخدمها إدارة الجامعات لتبرير هذا التمييز، والقصد الأساسي في هذا الصدد أن يتحول هذا التمييز في نظر الأكاديمية وكل منتقد إلى خدمة تسديها الجامعة للأكاديميات لتجنبها حملاً كبيراً لا تستطيع الأكاديمية تحمّله، لكن الحقيقة تكمن في أن الإدارة الأكاديمية غير مقتنعة بقدرة المرأة الأكاديمية على القيادة، وهذا يرجع إلى ثقافة جمعية موروثية متأصلة في المجتمع.

بينما حصلت الفقرة التي تنص على (تثق الجامعة بقدرة الأكاديمية على أداء المهام الموكلة إليها)، بوزن نسبي (70.38%)، وهي نسبة أعلى من المتوسط، وهي تتفق مع قناعة الباحثات، بأن الأكاديمية لديها الإمكانيات والقدرات التي تؤهلها إلى قيادة العمل الأكاديمي، وأن هناك ثقة بقدراتها؛ لكن تتجنب إدارة المؤسسات الأكاديمية تكليفها ببعض المهام، وتفسر الباحثة هذه النتيجة في ضوء أن المؤسسات الأكاديمية تستثمر طاقات وقدرات الأكاديميات في مجال العمل الأكاديمي، ولا تمنحها المهام الإدارية والإشرافية؛ بمعنى أوضح أن المؤسسة الأكاديمية تثق في قدرات الأكاديمية العلمية؛ لكنها لا تثق بقدراتها الإدارية، وهذا يعكس فصاماً وتناقضاً كبيراً في العقلية الإدارية الجامعية.

وحصلت الفقرة التي تنص على (تُشرك الأكاديميات في أنشطة التخطيط وتطوير المناهج العلمية)، بوزن نسبي (49.36%)، وهي نسبة ضعيفة، وتشير إلى أن الجامعات تستغل طاقات وقدرات الأكاديميات فقط في العمل الأكاديمي، ولا تمنحهن مهاماً تتعلق بأنشطة التخطيط وتطوير المناهج العلمية، وهذا النوع من التمييز لا يضر الأكاديمية فحسب، بل إنه يضر بالعملية التعليمية وتطورها، ويحرم المسيرة العلمية من رافد مهم في مسيرتها؛ خاصة إن كانت الأكاديمية المحرومة من المشاركة في تطوير المناهج على درجة علمية رفيعة، وهي حالة موجودة فعلياً في المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة. وحصلت الفقرة التي تنص على (تتاح فرص رئاسة الجامعة للجميع حسب الكفاءة العلمية)، على وزن نسبي (31.66%)، وهي

نسبة منخفضة جداً، ولكنها نتيجة واقعية تؤكد مدى التمييز الواقع على الأكاديميات؛ إذ إن هذه النسبة الضعيفة التي لا تتعدى الثلث هي من ترى أن الفرصة متاحة للجميع لرئاسة الجامعة حسب الكفاءة، وعلى الرغم من أن الواقع يؤكد العكس إذ لم تقلد أية أكاديمية في تاريخ جامعات قطاع غزة منصب رئيس جامعة بالمطلق.

إنَّ حصيلة الجدول الإحصائي للمهام الوظيفية تشير إلى أنه تمَّ تمييز واضح من وجهة نظر الأكاديميات المستطلعة آراؤهن في توزيع المهام الوظيفية الإدارية، لكنها في المقابل تشير إلى أن هذا التمييز يخبو إلى حدٍ ما في توزيع المهام الأكاديمية الخاصة بعملية التعليم والبحث العلمي.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشتها:

ينص السؤال الثالث على: "ما هو واقع القوانين والأنظمة التي تخضع لها الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة؟"

جدول (3): لفقرات المجال الثالث "القانون"

م.	البيان	الوزن النسبي
1	تضمن الجامعة حق الأكاديميات في إجازة أمومة مدفوعة الأجر وساعات الرضاعة	82.70
2	تتساوى الأكاديميات في الأجور وفق الكفاءة والدرجة العلمية	82.30
3	تتساوى الأكاديميات في قانون التقاعد مع الآخرين	78.20
4	تتدرج الأكاديميات في العلاوات المستحقة والترقية حسب التقييم العلمي لها دون تمييز	75.52
5	تحاسب الأكاديميات على أي خطأ وفق سياسة إدارية لا تفرق بين الجنسين	70.12
6	تستفيد الأكاديميات من التأمين الصحي لعائلتها كما الأكاديميين	68.34
7	توفر الجامعة وسائل لتلقى شكاوى الأكاديميات المختلفة	44.10
8	تحظى الأكاديمية بخبرة كاملة حول الاتفاقيات الدولية الخاصة بالنساء وحقوقهن	39.48

يبين جدول (3) نتائج المجال القانوني والذي جاءت كالتالي، حيث حصلت الفقرة التي تنص على (تضمن الجامعة حق الأكاديميات في إجازة أمومة مدفوعة الأجر وساعات الرضاعة)، على وزن نسبي (82.70 %)، وهذا يرجع إلى ارتباط المؤسسات الأكاديمية ببعض الاتفاقيات المتعلقة بقانون العمل والاتفاقيات الموقعة مع وزارة التربية والتعليم، والتي تفرض على المؤسسة الأكاديمية أن تمنح الأكاديميات حقوقهن في مجال الأمومة والرعاية، ومن ثمَّ فإن الترام الجامعات بهذه الاتفاقيات يمنح الأكاديمية أحد أهم حقوقها.

وحصلت الفقرة التي تنص على (تتساوى الأكاديميات في الأجور وفق الكفاءة والدرجة العلمية)، على وزن نسبي (82.30 %)، وهذا يرجع إلى أن طبيعة العمل الأكاديمي في المؤسسات الأكاديمية يحظى بأجر مناسب والأكاديمية تقارن ظروفها بالنسبة للمجتمع المحلي عموماً، وتجد أن الأجور والرواتب مقارنة بالآخرين مرتفعة.

بينما حصلت الفقرة التي تنص على (توفر الجامعة وسائل لتلقي شكاوى الأكاديميات المختلفة)، على وزن نسبي (44.10 %)، وترى الباحثات أن هذا يمثل قصوراً من إدارة المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة، حيث إنها لا تهتم بشكاوى العاملين خاصة الأكاديميات.

وحصلت الفقرة التي تنص على (تحظى الأكاديمية بخبرة كاملة حول الاتفاقيات الدولية الخاصة بالنساء وحقوقهن)، على

وزن نسبي (39.48%)، وترى الباحثات أن هذا قصوراً لدى الأكاديميات والمؤسسات الأهلية ومؤسسات حقوق الإنسان، وهو أمر يدعو إلى توجيه برامج توعية للأكاديميات العاملات في القطاع العام والخاص كافة، لتوعيتهن بحقوقهن وواجباتهن الوظيفية والمهنية.

عموماً فإن الإحصاءات في جدول القانون وطبقاً لرأي الأكاديميات المستطلعة آراؤهن فإنه تم نسبة جيدة منهن أكدن على أن القوانين المعمول بها في الجامعة لا تميز بين الجنسين في مجال الأجور والمستحقات المالية والتقاعد وغيرها من القوانين التي تضمن للمرأة الأكاديمية حقوقها، وهذا يعكس لنا أن التمييز الواقع ضد النساء في الجامعات هو في الحقيقة ليس تمييزاً مقنعاً وواضح للعيان، إنما هو تمييز مستتر يجد طريقه السهل في الالتفاف على القوانين المعمول بها ليفرغها من محتواها مستغلاً في ذلك ثغرات قانونية في التطبيق؛ ومستغلاً ضعف معرفة الأكاديميات لطبيعة القوانين والتشريعات التي تحميها من التمييز المبني على النوع الاجتماعي.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع ومناقشتها:

ينص السؤال الرابع على: "ما مدى التزام المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة بمنح الأكاديميات فرص الابتعاث والتدريب؟". للإجابة عن السؤال الرابع استخدمت الباحثة الإحصاء الوصفي المناسب والجدول التالي يوضح النتائج:

جدول (4): فقرات المجال الرابع "البعثات الخارجية والتدريب"

م.	البيان	الوزن النسبي
1	تفضل الجامعة إرسال الأكاديميين للبعثات الخارجية.	72.44
2	تشجع الجامعة الأكاديميات على البحث والمشاركة في المؤتمرات العلمية.	61.54
3	توفر الجامعة فرص لتطوير المهارات العلمية للأكاديميات.	56.66
4	توفر الجامعة دورات تدريبية وتطويرية للأكاديميات.	53.84
5	ترسل الجامعة الأكاديميات لبعثات للخارج.	47.44
6	تتكفل الجامعة بالمصاريف اللازمة للدورات التدريبية والمؤتمرات للأكاديميات	35.40

يوضح جدول رقم (4) مدى تقييم الأكاديميات لسياسات الجامعات في مجال التدريب والابتعاث إلى الخارج، وفي هذا الصدد حصلت الفقرة التي تنص على (توفر الجامعة دورات تدريبية وتطويرية للأكاديميات) على نسبة مقبولة تعدت الـ 50% وهو ما يعني أن هناك نسبة مقبولة من الأكاديميات لديهن رضى عما توفره الجامعات من دورات تطويرية لهن، ولكن في المقابل فإن مستوى هذا الرضى لا يعكس بالضرورة جودة وعدالة وإنصاف بين الجنسين بقدر ما يعكس شعور قرابة نصف الأكاديميات المستطلعة آراؤهن بالرضى عما توفره الجامعة لهن طبقاً لمقاييس الواقع الذي يفيض بالتمييز اتجاههن.

بينما حصلت الفقرة التي تنص على (ترسل الجامعة الأكاديميات للبعثات للخارج)، على وزن نسبي (47.44%)، وهي نسبة ضعيفة تعبر عن واقع تمييزي تشعر به الأكاديميات عموماً، بينما حصلت الفقرة التي تنص على (تفضل الجامعة إرسال الأكاديميين للبعثات الخارجية)، على وزن نسبي (72.44%)، لتؤكد هذا التمييز الاتجاهي في سياسة الجامعات للابتعاث بالخارج؛ وهذا يفسر واقع عمليات الابتعاث الخارجي، وأن المؤسسات الأكاديمية تميل لابتعاث الأكاديميين من الرجال دون النساء؛ وبالإضافة لأن هذا التمييز ضد النساء له علاقة وثيقة بالثقافة الاجتماعية السائدة؛ وهي ثقافة ذكورية إلا أنه تم صلة وثيقة بما يحدث من استبعاد النساء من فرص الابتعاث كونه بالأساس هناك جدل في شفافية آليات الترشيح والاختيار؛ وثم العديد من الاتهامات بدخول المحسوبية والمحاباة المبنية على صلات القرابة والانتماءات الحزبية وعلاقات المصالح في

تلك الآليات؛ وهو ما يؤدي في نهاية المطاف إلى خروج الأكاديميات من إمكانية المنافسة ابتداءً. وحصلت الفقرة التي تنص على (توفر الجامعة فرص لتطوير المهارات العلمية للأكاديميات) على نسبة مقبولة. تعدت الـ 50% وهي نسبة تشير إلى رضى مشابه لما هو عليه في الفقرة الأولى، وحصلت الفقرة التي تنص على (تشجع الجامعة الأكاديميات على البحث والمشاركة في المؤتمرات العلمية)، بنسبة (61.54%) وهي نسبة متوسطة، وحصلت الفقرة بنسبة 35%، وهي وتنص على (تتكفل الجامعة بالمصاريف اللازمة للدورات التدريبية والمؤتمرات للأكاديميات)، فالجامعات التي تشجع الأكاديميات على المشاركة في المؤتمرات العلمية لا تتكفل بالمصاريف المترتبة على تلك المؤتمرات والدورات الأكاديمية؛ وهو ما يعني أن الجامعة تعتمد سياسة استغلال مُجحفة اتجاه الأكاديميات؛ ففي حين أن الخبرة التي سكتسبها الأكاديمية من تلك الدورات والمؤتمرات ستكون في صالح تطوير مسيرة البحث العلمي في الجامعة؛ فإن الجامعة بالمقابل لا تتكفل بأية نفقات مادية متعلقة بذلك، بل على الأكاديمية أن تتكفل هي بتطوير نفسها بنفسها وعلى نفقتها الخاصة.

ويبقى التساؤل قائماً، هل تتعامل الجامعات في هذا الصدد مع الأكاديميين الرجال بنفس السياسة؟

من مهام المؤسسات الأكاديمية تقديم خدمات تعليمية وبحثية متطورة ومواكبة لثورة المعلومات والمعرفة وهذا لن يحدث بالشكل المطلوب؛ إن لم تتكفل الجامعات بتغطية النفقات المترتبة على عملية الابتعاث للأكاديميات، وكذلك يعد قصوراً في وظائف المؤسسات الأكاديمية، وهذا أمر بحاجة إلى مراجعة واعية لنمطية العمل الأكاديمي، كذلك فإن الأكاديميات يمكنهن تأدية مثل تلك المهام دون تشجيع من الجامعة؛ فهن يملكن الحافر والدافع الإنساني القوي اتجاه البحث العلمي كرسالة من رسائل عملهن الوطني والأخلاقي.

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس ومناقشتها:

ينص السؤال الخامس على: "ما هو واقع السياسات العامة اتجاه الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة؟"

جدول (5): فقرات المجال الخامس "السياسات العامة اتجاه الأكاديميات"

البيان	الوزن النسبي	م.
تعمل الأكاديميات في أجواء مشحونة بالتوتر والضغط النفسي في جائحة كورونا	84.10	1
تُحابي سياسات الجامعة الأكاديميين على حساب الأكاديميات	76.02	2
تشعر الأكاديميات بالتمييز والإقصاء وقلة الفرص خاصة في جائحة كورونا	75.26	3
أثرت جائحة كورونا على الأمان الوظيفي للأكاديميات في الجامعة	68.08	4
تبحث الأكاديميات عن فرص عمل خارج الجامعات لإثبات ذواتهن	66.54	5
توفر الجامعة وسائل الحماية للأكاديميات في جائحة كورونا	55.52	6
تُشرك الأكاديميات في مناقشة واتخاذ قرارات هامة خاصة بالجامعة	42.18	7

يبين جدول (5) واقع السياسات العامة اتجاه الأكاديميات وحصلت الفقرة التي تنص على (تعمل الأكاديميات في أجواء مشحونة بالتوتر والضغط النفسي في جائحة كورونا)، على وزن نسبي (84.10%)، وهذا يرجع إلى عدة عوامل أهمها أن جائحة كورونا تعد من أخطر الظروف التي تواجه العالم بأسره، إضافة إلى الاتجاه نحو العمل الإلكتروني، والذي يعد مدخلاً جديداً لم تعتد عليه الأكاديميات، ومن ثم فإن حرصهن على بذل الجهد لأجل نجاح الفكرة والتطبيق يضعهن تحت الضغط والتوتر، كون أن هذا العمل الإلكتروني عن بعد يكون من المنزل؛ وهو ما يعني أن تكون الأكاديمية ملتزمة بتأدية واجباتها كأم وزوجة بالإضافة إلى عملها الأكاديمي في آن واحد؛ وهذا بحد ذاته يشكل ضغطاً نفسياً ومادياً يصعب تحمله، خاصة في

مجتمعاتنا الشرقية ذات الثقافة الذكورية؛ والتي تُلزم المرأة بأداء مهامها المنزلية دون تعاون من الرجل؛ فالرجل في ثقافتنا الشرقية غير ملزم بالتعاون في أداء المهام المنزلية مما يعني أن تلك المهام ستتكدس بها المرأة وحدها.

وبليها الفقرة التي تنص على (تحابي سياسات الجامعة الأكاديميين على حساب الأكاديميات)، بوزن نسبي (76.02 %)، وهذا أمر يمكن تفسيره في ظل الثقافة الذكورية للمجتمع الفلسطيني ومؤسساته، وهي خلاصة واختصار لكل ما سبق، وتصريح واضح بأن الأكاديميات من النساء يشعرون بنسبة كبيرة بالتمييز اتجاههن من قبل إدارة المؤسسات الأكاديمية.

كذلك حصلت الفقرة التي تنص على (تمنح الأكاديميات المساحة الكاملة للمشاركة في صنع القرارات الأكاديمية الخاصة بالتعليم عن بعد في جائحة كورونا)، على وزن نسبي (50.12 %)، وحصلت الفقرة التي تنص على (تشرك الأكاديميات في مناقشة واتخاذ قرارات هامة خاصة بالجامعة)، على وزن نسبي (42.18 %)، وتفسر هذه النتائج في ضوء اعتماد المؤسسات الأكاديمية على عمداء كليات ورؤساء أقسام من الرجال، وعليه، فإنهم وحدهم من يشاركون في صياغة السياسات والبرامج والأنشطة، وتجاهل الجامعات الأكاديميات في المناصب الإشرافية؛ ومن ثمّ تُهمّش آراءهن في صناعة السياسات واتخاذ القرارات الحساسة سواء كانت الأوضاع طبيعية أو كانت غير طبيعية كما هو الحال في جائحة كورونا، برغم أن المتضرر الأكبر من هذه الجائحة كما أوضحنا أعلاه هن النساء الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية.

وفي ضوء ما سبق ترى الباحثات أن الأكاديميات مكلفات بمهام أكاديمية، ولا يعملن بالأنشطة الإدارية واتخاذ القرار، وتعيش الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية واقعا يجعلهن يتلقين التعليمات والقوانين والأنظمة واللوائح لأجل التطبيق وليس المناقشة أو المشاركة؛ وهكذا تتحكم إدارة الجامعة بالأكاديميات كيفما تشاء بفعل سياسات التمييز التي أفقدت الأكاديميات جانباً كبيراً من شخصياتهن الأكاديمية المؤثرة في الجامعة والمجتمع، والنتيجة الطبيعية لكل ذلك هو تعطيل التطور الطبيعي للمؤسسات الأكاديمية والتقدم الحضاري للمجتمع.

سادساً: النتائج المتعلقة بالسؤال السادس ومناقشتها:

ينص السؤال السادس على: ما مظاهر العنف التي تتعرض لها الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية؟

جدول (6): فقرات المجال السادس "مظاهر العنف اتجاه الأكاديميات"

البيان	النسبة المئوية %	p.
يؤثر التواجد الحزبي على زيادة العنف اتجاه الأكاديميات في الجامعة	80.00	1
نظرة المجتمع الذكورية أحد أسباب العنف في الجامعة	78.84	2
يؤثر العنف على أداء الأكاديميات سلبياً	78.60	3
العمل من المنزل نتيجة جائحة كورونا زادت من العنف اتجاه الأكاديميات	71.28	4
التعليم عن بعد عمل على زيادة العنف اتجاه الأكاديميات	69.24	5
تؤثر جائحة كورونا على زيادة العنف اتجاه الأكاديميات في الجامعة	64.62	6
تواجه الأكاديميات شكلاً من أشكال العنف أثناء عملها في الجامعة	61.80	7
تشرك الأكاديميات في مناقشة الخطة التعليمية في جائحة كورونا	45.38	8

يبين جدول رقم (6) مظاهر العنف اتجاه الأكاديميات في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وتشير نتائج الاستبيان أن كثيراً من الأكاديميات يؤكدن أن ثمة مظاهر عنف اتجاههن في المؤسسات الأكاديمية؛ وهذا يتضح من إجابتهن عن الفقرة التي

تنص على (تواجه الأكاديميات شكل من أشكال العنف أثناء عملها في الجامعة) إذ أن نسبة 61% منهن أيدن أنهن يواجهن عنفاً أثناء عملهن في الجامعة؛ فيما أكدن بنسبة 78% في الفقرة التي تنص (يؤثر العنف على أداء الأكاديميات سلباً) على مدى التأثير النفسي الذي يعاني منه نتيجة هذا العنف، وهذا الوضع النفسي قد يؤدي بالأكاديمية إلى خيارين لا ثالث لهما، إما ترك العمل في المؤسسة الأكاديمية والتخلي عن واجبها الأكاديمي؛ وإما الرضوخ للواقع ومسايرة تلك الثقافة الذكورية المتفشية في المجتمع، والتي أشارت لها 78% من الأكاديميات في الفقرة التي تنص على (نظرة المجتمع الذكورية أحد أسباب العنف في الجامعة) بأن مظاهر العنف في كافة المؤسسات ترجع إلى عوامل اجتماعية تتعلق بعادات المجتمع وتقاليد، ونظرة البعض للمرأة، حيث تتجه جميع مظاهر العنف في الآونة الأخيرة الاتجاه المرأة عموماً.

وقد حصلت الفقرة التي تنص على (يؤثر التواجد الحزبي على زيادة العنف اتجاه الأكاديميات في الجامعة)، على وزن نسبي (80%)، ويعود ذلك إلى ثقافة المجتمع الفلسطيني المسيّسة، ويمارس العنف لأجل الدفاع عن لونه السياسي أو أفكاره؛ وهنا لنا أن ننخل حجم العنف الذي يمكن أن يمارسه الرجل على المرأة الأكاديمية إذا ما كانت على خلاف في الاتجاه السياسي الذي يؤيده، فعلاوة على العنف الأساسي الممارس ضدها كمرأة، ثمّ عنف آخر أكثر صعوبة بسبب الاختلاف السياسي معها. ويتضح من الفقرات (تؤثر جائحة كورونا على زيادة العنف اتجاه الأكاديميات في الجامعة) وبوزن نسبي 64.62%، و(التعليم عن بعد عمل على زيادة العنف اتجاه الأكاديميات) بوزن نسبي 69.24%، و(العمل من المنزل نتيجة جائحة كورونا زادت من العنف اتجاه الأكاديميات) بوزن نسبي 71.28%، والتي تتعلق بظروف عمل الأكاديميات خلال جائحة كورونا عن بعد وعبر الشبكة العنكبوتية من داخل بيوتهن إلى أن العنف اتجهت من تلك الآونة، ومن الواضح أن حالة التوتر التي خلفتها الجائحة والإجراءات التي اتخذتها السلطة لمنع انتشار الوباء عبر تقييد حركة الجمهور؛ إضافة إلى الأخبار المتواترة عن انتشار الفيروس وعدم تحديد سقف زمني لإنهاء هذه الأوضاع، ألقت كل تلك العوامل بظلالها على المزاج العام وعلى الحالة النفسية الجمعية، وجعلت التوتر العصبي سمة واضحة في المجتمعات، وقد يكون هذا مقبولاً ومبرراً لكن ما هو غير مقبول وغير مبرر أن ينعكس هذا التوتر في المجتمعات الشرقية ومنها مجتمعنا الفلسطيني على النساء على هيئة عنف يفرغ الرجل خلاله غضبه وتوتره النفسي اتجاه النساء باعتبارهن الحلقة الأضعف اجتماعياً، والتي لن يخضع عنفه اتجاههن إلى المساءلة. ومن هنا فإن نسبة كبيرة من الأكاديميات المستطلعة آراؤهن أكدن ازدياد مظاهر العنف ضدهن من قبل المؤسسات الأكاديمية من خلال العمل الأكاديمي في المؤسسة الأكاديمية أو من خلال العمل عن بعد عبر شبكة الإنترنت، وقد يكون الأمر أعقد من ذلك بازدياد العنف ضدهن من قبل ذويهن في المنزل.

وحصلت الفقرة التي تنص على (تشارك الأكاديميات في مناقشة الخطة التعليمية في جائحة كورونا)، على وزن نسبي (45.38%)، وهذه نتيجة بديهية لكل ما سبق أن عدم مشاركة الأكاديميات في إعداد الخطط يعد عنفاً من نوع آخر؛ لأن تجاهل الأكاديمية وعدم الإقرار بقدراتها ومؤهلاتها يعد شكلاً من أشكال التمييز المبني على النوع الاجتماعي.

وفي الختام نجد أن نتائج الاستبانة تتوافق بالكامل مع باقي نتائج أدوات البحث الأخرى، والتي تؤكد جميعها على أن الأكاديميات لديهن الكثير من القضايا التي تحتاج لتسليط الضوء عليها، وكشفها ووضع الحلول لمعالجتها، لتتمكن الأكاديميات من أداء أدوارهن على النحو الصحيح، الذي يساهم في خدمة المجتمع الفلسطيني.



المبحث الرابع

مقترحات استراتيجية للحد من التميز ضد الأكاديميات

في هذا المبحث نقدّم مقترحات استراتيجية مركزة للحد من التمييز ضد الأكاديميات، بالإضافة إلى توصيات وتدابير قابلة للتنفيذ لأصحاب القرار في السلطة الوطنية الفلسطينية، وإدارات المؤسسات الأكاديمية، وكذلك الأمر بالنسبة للأكاديميات أنفسهن، وللمؤسسات النسوية والحقوقية التي تعمل على تمكين النساء من الوصول لمواقع صنع القرار.

ونقدّم ذلك لأن الأكاديميات من أهم الشرائح النسوية التي تساهم في تنشئة الشباب الفلسطيني من خلال المشاركة في تشكيل وصقل شخصياتهم في المؤسسات الأكاديمية. وكذلك للمؤسسات التي تبذل جهوداً حثيثة لمناهضة العنف ضد النساء في قطاع غزة؛ ولكنها لم تول اهتماماً بقضايا الأكاديميات اللواتي يواجهن عنفاً مضاعفاً من المجتمع والجامعة على حد سواء، باستثناء مركز الإعلام المجتمعي؛ والذي يُعدّ المؤسسة الأولى التي أولت قضية الأكاديميات اهتماماً وجهداً كبيراً لتوضيح الحقائق والمعيقات التي تواجههن، وسبل مساعدتهن على تخطّي هذه المعيقات.

جاءت هذه المقترحات بناءً على النتائج الأساسية التي توصّلت لها الدراسة من خلال الأدوات البحثية المستخدمة، وذلك لتعزيز الدور المهم الذي تلعبه الأكاديميات في المجتمع، ومن أجل تحسين أوضاعهن في المؤسسات الأكاديمية وتحفيزهن للمضي قدماً في مسيرتهن الأكاديمية. وصيغت من خلال فقرات يمكن الاستناد إليها من قبل المعنيين والمهتمين بقضايا المرأة عموماً، وقضية الأكاديميات العاملات في المؤسسات الأكاديمية بقطاع غزة خصوصاً.

تحاول هذه المقترحات المركزة تقديم توصيات مبدئية لمساعدة الأكاديميات في تحصيل حقوقهن، ومنحهن فرصة حقيقية لإثبات قدرتهن على القيادة، ومعالجة المعيقات التي تعاني منها الأكاديميات في عملهن في المؤسسات الأكاديمية وهي كالتالي:

1. مقترحات متعلقة بالإجراءات المطلوبة من السلطة الوطنية الفلسطينية.
2. مقترحات متعلقة بالسلوكيات المطلوبة من المؤسسات الأكاديمية.
3. مقترحات متعلقة بالأدوار المطلوبة من مؤسسات المجتمع المدني.
4. مقترحات متعلقة بالمهام المطلوبة من الأكاديميات.

ومن خلال هذه المقترحات نحاول أن نقدم توصيات وتدابير لتقليل أو منع التمييز والعنف المبني على النوع الاجتماعي الذي تتعرض له الأكاديميات، ونرسم رؤية معمقة لتحسين العلاقة ما بين الأكاديميات ومؤسسات المجتمع المدني، من خلال وضع خطة لدعم جهود المؤسسات النسوية وتقريب الأكاديميات لها، وتحديد خطوط التعاون فيما بينهما، ومن خلالها تسلط المؤسسات النسوية وكذلك المؤسسات الحقوقية الضوء على أوضاع الأكاديميات. وتطرح هذه المقترحات أفكاراً لريادة معرفة الأكاديميات بالقوانين والقرارات والاتفاقيات التي تكفل حقوقهن، والتي تمنحهن حصانة قانونية ضد سياسة المؤسسات الأكاديمية الإقصائية.

تضع هذه المقترحات المركزة تصوّرات حول الإجراءات المطلوبة لتطوير الأكاديميات ومناهضة أشكال العنف المبني على النوع الاجتماعي، وتقدم رؤى للاستفادة من قدرتهن العلمية وخبرتهن الطويلة في المؤسسات الأكاديمية، وكذلك آليات لتنفيذ هذه الاستراتيجيات بما يتناسب واحتياجاتهن.

أولاً: مقترحات متعلقة بالإجراءات المطلوبة من السلطة الوطنية الفلسطينية.

أحد أهم الخطوات المطلوبة من السلطة الوطنية الفلسطينية باعتبارها المسؤولة عن وضع السياسات العامة للدولة هو وضع خطة استراتيجية طويلة الأمد، لتغيير ثقافة المجتمع الفلسطيني في نظرته اتجاه المرأة عموماً؛ فما تواجهه النساء بالعموم والأكاديميات بالخصوص من تمييز مبني على النوع الاجتماعي إنما يعبر عن مستوى التراجع الثقافي للمجتمع بكل

مكوناته، ويزداد هذا التراجع حينما يشمل الأكاديميات خاصة أن الطبقة الأكاديمية هي التي يعوّل عليها في كل المجتمعات الإنسانية لبناء وتطوير الثقافة المجتمعية، ومواكبة تطور الحضارة الإنسانية. وهذا التمييز الواضح في المؤسسات الأكاديمية يمكن أن نعتبره تمييزاً منهجياً، ومتفق عليه ضمناً ومستشيراً في كل المؤسسات الأكاديمية، التي من المفترض أن تكون قد أقرت ضمن قوانينها مبدأ الالتزام بقانون العمل الفلسطيني والذي ينص على: "إن العمل حق للجميع، وتعمل السلطة الوطنية الفلسطينية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز".

وقد تحولت سياسات هذه المؤسسات الأكاديمية التمييزية اتجاه الأكاديميات إلى بديهيات غير خاضعة للنقد أو النقاش بل يبررها البعض على أنها في خدمة عمل المؤسسة الأكاديمية، ورغم أن القانون الأساسي الفلسطيني يؤكد على المساواة بين الجنسين؛ إلا أن الثقافة المجتمعية والتي هي في مضمونها الظاهر كما المستتر ثقافة ذكورية تمييزية في أحيان كثيرة ضد المرأة، قد رسّخت هذا التمييز اتجاهها وحولته إلى سلوك طبيعي متأصل في الموروث الثقافي، ولذلك فإنه يتوجب على السلطة الوطنية الفلسطينية الإسهام في مأسسة توجهات استراتيجية لتغيير العديد من المفاهيم الثقافية السائدة، وترسيخ قيم العدالة والمساواة بين الجنسين.

ولإنجاز خطة من هذا القبيل يمكن اقتراح عدة خطوات على النحو التالي:

1- إعادة صياغة المناهج التعليمية بما يعزز مفاهيم المساواة بين الجنسين.

ينبغي العمل على دمج مفاهيم المساواة بين الجنسين في مناهج المراحل الدراسية المختلفة، والتي تعزز قبول الأجيال القادمة تولي النساء مواقع قيادية وتُخفّف من سيطرة الفكر الذكوري في المجتمع، والذي يعدّ عائقاً أساسياً أمام تقدّم الأكاديميات، وكذلك ضرورة تضمين القوانين الفلسطينية مثل قانون العمل والقانون الأساسي الفلسطيني والاتفاقيات الدولية التي انضمت إليها السلطة الوطنية الفلسطينية ضمن المناهج الدراسية في المراحل التعليمية كافة، حتى تساهم تلك المناهج في تعزيز مفاهيم المساواة في المجتمع الفلسطيني، واحترام حقوق الإنسان والمرأة، وتقلل من العنف المبني على النوع الاجتماعي، وصولاً إلى العدالة الاجتماعية التي تسعى إليها الأكاديميات.

2- إعادة صياغة دور وزارة شؤون المرأة

لقد انضمت السلطة الوطنية الفلسطينية إلى عدة اتفاقيات دولية أهمها اتفاقية سيداو؛ التي تُعدّ من أهم الاتفاقيات كونها تكفل للمرأة حقوقها كافة، وتدعو إلى القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛ ولكن لعدم وجود آليات وطنية لتنفيذ هذه الاتفاقية؛ فإن المؤسسات الأكاديمية لا تلتزم بحقوق المرأة؛ وعليه، يجب إلزام المؤسسات الأكاديمية بتطبيق ما جاء في الاتفاقيات وتحويلها لقوانين مُلزِمة لتمكين الأكاديميات من الحصول على حقوقهن.

وتجدر الإشارة إلى أن ثم إشكالية في هذا الأمر تتمثل في أن ليس كل الانتهاكات لحقوق المرأة عموماً، والأكاديميات خصوصاً، هي انتهاكات مكشوفة وواضحة للعيان؛ فالعديد من الانتهاكات تكون صامتة ومستترة وتتخذ طابع الفردية، ولا تُعدّ انتهاكات جماعية، وتخضع المرأة المستهدفة فيها لانتهاك حقوقها بشكل فردي، ومن هنا ندعو وزارة شؤون المرأة إلى لعب دورها الحقيقي في التصدي للتمييز الذي تتعرض له الأكاديميات، وأن تعمل على صياغة القوانين التي تُفعّل آليات مكافحة التمييز ضد النساء عموماً، ومنع الالتفاف عليها بتدعيمها بمزيد من التشريعات الملزمة؛ والتي تمنح وزارة شؤون المرأة دوراً فاعلاً ورقابياً ملزماً في الكشف عن أوضاع النساء في جميع المجالات المجتمعية والأكاديميات على وجه الخصوص؛ وإعداد تقارير دورية بهذا الصدد، وإنشاء مؤشر وطني يعبر عن مدى التزام المؤسسات الأكاديمية بالتشريعات التي تُجرّم التمييز ضد الأكاديميات. وهذا أمر يحتاج إلى جهود مُضنية من وزارة شؤون المرأة لتغيير النمط الفكري السائد اتجاه الأكاديميات؛ والذي سيكون كفيلاً بإحداث ثورة حقيقية في أوضاع الأكاديميات خصوصاً والنساء عموماً.

3- تبني وثيقة استراتيجية لتفعيل مبدأ المساءلة للمؤسسات الأكاديمية حول ممارساتهم اتجاه الأكاديميات

إن غياب مبدأ الرقابة والمساءلة للمؤسسات الأكاديمية فيما يخص حقوق الأكاديميات دفع تلك المؤسسات للاستخفاف بحقوقهن؛ ومن أهم الخطوات المطلوبة من الجهات المختصة في السلطة الوطنية الفلسطينية مراقبة أداء المؤسسات الأكاديمية ومراجعتها حال ارتكابها مخالفات اتجاه الأكاديميات؛ خاصة أن جميع المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة تتبع سياسة السلطة الوطنية الفلسطينية وملتزمة بكل قوانينها ولوائحها.

4- تطوير عملية التواصل بين وزارة التعليم العالي والمؤسسات الأكاديمية فيما يتعلق بقضايا الأكاديميات

وتكمن أهمية تطوير عملية التواصل بين وزارة التعليم العالي والمؤسسات الأكاديمية في تصميم برامج للتدخلات المتعلقة بقضايا الإقصاء والتمييز ضد الأكاديميات والعنف المبني على النوع الاجتماعي اتجاههن؛ تعمل على تقليل أسباب التمييز اتجاه الأكاديميات، وبذل جهود أكثر فعالية وملاءمة للحد من إقصاء وتهميش الأكاديميات والعمل على تمكينهن من الوصول لمواقع صنع القرار في المؤسسات الأكاديمية التي يعملن بها.

5- تحديد دور الأحزاب السياسية في إدارة المؤسسات الأكاديمية

تمارس الأحزاب السياسية دوراً كبيراً في عمليات التعيين والترقية والتكليفات في المؤسسات الأكاديمية، وذلك لأن معظم مؤسساتنا الأكاديمية حزبية ومسيّسة، وهو ما يؤثر على فرص الأكاديميات عموماً في التعيين والترقيات وغيره، ويتوجب في هذا الإطار تحديد العملية الأكاديمية والإدارية للمؤسسة الأكاديمية عن تجاذبات وصراعات الحياة السياسية والالتزام بالمعايير المهنية والقانونية في إدارة المؤسسات الأكاديمية.

6- تشكيل لجنة تابعة لوزارة التعليم العالي لتلقي شكاوى الأكاديميات

تشعر الكثير من الأكاديميات بإهمال الجهات الرسمية لهن، ونقترح تشكيل لجنة خاصة بتلقي شكاوى الأكاديميات تضم الأطراف من ذوي الاختصاص في السلطة الوطنية الفلسطينية، والمتمثلة بوزارة التعليم العالي وكذلك وزارة شؤون المرأة لاستقبال شكاوى الأكاديميات والاستماع لآرائهن في كيفية منحهن دورهن الصحيح في المؤسسات الأكاديمية.

7- معالجة أسباب غياب الأكاديميات عن مواقع صنع القرار

يبرز غياب واضح للأكاديميات عن مواقع صنع القرار في المؤسسات الأكاديمية، وذلك لتفشي الثقافة الذكورية في تلك المؤسسات التي من المفترض أن تكون مثال للمساواة والعدالة بين الجنسين، وبعد تحديد أسباب هذا الغياب في دراستنا هذه؛ ينبغي العمل على معالجته بطرق تمنح الأكاديميات فرصاً حقيقية في أداء مهامهن القيادية بما يليق بكفاءتهن وتخصصاتهن، علماً بأن العديد من الأكاديميات يتميزن بتخصصات فريدة ومتنوعة.

8- حث السلطة الفلسطينية على موازنة قوانينها الداخلية مع الاتفاقيات الدولية المنضمة لها والمتعلقة بحقوق المرأة

يجب العمل على موازنة القوانين الداخلية الفلسطينية مع نصوص الاتفاقيات الدولية التي انضمت لها السلطة الوطنية والمتعلقة بحقوق المرأة، ومن خلال ذلك تحرك عجلة التغيير في القوانين والتشريعات والسياسات لتكون موائمة وداعمة لحقوق الأكاديميات، وتقدم معالجة تشريعية عملية لجسر الفجوة الحاصلة بين إمكانيات الأكاديميات وإقصائهن، مما يبعث الثقة لدى الأكاديميات ويدفعهن للمطالبة بحقوقهن دون خوف أو ترهيب.

9- إعداد برامج تطوير قدرات ورفع وعي وتمكين للأكاديميات

ويتم ذلك بالتعاون ما بين الجهات المختصة بالسلطة الوطنية الفلسطينية ممثلة بوزارة شؤون المرأة إضافة إلى المؤسسات الحقوقية والأهلية مع المؤسسات الأكاديمية، ومن خلال هذه البرامج تُدرّب الأكاديميات وتبنى قدراتهن

ويُمْكِنُ ويُعَمَّقُ ويعيّن جميع القوانين والقرارات المتعلقة بما لديهم من حقوق كفلها القانون الأساسي الفلسطيني، والاتفاقيات الدولية.

ثانياً: مقترحات للمؤسسات الأكاديمية حول طرق وآليات التعامل مع الأكاديميات

وضع الخطة الاستراتيجية طويلة الأمد التي أشرنا إليها في المقترحات المرتبطة بالسلطة الوطنية الفلسطينية يجب أن تكون بالاشتراك والتشاور مع المؤسسات الأكاديمية كافة، خاصة أن ما تواجهه الأكاديميات هو انعكاس للثقافة الذكورية السائدة للقائمين على إدارة المؤسسات الأكاديمية. ونلمس هذه الثقافة في ممارسات تلك المؤسسات الأكاديمية اتجاه الأكاديميات؛ والتي يعدّها الكثيرون منهم إجراءات طبيعية لرفع شأن المؤسسات الأكاديمية.

وعليه يجب اتخاذ الخطوات التالية:

1- العمل على تغيير واقع الأكاديميات وتحسينه

أظهرت الدراسة بكل وضوح أن هناك تمييزاً وعنفاً مبنياً على النوع الاجتماعي ضد المرأة الأكاديمية يمارس في معظم إدارات المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة بأشكال مختلفة، وعلى الرغم من الشهادات العليا التي يحملها من يتقلد تلك المواقع الإدارية، واحتكاك أغلبهم بالعالم المتقدم؛ إلا أنهم يعتبرون الأكاديمية ذات قدرات محدودة ولا تصلح للوصول لمواقع صنع القرار على الرغم مما حققته وتحققه الأكاديميات في عملهن، وفي المهام الموكلة إليهن، وهذا يستدعي من المؤسسات الأكاديمية العمل الجاد على تغيير واقع الأكاديميات ومحاولة إزالة وإنهاء أية إجراءات تمييزية أو اقصائية اتجاهاً، وتوفير بيئة خالية من أي شكل من أشكال العنف المبني على النوع الاجتماعي اتجاه الأكاديميات.

2- تعديل القوانين الإدارية التي تركز بشكل مباشر أو غير مباشر الثقافة الذكورية في المؤسسات الأكاديمية

لا توجد نصوص مباشرة لقوانين تعمل بها الجامعة تدعو للتمييز اتجاه الأكاديميات مبنية على النوع الاجتماعي، ولكنها قوانين ضمنية وعُرف سائد في هذه المؤسسات الأكاديمية يحكمه موروث ثقافي يصمم مكانة الأكاديمية في قالب لا تغاير، والمطلوب سن قوانين جديدة تضمن التكافؤ في فرص الترقيات والتكليفات الإدارية بين الجنسين بناءً على الكفاءة وحدها، للنهوض بمسيرة التعليم والبحث العلمي بشكله الصحيح.

3- تحقيق المساواة في التعيين والتكليفات في المواقع القيادية

لقد أظهرت الدراسة أن الأكاديمية المرأة لا تحظى في كثير من الأحيان بأي نوع من المساواة في الحقوق مع الأكاديمي الرجل داخل السلك الأكاديمي والإداري، وإن كان هذا التمييز يحتاج إلى التعمق في التفاصيل؛ فتم تمييز أكثر وضوحاً يتمثل في منهجية مقننة وموثقة في رزمة من القوانين الجامعية في تقييم عقود التعيين مع الأكاديميات؛ وضمن هذا التمييز المعلن والمؤثّق يظهر حجم التفاوت والتمييز في عقود التعيين بين الأكاديميات ونظرائهن من الرجال، ونجد أن نسبة الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة تقدر بـ 13.8% من مجمل عدد الأكاديميين العاملين في جامعات قطاع غزة، وقد تبين بوضوح انعدام وجود المرأة الأكاديمية في صياغة مخططات المسيرة الأكاديمية، وهذا في حد ذاته يعد دليلاً دامغاً على شكل واضح من أشكال التمييز ضد المرأة؛ لا يمكن رصده بسهولة إلا إذا دققنا في التفاصيل؛ فلا يعقل أنه من بين ما يزيد عن 144 أكاديمية مثبتة في المؤسسات الأكاديمية الخمس عينة الدراسة لم تكن هناك أي منهن مؤهلة لتكون ضمن فريق هيئة الإدارة الجامعية، علاوة على تأهيلها لمنصب عميد كلية أو رئيس جامعة.

4- تقديم التسهيلات الإدارية والأكاديمية للأكاديميات العاملات بنظام الساعة

ضرورة توقيع عقود عمل بنظام الساعات للأكاديميات حال اختيارهن لضمان حقوقهن كافة، وبالأخص الحقوق المالية،

وكذلك ضرورة توفير أماكن للأكاديميات بنظام الساعة للاستراحة وللاستقبال طلابهن، وتأدية المهام الأكاديمية المطلوبة منهن.

5- عدم التدخل في الشأن الخاص بالأكاديميات واحترام حقوقهن الشخصية

بعض المؤسسات الأكاديمية تفرض على الأكاديميات والطالبات على حد سواء ضرورة ارتداء زي موحد؛ ويمنع على أية أكاديمية العمل في تلك المؤسسة الأكاديمية مهما كانت كفاءتها وقدراتها إن لم تلتزم بارتداء هذا الزي المحدد؛ في حين لا تفرض تلك المؤسسة على الأكاديميين الذكور أي التزامات بهذا الصدد، وبعد هذا نوعاً من العنف المبني على النوع الاجتماعي، ومصادرة لحق الأكاديمية وحريتها الشخصية.

6- الالتزام بقانون العمل الفلسطيني والاتفاقيات الدولية التي وقعت عليها السلطة والتي تحظر التمييز ضد المرأة

ينبغي على المؤسسات الأكاديمية الخاصة أن تلتزم بتنفيذ نصوص قانون العمل الفلسطيني والاتفاقيات الدولية الموقعة عليها السلطة الفلسطينية، وأن تعمل بموجبها على إزالة أي تمييز أو إقصاء أو عنف اتجاه الأكاديميات؛ أما تلك المؤسسات الأكاديمية الحكومية فإنها ملزمة بموجب القانون بالالتزام بالاتفاقيات الدولية الموقعة عليها السلطة الفلسطينية كافة؛ والتي تحظر التمييز ضد المرأة وتمنحها حقوقها بالمساواة مع الرجل.

7- تعبئة وتحشيد الأكاديميين لمناصرة قضايا زميلاتهم الأكاديميات

قد يكون للأكاديميين دوراً هاماً في مناصرة قضايا زميلاتهم، ودعمهن ل طرحها وبالمطالبة بحقوقهن وأخذ فرصتهن بالتمكين والوصول لمواقع صنع القرار. إن توفير بيئة داعمة ومساندة من الأكاديميين لقضايا الأكاديميات أمر مهم، ومطلوب العمل عليه بجدية أكثر.

ثالثاً: مقترحات متعلقة بالأدوار المطلوبة من مؤسسات المجتمع المدني

المؤسسات النسوية والحقوقية هي جزء أساسي ممن يتحملون مسؤولية الدفاع عن حقوق الأكاديميات؛ فنقافة التمييز التي تواجه النساء الفلسطينيات عموماً هي نفسها التي تواجه المرأة الأكاديمية، ولا فرق يُذكر في هذا الصدد، وعليه فإن المطلوب من المؤسسات الأهلية والحقوقية أن تدرك أن المرأة الأكاديمية تعاني من تبعات الثقافة الذكورية ذات الطابع التمييزي ضد النساء، وعليه يجب اتخاذ عدة خطوات لمناصرة الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية.

1- إيلاء قضايا الأكاديميات أهمية خاصة

يجب أن تُخصّص المؤسسات الأهلية والحقوقية المدافعة عن حقوق الإنسان جانباً مهماً من عملها في تسليط الضوء على قضايا الأكاديميات في الجامعات، خاصّة أن قضايا التمييز والعنف المبني على النوع الاجتماعي ضد النساء الأكاديميات لا تحظى بتسليط الضوء الكافي عليها من قبل منظمات المجتمع المدني المدافعة عن حقوق النساء.

2- فتح قنوات اتصال وتواصل مع الأكاديميات

ضرورة التواصل بين المؤسسات الأهلية والأكاديميات، حيث يتوجب على المؤسسات الأهلية المبادرة اتجاه الأكاديميات والتواصل معهن وإشراكهن فيما تنفذه به هذه المؤسسات من أنشطة ومبادرات وبرامج، وتعزيز التعاون بينهما.

3- تخصيص برامج لبناء قدرات ورفع وعي الأكاديميات

يتوجب على المؤسسات النسوية والحقوقية تخصيص برامج لبناء قدرات ورفع وعي الأكاديميات لتعريفهن بحقوقهن ومساواتهن الكاملة في التعيين والتكليفات وغيرها حسب القانون الفلسطيني، وقد تُوقع تلك المؤسسات مذكرات تعاون وتفاهم مع إدارات المؤسسات الأكاديمية لتنفيذ تلك البرامج للأكاديميات والأكاديميين على حد سواء، ليكون الأكاديمي

الرجل سنداً داعماً للأكاديميات النساء في قضاياهن ومطالبهن كافة.

4- تفعيل النقاش المجتمعي حول قضايا الأكاديميات

ضرورة تبني قضايا الأكاديميات وتفعيل وإثارة النقاش المجتمعي حولها، وذلك لأن الميدان الأكاديمي يُعدّ من الميادين الهامة والأكثر ملاءمة لمنظمات المجتمع المدني المدافعة عن حقوق المرأة، وتلك التي تدعو إلى العدالة والمساواة والقضاء على التمييز، وهي الأكثر ملاءمة لتحقيق إنجازات في إزالة السياسات التمييزية ضد المرأة.

5- توثيق الانتهاكات التي تتعرض لها الأكاديميات

على المؤسسات الأهلية والحقوقية العمل مع الأكاديميات للاطلاع عن كثب على أوضاعهن في مؤسساتهن، وعن حجم التمييز والعنف الممارس ضدهن، وضرورة توثيق تلك الانتهاكات الصادرة عن المؤسسات الأكاديمية، وتشجيع الأكاديميات على رفع أصواتهن خاصة أن الكثير منهن يفقدن الثقة بالعدالة ويخشين حال إفصاحهن عن شكواهن ومشاكلهن.

6- إجراء دراسات معمقة في التحديات التي تواجهها الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية

ثمة حاجة ماسة لإجراء دراسات مسحية وعلمية واسعة، وتحقيقات استقصائية لمواجهة التحديات التي تواجهها الأكاديميات، وهذا دور ينبغي أن تلعبه المؤسسات النسوية الحقوقية المعنية بمساندة المرأة وتعزيز دورها في المجتمع، خاصة أن الأكاديميات من أكثر الفئات النسوية المهمشة في هذا الجانب.

7- تأطير ودمج الأكاديميات في المؤسسات النسوية والاستفادة من خبراتهن بما يخدم المجتمع بالكامل

يجب تأطير ما أمكن من النساء الأكاديميات في تلك المنظمات المدافعة عن حقوق النساء؛ وخاصة تلك المؤسسات التي تكافح التمييز بكل أشكاله، وضمن هذا الإطار يجب على تلك المؤسسات نقل عملها خارج أسوار القاعات والنزول إلى الشارع والوصول إلى أكبر قدر ممكن من الجماهير ضمن آليات عمل جديدة مدروسة ومقننة ضمن استراتيجية وطنية أوسع لتغيير الثقافة الذكورية التمييزية ضد المرأة عموماً والأكاديميات خصوصاً.

رابعاً: مقترحات متعلقة بالمهام المطلوبة من الأكاديميات.

أهم الخطوات المطلوبة من الأكاديميات لتحسين أوضاعهن والحصول على حقوقهن في المؤسسات الأكاديميات كالتالي:

1- إنشاء جسم نسوي أكاديمي للدفاع عن حقوقهن

إنّ المقترح الأساسي في هذا الصدد والمتفق عليه من غالبية الأكاديميات هو ضرورة إنشاء جسم نسوي أكاديمي للدفاع عن حقوقهن ومكافحة التمييز والتهميش والإقصاء والعنف ضدهن كأكاديميات خصوصاً، وضد المرأة في المؤسسات الأكاديمية عموماً؛ وتلك هي الخطوة الأولى في الحل لأن التعويل الأساسي في هذا الصدد يكون على صاحبات القضية أنفسهن؛ فهن رأس الحربة الحقيقي في مسيرة استعادة الحقوق ووقف التمييز وإقرار قيم العدالة والمساواة في الحقوق بين الرجال والنساء.

2- التنسيق والتعاون مع المؤسسات النسوية والحقوقية

إنّ مسألة التعاون والتنسيق بين الأكاديميات والمؤسسات النسوية والحقوقية هو أمر مطلوب للغاية من أجل الحد من السياسات التمييزية اتجاه النساء الأكاديميات خصوصاً، واتجاه النساء عموماً، وصولاً لإحداث التغيير الثقافي المنشود في المجتمع، وإنهاء أشكال التمييز ضد المرأة كافة.

3- العمل على تطوير وتنمية قدرات الأكاديميات

ضرورة عمل الأكاديميات باستمرار على تطوير أنفسهن واكتساب المهارات ورفع قدراتهن وزيادة وعيهن وتعميق مساهمتهن ومشاركتهن في البحث العلمي؛ حتى يَكُنَّ دوماً قاررات على المنافسة وإثبات الذات في العمل في المؤسسات الأكاديمية، كما يجب على الأكاديميات الانخراط في الشأن العام، وعدم الاكتفاء بتأدية أدوارهن التقليدية داخل أسوار الجامعة أو المؤسسة الأكاديمية.

5- صياغة استراتيجية موحدة هدفها إحداث تغيير ثقافي مجتمعي

ضرورة صياغة استراتيجية وطنية موحدة تشارك فيها الأكاديميات مع الدولة ومؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الأكاديمية ترمي إلى إحداث تغيير ثقافي مجتمعي، يهدف إلى استبدال الثقافة الذكورية التمييزية السائدة بثقافة إنسانية واسعة الأفق ترى في الإنسان إنسانيته المصانة الحقوق، ولا تميّزه بناءً على جنسه أو لونه أو معتقده، وتمنح الجميع ذكوراً وإناثاً حقوقاً متساوية.



خاتمة

بناءً على ما تقدّم، نجد أننا أمام عدة حقائق، أهمها أن الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية بقطاع غزة ما زلن متأخرات عن الالتحاق بمسيرة النضال النسوي، وقد يرجع ذلك لعدة أسباب أبرزها قلة عدد النساء الأكاديميات العاملات في المؤسسات الأكاديمية مقارنة مع الأكاديميين الرجال، وكذلك ضعف التواصل وانعدامه في كثير من الأحيان بين الأكاديميات في الجامعات ومؤسسات المجتمع المدني، وهو ما يجعل كل أكاديمية تواجه التمييز في مؤسستها الأكاديمية بمفردها في غياب أي مساندة من قرباتها اللواتي يواجهن نفس التمييز في مؤسسة أكاديمية أخرى، وربما حتى في نفس المؤسسة، وهو ما يستدعي البدء في وضع اللبنة الأولى لإنشاء جسم أو إطار نسوي أكاديمي تكون مهمته الرئيسة التصدي للتمييز ضد النساء الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة، وهو ما يتطلب تكثيف التواصل بين الأكاديميات وصولاً إلى عقد ورش عمل لمناقشة الفكرة، والتسريع في عقد أول مؤتمر لنقاش التمييز ضد النساء الأكاديميات، والذي يجب أن يتّوج بإطلاق هذا الإطار النسوي الأكاديمي بحيث يكون مسانداً وداعماً للأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية. ويكون لبنة جديدة في جدار الحرية والعدالة وعدم التمييز المجتمعي، وإضافة نوعية للمنظمات التي تناهض التمييز بكل أشكاله. وكذلك يجب أن يكون لوزارة شؤون المرأة الدور الرقابي الحكومي الملزم على أوضاع الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية، ويجب دعم هذا الدور بتشريعات قانونية تحفظ حقوق الأكاديميات، وكذلك أن تُنشق وزارة شؤون المرأة مع المنظمات المدافعة عن حقوق المرأة لبناء استراتيجية وطنية للدفاع عن النساء ضحايا التمييز ومساندتهن عموماً والأكاديميات منهن خصوصاً، وعقد لقاءات ومؤتمرات لمناقشة قضايا النساء وإشراك الأكاديميات والاستفادة من مقترحاتهن في المجال.

يتوجب على الجهات المعنية كافة أن تناضل من أجل مناهضة التمييز ضد المرأة وتساندها لنيل حقوقها وتمكينها لتأخذ دورها في المجتمع تكريساً لإقرار قيم الحرية والعدالة والمساواة الاجتماعية، وهو ما من شأنه تقوية مناعة الجبهة الداخلية لأي مجتمع، وخاصة في مجتمع من المفترض أنه يناضل منذ قرابة قرن من الزمن من أجل تجسيد تلك القيم في دولة مستقلة محررة من نير الاحتلال مثل المجتمع الفلسطيني.



- القانون الأساسي الفلسطيني المعدّل لعام 2005.
- قانون العمل الفلسطيني.
- الجمعية العامة للأمم المتحدة: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو). كوبنهاجن، 18 ديسمبر 1979.
- الجمعية العامة للأمم المتحدة: الإعلان العالمي بشأن القضاء على العنف ضد المرأة. 19 ديسمبر، 1993.
- قرارات الأمم المتحدة، قرار 1325 المتعلق بالمرأة والسلام والأمن، 2000.
- جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني، إحصائيات التعليم العالي 2019/2020.
- الكتاب الإحصائي السنوي للتعليم في محافظات غزة 2019/2020، الإدارة العامة للتخطيط، وزارة التربية والتعليم العالي، ديسمبر 2019.
- مركز الميزان لحقوق الإنسان، دليل العامل، 2002.
- دراسة حول: وضع المرأة في المواثيق الدولية والاتفاقيات الدولية مقارنة بالتشريعات الفلسطينية، عصام عابدين، 2002.
- دراسة حول المرأة في مستويات الإدارة العليا، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، 2005.
- دراسة قانونية تحليلية للواقع في فلسطين: التمييز في الوظيفة العامة، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين، 2007.
- دراسة بعنوان: تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة، لؤي شبانة وجواد الصالح، مركز المرأة للدراسات والتوثيق، 2008.
- دراسة بعنوان: دعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للأولويات التنموية للنوع الاجتماعي في القطاع الحكومي الفلسطيني بعد أوسلو، رهام جعفري، رسالة ماجستير، جامعة بيرزيت، 2012.
- دراسة بعنوان: التغيير الاجتماعي ودوره في تغير القيم الاجتماعية، لطيفة طبال، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثامن، جامعة سعد دحيلب البلدية، الجزائر، 2012.
- دراسة بعنوان: حقوق المرأة العاملة في فلسطين، منظمة العمل الدولية، 2016.
- دراسة بعنوان: المعوقات الاجتماعية لدور المرأة في التنمية الاجتماعية، هناء البدري، جامعة القادسية، 2016.
- الوثيقة الحقوقية للمرأة الفلسطينية، وزارة شؤون المرأة، 2017.
- دراسة بعنوان: دور المرأة في تنمية المجتمع المحلي، حلا أحمد، المعهد المصري للدراسات، 2018.

الملاحق



جدول (2.5) إحصاءات عامة حول مؤسسات التعليم العالي في محافظات غزة للعام الدراسي 2020/2019

الكلية	البياني	غير أكاديمي غير مدرع		أكاديمي غير مدرع		غير أكاديمي مدرع		أكاديميون المدرعون		الطبة المسيطيين		اسم المؤسسة	مستل
		مجموع	إناث F	مجموع	إناث F	مجموع	إناث F	مجموع	إناث F	مجموع	إناث F		
10	31					330	88	450	70	14681	10206	جامعة الأقصى	1
11	16	188	91	119	20	599	87	400	38	15821	9173	الجامعة الإسلامية - غزة	2
12		33	9	106	9	83	18	226	19	12480	7222	جامعة الأزهر - غزة	3
7	6			236	53	200	26	68	6	8878	4739	جامعة القدس المفتوحة	4
5	4			152	28			12		398	99	جامعة الأمانة للتعليم المفتوح	5
7	2			138	35			136	37	7011	3365	جامعة فلسطين	6
6	3			108	25	41	8	41	11	1758	877	جامعة غزة	7
6	3	1		82	17	9	4	79	21	2560	1697	جامعة الإسراء	8
11	13	43	7	1		98	18	130	12	2176	928	الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا/ حقلينس	9
5	5			62	16	106	25	21	1	1900	775	كلية فلسطين التقنية	10
9	12	191	37	53	5	236	43	118	27	4692	1958	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية	11
5	4			28	2	15	4	31	3	866	474	الكلية العربية الجامعية للعلوم التطبيقية	12
1	3					12	2	46	19	870	597	كلية فلسطين للتقريض	13
1	2	1				18	5	46	12	348	265	كلية الدعوة الإسلامية (غير الملح - الشمال)	14
1	11	5		2		110		21		271	0	كلية الرباط الجامعية	15
1	2			38		1		6		393	59	كلية العودة الجامعية	16
1	1			5	1	4		9	2	8	6	كلية التربية للعلوم والتربية	17
1	1			6		2		8		121	67	كلية الصحابة الجامعية	18
1	2			57	21			81	13	476	260	كلية مجتمع الأقصى للدراسات المتوسطة	19
4	6	8	2	89	16	14	1	22		106	0	كلية الدراسات المتوسطة - جامعة الأزهر	20
7	1	1		5	1	12	3	18	9	2343	1259	كلية مجتمع غزة للدراسات المتوسطة والتطبيقية	21
1	12	1		4	3	60	8	55	17	1700	687	كلية مجتمع كبريب غزة - الأنروا	22
2	6					6	2	28	7	298	140	كلية كبريب خانيونس - الأنروا	23
1	2			7	2	9	6	21	4	664	505	كلية تنمية القدرات الجامعية	24
1	1			1				6		548	194	كلية النهضة	25
1	1	4	4	26	3	1		5	1	103	47	كلية نماء العلوم والتكنولوجيا	26
107	118	476	150	1325	257	1966	348	2084	329	81470	45599	المجموع	

مجالس المؤسسات الأكاديمية:

1. مجلس جامعة الأزهر - 2019 2020

٢	الاسم	المنصب
1	أ.د. أحمد أسعد محمد التيان	رئيس الجامعة
2	أ.د. عمر خضر عبد السلام ميلاد	نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية
3	د. مازن سليمان سالم حمادة	نائب الرئيس للشؤون الإدارية والمالية
4	د. خالد محمود علي أبوشاب	عميد- كلية العلوم الطبية التطبيقية
5	أ.د. حسين محمد حسين الهنداوي	عميد- البحث العلمي والمكتبات
6	أ.د. عطا عبد القادر أحمد أبو هاني	عميد- كلية العلوم
7	أ.د. حسن سالم محمود عاشور	عميد- شؤون التخطيط والجودة
8	د. مازن رياض علي أبو عمرو	عميد- كلية الهندسة وتكنولوجيا المعلومات
9	د. سمير مصطفى عبود أبو مدللة	عميد- كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
10	أ.د. مازن مصباح محمود صباح	عميد- كلية الشريعة
11	د. أسامة سعيد عبد الفتاح حمدونة	عميد- كلية التربية
12	أ.د. منصور نصر علي اللوح	عميد- عمادة القبول والتسجيل
13	د. عبد الله خليل حسين الفراء	عميد- كلية الحقوق
14	د. محمود حسين محمود طالب	قائم بأعمال عميد- كلية الصيدلة
15	د. حازم عدنان خضر ميلاد	قائم بأعمال عميد- كلية الدكتور حيدر عبد الشافي لطب الأسنان
16	د. سهيل أنطون جورج المديك	قائم بأعمال عميد- كلية الطب البشري
17	د. عبد الرازق عبد الله محمد سلامة	قائم بأعمال عميد- كلية الزراعة والطب البيطري
18	د. زهير إبراهيم عبد الله المصري	قائم بأعمال عميد- كلية الآداب والعلوم الإنسانية
19	د. عبد ربه عبد القادر حسن العنزي	قائم بأعمال عميد- عمادة شؤون الطلبة

المصدر: الموقع الرسمي لجامعة الأزهر.

م	الاسم	المنصب
1.	الأستاذ الدكتور/ ناصر إسماعيل خليل فرحات	رئيس الجامعة
2.	الأستاذ الدكتور/ عليان عبد الله سليمان الحولة	نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية
3.	الأستاذ الدكتور/ أحمد سلامه حسين محيسن	نائب الرئيس للشؤون الإدارية
4.	الدكتور/ خالد عبد الرؤوف محمود الحلاق	عميداً للشؤون الخارجية
5.	الأستاذ الدكتور/ أسعد يوسف عطية أسعد	عميداً لمركز الجنوب
6.	الأستاذ الدكتور/ بسام هاشم درويش السقا	عميداً للبحث العلمي والدراسات العليا
7.	الدكتور/ محمد أحمد محمد الحنجوري	عميداً للجودة والتطوير
8.	الدكتور/ وائل عبد إبراهيم طيارة	عميداً للقبول والتسجيل
9.	الدكتور/ سعيد صادق سعيد الغرة	عميداً لشؤون الطلبة
10.	الدكتور/ علاء الدين داود إسماعيل الجماصي	عميداً لخدمة المجتمع والتعليم المستمر
11.	الدكتور/ تيسير كامل إسماعيل إبراهيم	عميداً لكلية الشريعة والقانون
12.	الأستاذ الدكتور/ رياض محمود جابر قاسم	عميداً لكلية أصول الدين
13.	الدكتور/ رائد أحمد طه صالحة	عميداً لكلية الآداب
14.	الأستاذ الدكتور/ إبراهيم حامد حسين الأسطل	عميداً لكلية التربية
15.	الأستاذ الدكتور/ حمدي شحدة محمود زعرب	عميداً لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
16.	الأستاذ الدكتور/ أيمن هاشم درويش السقا	عميداً لكلية العلوم
17.	الدكتور/ مازن مدحت مصطفى الزهرارة	عميداً لكلية العلوم الصحية
18.	الدكتور/ خليل محمود خليل الأسطل	عميداً لكلية الهندسة
19.	الدكتور/ فضل نعيم محمد نعيم	عميداً لكلية الطب
20.	الدكتور/ أشرف يعقوب عبد الحميد الجدي	عميداً لكلية التمريض
21.	الدكتور/ إباد محمد قاسم الأغا	عميداً لكلية تكنولوجيا المعلومات

3. مجلس جامعة الأقصى 2019-2020

م	الاسم	المنصب
1.	أ.د. أيمن صبح	قائم بأعمال رئيس الجامعة
2.	د. رائد الحجار	عميد الشؤون الأكاديمية
3.	د. فايق الناعوق	عميد الشؤون الإدارية
4.	د. محمد أبو عودة	عميد كلية خدمة المجتمع
5.	د. عمر مقداد	عميد التخطيط والتطوير
6.	د. علي الأسطل	عميد كلية العلوم
7.	د. عبد الناصر سرور	عميد كلية الآداب
8.	د. محمد سلمان	عميد الدراسات العليا
9.	د. مجدي حمادة	عميد كلية البحث العلمي
10.	د. أحمد المغاري	عميد كلية الإعلام
11.	د. تيسير نشوان	عميد كلية المجتمع
12.	د. عمر قشطة	عميد كلية الرياضة
13.	د. ناصر أبو العطا	عميد شؤون الطلبة
14.	د. خالد أبو ندى	عميد القبول والتسجيل
15.	د. عماد الشريف	عميد المكتبات
16.	د. عاهد حلس	عميد كلية الفنون الجميلة
17.	د. منصور البازجي	عميد كلية المهن الطبية
18.	د. علاء السيد	عميد كلية الإدارة

المصدر: التشكيلة الأخيرة لمجلس جامعة الأقصى والتي أعلن عنها بتاريخ 19/12/2019، ونشرت على مواقع الإنترنت.

4. مجلس جامعة غزة

م	الاسم	المنصب
1	أ.د. فريد صبح القيق	رئيس الجامعة
2	د. زياد الدماغ	نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية
3	د. طارق أبو حجير	عميد كلية العلوم الإدارية والمالية
4	م. إيهاب فتحي العالول	نائب الرئيس للشؤون الإدارية والمالية
5	د. سهام عبد الوهاب أبو العمرين	عميد البحث العلمي والدراسات العليا
6	د. بهاء صابر عبد الدايم	مدير فرع الجامعة بحافظة شمال غزة
7	د. خلود خالد شعبان البطش	عميد كلية الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات
8	سلام زكريا الأغا	مدير فرع الجامعة بالجنوب
9	أ.د. سيف الدين البلعاوي	عميد كلية الحقوق

5. مجلس جامعة القدس المفتوحة بمحافظات قطاع غزة

م	الاسم	المنصب
1	أ.د. محمد الكحلوت	نائب رئيس الجامعة لشؤون قطاع غزة
2	د. نادر حلس	مدير فرع غزة
3	د. رأفت جودة	مدير فرع شمال غزة
4	د. حازم الشيخ أحمد	مدير فرع الوسطى
5	د. جابر أبو شاويش	مدير فرع خان يونس
6	د. سلمان الديراوي	مدير فرع رفح

بسم الله الرحمن الرحيم

استبانة الدراسة

الأكاديمية الفاضلة:

نحية طيبة وبعد،

بين يدك استبانة تتعلق بدراسة حول:

"أوضاع الأكاديميات في المؤسسات الأكاديمية في قطاع غزة".

برجاء التكرم بالاهتمام والإجابة عن مجموعة الأسئلة المتضمنة في هذه الاستبانة، وذلك بوضع علامة (✓) أمام الإجابة المناسبة وفي الخانة المخصصة لذلك، وتؤكد الباحثة أن المعلومات التي ستحصل عليها ستحاط بالسرية التامة وستستخدم لأغراض البحث العلمي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،

الباحثة

الجزء الأول: البيانات الأولية:

1- العمر:

☐ 30 سنة فأقل ☐ من 31 - 40 سنة

☐ من 41 - 50 سنة ☐ أكثر من 50 سنة

2- المؤهل العلمي

☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐ ما بعد الدكتوراه

3- الوظيفة:

☐ عضو هيئة تدريس مثبت ☐ عضو هيئة تدريس غير مثبت

4- المسمى الوظيفي:

☐ عضو هيئة تدريس ☐ رئيس قسم ☐ عميد كلية ☐ رئيس جامعة

5- سنوات الخبرة:

☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 - 10 سنوات

☐ من 11 - 15 سنة ☐ أكثر من 15 سنة

6. الحالة الاجتماعية

☐ متزوجة ☐ أيسة ☐ مطلقة ☐ أرملة

7. الجامعة

☐ الأزهر ☐ الإسلامية ☐ الأقصى ☐ القدس المفتوحة ☐ جامعة غزة

الجزء الأول: التوظيف والمهام الأكاديمية

أولاً: التوزيع الوظيفي

م.	الفقرات	بدائل الإجابة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة
1	تضمن الجامعة إجراءات توظيف مساوية بين الرجال والنساء				
2	تفضل الجامعة توظيف الذكور عن الإناث في نظام الساعات				
3	تفاضل الجامعة في توزيع المساقات الدراسية حسب الجنس				
4	تكلف الجامعة أكاديميات لرئاسة لجان امتحانات				
5	تستبعد الأكاديميات في بعض الكليات				
6	تعطى أولوية التوظيف للأكاديميات غير المتزوجات				
7	تتواصل الأكاديمية مع المؤسسات النسوية للمطالبة بحقوقها				
8	يؤخذ باللون السياسي في التوظيف				

ثانياً: المهام الموكلة للأكاديميات

م.	الفقرات	بدائل الإجابة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة
1	تمنح الجامعة الأكاديمية صلاحيات كاملة لإتمام مهامها دون تدخلات من الإدارة				
2	تثق الجامعة بقدرة الأكاديمية على أداء المهام الموكلة إليها بعيداً عن الجنس				
3	تكلف الجامعة الأكاديميات في مهام إدارية مختلفة				
4	تتأخر فرص رئاسة الجامعة للجميع حسب الكفاءة العلمية				
5	تُشترك الأكاديميات في أنشطة التخطيط وتطوير المناهج العلمية				
6	تستبعد الجامعة تعيين الأكاديميات لمناصب عمداء الكليات ورؤساء الأقسام				
7	تتلقى الأكاديمية دعوات للمشاركة في نشاطات مراكز المرأة والمؤسسات الأهلية				

الجزء الثاني: القانون وحقوق الأكاديميات

أولاً: القانون والأكاديميات

م.	الفقرات	بدائل الإجابة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة
1	تنساق الأكاديميات في الأجور وفق الكفاءة والدرجة العلمية.				
2	تتدرج الأكاديميات في العلاوات المستحقة والترقية حسب التقييم العلمي لها دون تمييز				
3	تحاسن الأكاديميات على أي خطأ وفق سياسة إدارية لا تفرق بين الجنسين				
4	تستفيد الأكاديميات من التأمين الصحي لعائلتها كما الأكاديميين				
5	تنساق الأكاديميات في قانون التقاعد مع الآخرين				
6	تضمن الجامعة حق الأكاديميات في إجازة أمومة مدفوعة الأجر وساعات الرضاعة				
7	توفر الجامعة وسائل لتلقي شكاوى الأكاديميات المختلفة				
8	تحتضن الأكاديمية بخبرة كاملة حول الاتفاقيات الدولية الخاصة بالنساء وحقوقهن				

ثانياً: البعثات الخارجية والتدريب:

م.	الفقرات	بدائل الإجابة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة
1	توفر الجامعة دورات تدريبية وتطويرية للأكاديميات				
2	ترسل الجامعة الأكاديميات لبعثات للخارج				
3	تفضل الجامعة إرسال الأكاديميين للبعثات الخارجية				
4	توفر الجامعة فرص لتطوير المهارات العلمية للأكاديميات				
5	تشجع الجامعة الأكاديميات على البحث والمشاركة في المؤتمرات العلمية				
6	تتكفل الجامعة بالمصاريف اللازمة للدورات التدريبية والمؤتمرات للأكاديميات				

الجزء الثالث: السياسات العامة اتجاه الأكاديميات

م.	الفقرات	بدائل الإجابة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة
1	تحايي الجامعة الأكاديميين على حساب الأكاديميات				
2	توفر الجامعة وسائل الحماية للأكاديميات في جائحة كورونا				
3	أثرت جائحة كورونا على الأمان الوظيفي للأكاديميات في الجامعة				
4	تشعر الأكاديميات بالتمييز والإقصاء وقلة الفرص خاصة في جائحة كورونا				
5	تعمل الأكاديميات في أجواء مشحونة بالنوتر والضغط النفسي في جائحة كورونا				
6	تبحث الأكاديميات عن فرص عمل خارج الجامعات لإثبات ذاتها				
7	تُسبَر الأكاديميات في منافسة واتخاذ قرارات هامة خاصة بالجامعة				

الجزء الرابع: العنف اتجاه الأكاديميات

م.	الفقرات	بدائل الإجابة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة
1	تواجه الأكاديميات شكل من أشكال العنف أثناء عملها في الجامعة				
2	يؤثر العنف على أداء الأكاديميات سلباً				
3	نظرة المجتمع الذكورية أحد أسباب العنف في الجامعة				
4	يؤثر النواجد الحزبي على زيادة العنف اتجاه الأكاديميات في الجامعة				
5	تؤثر جائحة كورونا على زيادة العنف اتجاه الأكاديميات في الجامعة				
6	التعليم عن بعد عمل على زيادة العنف اتجاه الأكاديميات				
7	العمل من المنزل نتيجة جائحة كورونا زادت من العنف اتجاه الأكاديميات				
8	تُسبَر الأكاديميات في منافسة الخطأ التعليمية في جائحة كورونا				

مدونة أخلاقيات وقواعد السلوك لحماية وتعزيز حقوق المرأة في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية

تأتي هذه المدونة كأحد أهم مخرجات مشروع "سفراء من أجل حقوق المرأة" الذي نفذته مركز الإعلام المجتمعي بالشراكة مع مؤسسة هينريش بل الألمانية. هدف المشروع لرفع الوعي بحقوق المرأة في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية، وتفعيل دور الطلبة في الجامعات في نشر الوعي وتعزيزه فيما يخص حقوق المرأة للعمل كسفراء بين أقرانهم بغية تعميم ثقافة احترام حقوق المرأة، كما هدف المشروع لحشد الجهود في مناصرة حقوق المرأة ودعمها واحترامها في المجتمع الفلسطيني.

المادة رقم (1)

مقدمة المدونة

انطلاقاً من تأكيد الجامعات الفلسطينية على حقوق المرأة والاعتراف بها كجزء أصيلاً في جميع المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، وخاصة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وبروتوكولها الاختياري، وجميع القوانين الفلسطينية الأخرى المتعلقة بحقوق المرأة كجزء من حقوق الإنسان غير القابلة للتصرف والمترابطة وغير القابلة للتجزئة.

وإيماناً من الجامعات الفلسطينية بأهمية التأكيد على حقوق المرأة ودورها الريادي في تحقيق التنمية في المجتمع الفلسطيني، وتأكيداً من الجامعات على دورها الريادي في تعزيز مبدأ المساواة على أساس النوع الاجتماعي كخطوة باتجاه ضمان مشاركة فعالة ومؤثرة للنساء بدون تمييز، وما يتطلبه ذلك من إزالة كل العقبات والمعوقات التي تقف حجر عثرة أمام النساء في سبيل حصولهن ووصولهن لفرص التعليم الجامعية، والمواقع الوظيفية والقيادية والأكاديمية في الجامعات على قاعدة المساواة والتكافؤ مع الرجال، فقد طُورت مدونة قواعد السلوك الخاصة "حماية وتعزيز حقوق المرأة في الجامعات الفلسطينية"، والتي تُشكل دليلاً إرشادياً خاصاً بها حول طريقة العمل وقيادته في منطقة نفوذها استناداً إلى القوانين والأنظمة والقيم النبيلة المعمول بها.

المبادئ الأساسية للمدونة

تعتمد مدونة أخلاقيات وقواعد السلوك الخاصة بحماية حقوق المرأة في الجامعات الفلسطينية على خمسة مبادئ أساسية ترتبط بالواجبات والأدوار والصلاحيات والمسؤوليات الرئيسية وهي:

- 1. حقوق المرأة الإنسانية:** اعتماد مبادئ حقوق الإنسان واحترام كرامة المرأة ومناهضة أشكال التمييز ضد النساء كافة، والتوعية بمفاهيم العنف ضد المرأة على أساس النوع الاجتماعي بجميع أشكاله وفي كل المجالات.
- 2. التضمين:** لا يجب أن تكون الغاية هي التوقيع على المدونة فقط، ولكن الأهم هو تضمين بنود المدونة في السياسات والإجراءات واللوائح التي تنظم عمل الجامعة، ومراجعة الفجوات في خطة تقديم الخدمات التعليمية المختلفة بهدف جسر الفجوة المرتبطة بحقوق المرأة في البيئة الجامعية.
- 3. الالتزام:** يجب أن تلتزم الأطراف الموقعة على المدونة بمتابعة التزام جميع الأطراف ببنود المدونة والرقابة على تطبيقها وتحويلها لخطوات وممارسات عملية.
- 4. التحفيز:** تلتزم الجهات الموقعة على المدونة باتخاذ جميع التدابير والإجراءات التحفيزية للمتضمنين ببنود المدونة.
- 5. الأعمال:** تبني مدونات السلوك والترويج لها وتدريب الموظفين والموظفات والعاملين والعاملات والأعضاء والعضوات والطلاب والم طالبات في الجامعات الفلسطينية على الالتزام بمبادئها في مختلف المواقع.

وتُقرّ المدونة بأن:

1. العاملون والعاملات، والأكاديميون والأكاديميات، والموظفون والموظفات، والعاملون والعاملات ورؤساء ورئيسات وأعضاء وعضوات مجالس الأمناء وعمداء وعميدات الكليات ورؤساء ورئيسات الأقسام والطلاب والطالبات يريدون حماية حقوق المرأة في البيئة الجامعية.
2. العاملون والعاملات، والأكاديميون والأكاديميات، والموظفون والموظفات، والعاملون والعاملات ورؤساء ورئيسات وأعضاء

وعضوات مجالس الأمناء وعمداء وعميدات الكليات ورؤساء ورئيسات الأقسام، والطلاب والطالبات مستعدون لأداء مهامهم وتولي مسؤولياتهم بكفاءة وتزاهة وبدون تمييز بين الجنسين.

3. العاملون والعاملات، والأكاديميون والأكاديميات، والموظفون والموظفات، ورؤساء ورئيسات وأعضاء وعضوات مجالس الأمناء وعمداء وعميدات الكليات ورؤساء ورئيسات الأقسام والطلاب والطالبات يريدون التصرف وفق أفضل الممارسات تجاه حماية حقوق المرأة، والفوز بأعلى درجات الاحترام بين جمهور المستفيدين من كلا الجنسين.

أهداف المدونة:

1. رفع الوعي لجميع الجهات والمسؤولين والطلاب والطالبات بأهمية احترام وتعزيز حقوق المرأة في الحياة الجامعية، كجزء من توفير بيئة مناسبة لتمكينها من التمتع بالحق في التعليم.
2. تحديد معايير السلوك والأخلاق المرغوبة والمتوقعة من الفئات المستهدفة من المدونة تجاه حقوق المرأة في الجامعات الفلسطينية.
3. رفع وعي الطلاب والطالبات بالسلوكيات الفضلى والمثلى تجاه حماية حقوق المرأة في الجامعات الفلسطينية.
4. وضع السلوك المهني المثالي والمسؤول عن حماية حقوق المرأة في إطار محدّد، بدلاً من تركه للاجتهاد الشخصي للموظفين/ات أو إدارة الجامعات.
5. تقليص فجوة التمييز وعدم المساواة بين الجنسين في الجامعات الفلسطينية.
6. المساهمة في جعل البيئة الوظيفية في الجامعات الفلسطينية أكثر ملاءمة لحقوق المرأة.

المادة رقم (2)

قواعد السلوك اتجاه حق المرأة في الكرامة والحماية من المعاملة الحاطة من كرامتها الإنسانية

1. تبني سياسات وإجراءات تضمن احترام حقوق المرأة الإنسانية وحمايتها.
2. اتخاذ جميع التدابير المناسبة لحظر استغلال المرأة العاملة والطالبة في الجامعات الفلسطينية أو تحقيرها، ووضع هذه التدابير قيد التنفيذ الفعلي.
3. تبني الجامعات الموقعة على المدونة إجراءات وتدابير مناسبة لضمان حماية حق المرأة في احترام كرامتها الإنسانية.
4. اتخاذ جميع التدابير التي تضمن حماية حق المرأة في الكرامة عند تلقيها المساعدات الجامعية (المنح الجامعية، الإعفاءات والقروض الجامعية... الخ).
5. اتخاذ جميع التدابير والإجراءات الكفيلة بحماية النساء في الجامعات الفلسطينية من المعاملة الحاطة من الكرامة.

المادة رقم (3)

قواعد السلوك تجاه حق النساء في الخصوصية والأمان الشخصي

1. لكل امرأة سواء كانت عاملة أو طالبة، الحق في احترام حياتها وأمنها الشخصي، ويتعين حظر جميع أشكال الاستغلال والمعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة لكرامة المرأة الإنسانية.
2. اتخاذ جميع التدابير المناسبة والفعالة تجاه حماية حق النساء في الخصوصية والأمن الشخصي من خلال ما يلي:
 - تضمين اللوائح التنفيذية وإجراءات العمل الإدارية والأكاديمية في الجامعات الفلسطينية للمواد التي تمنع جميع أشكال العنف ضد المرأة، بحيث توضع موضع التطبيق الفعلي، وبما يضمن محاسبة مرتكبي ممارسات العنف ضد المرأة.
 - مواومة جميع المرافق الخاصة بالجامعة مع احتياجات المرأة بما يضمن لها الخصوصية والأمان الشخصي، بحيث تكون هذه المرافق صديقة لحقوق المرأة (مثل: 1. أن تكون أماكن القبول والتسجيل ملائمة، وتتسع لاستقبال أعداد كبيرة من الطالبات في الوقت ذاته، على قاعدة المساواة مع المساحات المخصصة للرجال. 2. أن تكون مساحات الفناء ملائمة وموائمة لاحتياجات المرأة وخصوصيتها. 3. أن تكون أماكن النماء الرياضي ملائمة للطالبات، وتتضمن غرف لتبديل الملابس تراعي خصوصية الطالبات. 4. توافر مرافق صحية تتوافر فيها الإمكانات الصحية المناسبة مع توفير الرعاية الطبية الطارئة... الخ.
 - تطوير نظام فعال ومجاني للتبليغ عن أي ممارسات تصّف على أنها شكل من أشكال العنف ضد المرأة في الجامعات الفلسطينية.
 - تخصيص اعتمادات كافية في الموازنة وغيرها من الموارد الأخرى لكفالة تنفيذ ومراقبة التدابير الرامية إلى منع العنف ضد

المرأة والقضاء عليه في الجامعات.

• تتخذ الجامعة جميع الإجراءات الكفيلة بحماية الطالبات والعاملات من التنمر المباشر أو الإلكتروني، داخل البيئة الجامعية.

المادة رقم (4)

قواعد السلوك لرؤساء ومدرء الجامعات الفلسطينية

1. الالتزام بعقد جميع الاجتماعات لمجلس الأمناء أو الهيئات الأكاديمية في ظروف وأوقات مقبولة اجتماعياً ومناسبة للنساء.
2. إتاحة المجال للنساء على قاعدة المساواة مع الرجال للتعبير عن آرائهن بحرية، ودون فرض أي سلطة معنوية أو مادية عليهن.
3. تتخذ الجامعة جميع التدابير اللازمة لتبليغ العضوات بجدول الأعمال قبل الاجتماع بوقت مناسب.
4. تُكَلَّف العضوات/الأكاديميات/العاملات بمهام ضمن اللجان المختصة على أساس المساواة في الحقوق والواجبات.
5. 'عطى النساء العضوات/الأكاديميات/العاملات الفرصة للظهور المتكافئ في الإعلام، وتمثيل الجامعة أمام الجمهور.
6. تولي الجامعة أهمية قصوى لقياس الأثر على النوع الاجتماعي نتيجة أي قرار قبل اتخاذه.
7. مراجعة الموازنات الخاصة بالجامعة وفحص فجوات النوع الاجتماعي ومخصصات الإنفاق، بحيث يُخصَّص جزءاً من الموازنة لاحتياجات النوع الاجتماعي وتثبيته سنوياً.
8. تُعزز الجامعة من النهج التشاركي بما يضمن مشاركة النساء بالمراحل المتعلقة بالسياسات والتخطيط واتخاذ القرارات كافة.
9. تضمن الجامعة إدماج النوع الاجتماعي في خطط وبرامج عمل الجامعة بحيث تكون مستجيبة للنوع الاجتماعي.
10. تُخصَّص الجامعة موارد مادية ومعنوية لدعم مساواة النوع الاجتماعي داخل الهيئات والأطر القيادية، وفي الخدمات التعليمية التي تقدّمها الجامعة.
11. التعامل مع الموظفين/ات والعاملين/ات والطلاب والطالبات في كل ما يتعلق بأوضاعهم/هن الوظيفية والتعليمية على أساس الاستحقاق والجدارة والتنافسية وتكافؤ الفرص.
12. أن توفر للموظفين والموظفات، والعاملات والأكاديميات فرص التدريب المناسب والمستمر لتحسين كفاءتهن وتطوير مسارهن الوظيفي، وفقاً لأحكام نظام الموظفين المطبق في الجامعة، وحسب مقتضى الحال.
13. يحافظ العاملین/ات والأكاديميين/ات والموظفين/ات في الجامعة على أية معلومات سرية أو شخصية للنساء حصل/ت عليها أثناء عمله/ا، ولا يفضي/تفضي الإجراءات منه/ا ذلك.
14. الامتناع عن القيام بأية تصرف يؤدي لانتهاك أي حق من حقوق المرأة في البيئة الجامعية.

المادة رقم (5)

قواعد السلوك اتجاه القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة في الجامعات الفلسطينية

1. تتخذ الجامعة جميع التدابير اللازمة لتعزيز المساواة بين المرأة والرجل في الجامعة، بحيث يكون لكل منهما الحق في الوصول والحصول على الفرص والخدمات والموارد المتاحة والمشاركة المتساوية من خلال ما يلي:
 - ضمان الاستفادة الفعلية من الخدمات الجامعية المختلفة على قاعدة المساواة بين الرجال والنساء.
 - ضمان المشاركة والتمثيل المتكافئ للنساء في جميع المواقع القيادية والهيئات الإدارية والأكاديمية والنقابية.
 - مراجعة وتحديث اللوائح والإجراءات والأنظمة والسياسات والممارسات المعمول بها، وإزالة جميع أشكال التمييز منها؛ بما يضمن تعزيز المساواة وحماية حقوق المرأة.
 - تدعم الجامعة جميع المبادرات والأنشطة الرامية لتقليص فجوة التمييز وتعزيز المساواة بين الرجال والنساء في الجامعة.
 - تتخذ الجامعة جميع التدابير الإيجابية اللازمة لرفع تمثيل النساء في الهيئات النقابية العمالية وحتى الطلابية داخل الجامعة عبر تخصيص "كوتا نسوية".

- تتخذ الجامعة جميع الإجراءات والتدابير التي تضمن مشاركة المرأة في جميع الممارسات الانتخابية بدون أي تمييز.
- تدعم الجامعة تمثيل المرأة على قدم المساواة مع الرجل في جميع مراحل العملية الانتخابية.
- اعتبار المرأة شريكة مساوية للرجل فيما يخص جميع مستويات وضع السياسات الجامعية وتنفيذها، وبرامج عملها.

2.

- تتخذ الجامعة جميع التدابير اللازمة لجسر فجوة التمييز بين النساء والذكور في الحق في العمل من خلال ما يلي:
- تتخذ الجامعة جميع التدابير اللازمة لزيادة عدد النساء العاملات في الهيئات الإدارية والأكاديمية في الجامعة على قاعدة المساواة مع العاملين في الجامعة.
- تتخذ الجامعة جميع الإجراءات اللازمة لإزالة العقبات التي تقف أمام تولي النساء مواقع قيادية ذات علاقة بصناعة القرار في جميع الهياكل الإدارية والتنظيمية للجامعة، بما في ذلك تولي النساء لمواقع مثل (رئاسة الجامعة، عمادة الكليات، رئاسة القسم... الخ).
- تعزيز الحق في الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية للمرأة والرجل، من خلال اتخاذ جميع التدابير اللازمة لحصول النساء على رواتب وأجور متساوية مع الرجال العاملين في الجامعة.
- الاعتراف بحق المرأة العاملة بأجر، في الحصول على نفس العلاوات والمستحقات الممنوحة للرجال العاملين بأجر، فيما يتعلق بعلاوة الزوجة والأطفال، وكفالة تنفيذ هذا الحق.
- تولي الجامعة اهتماماً كبيراً بتوفير بيئة عمل مستجيبة لحساسية النوع الاجتماعي في بيئة العمل الإدارية أو الأكاديمية.
- تُراعي الجامعة حساسية النوع الاجتماعي فيما يتعلق بمنح الإجازات العادية والطارئة وساعات المغادرة للنساء العاملات في الهيئات الأكاديمية أو الإدارية.
- كفالة حصول المرأة على إجازة أمومة مدفوعة الأجر، قبل الوضع وبعده.
- تعمل الجامعة على تعزيز المساواة في فرص الحصول على العمل.
- تعزيز الحق في الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية للمرأة والرجل.
- ضمان الشفافية في توظيف وترقية المرأة وفصلها.
- تولي الجامعة أهمية كبيرة لاتخاذ إجراءات من شأنها مكافحة المضايقة الجنسية في مكان العمل، والمعاقبة عليها.
- تعمل الجامعة على توفير بيئة ملائمة وموائمة لاحتياجات النساء من ذوي الإعاقة، سواء كُنَّ طالبات أو عاملات في الهيئات الأكاديمية أو الإدارية.
- تعمل الجامعة على توفير حضانة أطفال للعاملات والطالبات المتزوجات اللواتي يقضين أوقاتاً طويلة في الجامعة.

3.

- تتخذ الجامعة جميع التدابير اللازمة لجسر فجوة التمييز بين النساء والذكور في الحق في التعليم والتطوير الذاتي من خلال ما يلي:
- تُعطي الجامعة فرصاً متساوية بين النساء والرجال للاستفادة والوصول لفرص الابتعاث الخارجي، وتمثيل الجامعة في المحافل العربية والدولية.
- تُعطي الجامعة فرصاً متساوية بين الرجال والنساء في مجال الحصول على المنح والإعفاءات والقروض الجامعية.
- توفر الجامعة مرافق تعليمية متساوية للطلاب والطالبات بالكفاءة والجودة ذاتها.
- توفر الجامعة كوادراً أكاديمية مؤهلة للطالبات على قاعدة المساواة مع الطلاب في حالة الجامعات التي تطبق سياسة الفصل بين الطلاب والطالبات.
- تُراعي الجامعة عند وضع الجداول الدراسية للطالبات ملائمة مواعيد انعقاد المحاضرات مع خصوصية الطالبات، بحيث لا تُحدّد مواعيد في أوقات متأخرة تُعيق قدرتهن على متابعة المحاضرات الدراسية.
- تُتيح الجامعات التي تطبق سياسة الفصل بين الطلاب والطالبات أوقاتاً كافية ومتساوية للطالبات للاستفادة من المرافق التعليمية، مثل المكتبة العامة والمختبرات العلمية ومختبرات الحاسوب... إلخ.

4.

- تعمل الجامعة على تخصيص مرافق رياضية وثقافية للطالبات، تتيح لهن ممارسة الأنشطة الرياضية والترفيهية داخل الجامعة على قاعدة المساواة مع الطلاب.

المادة رقم (6)

قواعد السلوك للعاملين والأكاديميين في الجامعة تجاه المرأة

1. احترام حقوق ومصالح النساء العاملات والأكاديميات والموظفات والطالبات دون استثناء، والتعامل معهن باحترام، وبدون تمييز على أساس النوع الاجتماعي أو أي شكل آخر من أشكال التمييز.
2. إنجاز معاملات النساء (العاملات والأكاديميات والموظفات والطالبات) بالسرعة والدقة المطلوبة وضمن حدود الاختصاص، والإجابة على استفسارتهن، والرّد على شكاويهنّ بدقة وموضوعية وسرعة.
3. التعامل مع الوثائق والمعلومات الشخصية المتعلقة بالنساء اللواتي يجري التعامل معهن بسرية تامة، ووفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها، وضمان عدم استغلال هذه المعلومات لغايات شخصية.
4. العمل بإخلاص على تنمية قدراتهن، ومساعدتهن وتحفيزهنّ على تحسين أدائهن، وتمثيل قدوة حسنة لهنّ بالعمل على الالتزام بالقوانين والأنظمة والتعليمات النافذة.
5. نقل المعارف والخبرات المكتسبة إليهن، وتشجيعهن على زيادة تبادل المعلومات والمعرفة.
6. تقييم أدائهن بموضوعية وتجرد والسعي لتوفير فرص لتطوير قدراتهن وفقاً للأنظمة والتعليمات النافذة في حال الإشراف عليهن كطالبات أو عاملات.
7. احترام حقوقهن والتعاون معهن بمهنية عالية دون محاباة أو تمييز.

المادة رقم (7)

قواعد السلوك اتجاه حقوق المرأة في الحماية من العنف والتحرش الجنسي والابتزاز الإلكتروني

1. تتخذ الجامعة جميع التدابير اللازمة لحماية النساء (العاملات والأكاديميات والموظفات والطالبات) من العنف والتحرش الجنسي والابتزاز الإلكتروني، بما يشمل التدابير الرقابية والعقابية.
2. تخصيص نظام للتبليغ عن قضايا وممارسات التحرش الجنسي أو الابتزاز الإلكتروني، بحيث يضمن هذا النظام حماية المبلغات وسرية المعلومات.
3. التعامل بجدية وأمانة في حال اكتشاف قضايا تحرش جنسي، أو عنف مبني على النوع الاجتماعي، بحيث تقدم البيانات والإيضاحات المتوفرة بمصداقية وشفافية للجهات المعنية، ودون اللجوء إلى التضييل أو الخداع أو المحاباة.

استقبال شكاوى النساء
والتحقيق فيها بجدية وفقاً
لقواعد السلوك الواردة
بالمدونة، وعلى الموظف
المسؤول عن تلقي الشكاوى
مخاطبة صاحبة الشكاوى بما
توصلت إليه جهة الاختصاص في
عملية التحقيق.

تفعيل دور الإعلام ووسائل الإعلام الاجتماعي من أجل تطوير ثقافة حقوق الإنسان، سيادة القانون، والوصول للعدالة في المجتمع الفلسطيني.

منهجية عمل مركز الإعلام المجتمعي: يتبنى المركز في عمله النهج القائم على حقوق الإنسان، لتمكين الفئات المهمشة وتطوير مشاركتهم المدنية، وخاصة النساء والشباب واتاحة الفرصة لهم لإسماع أصواتهم وجذب انتباه صناع القرار والمسؤولين لها.

الأهداف الاستراتيجية لمركز الإعلام المجتمعي:

من أجل تحقيق رؤيته ورسالته، يسعى المركز إلى:

1. المساهمة في تحسين جودة القرارات الخاصة بقضايا المرأة والشباب من خلال تعزيز قدرات ومعارف طاقم مركز الإعلام المجتمعي وشركاءه وفئاته المستهدفة وتسهيل الوصول للمعلومات من خلال بناء نظام معلومات مطور.
2. المساهمة في تمكين فئات المركز المستفيدة وبناء قدراتهم وتزويدهم بالمعرفة والمهارات والمصادر اللازمة لتطوير مشاركتهم المدنية واسهاماتهم في عملية مناصرة حقوق الانسان، سيادة القانون، والديمقراطية والعدالة الجنديرية في المجتمع.
3. المساهمة في تعزيز جهود المناصرة المبذولة من المجتمع المدني حول قضايا المرأة والشباب وزيادة وعي الفئات المستهدفة بمبادئ الديمقراطية وسيادة القانون وثقافة حقوق الانسان.

مركز الإعلام المجتمعي (CMC)

مؤسسة أهلية مستقلة غير ربحية، تأسست في غزة بترخيص رقم 563142827، مطلع عام 2007، بهدف السعي لتطوير نهج إعلامي مستدام، يسلط الضوء على القضايا المجتمعية، ويعزز قيم الديمقراطية والمساواة وثقافة حقوق الإنسان، ويعطي أولوية لقضايا المرأة والشباب، معتمدا على النهج القائم على حقوق الإنسان.

تأسس مركز الإعلام المجتمعي نتيجة وجود حاجة قوية لمسها مجموعة من الناشطات والنشطاء، لجسر الفجوة القائمة بين الإعلام وصناع القرار من جهة، وبين المواطن من جهة أخرى، والتي تمثلت غالبا بضعف ظهور الفئات المهمشة في الإعلام وخاصة المرأة والشباب، لأجل ابقاء قضاياهم معلومة وأصواتهم مسموعة. ويسعى المركز لتطوير وعي وقدرات الأجيال الشابة، وإكسابهم المعرفة والمهارات حول حقوق الانسان وتوثيق الانتهاكات المرتكبة ضدهم وتوظيف الإعلام للدفاع عن حقوقهم وتحقيق العدالة الاجتماعية المنشودة.

رؤيتنا: نحو إعلام تنموي فلسطيني فعال ومؤثر يدعم ويناصر حقوق الإنسان وسيادة القانون والمواطنة، بحيث تسود العدالة الاجتماعية والحرية والازدهار

رسالتنا: نسعى إلى بلورة رأي عام يناصر ويدافع عن حقوق وقضايا الفئات المهمشة، وخاصة النساء والشباب، من خلال



Executive Summary

The reality of **female academics** in
academic institutions in the Gaza Strip

Executive Summary

The study focuses on the reality of female academic staff working in academic institutions in the Gaza Strip. The study is an activity within the framework of “Ambassadors for Women’s Rights – Phase 2” project, carried out by Community Media Center in partnership with the Heinrich-Böll-Stiftung. The project aims at promoting the role of female academics and female university students in defending women’s human rights and combating gender-based violence in the academic institutions in Gaza Strip.

This study tackles and analyzes the reality of female academics and their conditions in the academic institutions in the Gaza Strip via reviewing the policies in force in the academic institutions, which include procedures of appointment, retirement, promotions, administrative assignments, etc. Moreover, the study aims at identifying the most important gender- Based discriminatory policies practiced by the academic institutions in the Gaza Strip against female academics.

The study also focuses on the extent to which academic institutions abide by the international treaties endorsed by the Palestinian National Authority that guarantee women’s rights and gender equality in administrative positions according to competency standards and also it examines the relationship between female academics, non-governmental organizations, and human rights institutions and means to enhance them.

The study attempts to provide focused visions by presenting a set of forward-looking recommendations and suggestions to improve the status of female academics in order to enable them to reach higher positions in universities and to give them their rights as stipulated in international laws and treaties.

The study tried to answer the main question: What are the working conditions of female academics in academic institutions in Gaza Strip? In order to conclude an integral answer for the main question and the sub-questions stated in the study, it addressed the status of female academics working in five academic institutions in the Gaza Strip, which are Al-Azhar University, The Islamic University, Al-Quds Open University, Al-Aqsa University, and Gaza University.

The study used several quantitative and qualitative research tools as follows:

First: The Quantitative Tools:

The Questionnaire: It was employed as an essential tool for data collection, and it was designed based on the previous literature and related issues

Second: The Qualitative Tools:

This included focus groups, individual interviews, and case studies.

1. **Focus Groups:** This included in-depth interviews with groups that were selected according to spe-

cific criteria in order to obtain collective and qualitative information. Two focus groups were conducted: The first was held at Gaza University, and it involved the president of the university, two female deans, three of male deans. The second focus group involved five full-time and part-time female academics from the study sample (the five universities).

2. **Individual Interviews:** (4) interviews with female academics working in each of the five universities were carried out with a total of (20) interviews.

During the interviews, in addition to eliciting information and identifying obstacles, the participants shed light on their reality in the academic institutions and the challenges facing their work; they also shared their suggestions and views on how to address the problems they suffer from.

Most of the interviews were conducted through direct contact with a number of participants. However, it was not possible to communicate with the others face-to-face due to the event of closing universities owing to Coronavirus pandemic, and thus, we were forced to conduct these interviews virtually.

In addition, (9) in-depth interviews with actors from civil and human rights organizations were conducted in order to identify the causes and contributing factors, the forms and effects of gender-based violence on female academics, the level of cooperation with female academics, and the reasons for lack of involvement with those organizations in general.

3. **Case study:** Case Studies were prepared on female academics that had experienced gender-based violence and were subjected to discriminatory and exclusionary policies in different cases.

The study concluded a number of findings, the most important of which include:

- There was consensus among most female academics that academic institutions partially adhere to signed laws and treaties. For example, academic institutions abide by gender equality in terms of laws on retirement, wages, and promotions in the case of full-time female academics; however, there are discriminatory practices against part-time female academics in terms of tenure procedures, financial rights, administrative assignments, and the distribution of academic courses.
- The interference of political parties in the affairs of the academic institutions and playing a fundamental role in the appointment and distribution of administrative positions greatly affects the opportunities of female academics in employment and in attaining academic positions, especially that most female academics are politically independent and are not affiliated to any Palestinian political parties.
- Female academics are not given the opportunity to participate in the decision-making process in the universities despite having higher degrees, and therefore, they are prevented from contributing to shaping the next generation that will lead the society through all its governmental and private institutions. This would instill the patriarchal culture in the next generations, which, in turn, would

increase women's inability to lead and limit their role to teaching academic subjects only.

- Academic courses are assigned in a discriminatory and gender-based manner, where the major and important academic courses are assigned to male academics.
- Several female academics suffer from discrimination inside their department, especially when one of them becomes Head of Department as fellow male academics refuse to deal with her or abide by her instructions as Head of Department merely for being a woman. Despite all the obstacles these female academics face as Heads of Departments, they have proven their competence in holding their positions and have achieved a score of successes for their colleges, as stated by the administrations in their universities.
- Female academics chairing committees, such as the examination committee or committee of scientific conferences, face difficulties that hinder their work and the cooperation with them. These difficulties are a direct result of the patriarchal culture of many male academics who refuse to cooperate with these female academics. However, a few male academics, who believed in their competences, support them and their success.
- Some universities that are affiliated with religious groups or ideologies prevent female academics from teaching male students, whereas they allow male academics to teach female students, which means that male academics can teach students of both genders. This limits the opportunities available for part-time female academics to obtain teaching hours relevant to their expertise.
- Female academics in some academic institutions are exposed to various forms of gender-based violence; they are subjected to discrimination owing to their external appearance, religious beliefs, or social level.
- Female academics are entirely excluded from certain faculties; they are hired only in the event that male academics in the same field are not available.
- Female academics are entirely excluded from decision-making positions in academic institutions. The study did not find any female academics holding the position of University President or any higher position such as a Vice President or Dean of any major college/faculty. As for the Faculty of Human Sciences, their presence does not exceed - in most cases - one female academic in the whole academic staff. The same applies to the Boards of Trustees, where there is no presence for female academics, as well as University Councils despite the fact that these female academics hold academic awards from prestigious universities.
- Female academics lack the supporting environment that would help them carry out their dual tasks at the university and their homes since they exert double the efforts inside and outside the university in order to accomplish the tasks they are responsible for from academic and research responsibilities and life responsibilities relating to raising their children and managing their homes.
- Academic institutions did not involve female academics in the process of managing Coronavirus pandemic since their presence in decision-making positions is almost non-existent. They received instructions to implement the e-learning system without being consulted about their ability to work with this system from home. This pattern of education has placed an additional burden on female

academics from their homes in light of the Coronavirus pandemic.

- Female academics do not resort to non-governmental organizations, particularly women's and human rights organization, for help, counselling, or to participate in seminars or workshops. Moreover, there has been no indication of any form of cooperation between female academics and women's organizations in the Gaza Strip, with the exception of the activities carried out by the Community Media Center targeting female academics in academic institutions.
- Non-governmental organizations focus their work and attention on the marginalized groups of women (divorced, widows, graduates, and young women), but they do not focus on female academics; they lack information about their conditions, numbers, percentage of their presence in different universities, or the issues they face inside the academic institutions. These organizations do not provide female academics with any legal advice regarding their rights as stipulated in the Palestinian Law or organize any training programs for them. In addition, there is a lack of studies on the challenges and obstacles facing female academics that can be used as references for future interventions.
- A lot of academic institutions prefer hiring males for academic work, given the nature of women's role, their family responsibilities, and the leaves that they are entitled to due to childbirth and maternity. That is, in the event that applicants from both genders apply to a vacancy and their qualifications are similar, male applicants are preferred over females; however, in the absence of male applicants, academic institutions are obliged to hire female academics until male academics become available.
- Nepotism and favouritism affects the process of distributing and assigning academic courses and hours to non-regularized female academics in most universities, which affects the opportunities of female academics to work. There is weakness in the participation of female academics in decision-making positions, mainly the position of University President to this day. This is attributed to two reasons: the patriarchal culture and the cultural and social heritage that reduce the academic potentials, as well as the political parties that constitute a major obstacle to the female academics in assuming such position as these parties prefer males to implement their political partisan agenda.
- Female academics lack basic knowledge on the Palestinian labour law and the international treaties endorsed by the Palestine National Authority which guaranteed their rights.
- Some female academics are only interested in the academic work and are reluctant to take on administrative work, which can be attributed to their fear of assuming these positions and going through the experience as well as the influence of the cultural heritage, including the customs and traditions, on their lives.
- Academic institutions do not sign contracts with non-regularized female academics, which deprives them of their rights. Also, this allows universities to evade fulfilling the financial rights of these academics immediately after the end of the semester similarly to the regularized academics. Several semesters may pass without the part-time female academics receiving their financial entitlements on the pretext of poor financial situation at the university.

Community Media Center (CMC)

is a non-profit NGO, founded in January 2007 in Gaza, and has the registration no. 563142827. CMC seeks to develop an effective, unbiased and sustainable role of media in addressing social issues to promote the values of democracy, equality and human rights with especial focus on women and youth issues and highlighting them in media using the human rights-based approach.

CMC was founded by a group of civic and media activists to bridge the gap between the mainstream media, decision makers and citizens that undermine the ability of the most vulnerable groups including women and youth to make their voices heard and their stories told.

CMC seeks to raise the awareness and develop the capacity of younger generations to equip them with the knowledge and skills to know about their rights, defend them and report on various human rights' violations using different media tools and means to influence a lasting positive social change.

CMC Vision: Towards an effective and influential Palestinian developmental media that advocates for human rights, rule of law and citizenship, so that social justice, freedom and prosperity prevail. **CMC Mission:** We seek to mobilize the public opinion that advocates for the rights and issues of marginalized groups, especially women and youth, by developing the role of media and new media in order

to develop a culture of human rights, rule of law and enhance access to justice in the Palestinian society.

CMC Approach

CMC adopts the human rights-based approach to empower marginalized groups, especially women, youth and journalists to amplify their voices to draw the attention of decision makers and duty bearers and enhance their practice of active citizenship.

Strategic Goals of Community Media Center:

To realize its vision and mission, CMC seeks to:

1. Enhance the knowledge and capacities of CMC staff and its partners by establishing an advanced information management system for improving the quality of decision making process and access to information on issues affecting women and youth.
2. Contribute to empowering CMC target groups by equipping them with the required knowledge, skills and resources to enhance their civic participation and contributions to advocacy on human rights, rule of law, democracy, gender equality and justice.
3. Contribute to supporting advocacy efforts of the civil society organizations on issues and rights of citizens with special emphasis on women and youth issues and promote the values of human rights culture, rule of law and democracy.