

حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية:

المساواة وعدم التمييز

سلسلة التقارير الخاصة رقم (104)



الهيئة المستقلة
لحقوق الإنسان
ديوان المطالم

سلسلة التقارير
الخاصة

104

حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية: المساواة وعدم التمييز

2019

**عناوين مكاتب
الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان
«ديوان المظالم»
فلسطين**

حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية:
المساواة وعدم التمييز

سلسلة التقارير الخاصة رقم (104)

إعداد الباحث: أ. طاهر المصري

متابعة وإشراف:

أ. خديجة زهران، د. عمار الدويك

تدقيق لغوي: أ. عبد الرحمن أبو شمالة

المقر الرئيسي

رام الله - خلف المجلس التشريعي

مقابل مركز الثلاثسيما «أبو قراط»

هاتف: 2986958 / 2960241 2 970+

فاكس: 2987211 2 970+ ص.ب. 2264

البريد الإلكتروني: ichr@ichr.ps

الصفحة الإلكترونية: www.ichr.ps

مكتب الوسط

رام الله - رام الله التحتا - مقابل السفارة الألمانية

عمارة راحة - ط6

هاتف: 2989838 2 970+ فاكس: 2989839 2 970+

مكتب الشمال

نابلس

شارع سفيان - عمارة اللحام - ط1

هاتف: 2335668 9 970+ فاكس: 2366408 9 970+

طولكرم

قرب مستشفى ثابت ثابت - عمارة دعباس - ط3

تلفاكس: 2687535 9 970+

مكتب الجنوب

الخليل

رأس الجورة - بجانب دائرة السير - عمارة حريزات - ط1

هاتف: 2295443 2 970+ فاكس: 2211120 2 970+

بيت لحم

عمارة نزال - ط2 - فوق البنك العربي

هاتف: 2750549 2 970+ فاكس: 2746885 2 970+

مكتب غزة والشمال

الرمال - مقابل المجلس التشريعي - بجانب بنك القدس

هاتف: 2824438 8 970+ فاكس: 2845019 8 970+

مكتب الوسط وجنوب قطاع غزة

خانيونس - شارع جمال عبد الناصر - عمارة الحسن،

ط3، بجوار عصيرات رمانة 2

هاتف: 2060443 8 970+ فاكس: 2062103 8 970+

التصميم والطباعة:

شركة ثيرد دايمنشن للتصميم والطباعة

© جميع الحقوق محفوظة لـ:

الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان «ديوان المظالم»،
فلسطين.

رام الله - 2019

لا يجوز نشر أي جزء من هذا الكتاب، أو نقله
على أي وجه، أو بأي حال، أو بأي طريقة إلا
بموافقة مسبقة من الهيئة المستقلة لحقوق
الإنسان «ديوان المظالم».

المحتويات

7.....	كلمة وزارة شؤون المرأة.....
9.....	تقديم.....
11.....	الملخص التنفيذي.....
17.....	مقدمة.....

المبحث الأول

21.....	بيانات وإحصاءات حول الكادر النسوي العامل في قوى الأمن الفلسطينية.....
22.....	أولاً. المرتب العسكري.....
25.....	ثانياً. الكادر المدني.....

المبحث الثاني

27.....	التمييز وعدم المساواة في حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية.....
27.....	أولاً. المساواة وعدم التمييز في حقوق المنتسبين لقوى الأمن في الإطار الدولي.....
30.....	ثانياً. المساواة وعدم التمييز في حقوق المنتسبين لقوى الأمن في الإطار الوطني.....
51.....	خاتمة: استنتاجات وتوصيات.....

55.....	المصادر والمراجع.....
57.....	الملاحق.....
	ملحق رقم (1)
	قرار رقم (40) لسنة 2013، بشأن تشكيل اللجنة الاستشارية
57.....	لوحدة النوع الاجتماعي في القطاع الأمني.....
	ملحق رقم (2)
	النظام الداخلي للجنة الاستشارية لوحدة النوع الاجتماعي
60.....	في القطاع الأمني.....
63.....	منشورات الهيئة.....

كلمة وزارة شؤون المرأة

إن مشاركة النساء في قوى الأمن الفلسطينية والحصول على حقوقهن دونما أي تمييز؛ من أهم مؤشرات التحول الديمقراطي. وعلى الرغم من أن نسبة مشاركة النساء الفلسطينيات في قوى الأمن قد تضاعفت خلال السنوات الأخيرة لتبلغ 6%، فإن نسبة الحاصلات على رتب عليا لا تزيد على 7%.

جاءت دراسة حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية: المساواة وعدم التمييز ثمرة جهد وطني، وبالشراكة التامة ما بين وزارة شؤون المرأة والهيئة المستقلة لحقوق الإنسان -ديوان المظالم- واللجنة الاستشارية لوحدة النوع الاجتماعي، لإلقاء مزيد من الضوء على أهم الفجوات التي حالت أو تحول دون انتساب النساء لقوى الأمن، وتبوؤهن رتباً عليا فيها، وحصولهن على حقوقهن دون تمييز، ودراسة أفضل السبل لتعزيز مشاركة أوسع للنساء في قوى الأمن الفلسطيني، ومنحهن كافة حقوقهن دونما تمييز، وذلك التزاماً من المستوى السياسي والتنفيذي في دولة فلسطين بحقوق الإنسان والديمقراطية وسيادة القانون، وإيمانه بدور المرأة كشريكة في النُّضال والبناء؛ وفي تعزيز السلم الأهلي والمجتمعي، وضمان مشاركة المرأة دون تمييز في كافة المجالات والمستويات المتعلقة بصنع القرار على المستويين المحلي والدولي، الأمر الذي تضمنته أجندة السياسات الوطنية والاستراتيجيات الوطنية القطاعية وعبر القطاعية، بما فيها الخطة الوطنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن 1325 (2000) المرأة والأمن والسلام 2017-2019.

فانتساب النساء لقوى الأمن وتبوؤهن رتباً عليا فيها، بجانب حصولهن على حقوقهن دون تمييز؛ يشكل قاعدة مهمة لتطوير الواجهة الحقوقية وحماية المكتسبات التي أوجدها نضال مختلف الفعاليات في الحراك الحقوقي الفلسطيني المستجيب لقضايا المرأة، وسيقود إلى ضبط

أولويات الدولة على أساس تلك الحقوق، الأمر الذي يستوجب العمل على إشاعته فلسطينياً، إذا ما أُريد لنا، بطبيعة الحال، أن نواكب استحقاقات العدالة الإنسانية ومتطلبات التنمية الشاملة، كما من شأنه المساهمة في الإسراع في التغيير الاجتماعي، وتفعيل دور المرأة وتمكينها بما يكفل النهوض بدورها في إعادة البناء الاجتماعي واللحمة السياسية في البلاد، والحفاظ على السلم الأهلي والمجتمعي، بما يضمن احترام حقوقها، ودعم مشاركتها في عمليات السلام الدولية، والسلم الأهلي، ودمجها في كافة قطاعات ومستويات قوى الأمن ومواقع صنع القرار غير النمطية.

إن المُتتبع لسير انتساب النساء لقوى الأمن في فلسطين، يستطيع أن يتلمس العوامل المؤثرة التي حالت أو تحول دون انتسابهن لقوى الأمن، وتبوئن رتباً عليا فيها، بما فيها حصولهن على حقوقهن دون تمييز. ومن أبرز تلك العوامل هو الدور الإيجابي للمرأة، والمواقف المجتمعية التي تفترض أدواراً مُحددة للمرأة، فضلاً عن الأسباب الاجتماعية والثقافية، إضافة إلى القوانين والأنظمة الناظمة للقطاع الأمني التي تُعد من العوامل المهمة التي تحد من قدرة النساء على المنافسة، أو الحصول على حقوقهن دون أي تمييز كما الرجل.

وهنا لا يفوتنا أن نشكر كل من ساهم في إعداد هذه الدراسة القيمة وإخراجها إلى حيز الوجود من الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان -ديوان المظالم- واللجنة الاستشارية لوحدات النوع الاجتماعي.

د. آمال حمد

وزيرة شؤون المرأة

تقديم

في اطار الجهود الوطنية الرامية الى تعزيز دور المرأة في صنع الامن والسلام، أصدر مجلس الوزراء الفلسطيني قرارا بتشكيل اللجنة الوطنية العليا لتطبيق القرار 1325، وأقر المجلس في العام 2015، وثيقة الإطار الاستراتيجي لتنفيذ قرار مجلس الأمن 1325 والتي تتضمن مشاركة المرأة دون تمييز في كافة المجالات والمستويات المتعلقة بصنع القرار على المستويين المحلي والدولي، وكذلك العمل على زيادة إشراك المرأة في حفظ السلام وحل النزاع على جميع المستويات، ودمج وجهات نظرها في اتفاقيات السلام والمصالحة، وتم تشكيل اللجنة الاستشارية لوحدات النوع الاجتماعي في القطاع الأمني بهدف تطوير عمل المؤسسات الأمنية لتشمل ما له علاقة بإدماج النوع الاجتماعي في السياسات والخطط والبرامج والإجراءات وآليات المتابعة والتقييم في القطاع الأمني.

من جانب اخر، يترتب على انضمام دولة فلسطين إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة «سيداو»، وتبنيها للقرار الأممي رقم 1325 بشأن المرأة والسلام والأمن، مواءمة سياساتها وتشريعاتها بما يتوافق مع الالتزامات المترتبة عليها لتفعيل دور المرأة في مختلف مجالات المشاركة السياسية، ومواقع صنع القرارات في المؤسسات المدنية والعسكرية.

انطلاقاً من هذا؛ بادرت الهيئة بإعداد هذا التقرير للكشف عن واقع عمالة النساء في قوى الامن الفلسطينية ومدى مراعاة القوانين والأنظمة النافذة بحقهن لمبدأي المساواة وعدم التمييز، وذلك بهدف حث الدولة على القيام بإجراءات تصحيحية تمكن العاملات في قوى الامن من الوصول الى حقوقهن على قدم المساواة مع نظرائهن الرجال العاملين.

تشكر الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان «ديوان المظالم» كل من ساعد وساهم في توفير

المعلومات بهدف إخراج هذا العمل، وتخص بالذكر وزارة شؤون المرأة حيث تم التنسيق معها بشأن إعداده، وساعدت وشاركت في الدعوة إلى عقد المجموعات البؤرية لوحدة النوع الاجتماعي في قوى الأمن الفلسطينية، ولوحدة النوع الاجتماعي في الوزارات والمؤسسات الحكومية المدنية، كما ساهمت في مراجعته.

الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان «ديوان المظالم»

المخلص التنفيذي

يبحث هذا التقرير في مدى تحقيق الإطار القانوني الناظم والسياسات النافذة لمبدأي المساواة وعدم التمييز في الحقوق بين الإناث والذكور المنتسبين لقوى الأمن الفلسطينية. ويقتصر نطاق البحث على الحقوق ذات العلاقة بمنظومة الضمان الاجتماعي، ونظام التأمين الصحي، وآليات التعيينات والترقيات، والعلاوات الاجتماعية، والإجازات، والابتعاث والدورات الخارجية، والوصول إلى مراكز صنع القرار، التي مجملها تغطي الجزء الأهم والأكبر من حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية، حيث إنه من المفترض، أن يتساوى في هذه الحقوق جميع المنتسبين لقوى الأمن، إنثاءً وذكوراً، عدا عن حق الإناث في المساواة التامة في جميع الحقوق التي لم يتناولها هذا التقرير، إن وجد فيها خرق لمبدأي المساواة وعدم التمييز.

يسعى هذا التقرير إلى تقديم صورة واضحة حول طبيعة النصوص القانونية والسياسات والإجراءات المطبقة، التي قد تنطوي على تمييز بحق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية مقارنة بزملائهن الذكور، وتوضيح أوجه القصور في منظومة حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية إن وجدت. وهذا ما سيظهره التقرير من خلال فحصه لمدى تحقيق مبدأي المساواة وعدم التمييز في حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية، ومن ثم الخروج بتوصيات إلى الجهات ذات الاختصاص لمواءمة التشريعات والسياسات، واتخاذ الإجراءات والتدابير التي من شأنها أن تحقق مبدأي المساواة وعدم التمييز في تطبيق أحكام القانون على المنتسبين والمنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية.

استند التقرير في منهجيته إلى الأسلوب الوصفي التحليلي للنصوص القانونية والسياسات المعمول بها وإجراءات التطبيق ذات العلاقة، وأسلوب البحث الكيفي بالاعتماد على المقابلات المعمّقة مع ذوي الاختصاص والعلاقة، وعلى المجموعات البؤرية، حيث تم عقد لقاءين لمجموعتين

بؤريتين؛ الأولى لوحدة النوع الاجتماعي في قوى الأمن الفلسطينية، والثانية لوحدة النوع الاجتماعي في الوزارات والمؤسسات الحكومية المدنية.

إضافة إلى المقدمة، احتوى التقرير على مبحثين رئيسيين، الأول قَدَّم بيانات وإحصاءات حول الكادر النسوي العامل في قوى الأمن الفلسطينية، والثاني تناول التمييز وعدم المساواة في حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية، وتحديدًا فيما يتعلق بمنظومة الضمان الاجتماعي، ونظام التأمين الصحي، والتعيينات والترقيات، والعلاوة الاجتماعية والإجازات، والابتعاث والدورات الخارجية، والوصول إلى مراكز صنع القرار.

تم إعداد هذا التقرير بالتعاون مع وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، حيث تم التنسيق مع الوزارة بشأن إعدادها، وساعدت وشاركت الوزارة في الدعوة إلى عقد المجموعات البؤرية لوحدة النوع الاجتماعي في قوى الأمن الفلسطينية، ولوحدة النوع الاجتماعي في الوزارات والمؤسسات الحكومية المدنية، كما ساهمت الوزارة في مراجعته.

الاستنتاجات

1. يتضمن الإطار القانوني الناظم لحقوق المنتسبين/ات لقوى الأمن بعض الفجوات في أعمال مبدأي المساواة وعدم التمييز في الحقوق على أساس الجنس، حيث إن الاشتراطات والتحديات الواردة في النصوص القانونية، فيما يخص الانتفاع من منظومة الضمان الاجتماعي، ومن نظام التأمين الصحي، والتعيينات والترقيات، والعلاوة الاجتماعية، والإجازات، والابتعاث والدورات الخارجية، والوصول إلى مراكز صنع القرار، يترتب عليها تمييز وانتقاص واضح من حقوق المرأة الاقتصادية والاجتماعية، وهذا فيه مخالفة للقانون الأساسي الفلسطيني المعدل، ولما وقَّعت عليه والتزمت به دولة فلسطين من اتفاقيات دولية خاصة بحقوق الإنسان.

2. لا تنسجم مكونات منظومة الضمان الاجتماعي مع مبدأي المساواة وعدم التمييز، حيث تتضمن نصوص قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005 وتعديلاته، وأيضاً قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004، شروطاً تمييزية تحول دون تحقيق مبدأي المساواة وعدم التمييز بين المنتسبات والمنتسبين لقوى الأمن الفلسطينية في الحقوق المالية.

3. تتعارض بعض إجراءات التطبيق العملي لنظام التأمين الصحي مع مبدأي المساواة وعدم التمييز، حيث إن ضم أفراد أسر المنتسبات لقوى الأمن إلى بطاقة التأمين الصحي تخضع للسلطة التقديرية لرئيس الجهاز، أو مدير الخدمات الطبية العسكرية، وهذا مرده إلى أن الأنظمة الإدارية والإجراءات المتبعة عُرفاً تُبقي الحالة الاجتماعية للمنتسبات «عزباء»، ما يشكل إجحافاً بالحقوق الاجتماعية للمنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية.
4. غياب الإجراءات والتدابير الإيجابية التي من شأنها تعزيز مشاركة النساء في مواقع صنع القرار وتقلد المناصب العليا، وذلك على الرغم من عدم وجود تمييز بين الإناث والذكور، في إجراءات التعيين والترقيات، وأيضاً عدم وجود أي مانع قانوني أو إجرائي في وصول المنتسبات لقوى الأمن إلى المناصب العليا، وإلى مراكز صنع القرار.
5. حرمان المتزوجات المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية من الانتفاع بالعلاوة الاجتماعية؛ سواء فيما يخص علاوة الزوج أو علاوة الأبناء بحكم أن الحالة الاجتماعية للمنتسبة تبقى في الكشوفات الرسمية «عزباء»، ما يشكل انتقاصاً واضحاً لحقوقهن المالية والاجتماعية، وذلك على الرغم من وضوح نص المادة المتعلقة بالعلاوة الاجتماعية في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005، وعدم تمييزها بين الذكور والإناث.
6. على الرغم من أن القانون خص النساء العاملات بإجازة الأمومة لمدة عشرة أسابيع متصلة، فإن هذه المدة لا تتوافق مع مطلب المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية بضرورة زيادتها لتصل إلى أربعة عشر أسبوعاً كحد أدنى، استجابة لمطالب منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بفترة إجازة الأمومة.
7. غياب اللوائح التنفيذية الخاصة بتنظيم قضية الابتعاث والدورات، أدى إلى خرق في تطبيق مبدأي المساواة وعدم التمييز، ويشكل انتقاصاً في حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية وبحق العاملات في الخدمة المدنية.

التوصيات

1. ضرورة قيام الجهات ذات الاختصاص بمواءمة الإطار القانوني الناظم لحقوق المنتسبين/ات لقوى الأمن الفلسطينية مع ما وقّعت عليه والتزمت به دولة فلسطين من اتفاقيات دولية خاصة بحقوق الإنسان، واتخاذ كل ما يلزم من تشريعات وسياسات وإجراءات تستهدف القضاء على التمييز على أساس الجنس، وإدماج مبدأي المساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة في القوانين والتشريعات الداخلية.
2. ضرورة إلغاء التمييز الموجود في قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005 وتعديلاته، وفي قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004، والمتعلق بعدم قدرة المرأة على توريث راتبها التقاعدي لزوجها بالشروط نفسها التي يخضع لها الراتب التقاعدي للرجل في حالة وفاته.
3. ضرورة قيام الجهات الحكومية ذات العلاقة والاختصاص باتخاذ وتطبيق كافة الإجراءات والتدابير التي تسمح للمنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية، في حالة الزواج، بتغيير حالتهم الاجتماعية من «عزباء» إلى «متزوجة»، حتى يتمكن من الحصول على حقوقهن الاجتماعية والمالية.
4. ضرورة قيام الجهات الحكومية ذات العلاقة والاختصاص بتخصيص الموازنات المالية اللازمة لمواءمة بيئة التدريب لاحتياجات المنتسبات لقوى الأمن، حتى يتمكن من التقدم في حصولهن، دون تأخير، على الرتب العسكرية التي تؤهلهن لتقلد المناصب العليا، ووصولهن إلى مراكز صنع القرار.
5. ضرورة قيام الجهات ذات العلاقة والاختصاص بتعديل نص المادة الموجودة في قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م وتعديلاته، وفي قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005، والمتعلقة بإجازة الأمومة، لتصبح أربعة عشر أسبوعاً بدلاً من عشرة أسابيع، انسجاماً مع ما نصت عليه اتفاقية حماية الأمومة الصادرة عن منظمة العمل الدولية.
6. ضرورة قيام الجهات ذات العلاقة بالإسراع في وضع اللوائح التنفيذية الخاصة بتنظيم قضية الابتعاث والدورات تحقيقاً لمبدأي المساواة وعدم التمييز، ودرءاً لأي إجحاف قد يلحق بحق

حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية: المساواة وعدم التمييز

المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية، وبحق العاملات في الوظيفة العمومية المدنية.

7. ضرورة قيام الجهات ذات العلاقة بإعادة النظر في مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك العامة لمنتسبي قوى الأمن الفلسطيني لإدماج قضايا النوع الاجتماعي فيها، وضمان كفالتها لمبدأي المساواة وعدم التمييز.

8. ضرورة قيام وزارة شؤون المرأة الفلسطينية بتكثيف جهودها الهادفة إلى إدماج قضايا النوع الاجتماعي في السياسات والتشريعات والإجراءات لضمان تحقيق مبدأي المساواة وعدم التمييز.

مقدمة

يعتبر تطبيق مبدأي المساواة وعدم التمييز في الوظيفة حقاً أساسياً من حقوق العاملين والعاملات، بحيث تُطبق القوانين والسياسات والإجراءات ذاتها على الجميع دون استثناء، ما يُسهم في التأثير إيجاباً على سلوكهم وأدائهم الوظيفي، ويعزز من الإسراع في تطبيق مبدأي المساواة وعدم التمييز داخل المنظومة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

يشكل القانون الأساسي الفلسطيني للعام 2003 وتعديلاته إحدى أهم المرجعيات القانونية النازمة لحقوق المرأة محلياً، بحيث أخذ المشرع الفلسطيني مبدأ المساواة بين الجنسين أمام القانون، فنصت المادة التاسعة على: «الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء، لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة»، كما أكد على حق المواطنين في تقلد المناصب والوظائف العامة على قاعدة تكافؤ الفرص.¹

تشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إلى ارتفاع مشاركة النساء في القوى العاملة، ولكنها في الوقت ذاته لا تزال منخفضة جداً مقارنة مع مشاركة الرجال في القوى العاملة، فقد بلغت نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة 21.0% من مجمل النساء في سن العمل في العام 2018، وبلغت نسبة مشاركة الرجال 72.0% للعام نفسه. وعلى صعيد المشاركة في القطاع العام المدني، تشكل النساء ما نسبته 43.0% من موظفي القطاع العام المدني، مقارنة مع 57.0% للرجال، وتتجسد فجوة المساواة عند الحديث عن الحاصلين على درجة مدير عام فأعلى، حيث بلغت 12.0% للنساء، مقابل 88.0% للرجال للفئة نفسها.²

1 المادة (4/26) من القانون الأساسي الفلسطيني للعام 2003 وتعديلاته.

2 عُلا عوض، رئيس الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أوضاع المرأة الفلسطينية عشية يوم المرأة العالمي، 2019/3/8، الموقع الإلكتروني للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: http://www.pcbs.gov.ps/pcbs_2012/PressAr.aspx.

أما في القطاع الأمني الفلسطيني، وبحسب المعلومات المتوفرة لدى الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، فتشكل النساء ما نسبته 6.0% تقريباً من إجمالي عدد العاملين في قوى الأمن، ولا تزيد نسبة الحاصلات على رتب عليا - من رتبة مقدم فما فوق - على 7.0% تقريباً.

وحيث إن إحدى مهام الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان «ديوان المظالم» تتمثل في مراجعة التشريعات والسياسات الوطنية، والكشف عن مدى توافقها مع مبادئ حقوق الإنسان، فهناك أهمية لمراجعة بعض النصوص القانونية الموجودة في الإطار القانوني الناظم لعمل قوات الأمن الفلسطينية، إضافة إلى بعض السياسات والإجراءات المعمول بها، التي من شأنها أن تثير إشكالية حول مدى تطبيق مبدأي المساواة وعدم التمييز بحق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية، وأيضاً حول مدى مواءمة التشريعات الوطنية والسياسات والإجراءات ذات العلاقة، مع ما وقّعت عليه والتزمت به دولة فلسطين من اتفاقيات دولية خاصة بحقوق الإنسان.

يأتي إعداد هذا التقرير بالتعاون مع وزارة شؤون المرأة الفلسطينية، حيث تم التنسيق مع الوزارة قبل البدء بإعداده، وساعدت وشاركت الوزارة في الدعوة إلى عقد المجموعات البؤرية لوحدات النوع الاجتماعي في قوى الأمن الفلسطينية، ولوحدات النوع الاجتماعي في الوزارات والمؤسسات الحكومية المدنية، وساهمت الوزارة في مراجعة هذا التقرير قبل إصداره.

يبحث هذا التقرير في مدى تحقيق الإطار القانوني الناظم والسياسات النافذة لمبدأي المساواة وعدم التمييز في الحقوق بين الإناث والذكور المنتسبين لقوى الأمن الفلسطينية، ويقتصر نطاق البحث على الحقوق ذات العلاقة بمنظومة الضمان الاجتماعي، ونظام التأمين الصحي، وآليات التعيينات والترقيات، والعلاوات الاجتماعية، والإجازات، والابتعاث والدورات الخارجية، والوصول إلى مراكز صنع القرار، التي بمجملها تغطي الجزء الأهم والأكبر من حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية، حيث إنه ومن المفترض، أن يتساوى في هذه الحقوق جميع المنتسبين لقوى الأمن، إناثاً وذكوراً، عدا عن حق الإناث في المساواة التامة في جميع الحقوق التي لم يتناولها هذا التقرير، إن وجد بها خرق لمبدأي المساواة وعدم التمييز.

يسعى هذا التقرير إلى تقديم صورة واضحة حول طبيعة النصوص القانونية والسياسات والإجراءات المطبقة، التي قد تنطوي على تمييز بحق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية مقارنة بزملائهن الذكور، وتوضيح أوجه القصور في منظومة حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية

إن وجدت. وهذا ما سيظهره التقرير من خلال فحصه لمدى تحقيق مبدأي المساواة وعدم التمييز في حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية، ومن ثم الخروج بتوصيات إلى الجهات ذات الاختصاص لمواءمة التشريعات والسياسات، واتخاذ الإجراءات والتدابير التي من شأنها أن تحقق مبدأي المساواة وعدم التمييز في تطبيق أحكام القانون على المنتسبين والمنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية.

استند التقرير في منهجيته إلى الأسلوب الوصفي التحليلي للنصوص القانونية والسياسات المعمول بها وإجراءات التطبيق ذات العلاقة، وأسلوب البحث الكيفي بالاعتماد على المقابلات المعمقة مع ذوي الاختصاص والعلاقة، وعلى المجموعات البؤرية، حيث تم عقد لقاءين لمجموعتين بؤريتين؛ الأولى لوحدات النوع الاجتماعي في قوى الأمن الفلسطينية، والثانية لوحدات النوع الاجتماعي في الوزارات والمؤسسات الحكومية المدنية.

إضافة إلى المقدمة، احتوى التقرير على مبحثين رئيسيين؛ الأول قدم بيانات وإحصاءات حول الكادر النسوي العامل في قوى الأمن الفلسطينية، والثاني تناول التمييز وعدم المساواة في حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية، وتحديداً فيما يتعلق بمنظومة الضمان الاجتماعي، ونظام التأمين الصحي، والتعيينات والترقيات، والعلاوة الاجتماعية والإجازات، والابتعاث والدورات الخارجية، والوصول إلى مراكز صنع القرار.

وسجلت الهيئة في ختام هذا التقرير عدداً من الاستنتاجات العامة حول واقع حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية، وبناء على هذه الاستنتاجات خرجت الهيئة بعدد من التوصيات الموجهة إلى الجهات الحكومية ذات الاختصاص والعلاقة في السلطة الوطنية الفلسطينية.

المبحث الأول

بيانات وإحصاءات حول الكادر النسوي العامل في قوى الأمن الفلسطينية

أنشأت السلطة الوطنية الفلسطينية بعد قيامها عدداً من الأجهزة الأمنية لبسط سيادة القانون، وتعزيز قدرتها على إدارة الحياة العامة في المناطق التابعة لنطاق سيطرتها حسب اتفاق أوسلو. وفي ظل غياب مؤسسة شاملة وقانون منظم لعمل قوى الأمن في حينه، دخل في صفوف قوى الأمن حديثة النشأة القوى العسكرية لمنظمة التحرير الفلسطينية، إضافة إلى أفراد من التنظيمات الفلسطينية، والمجموعات المسلحة التي وجدت أثناء انتفاضة العام 1987، وأسرى سابقين. وافترقت الأجهزة الأمنية إلى قانون عام ينظم شؤونها، وكانت التعيينات والترقيات تتم وفق أنظمة داخلية خاصة بكل جهاز، إلا أنه، وفي العام 2005، بدأت عملية إصلاح الأجهزة الأمنية، وأقر قانون منظم للخدمة في قوى الأمن.³

انخرط العديد من النساء في الأجهزة الأمنية حديثة العهد، ولكن بأعداد قليلة، ويرجع ذلك إلى أسباب عدة، منها العادات والتقاليد التي تفضل عمل النساء في وظائف مدنية نمطية، ومع حدوث العديد من التطورات في البنى الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع الفلسطيني، وانفتاح الأجهزة الأمنية بشكل أكبر على توظيف الإناث لحاجتها القانونية في تنفيذ بعض المهام التي تتطلب وجود النساء في بعض إجراءات الضبط والتفتيش وغيرها،⁴ كما ساهم تأسيس جامعة

3 الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة (أمان). «فعالية ومناعة نظام النزاهة في الخدمة بقوى الأمن الفلسطينية»، سلسلة تقارير رقم (86)، 2014، ص 3.

4 خديجة حسين، «الشرطة النسائية ودورها في حماية المرأة من العنف»، مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق، كانون الأول، 2009، ص 21.

مختصة بالعلوم الأمنية⁵ في زيادة عدد المنتسبات إلى قوى الأمن الفلسطينية، ولكن وفي الوقت ذاته بقي موضوع انتساب النساء لقوى الأمن ضعيفاً لقلّة الدافعية والاهتمام والمصلحة لديهن.⁶ في العام 2013، تم تشكيل اللجنة الاستشارية لوحدة النوع الاجتماعي في القطاع الأمني،⁷ بهدف تطوير عمل المؤسسات الأمنية لتشمل ما له علاقة بإدماج النوع الاجتماعي في السياسات والخطط والبرامج والإجراءات وآليات المتابعة والتقييم في القطاع الأمني، وصولاً إلى مؤسسة أمنية مبنية على تكافؤ الفرص بين الجنسين دون تمييز، وضمت اللجنة الاستشارية كافة الأجهزة الأمنية، ووضع لها نظام داخلي حدد تركيبها والمهام المنوطة بها.⁸ وبحسب المعلومات المتوفرة لدى الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان،⁹ وحتى بداية العام 2019، فقد بلغ مجموع المنتسبين لقوى الأمن الفلسطينية في المحافظات الشمالية حوالي (30700) منتسب، منهم قرابة (1920) من الإناث، أي ما نسبته 6.0% تقريباً من إجمالي عدد المنتسبين. منهن قرابة (1620) على المرتب العسكري، وقرابة (300) على الكادر المدني.¹⁰

أولاً. المرتب العسكري

تشكل أجهزة الشرطة، والأمن الوقائي، والمخابرات العامة، وقوات الأمن الوطني، والخدمات الطبية العسكرية، الأجهزة التي تضم العدد الأكبر من الإناث المنتسبات إلى قوى الأمن الفلسطينية، حيث يعمل في هذه المؤسسات الأمنية حوالي (1267) منتسبة؛ أي ما نسبته قرابة 78.0% من مجموع المنتسبات إلى قوى الأمن الفلسطينية.

5 أنشئت جامعة الاستقلال في العام 1998 تحت مسمى الأكاديمية الفلسطينية للعلوم الأمنية، وتم تحويلها في العام 2011 إلى جامعة، وهي الجامعة الحكومية والأولى التي تختص وحدها دون المؤسسات الجامعية في فلسطين بالتعليم العالي في مجال العلوم الأمنية والعسكرية والشرطة.

6 مقابلة مع اللواء يوسف دخل الله، رئيس هيئة التنظيم والإدارة، أجريت في مدينة رام الله بتاريخ 2019/09/23.

7 قرار رقم (40) لسنة 2013 «بشأن تشكيل اللجنة الاستشارية لوحدة النوع الاجتماعي في القطاع الأمني»، مكتب الوزير، وزارة الداخلية، دولة فلسطين.

8 الموقع الإلكتروني لمجلس الوزراء الفلسطيني: <http://www.palestinecabinet.gov.ps/Website/AR/ViewDetails?ID=42474> تم الدخول إلى الموقع بتاريخ: 2019/10/22.

9 بناء على دراسة أعدها مكتب المساعد الأمني لوزير الداخلية، دائرة التدريب والتطوير والموارد البشرية تحت عنوان «دراسة إحصائية حول كادر النساء العاملات في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، 2019»، التي جاءت وفقاً لسجلات هيئة التنظيم والإدارة حتى تاريخ 2019/01/20.

10 لا توجد معلومات متوفرة لدى الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان حول عدد المنتسبين/ات لقوى الأمن الفلسطينية في قطاع غزة وأوضاعهم، لذلك فإن هذا التقرير يتناول حصراً واقع حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية في المحافظات الشمالية (الضفة الغربية).

وتتركز فئة الضباط بشكل أساسي في جهاز الأمن الوقائي، وجهاز الشرطة، وجهاز المخابرات العامة، وقوات الأمن الوطني، والخدمات الطبية العسكرية.

جدول رقم (1)

فئة الضباط	عدد المنتسبات	الجهاز	
193	400	الشرطة	1
203	243	الأمن الوقائي	2
149	243	المخابرات العامة	3
110	228	قوات الأمن الوطني	4
103	153	الخدمات الطبية العسكرية	5
758	1267		المجموع

1. فئة الضباط

تتركز النسبة الأكبر من فئة الضباط (الإناث) في رتبة الملازم أول، ورتبة الملازم، ورتبة النقيب، ورتبة الرائد، ورتبة المقدم، ويلاحظ من الجدول رقم (2) أن النسبة الأكبر من فئة الضباط تتركز في رتب الملازم أول والملازم والنقيب، حيث تبلغ النسبة قرابة 72.0% من مجمل المنتسبين لفئة الضباط (الإناث).

جدول رقم (2)

العدد	الرتبة العسكرية	
1	لواء	1
10	عميد	2
32	عقيد	3
81	مقدم	4
160	رائد	5
191	نقيب	6
328	ملازم أول	7
246	ملازم	8
1049		المجموع

2. فئة ضباط الصف والجنود

تحوز رُتبُ الجندي والمساعد والرقيب على النسبة الأكبر من فئة ضباط الصف والجنود، ويلاحظ من الجدول رقم (3) ارتفاع نسبة هذه الرُتب من إجمالي عدد المنتسبين لفئة ضباط الصف والجنود، حيث تبلغ قرابة 67.0%.

جدول رقم (3)

العدد	الرتبة العسكرية	
70	مساعد أول	1
112	مساعد	2
67	رقيب أول	3
91	رقيب	4
26	عريف	5
183	جندي	6
24	راتب مقطوع	7
573		المجموع

3. المؤهل العلمي

تبلغ نسبة المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية الحاصلات على شهادة جامعية بدرجة بكالوريوس فما فوق حوالي 66.0% من إجمالي مجموع المنتسبات إلى قوى الأمن الفلسطينية. وتبلغ نسبة الحاصلات على شهادة جامعية من الدرجة الأولى (بكالوريوس) حوالي 61.0%، ونسبة الحاصلات على شهادة الماجستير حوالي 4.0%، والحاصلات على شهادة الدكتوراه تبلغ نسبتهم قرابة 0.87%. أما الحاصلات على شهادة الدبلوم، فتبلغ نسبتهم قرابة 13.0%، وحملة شهادة التوجيهي فنسبتهم تصل إلى قرابة 20.0% من مجموع المنتسبات إلى قوى الأمن الفلسطينية على المرتب العسكري.

جدول رقم (4)

النسبة %	العدد	المؤهل العلمي	
0.87%	14	دكتوراه	1
4.0%	69	ماجستير	2
61.5%	989	بكالوريوس	3
13.0%	214	دبلوم	4
20.5%	331	توجيهي	5
0.18%	3	غير محدد	6
100.0%	1620		المجموع

4. الفئة العمرية والحالة الاجتماعية

بشكل عام، فإن النسبة الأكبر من العاملات في قوى الأمن الفلسطينية هن من الفئة التي يمكن اعتبارها فئة شابة، بحيث تبلغ أعمارهن ما بين (20 إلى 40) عاماً، ويشكلن قرابة 81.0% من نسبة العاملات في قوى الأمن الفلسطينية على المرتب العسكري. وتشكل نسبة المنتسبات المتزوجات منهن حوالي 52.0%.

ثانياً. الكادر المدني

يبلغ عدد النساء العاملات على الكادر المدني في قوى الأمن الفلسطينية قرابة (300) موظفة، منهن (103) على كادر الخدمة المدنية، و(183) موظفة يعملن وفق عقود عمل خاصة، و(10) منهن موظفات براتب شهري مقطوع، ويشكلن بمجموعهن ما نسبته 15.0% تقريباً من مجموع العاملات في قوى الأمن الفلسطينية.

1. توزيع العاملات على قوى الأمن الفلسطينية

لا يوجد في قوى الأمن الوطني، وفي جهاز الشرطة، وفي جهاز الدفاع المدني، وفي الحرس الرئاسي، وفي هيئة الإمداد والتجهيز، وفي الخدمات العسكرية الطبية، وفي الارتباط العسكري،

وفي الضابطة الجمركية، وفي هيئة قضاء قوى الأمن، وفي هيئة الإدارة والتنظيم، أي من الإناث الخاضعات لنظام الكادر المدني، في حين أن هناك (114) موظفة على الكادر المدني في جامعة الاستقلال، و(35) موظفة في هيئة التوجيه السياسي، و(7) موظفات في هيئة التدريب العسكري، و(7) موظفات في جهاز الأمن الوقائي، و(4) موظفات في جهاز المخابرات العامة، وموظفة واحدة في جهاز الاستخبارات العسكرية؛ أي بمجموع (168) موظفة محدد مكان عملهن في أجهزة الأمن الفلسطينية على الكادر المدني، أما باقي العدد والبالغ قرابة (132) موظفة، فلا توجد معلومات عن أماكن عملهن داخل قوى الأمن الفلسطينية.

2. تصنيف الفئات الوظيفية للعاملات في قوى الأمن الفلسطينية¹¹

لا يوجد في قوى الأمن الفلسطينية من النساء من هي حاصلة على درجة مدير عام، في حين يبلغ عدد النساء الحاصلات على درجة مدير (A) تسع نساء؛ منهن ثلاث نساء في جهاز المخابرات العامة، وامرأة واحدة في جهاز الأمن الوقائي، وواحدة في جهاز الاستخبارات العسكرية، وأربع نساء في هيئة التوجيه السياسي.

ويبلغ عدد الموظفات الحاصلات على درجة مدير (B) ثماني نساء؛ منهن واحدة في جهاز الأمن الوقائي، وسبع نساء في هيئة التوجيه السياسي. وبلغ عدد النساء الحاصلات على درجة مدير (C) خمساً، منهن أربع نساء في هيئة التوجيه السياسي، وواحدة في جهاز الأمن الوقائي. أما العدد الأكبر من النساء العاملات في قوى الأمن، فهن في درجة وظيفية أقل من درجة مدير، وعددهن (72) موظفة، منهن (53) في جامعة الاستقلال، و(15) موظفة في هيئة التوجيه السياسي، في حين بلغ عدد العاملات وفق عقود عمل خاصة (74) عاملة، منهن (61) في جامعة الاستقلال.

11 يقتصر هذا التصنيف على العاملات المحدد مكان عملهن على الكادر المدني في قوى الأمن الفلسطينية، والبالغ عددهن (168) موظفة، حيث لا تتوفر لدى الهيئة أي معلومات تتعلق بباقي الموظفات والبالغ عددهن قرابة (132) موظفة.

المبحث الثاني

التمييز وعدم المساواة في حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية

ترتب على انضمام دولة فلسطين إلى مجموعة من المعاهدات الدولية ذات العلاقة بحقوق الإنسان، جملة من الالتزامات القانونية التي تُحتم على الدولة المحافظة عليها، والسعي إلى تحقيقها، ومن ضمنها السعي إلى تحقيق مبدأي المساواة وعدم التمييز، بحيث لا تنتقص القوانين الوطنية والسياسات والإجراءات المعمول بها من الحقوق التي كفلتها الإعلانات والمعاهدات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان.

أولاً. المساواة وعدم التمييز في حقوق المنتسبين لقوى الأمن في الإطار الدولي

لم تضع المعاهدات والمواثيق الدولية بشكل محدد إطاراً قانونياً ناظماً لحقوق العاملين في قوى الأمن، ولكن وفي الوقت ذاته، فإن الإطار القانوني الدولي الناظم لحقوق العاملين في الوظيفة المدنية العامة يمكن له أن ينسحب، في معظم مكوناته، على العاملين في قوى الأمن، بحكم أن المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان، التي وردت في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وفي العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، يجب أن يتمتع بها جميع البشر بغض النظر عن الوظيفة التي يشغلونها، ومكان العمل وطبيعته.

يتولى القانون الدولي لحقوق الإنسان وضع التزامات يتحتم على الدول أن تحافظ عليها، وتسعى إلى تحقيقها، فلكل إنسان الحق في العمل ضمن شروط عادلة ومرضية تحفظ حقه في مكافأة عادلة، وتكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وله الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي،¹² كما إن على الدولة أن توفر له كافة حقوقه الاقتصادية والاجتماعية التي تحفظ له كرامته، وتضمن نماء شخصيته في حرية تامة.¹³

كما تعتبر الرعاية الطبية حقاً أساسياً من حقوق الإنسان، حيث إنه من واجب الدولة تهيئة الظروف التي من شأنها تأمين الخدمات الطبية والعناية الطبية للجميع في حالة المرض،¹⁴ فلكل شخص حق في مستوى معيشة يكفي لضمان الصحة والرفاهة له ولأسرته، وبخاصة على صعيد المأكل والملبس والسكن والعناية الطبية، وعلى صعيد الخدمات الاجتماعية الضرورية، وله الحق فيما يأمن به الغوائل في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو التمرُّل أو الشيخوخة، أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته التي تفقده أسباب عيشه.¹⁵

ومن ضمن الالتزامات، أيضاً، وجوب ضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية،¹⁶ وفي هذا السياق لا بد أن تتمتع المرأة بشروط عمل مساوية لتلك التي يتمتع بها الرجل، وأن تتقاضى أجراً متساوياً لأجر الرجل عن العمل ذاته، وضمن تساوي الجميع في فرص الترقية بعيداً عن أي تمييز على أساس الجنس، وإخضاع ذلك

12 تنص المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على: «(1) لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة. (2) لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي. (3) لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتُستكمل عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية. (4) لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.»

13 تنص المادة (22) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على: «لكل شخص، بوصفه عضواً في المجتمع، حق في الضمان الاجتماعي، ومن حقه أن تُوفَّر له، من خلال المجهود القومي والتعاون الدولي، وبما يتفق مع هيكل كل دولة ومواردها، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي لا غنى عنها لكرامته ولتنامي شخصيته في حرية.»

14 انظر المادة (د/2/12) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966، تاريخ بدء النفاذ، 3 كانون الثاني/يناير 1976، وفقاً للمادة 27. وانضمت إليه دولة فلسطين بتاريخ 2014/04/02.

15 المادة (1/25) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

16 تنص المادة (3) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على: «تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد.»

لاعتباري الكفاءة والأقدمية.¹⁷ كما إن الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية الأخرى حق مكفول لجميع العاملين.¹⁸

كما أكدت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة «سيداو» على حق المرأة في الضمان الاجتماعي، والرعاية الصحية، والاستحقاقات العائلية، والإجازة مدفوعة الأجر، بما فيها إجازة الأمومة، والحق في الترقية والأمن على العمل، وفي تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، وتمتعها بفرص العمالة نفسها، والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المتساوية. وأكدت، أيضاً، على حق المرأة في المشاركة في صياغة سياسة الحكومة، وفي تنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية، وفي تمثيل حكومتها على المستوى الدولي، والاشتراك في أعمال المنظمات الدولية، على قدم المساواة مع الرجل، ودون أي تمييز.¹⁹

وتأكيداً على دور الأمم المتحدة في تعزيز مبدأي المساواة وعدم التمييز في قطاع العمل الأمني والعسكري، وارتباطاً مع اتفاقية سيداو، أصدر مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة في العام 2000 القرار رقم 1325 بشأن المرأة والسلام والأمن، الذي يدعو إلى زيادة مشاركة المرأة وإدماج المنظور الجنساني في كل الجهود التي تبذلها الأمم المتحدة في سبيل تحقيق السلام والأمن، بما في ذلك مشاركة المرأة في عمليات اتخاذ القرار والسلام والمنظور الجنساني في التدريب وحفظ السلام وتعزيز مشاركة النساء في مواقع صنع القرار والمشاركة السياسية.²⁰

17 تنص المادة (7) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص: (أ) مكافأة توفر لجميع العمال، = كحد أدنى: «1 أجر منصف، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل، «2» عيش كريم لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد. (ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة. (ج) تساوي الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك لإلا اعتباري الأقدمية والكفاءة. (د) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية».

18 تنص المادة (9) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على: «تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية».

19 اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 180/34 المؤرخ في 18 كانون الأول/ديسمبر 1979، تاريخ بدء النفاذ: 3 أيلول/سبتمبر 1981، وفقاً لأحكام المادة 27 (1). وانضمت إليها دولة فلسطين بتاريخ 2014/04/02.

20 قرار مجلس الأمن الدولي رقم 1325، حول المرأة والسلام والأمن، اعتمد في 31 تشرين الأول 2000.

وانطلاقاً من انضمام دولة فلسطين إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة «سيداو»، والعهدين الدوليين؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، واستناداً إلى القرار الأممي رقم 1325، أصدر، في العام 2005، رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية مرسوماً بدعم مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية للمشاركة الكاملة والمتكافئة للمرأة في جميع الجهود الرامية إلى حفظ السلام والأمن وتعزيزهما، ودعم مشاركة المرأة الفلسطينية في المؤسسات الأمنية والعسكرية، وتعزيز مشاركتها في مواقع صنع القرار.

كما صدر، في العام 2012، قرار عن مجلس الوزراء الفلسطيني بتشكيل اللجنة الوطنية العليا لتطبيق القرار 1325، وعملت اللجنة ضمن مسؤولياتها على إعداد وثيقة الخطة الوطنية لتنفيذ القرار (2017-2019)، التي تعد من أهم القضايا التي تم إنجازها مع المؤسسات الشريكة، حيث حددت برامج ومشاريع وأنشطة موضوعية في ضوء وثيقة الإطار الاستراتيجي لتنفيذ قرار مجلس الأمن 1325 التي أقرها مجلس الوزراء في العام 2015، والتي تتضمن مشاركة المرأة دون تمييز في كافة المجالات والمستويات المتعلقة بصنع القرار على المستويين المحلي والدولي، وكذلك العمل على زيادة إشراك المرأة في حفظ السلام وحل النزاع على جميع المستويات، ودمج وجهات نظرها في اتفاقيات السلام والمصالحة.²¹

ثانياً. المساواة وعدم التمييز في حقوق المنتسبين لقوى الأمن في الإطار الوطني

يتمثل الإطار القانوني الوطني الناظم لحقوق المنتسبين لقوى الأمن الفلسطينية في القانون الأساسي الفلسطيني للعام 2003 وتعديلاته، وقانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005²² وقانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004، وقانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005، ونظام التأمين الصحي العام لسنة 2004، إضافة إلى مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك العامة لمنتسبي قوى الأمن الفلسطيني.

21 وثيقة الإطار الوطني الاستراتيجي لقرار مجلس الأمن 1325، والخطة التنفيذية لقرار مجلس الأمن 1325، موقع وزارة شؤون المرأة الفلسطينية: <http://www.mowa.pna.ps/plans-strategies/strategies>

22 على الرغم من صدور القرار رقم (28) لسنة 2019، والمنشور في الوقائع الفلسطينية عدد (162) بتاريخ 2019/12/26، المعدل لقانون الخدمة المدنية في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005، فإن هذا التعديل لم يعالج القصور الذي يعتري حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية فيما يتعلق بالمساواة وعدم التمييز.

نص القانون الأساسي الفلسطيني للعام 2003 وتعديلاته على أن الفلسطينيين أمام القانون والقضاء سواء، لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة،²³ ونص على حق المواطنين في الحصول على خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ومعاشات العجز والشيخوخة،²⁴ وعلى حقهم في العمل، وتقلد المناصب والوظائف العامة على قاعدة تكافؤ الفرص،²⁵ على أن يكون تعيين الموظفين العموميين وسائر العاملين في الدولة وشروط استخدامهم وفقاً للقانون.²⁶

كما ارتكزت مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك العامة لمنتسبي قوى الأمن الفلسطيني، التي بدأ العمل بها اعتباراً من شهر أيار/مايو 2018، على المرجعيات القانونية الفلسطينية والأنظمة واللوائح والقرارات الإدارية والأوامر المستدّمة والاتفاقيات والمعاهدات الدولية ذات العلاقة، وألزمت منتسبي قوى الأمن الفلسطيني كافة، بالاطلاع عليها والإلمام بما جاء فيها، والالتزام بأحكامها تحت طائلة المسؤولية الجزائية والإدارية.²⁷

وتحت المدونة العاملين في قوى الأمن على احترام الإنسان لإنسانيته دون تمييز، وتعتبر كافة حقوق الإنسان المدنية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية المكفولة في القوانين الوطنية، وفي المعاهدات والمواثيق الدولية، حقوقاً ثابتة للجميع.²⁸

وفي الوقت ذاته، خلت المدونة من الأخذ بأبعاد النوع الاجتماعي على الرغم من أن إحدى غايات المدونة «التعبير عن وحدة المنظومة القيمية والمفاهيمية لمنتسبي قوى الأمن وإرساء معايير أخلاقية وقواعد ومبادئ أساسية لآداب الوظيفة وثقافة مهنية عالية»، إلا أنها أغفلت التأكيد على مبدأي المساواة وعدم التمييز بناء على النوع الاجتماعي بين منتسبي ومنتسبات قوى الأمن.

كما خلت المدونة من أي إشارة إلى المبادئ الواجب مراعاتها في عمل قوى الأمن لتعزيز مبدأي

23 المادة (9) من القانون الأساسي الفلسطيني للعام 2003 وتعديلاته.

24 المادة (1/22) من القانون الأساسي الفلسطيني للعام 2003 وتعديلاته.

25 المادة (25) من القانون الأساسي الفلسطيني للعام 2003 وتعديلاته.

26 المادة (86) من القانون الأساسي الفلسطيني للعام 2003 وتعديلاته.

27 للاطلاع على «مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك العامة لمنتسبي قوى الأمن الفلسطيني» على الموقع الإلكتروني لوزارة الداخلية الفلسطينية عبر الرابط: https://drive.google.com/file/d/1u2igS_XHcZZkisuFHskJe8VZbbbtWvQR/view

28 المادة رقم (2/4) من مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك العامة لمنتسبي قوى الأمن الفلسطيني.

المساواة وعدم التمييز وضمان مبدأ تكافؤ الفرص، في جميع المجالات، بين المنتسبين والمنتسبات لقوى الأمن.

1 . الانتفاع من منظومة الضمان الاجتماعي

وفقاً للوثائق والمعاهدات الدولية، ذات العلاقة، يقوم نظام الضمان الاجتماعي على مبدأ التكافل الاجتماعي، حيث تنص المادة رقم (22) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه «لكل شخص، بوصفه عضواً في المجتمع، حق في الضمان الاجتماعي، ومن حقه أن توفر له، من خلال المجهود القومي والتعاون الدولي، وبما يتفق مع هيكل كل دولة ومواردها، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي لا غنى عنها لكرامته ولتنامي شخصيته في حرية»، كذلك تنص المادة رقم (9) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على «حق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية».

وعلى الرغم من عدم وجود قانون للضمان الاجتماعي في فلسطين، فإن قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005،²⁹ وكذلك قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004،³⁰ يشكلان أساساً للتكافل الاجتماعي ما بين موظفي القطاع العام والحكومة، ومن المفترض أنهما يهدفان إلى حماية الموظف/ة، دون تمييز، ما يترتب على فقدانه/ا للدخل نتيجة الشيخوخة (الإحالة إلى التقاعد) أو العجز أو الوفاة.

فالأساس الأول لمنظومة الضمان الاجتماعي هو قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005 وتعديلاته، الذي سعى إلى حماية الموظف من خلال تعويضه و/أو تعويض أسرته عن الخسارة الناتجة عن فقدان الدخل، وتسري أحكام هذا القانون على جميع موظفي القطاع العام وموظفي الهيئات المحلية ومؤسسات العمل الأهلي والمجتمع المدني المشتركين بنظام التقاعد، ويغطي تقديم المنافع التقاعدية لهم في حالة الإحالة على التقاعد، والشيخوخة أو العجز عن العمل، والوفاة.³¹ وينتفع من أحكامه الموظفون المدنيون وموظفو قوى الأمن الفلسطينية الذين يتقاضون رواتبهم

29 قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م، صدر في مدينة رام الله بتاريخ 2005/04/26، ودخل حيز التنفيذ بتاريخ 2005/07/27.

30 قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004م، صدر في مدينة غزة بتاريخ 2004/12/28.

31 المادة رقم (2) من قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005.

من الموازنة العامة.³² بينما لا ينتفع بأحكام هذا القانون موظفو القطاع العام فوق سن «45» سنة عند نفاذ القانون، ويستمر هؤلاء في المساهمة المالية والحصول على المنافع التقاعدية حسب القوانين الخاضعين لها، كما حدد هذا القانون الورثة الذين يستحقون الانتفاع من التقاعد.³³

ووفق أحكام قانون التقاعد العام، يحال الموظف إلى التقاعد عند بلوغه السن الإلزامي لتقاعد الشيخوخة والمحدد بـ (60) سنة، مع توفر (15) سنة خدمة مقبولة لأغراض التقاعد، وسددت جميع المساهمات عنها. كما يحصل من هم دون الـ (60) سنة من العمر على تقاعد شيخوخة إذا ما أكملوا (20) عاماً خدمة مقبولة لأغراض التقاعد، وبلوغهم سن الـ (55) سنة، وسددت جميع المساهمات عنها، أو الموظفون الذين أكملوا الـ (25) سنة خدمة مقبولة لأغراض التقاعد، وسددت جميع المساهمات عنها، وبلوغهم سن الـ (50) سنة ممن يعملون في قوات الأمن، والمختبرات ومراكز الأشعة، وفي التنقيب عن الغاز والنفط، وعُمال المناجم. وفي حال حصول الموظف على تقاعد بسبب العجز الصحي، الذي تقره لجنة طبية متخصصة ومُشكلة من قبل هيئة التقاعد، فلا بد أن يكون دون سن (60) سنة، وغير مؤهل للحصول على تقاعد شيخوخة أو تقاعد مبكر.³⁴

هذه المحددات القانونية تنطبق على الموظفين العموميين، ذكوراً وإناثاً، وبخاصة، ووفق القانون ذاته، فإنه يتم الاستقطاع لغايات التقاعد من راتب الموظفة والموظف بالمقدار نفسه،³⁵ ويتساوى وفق هذا القانون الإناث والذكور في الحصول على الراتب التقاعدي، ولا يوجد أي شبهات «تمييز» بين الذكور والإناث طالما بقيت الأنثى على قيد الحياة،³⁶ ولكن المشكلة تظهر وقت وفاة الأنثى بأنها لا تستطيع توريث راتبها التقاعدي لزوجها إلا وفق شروط محددة تختلف عن الشروط التي يخضع لها الراتب التقاعدي للرجل حال وفاته.

32 المواد من (8-9) من قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005.

33 المادة (32) من قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005.

34 انظر المادتين (27) و(29) من قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005.

35 تنص المادة رقم (15) من قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005 على: «تكون نسبة المساهمة الإلزامية موحدة لجميع المنتفعين».

36 أفادت المشاركات في لقاء المجموعة البؤرية الذي عقدته الهيئة، بالتعاون مع وزارة شؤون المرأة لوحدات النوع الاجتماعي في قوى الأمن الفلسطينية بتاريخ (2019/08/25)، ولوحدات النوع الاجتماعي في الوزارات والمؤسسات الحكومية المدنية بتاريخ (2019/08/29)، بأنه وفيما يخص الراتب التقاعدي والاستقطاعات من الراتب، لا يوجد هناك أي تمييز، ولكن الإشكالية تكمن في توريث الراتب للزوج، وأنه لا بد من تعديل نص القانون سواء في قانون التقاعد العام، أو في قانون التأمين والمعاشات الفلسطيني، لأن الراتب التقاعدي هو حق للموظفة في حياتها وبعد وفاتها.

ووفق نص القانون يحصل الورثة الذين تتوفر فيهم شروط الاستحقاق على الراتب التقاعدي للمتوفي/المتوفية، بعد توزيع الراتب على الورثة المستحقين للحفاظ على حصص متساوية، والورثة المستحقون للراتب التقاعدي هم:³⁷

- أ. أرملة أو أرامل المشترك.
- ب. الأولاد والأخوة أقل من (21) سنة، والذين كانوا يعالون من المشترك قبل وفاته.
- ج. الأولاد والأخوة ما فوق (21) سنة الذين كانوا يعالون من المشترك قبل وفاته، والذين ما زالوا يكملون تعليمهم الجامعي.
- د. الأولاد والأخوة الذين كانوا يعالون من قبل المشترك قبل وفاته، والعاجزون عن تحصيل دخل لأسباب صحية.
- هـ. بنات والأخوات غير المتزوجات، مطلقات أو أرامل.
- و. والدة المشترك ووالده.
- ز. زوج المشتركة، إذا كان عند وفاتها غير قادر على كسب الدخل من الناحية الصحية، أو غير قادر على إعالة نفسه وفقاً لتقرير اللجنة الطبية المشككة من قبل هيئة التقاعد.

وبناء على ذلك، فإن الزوج حال وفاة زوجته، يستحق النصيب المحدد له³⁸ إذا كان وقت وفاتها مصاباً بعجز صحي يمنعه من الكسب، ويشترط ألا يكون له وقت الوفاة دخل خاص يعادل قيمة استحقاقه في المعاش، أو يزيد عليه، فإذا نقص الدخل عما يستحقه صرف له معاش بمقدار الفرق، وفي هذه الحالة يوزع باقي المعاش المستحق للزوجة على المستفيدين في حدود الأنصبة المبينة دون وجود الزوج.³⁹

الأساس الثاني لمنظومة الضمان الاجتماعي هو قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004. وتطبق أحكام هذا القانون على أفراد قوى الأمن ممن تجاوزت أعمارهم خمساً وأربعين سنة عند البدء بتطبيق هذا القانون، وحدد القانون المنتفعين من أحكامه وهم

37 انظر المادتين (32 و33) من قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005.

38 انظر المادة رقم (34) من قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005، التي تحدد الأنصبة المستحقة للورثة من المعاش التقاعدي.

39 انظر المادة رقم (6/33) من قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005.

ضباط وضباط صف وأفراد قوى الأمن، والموظفون المدنيون العاملون بقوى الأمن، والمنتفعون بأحكام القانون رقم (8) لسنة 1964م،⁴⁰ وذلك من تاريخ الانتفاع حتى تاريخ انتهاء مدة خدمتهم، أو التوقف عن أداء اشتراكاتهم، وضباط وضباط صف وأفراد قوى الأمن والعاملون المدنيون فيها ممن عملوا في جيش التحرير الفلسطيني، وضباط وضباط صف وأفراد جيش التحرير الفلسطيني المنتفعون بأحكام قانون التقاعد بصندوق التأمين والمعاشات بإدارة الحاكم العام لقطاع غزة بالقاهرة، وفقاً لقرار وزير الحربية في جمهورية مصر العربية للعام 1974، وذلك من تاريخ الانتفاع حتى تاريخ انتهاء الخدمة، أو التوقف عن أداء الاشتراكات، كما حدد الأشخاص المستحقين للمعاش في حال وفاة المنتفع.

ووفق قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني، فإن مدة الخدمة المحسوبة في المعاش والمقبولة للتقاعد هي المدة التي تُقضى في ظل هذا القانون، إضافة إلى الخدمة السابقة من نفاذه التي قضيت في ظل السلطة الوطنية الفلسطينية، وأيضاً المدة المقضية في الخدمة بموجب أي قوانين تقاعد سابقة، ومدد الخدمة التي قضيت في جيش التحرير الفلسطيني، والخدمة العسكرية في فصائل منظمة التحرير الفلسطينية، والخدمة السابقة للمناضلين الذين سويت حالاتهم على أرض الوطن بقدر المدد التي تم احتسابها لأغراض التسوية أو منح الرتبة، ومدة الخدمة التي يقضيها المنتفع في الأسر، ومدة الخدمة التي يقضيها المنتفع مكلفاً في بعثة رسمية أو إعاره أو إجازة براتب أو بدون راتب، وكل ذلك مشروط بتسديد الالتزامات والعائدات التقاعدية وفق أحكام القانون.

ووفق أحكام هذا القانون، فإن مبالغ التأمين تستحق للمنتفعين أو المستحقين عنهم في حال وفاة المنتفع وهو في الخدمة قبل بلوغه سن التقاعد، أو إنهاء خدمة المنتفع قبل بلوغه سن التقاعد بسبب عدم اللياقة وثبوت عجز، بقرار لجنة طبية عسكرية سابق على صدور قرار إنهاء الخدمة، فيستحق المنتفع نصف مبلغ التأمين.

ولا يستحق مبلغ التأمين إذا لم يقدم المستند الرسمي بإثبات سن المنتفع، أو لم يكن قد تم تقدير سنه بمعرفة اللجنة الطبية العسكرية وهيئة التنظيم والإدارة، ويكون مبلغ التأمين الذي

40 على الرغم من صدور القرار رقم (26) لسنة 2019، والمنشور في الوقائع الفلسطينية عدد (162) بتاريخ 2019/12/26، المعدل لقانون التأمين والمعاشات رقم (8) لسنة 1964م وتعديلاته، فإن هذا التعديل لم يعالج القصور الذي يعتري حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية فيما يتعلق بالمساواة وعدم التمييز.

يؤديه صندوق التأمين والمعاشات معادلاً لنسبة من الراتب السنوي تبعاً للسن، ويحسب التأمين على أساس الراتب الشهري الأخير للمنتفع، وفي تحديد السن، تعتبر كسور السنة سنة كاملة، ويُمنح المنتفعون الذين تنتهي خدماتهم بسبب عدم اللياقة الصحية نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل، أو بسببه، تعويضاً مالياً وفق نظام التقاعد الساري المفعول، ووفق نسبة العجز التي تقرها اللجنة الطبية العسكرية العليا.⁴¹

ووفق أحكام هذا القانون، فإن المنتفع يستحق معاشاً عند انتهاء خدمته إذا بلغت المدة المقبولة للتقاعد عشرين سنة على الأقل. وأيضاً في حالة بلوغ سن التقاعد إذا كانت المدة المحسوبة في المعاش خمس عشرة سنة فما فوق، وفي حالة انتهاء الخدمة بسبب الفصل بقرار من القائد العام أو الاستغناء عن الخدمة، إذا كانت مدة الخدمة المحسوبة في المعاش خمس عشرة سنة على الأقل.⁴²

ولغايات تطبيق هذا القانون، يحق للقائد العام وبناء على توصية من لجنة الضباط بإحالة المنتفعين من الفئات التالية إلى التقاعد بشرط أن يكون قد أتم مدة لا تقل عن عشرين سنة مقبولة للتقاعد: أ. عميد فما فوق 55 سنة. ب. عقيد 50 سنة. ج. مقدم 48 سنة. د. رائد 45 سنة.

كما يحق لمدير عام الأمن العام، بناءً على توصية من هيئة التنظيم والإدارة، أن يحيل إلى التقاعد أي صف ضابط أو جندي بشرط أن يكون قد أتم مدة لا تقل عن عشرين سنة مقبولة للتقاعد: أ. ضباط الشرف 50 سنة. ب. مساعدون 48 سنة. ج. رقيب أول 46 سنة. د. جندي/ رقيب 44 سنة.

في المحددات القانونية المتعلقة بمدة الخدمة المحتسبة في المعاش والمقبولة للتقاعد، وفي قيمة مبالغ التأمين المستحقة للمنتفعين أو المستحقين عنهم في حال وفاة المنتفع، وفيما يخص إحالة المنتفعين إلى التقاعد، لا يوجد أي نوع من التمييز بين الذكور والإناث؛ سواء في نص القانون، أو

41 انظر المواد (86 و2 و36 و4 و18 و19 و20) من قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004.

42 تنص المادة رقم (23) من قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004 على: «يستحق المنتفع معاشاً عند انتهاء خدمته في الحالات الآتية: 1. إذا بلغت المدة المقبولة للتقاعد عشرين سنة على الأقل. 2. في حالة بلوغ سن التقاعد إذا كانت المدة المحسوبة في المعاش خمس عشرة سنة فما فوق. 3. في حالة انتهاء الخدمة بسبب الفصل بقرار من القائد العام أو الاستغناء عن الخدمة إذا كانت مدة الخدمة المحسوبة في المعاش خمس عشرة سنة على الأقل».

في الإجراءات المطبقة فعلياً،⁴³ ولكن قضية التمييز بين الذكور والإناث تظهر في عدم تمكّن زوج المرأة المتوفاة من أن يرث حصته من راتبها التقاعدي إلا وفق محددات فيها تمييز واضح عما هو منصوص عليه في حالة وفاة الرجل فيما يخص توريث راتبه التقاعدي إلى زوجته، وهي الإشكالية نفسها الموجودة في قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005.

فوفق نص قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني، فإن الورثة المستحقون للمعاش هم:⁴⁴

- أ. أرملة أو أرامل المشترك.
- ب. الأولاد والأخوة أقل من (21) سنة الذين كانوا يعالون من المشترك قبل وفاته.
- ج. الأولاد والأخوة ما فوق (21) سنة الذين كانوا يعالون من المشترك قبل وفاته، والذين ما زالوا يكملون تعليمهم الجامعي.
- د. الأولاد والأخوة الذين كانوا يعالون من قبل المشترك قبل وفاته، والعاجزون عن تحصيل دخل لأسباب صحية.
- هـ. البنات والأخوات غير المتزوجات، مطلقات أو أرامل.
- و. والدة المشترك ووالده.
- ز. زوج المشتركة، إذا كان عند وفاتها غير قادر على كسب الدخل من الناحية الصحية، أو غير قادر على إعالة نفسه وفقاً لتقرير اللجنة الطبية العسكرية.

يقتضي مبدأ العدل أن يكون الراتب التقاعدي استحقاقاً للموظف والموظفة على حد سواء تحقيقاً لمبدأي المساواة وعدم التمييز، لأن ما يتم اقتطاعه من راتب الموظفة الأنثى ضمن نظام المساهمات والمنافع المحددة في قانون التقاعد العام، أو في قانون التأمين والمعاشات هو المقدار نفسه الذي يتم اقتطاعه من الموظف الذكر، إلا أن الزوج الذي توفيت زوجته لا يحق له الانتفاع من راتبها التقاعدي إلا وفق الشروط «التمييزية» التي وضعها القانون، وهي العجز و/أو عدم القدرة على الكسب، وهذا فيه مخالفة صريحة لما وقعت عليه والتزمت به دولة فلسطين من

43 لقاء المجموعات البؤرية، مصدر سابق.

44 انظر المادتين (36) و(38) من قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004.

اتفاقيات دولية خاصة بحقوق الإنسان، إضافة إلى مخالفته للقانون الأساسي الفلسطيني المعدل للعام 2003 وتعديلاته للعام 2005.

وإن انضمام دولة فلسطين إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة «سيداو»⁴⁵ دون تحفظات، يلزمها بمواءمة تشريعاتها مع ما التزمت به في هذه الاتفاقية التي تؤكد على اتخاذ كل ما يلزم من تشريعات وسياسات وإجراءات تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة، وإدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في القوانين والتشريعات الداخلية.⁴⁶

كما يلزم العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الدول التي انضمت إليه بضمان جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة من أي تمييز،⁴⁷ وضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد.⁴⁸

وانسجاماً مع مبدأي المساواة وعدم التمييز اللذين نص عليهما القانون الأساسي الفلسطيني المعدل، وتحقيقاً للالتزامات الدولية التي ترتبت على دولة فلسطين بعد انضمامها إلى الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان، فلا بد من مواءمة تشريعاتها بما لا يخالف هذه الاتفاقيات، وبما يحقق مبدأ العدالة والمساواة وعدم التمييز بحق الموظفين العموميين، مدنيين وعسكريين، ومنها موضوع الوراثة المستحقين لراتب تقاعد الزوجة بعد وفاتها.

45 اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مصدر سابق.

46 تنص المادة رقم (2) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على: «تشجب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتتفق على أن تنتهج، بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء، سياسة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة.» = وتحقيقاً لذلك تتعهد بالقيام بما يلي: (أ) إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ، من خلال التشريع وغيره من الوسائل المناسبة. (ب) اتخاذ المناسب من التدابير، تشريعية وغير تشريعية، بما في ذلك ما يناسب من جزاءات، لحظر كل تمييز ضد المرأة. (ج) فرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل، وضمان الحماية الفعالة للمرأة، عن طريق المحاكم ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى في البلد، من أي عمل تمييزي. (د) الامتناع عن مباشرة أي عمل تمييزي أو ممارسة تمييزية ضد المرأة، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام. (هـ) اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة. (و) اتخاذ جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لتغيير أو إبطال القائم من القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزاً ضد المرأة. (ي) إلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

47 انظر المادة رقم (2/2) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

48 تنص المادة رقم (3) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على: «تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد.»

2. الانتفاع من نظام التأمين الصحي الحكومي

نصت المادة (1/22) من القانون الأساسي الفلسطيني للعام 2003 وتعديلاته على أن «ينظم القانون خدمات التأمين الصحي ومعاشات العجز والشيخوخة»⁴⁹ وألزم قانون الصحة العامة رقم (20) لسنة 2004 في مادته (5/2) وزارة الصحة⁵⁰ بـ«توفير التأمين الصحي للسكان ضمن الإمكانيات المتوفرة». كما أصدر مجلس الوزراء «قرار رقم (113) لسنة 2004 بنظام التأمين الصحي الحكومي»، وقام النظام بتعريف أسرة المؤمن عليه، وتحديد سلة الخدمات الصحية التي تقدمها وزارة الصحة، وخدمات الرعاية الأولية في مراكز الأمومة والطفولة، وقائمة الأدوية الأساسية المعتمدة، وآليات الاشتراك والاستفادة من خدمات التأمين الصحي.

نصت المادة رقم (4) من قرار مجلس الوزراء رقم (113) لسنة 2004 بنظام التأمين الصحي الحكومي⁵¹ على أن «موظفي القطاع الحكومي مؤمن عليهم تلقائياً مقابل أقساط التأمين الشهرية التي تخصم من رواتبهم بغض النظر عن التزامهم بتأمينات أخرى». واستناداً إلى هذا النص، يكون موظفو السلطة الوطنية الفلسطينية، مدنيين وعسكريين، ذكوراً وإناثاً، مستفيدين من النظام الصحي الحكومي دون تمييز.

وتعتبر الخدمات الطبية العسكرية الجهة الحكومية المسؤولة عن تقديم الخدمات العلاجية والدوائية لكل منتسبي قوى الأمن الفلسطينية، بمن فيهم المتقاعدون العسكريون وعائلاتهم وذووهم.⁵² وتتمتع جميع المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية بالحقوق نفسها التي يتمتع بها المنتسبون من الذكور بالاستفادة من نظام التأمين الصحي الحكومي فيما يتعلق بطبيعة الخدمات الطبية المقدمة وجودتها.⁵³ ولا تختلف نوعية وطبيعة الخدمات التي تقدمها الخدمات الطبية العسكرية عن تلك الخدمات التي يحصل عليها موظفو الخدمة المدنية، وقد تفوقها في بعض الجوانب المتعلقة بالجودة وقائمة الأدوية المتوفرة في المراكز الطبية التابعة للخدمات الطبية العسكرية.⁵⁴

49 لم يصدر لغاية الآن قانون خاص بنظام التأمين الصحي في فلسطين.
50 قانون الصحة العامة رقم (20) لسنة 2004، المنشور على الصفحة (14)، من عدد الوقائع الفلسطينية رقم (54)، بتاريخ 2005/4/23.
51 قرار مجلس الوزراء رقم (113) لسنة 2004 بنظام التأمين الصحي الحكومي، مصدر سابق.
52 الموقع الإلكتروني للخدمات الطبية العسكرية: <http://www.mms.pna.ps/ar/index.php?p=aboutus1>، تمت زيارة الموقع بتاريخ: 2019/10/13.
53 هذه المعلومات تم الحصول عليها من خلال تنظيم لقاء مع مجموعة بؤرية ضمت ممثلات عن وحدات النوع الاجتماعي في قوى الأمن الفلسطينية، حيث عُقد اللقاء بالتعاون مع وزارة شؤون المرأة بتاريخ 2019/08/25، في مقر الوزارة في مدينة البيرة.
54 مقابلة مع اللواء طبيب ميسون البنا، مديرة الخدمات الطبية العسكرية، أجريت في مدينة البيرة بتاريخ 2019/09/12

وعلى الرغم من أن قرار مجلس الوزراء رقم (113) للعام 2004 بنظام التأمين الصحي الحكومي، في المادة الأولى من ملحق رقم (3)، وفي تعريفه لأسرة المؤمن عليه، لم يُفرق في معنى النص بين الذكور والإناث، فيما يتعلق بالأشخاص من عائلة المنتفعين من بطاقة التأمين الصحي، إلا أنه وفي التطبيق العملي، لا يُمكن النساء العاملات في قوى الأمن الفلسطينية، وكذلك العاملات أيضاً وفق قانون الخدمة المدنية، من الاستفادة من هذا النص، حيث لا يمكن لهن ضم أفراد أسرهن إلى بطاقة التأمين الصحي الخاصة بهن إلا وفق استثناء صادر عن مديرية الخدمات الطبية العسكرية، أو رئيس الجهاز الأمني.⁵⁵

ولا تمنح الخدمات الطبية العسكرية في ضم أفراد أسرة منتسبات قوى الأمن الفلسطينية إلى بطاقة التأمين الصحي الخاصة بهن، فهي تتلقى طلبات شبه يومية من منتسبات قوى الأمن لضم أفراد أسرهن، ويتم إعطاء الموافقة عليها دون أي تعقيدات،⁵⁶ ولكن وفي الوقت ذاته الذي تؤكد فيه مديرية الخدمات الطبية العسكرية على حق منتسبات قوى الأمن في المساواة التامة بين الذكور والإناث فيما يتعلق بالانتفاع من نظام التأمين الصحي، إلا أنها تشير إلى عدم وجود سياسات وإجراءات مكتوبة ومعتمدة على قوى الأمن يتم من خلالها تعريف المنتسبات بكيفية الحصول على هذا الاستثناء «الحق»،⁵⁷ ما يسلب حق الكثيرات من منتسبات قوى الأمن الفلسطينية في الانتفاع من نظام التأمين الصحي لصالح أفراد أسرهن.

وترى النساء العاملات في قوى الأمن الفلسطينية أن عدم المساواة في انتفاع أسرهن من نظام التأمين الصحي نابع أساساً من إبقاء الحالة الاجتماعية لهن في سجلات قوى الأمن تحت مسمى «عزباء»، ولا يتغير هذا الوصف بتغير الحالة الاجتماعية، كما هو الحال لدى العاملات في الخدمة المدنية، لأن أي تغيير في حالة «عزباء» يترتب عليه حصول المنتسبة على حقها في ضم أسرتها إلى بطاقة التأمين الصحي الخاص بها.⁵⁸ وهناك محاولات عديدة تقوم بها وحدات النوع الاجتماعي في قوى الأمن الفلسطينية من أجل تغيير الحالة الاجتماعية لمنتسبات قوى الأمن من ناحية، ومن ناحية أخرى لإعمال نص المادة رقم (1) من ملحق رقم (3) من قرار مجلس الوزراء رقم (113) للعام 2004.⁵⁹

55 لقاء المجموعة البؤرية بتاريخ 2019/08/25، مصدر سابق.

56 مقابلة مع اللواء طبيب ميسون البنا، مصدر سابق.

57 المصدر السابق.

58 لقاء المجموعة البؤرية بتاريخ 2019/08/25، مصدر سابق.

59 مقابلة مع المقدم وفاء الحسين، مديرية وحدة النوع الاجتماعي في الشرطة الفلسطينية، أجريت في مدينة رام الله بتاريخ: 2019/09/29.

وتشير نتائج لقاءات المجموعات البؤرية التي عقدتها الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان إلى أن العاملات في قوى الأمن الفلسطينية لديهن المعرفة الجيدة حول نطاق الخدمة التي يقدمها نظام التأمين الصحي، وأنهن، بشكل عام، راضيات عن نوعية وجودة الخدمات المقدمة، ولكن ليس لديهن المعرفة الكافية حول الإجراءات المتبعة لضم أسرهن إلى بطاقة التأمين الصحي الخاصة بهن. لعدم وجود لوائح ناظمة لهذا الأمر، وما يعترضن عليه هو عدم تطبيق نص المادة رقم (1) من ملحق رقم (3) من قرار مجلس الوزراء رقم (113) للعام 2004، التي تكفل لهن المساواة في انتفاع أسرهن من نظام التأمين الصحي الحكومي، وقد يُعزى عدم تطبيق هذا النص على العاملات إلى اللغة الذكورية التي صيغت بها جُل القوانين المطبقة في فلسطين، فغياب «تاء التأنيث» في بعض المواد القانونية أفقدت المرأة حقها في الانتفاع من بعض الحقوق، كما قالت إحدى المشاركات في لقاء المجموعة البؤرية الخاصة بوحدة النوع الاجتماعي في قوى الأمن الفلسطينية.⁶⁰

إن إبقاء الوضع على ما هو عليه يشكل، انتقاصاً، من حقوق المنتسبات، فالأنظمة الإدارية والإجراءات المتبعة «عُرفاً ومنذ تأسيس السلطة الوطنية الفلسطينية» لا تسمح بتغيير الحالة الاجتماعية للمنتسبات لقوى الأمن من «عزباء» إلى متزوجة أو أرملة أو مطلقة، وإجراء كهذا يترتب عليه تبعات وحقوق مالية لصالح المنتسبات، وهو بحاجة إلى قرار صادر عن مجلس الوزراء يُلزم الجهات ذات العلاقة-الخدمات الطبية العسكرية، والإدارة المالية المركزية العسكرية، وهيئة التنظيم والإدارة- كل حسب صلاحياته واختصاصه، بالعمل على اتخاذ الإجراءات الإدارية اللازمة لتكييف الحالة الاجتماعية لمنتسبات قوى الأمن بما يعكس الواقع الحقيقي للحالة الاجتماعية الخاصة بها، وأيضاً إعمال نص المادة رقم (1) من ملحق رقم (3) من قرار مجلس الوزراء رقم (113) للعام 2004،⁶¹ لتمكن النساء العاملات في قوى الأمن الفلسطينية من الحصول على حقوقهن كاملة فيما يخص انتفاعهن وأسرهن من نظام التأمين الصحي الحكومي.

3 . التعيينات والترقيات

نظم قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005، الأجهزة الأمنية في ثلاث قوى رئيسية هي: قوات الأمن الوطني وجيش التحرير الفلسطيني، قوى الأمن الداخلي، المخبرات

60 عقدت الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، بالتعاون مع وزارة شؤون المرأة، مجموعتين بؤريتين؛ الأولى لوحدة النوع الاجتماعي في قوى الأمن الفلسطينية، والثانية لوحدة النوع الاجتماعي في الوزارات والمؤسسات الحكومية المدنية.

61 مقابلة مع اللواء يوسف دخل الله، مصدر سابق.

العامّة، وتناول القانون حقوق وواجبات منتسبي قوى الأمن، وطرق التعيين والترقية، والرتب والرواتب، ومنح الأوسمة، وإيقاع العقوبات، والعلاوات الاجتماعية، وأنواع الإجازات، وغيرها من الأمور التي تُنظّم شؤون الأفراد العاملين في قوى الأمن، وينطبق قانون الخدمة المدنية وقانون التأمينات الاجتماعية على القوى الأمنية في الحالات والمسائل التي لم يعالجها قانون الخدمة في قوى الأمن.

لم يُشر قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية إلى الشروط العامة الواجب توفرها في العاملين بالقطاع الأمني، وتُرك تنظيم هذا الأمر، إلى ما نص عليه قانون الخدمة المدنية، الذي اشترط فيمن يعين بوظيفة حكومية أن يكون فلسطينياً أو عربياً وأكمل السنة الثامنة عشرة من عمره، وخالياً من الأمراض، ومتمتعاً بحقوقه المدنية.⁶²

وإضافة إلى ما نص عليه قانون الخدمة المدنية من شروط عامة للتعيين، فإن هناك عدداً من الشروط الخاصة التي تشترطها قوى الأمن لغايات التعيين، من أهمها أن يكون المتقدم للوظيفة أعزب/عزباء، وأن لا يقل طول المتقدم عن (170 سم)، وطول المُتقدِّمة عن (155 سم)، وأن يكون الطول متناسباً مع الوزن، وحُسن المظهر، وصحة النُطق، واجتياز الفحص الطبي بنجاح، وأن لا يقل العُمُر عن (18) سنة، وأن لا يزيد على (30) سنة بحسب طبيعة الوظيفة والمؤهل العلمي المطلوب لها، وفيما يتعلق بالأفراد أن لا يقل العُمُر عن (18) سنة، ولا يزيد على (22) سنة، وأن يجيد القراءة والكتابة، مع الأخذ بعين الاعتبار أن الأولوية في التعيينات للنساء إذا ما توفرت بهن الشروط الواجبة.⁶³

تؤكد مخرجات اللقاء مع العاملات في قوى الأمن الفلسطينية إلى أنه لا يوجد هناك أي نوع من التمييز بينهن وبين زملائهن من الذكور في إجراءات التعيين التي تتم حسب القانون واللوائح الداخلية، وأيضاً لا يوجد أي تمييز بين الذكور والإناث المنتسبات لقوى الأمن في موضوع الترتيبات التي تخضع للقانون، ولا تأثير للعلاقات الشخصية أو المناطقية أو صلة القرابة أو غيرها على

62 تنص المادة رقم (24) من قانون الخدمة المدنية وتعديلاته على: «يشترط فيمن يعين في أي وظيفة أن يكون: 1. فلسطينياً أو عربياً. 2. قد أكمل السنة الثامنة عشرة من عمره، ويثبت عمر الموظف بشهادة ميلاده الرسمية، وفي الأحوال التي لا يتيسر فيها الحصول على شهادة الميلاد يقدر عمره بقرار تتخذه اللجنة الطبية المختصة، ويعتبر قرارها في هذا الشأن نهائياً. 3. خالياً من الأمراض والعاهات البدنية والعقلية التي تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بموجب قرار من المراجع الطبي المختص، على أنه يجوز تعيين الكفيف في عينيه أو فاقد البصر في إحدى عينيه أو ذي الإعاقة الجسدية، إذا لم تكن أي من تلك الإعاقات تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بشهادة المرجع الطبي المختص، على أن تتوافر فيه الشروط الأخرى للياقة الصحية. 4. متمتعاً بحقوقه المدنية غير محكوم عليه من محكمة فلسطينية مختصة بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يرد إليه اعتباره».

63 مقابلة مع اللواء يوسف دخل الله، مصدر سابق.

موضوع الترقّيات،⁶⁴ وهذا ليس من منطلق أن القانون يحكم عملية الترقية فحسب، بل، أيضاً، إن قوى الأمن، بشكل عام، تُقدم خدمة للمواطنين، وأي خلل في موضوع الترقّيات -خارج إطار الاستحقاق وفق القانون- سيؤثر سلباً على الخدمة المقدمة للمواطن وعلى الأداء المهني لقوى الأمن بشكل عام.⁶⁵

ولكن، وكما برز في نقاشات المجموعات البؤرية، فإن عدم مواءمة إمكانية التدريب العسكري مع احتياجات المنتسبات لقوى الأمن يلعب دوراً ليس في موضوع استحقاق الرتبة العسكرية «الترقية»، بل في قضية «فك الرتبة الشرفية» التي بموجبها يتم الانتقال من رتبة رائد إلى رتبة مُقدم، ويحتاج فك الرتبة إلى دورة عسكرية محددة المدة تصبح بعدها الرتبة متحركة وتُدرج على نشرة الترقّيات حسب الأصول، مع التأكيد على أن هناك حاجة إلى مواءمة إمكانية التدريب العسكري مع احتياجات المنتسبات من منطلق الحق في المساواة وعدم التمييز،⁶⁶ ولكن برر اللواء دخل الله سبب التأخير في عدم مواءمة أماكن التدريب إلى سُحّ الإمكانات المادية.⁶⁷ وفي سياق مقابلة المقدم الحسين، أشارت إلى وجود مواءمة في أماكن التدريب التابعة لجهاز الشرطة، بحيث أنها مجهزة حسب أفضل المعايير الدولية، ويوجد مبنى خاص في كلية الشرطة مخصص للمنتسبات خلال مُدد التدريبات العسكرية الخاصة بهن، مع الإشارة إلى أن بعض الأجهزة الأمنية تطلب من جهاز الشرطة استضافتها فيما يتعلق بالدورات الخاصة بالمنتسبات.⁶⁸

4 . العلاوات الاجتماعية

وفقاً لقانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005، ينتفع منتسبو ومنتسبات قوى الأمن الفلسطينية من فئة الضباط من ستة أنواع من العلاوات والبدلات وهي: العلاوة الاجتماعية للزوج والأولاد، علاوة اختصاص، علاوة قيادة، علاوة إقليم، علاوة مخاطر، بدل انتقال من مكان السكن إلى مكان العمل.⁶⁹ وينتفع ضباط الصف والأفراد من العلاوات ذاتها باستثناء علاوة القيادة.⁷⁰

64 نتائج المجموعة البؤرية مع العاملات في قوى الأمن الفلسطينية، مصدر سابق.

65 مقابلة مع المقدم وفاء الحسين، مصدر سابق.

66 نتائج المجموعة البؤرية مع العاملات في قوى الأمن الفلسطينية، مصدر سابق.

67 مقابلة مع اللواء يوسف دخل الله، مصدر سابق.

68 مقابلة مع المقدم وفاء الحسين، مصدر سابق.

69 انظر المادة رقم (68) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005.

70 انظر المادة رقم (152) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005.

وبحسب نص القانون، تصرف العلاوة الاجتماعية للضباط وضباط الصف والأفراد عن زوجه الذي لا يعمل/تعمل في وظيفة حكومية، وعن أبناء وبنات المنتسب أو المنتسبة لقوى الأمن في الأحوال التالية:

أ. إذا كان يتابع دراسته في أي مؤسسة تعليمية معترف بها، ولحين إتمامه دراسته أو إكمالها الخامسة والعشرين من العمر.

ب. إذا كان معاقاً أو أصبح معاقاً وبنسبة إعاقة تحددها اللجنة الطبية المختصة.

ج. إذا كانت مطلقة أو أرملة وغير موظفة في الخدمة المدنية أو العسكرية.

د. إذا كانت زوج الضابط موظفة في الخدمة المدنية أو العسكرية فتصرف العلاوة الاجتماعية لأبناء الضابط فقط.⁷¹

في السياسات والإجراءات المتبعة لا يتم تطبيق نص هذه المادة على منتسبات قوى الأمن الفلسطينية، بحيث تحرم المتزوجات من الانتفاع من هذه العلاوة؛ سواء فيما يخص علاوة الزوج أو علاوة الأبناء،⁷² بينما تُصرف هذه العلاوة للمنتسبين الذكور فقط.⁷³ وعلى الرغم من أن جميع الأطراف المعنية في قوى الأمن الفلسطينية متفقون على أن هذا الإجراء فيه تمييز واضح بحق المنتسبات، وفيه، أيضاً، مخالفة صريحة للقانون، فإنه، ولغاية الآن، لا يوجد إجراء عملي لتطبيق هذه المادة على المنتسبات بحكم أن هذا «العُرف» بقي متبعاً منذ تأسيس السلطة الوطنية الفلسطينية، وأن العمل جارٍ مع الجهات ذات الاختصاص لإزالة هذا الإجحاف بحق منتسبات قوى الأمن الفلسطينية.⁷⁴

ولا يقتصر التمييز في العلاوة الاجتماعية لصالح الذكور المنتسبين لقوى الأمن الفلسطينية فقط، بل يتعداه ليكون هذا التمييز بين المنتسبات في قوى الأمن، وبين نظيراتهم العاملات في الخدمة المدنية، بحيث يحق للموظفة في الخدمة المدنية الحصول على علاوة الزوج في حال كان

71 انظر المواد (72 و73 و154 و155) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005.

72 وفق الإجراءات المتبعة في قوى الأمن، فإن الأنثى لا تستطيع تغيير حالتها الاجتماعية بحيث تبقى عزباء منذ التعيين ولغاية انتهاء خدمتها لأي سبب كان.

73 نتائج المجموعات البؤرية التي عقدتها الهيئة، مصدر سابق.

74 مقابلة مع اللواء يوسف دخل الله، مصدر سابق.

لا يعمل في وظيفة حكومية مدنية كانت أم عسكرية،⁷⁵ وتصرف لها العلاوة الاجتماعية عن أبنائها في حال كانت أرملة أو مطلقة بشرط أن لا يكون زوجها موظفاً، أو إذا كان زوجها معاقاً، أو غير قادر على العمل.⁷⁶

تعمل وحدات النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية على معالجة الثغرات الموجودة في القانون، وفي السياسات والإجراءات المتبعة في التطبيق، التي ترى فيها انتقاصاً من حق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية، ومن حق العاملات في الوظيفة العمومية المدنية، ولا تتسجم مع الالتزامات التي ترتبت على دولة فلسطين بعد انضمامها للمعاهدات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان، والتي منها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة «سيداو»، كما إنها تخالف مبدأ المساواة الذي نص عليه القانون الأساسي الفلسطيني المعدل، لذلك فإن أحد المطالب الأساسية للمشاركات في لقاءات المجموعات البؤرية التي عقدها الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، كان ضرورة تطبيق مبدأ المساواة بين الذكور والإناث فيما يخص الحقوق المالية.⁷⁷

5. الإجازات

نص قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005، على الحق في الإجازات للضباط وضباط الصف والأفراد، وتم تمييز الضباط عن ضباط الصف والأفراد بنوعين من الإجازات هما إجازة القائد، والإجازة بدون راتب، فيما خص النساء الضباط وضباط الصف والأفراد بإجازة الأمومة والولادة. فنص القانون على منح المنتسبات المتزوجات إجازة أمومة مدتها عشرة أسابيع، وهذا النوع من الإجازات ينطبق أيضاً على العاملات في الخدمة المدنية، ولكن بشكل أكثر وضوحاً، فوفق النص القانوني، فإن إجازة الأمومة تمنح لمدة عشرة أسابيع متصلة، إضافة إلى الحق في «ساعة الرضاعة» لمدة عام من تاريخ الولادة.⁷⁸

ترى المنتسبات في قوى الأمن أن هناك مساواة بين الإناث والذكور فيما يخص الإجازات

75 انظر المادتين (53) و(54) من قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م وتعديلاته.

76 نتائج المجموعات البؤرية التي عقدها الهيئة، مصدر سابق.

77 نتائج المجموعات البؤرية التي عقدها الهيئة، مصدر سابق.

78 تنص المادة رقم (88) من قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م وتعديلاته على: «1. تمنح الموظفة الحامل إجازة براتب كامل لمدة عشرة أسابيع متصلة قبل الوضع وبعده. 2. للموظفة المرضعة الحق في الانصراف من العمل قبل موعد انتهائه بساعة واحدة ولمدة سنة من تاريخ مولد الطفل، ولها الحق في إجازة دون راتب لمدة عام لرعايته».

الممنوحة ضمن القانون، ولا يوجد لديهن أي ملاحظات فيما يخص إجازة الأمومة باستثناء أنه وخلال الإجازة تكون المنتسبة «تحت الطلب»، بمعنى أنها تختلف عن إجازة العاملات في القطاع المدني في أنها إجازة غير متصلة، على الرغم من أنه يتم استدعاؤهن فقط في حالات اضطرارية، وبشكل مقنن جداً، وليس في جميع الأوقات.⁷⁹

وتشير نتائج لقاءات المجموعات البؤرية إلى أن المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية، وكذلك موظفات الخدمة المدنية، لديهن المعرفة الجيدة بأن هناك حاجة لمواءمة التشريعات الفلسطينية مع ما نصت عليه اتفاقية حماية الأمومة الصادرة عن منظمة العمل الدولية، حيث يجب أن تكون أربعة عشر أسبوعاً كحد أدنى،⁸⁰ وليس عشرة أسابيع كما نص عليه القانون الفلسطيني،⁸¹ الذي قلص مدة إجازة الأمومة عما كان في القانون الأردني الساري في حينه، والذي حدد مدة إجازة الأمومة بثلاثة أشهر متصلة، وعلى هذا الأساس تعمل وحدات النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية على الدفع باتجاه مواءمة القوانين بما يستجيب وحقوق المرأة كاملة في هذا الموضوع.⁸²

وفي هذا السياق، تُبرز نتائج لقاءات المجموعات البؤرية وجود تضارب في التطبيق العملي لنص المادة المتعلقة بوقت ومدة (ساعة الرضاعة)، فبعض المؤسسات تحسبها من تاريخ بدء إجازة الأمومة لغاية أن يصل المولود لعمر السنة، وهناك مؤسسات تحسبها سنة تبدأ من وقت عودة الموظفة «المُرْضعة» إلى عملها. كما إن هناك مؤسسات تشترط أن تكون ساعة الرضاعة في ساعة الدوام الأولى، أو قبل ساعة من انتهاء الدوام الرسمي، وهناك مؤسسات تعطي المُرْضعة الخيار في أي وقت من ساعات الدوام تختار أن تكون ساعة الرضاعة.

وتؤكد المنتسبات لقوى الأمن أنه وعلى الرغم من وجود تضارب في التطبيق العملي لهذه المادة، فإن هذا الأمر لا ينتقص من حق المرأة المُرْضعة في الحصول على «ساعة الرضاعة» وفق القانون، بل وإن المجموعة اعتبرته مرونة كبيرة يحقق المصلحة الفضلى للمولود ووالدته. وكان التوجه العام لدى المشاركات في المجموعات البؤرية يتجه نحو أن تختار المرأة المُرْضعة الوقت المناسب لساعة الرضاعة الذي يناسبها ويناسب مولودها.⁸³

79 نتائج المجموعة البؤرية التي عقدتها الهيئة، مصدر سابق.

80 اتفاقية بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، 1952.

81 نتائج المجموعات البؤرية التي عقدتها الهيئة، مصدر سابق.

82 المصدر السابق.

83 المصدر السابق.

6 . الابتعاث والدورات الخارجية

نظم قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية، موضوع النقل والإعارة والبعثات الدراسية للضباط وضباط الصف والأفراد،⁸⁴ ولم يتطرق القانون إلى موضوع الدورات الخارجية أو الداخلية، كذلك لا يوجد لوائح تنفيذية تنظم وتوضح كيفية التعاطي مع هذا الموضوع، الذي، وفي الممارسة العملية، غالباً ما يخضع لتقديرات رئيس الجهاز أو المسؤول المباشر.⁸⁵

تشير نتائج المجموعات البؤرية إلى أن موضوع المشاركة في الدورات فيه تمييز بين الذكور والإناث، وغالباً ما يخضع للمزاجية والعلاقات الشخصية، وفي الغالب يتم استبعاد المنتسبات عن المشاركة في الدورات، لأن العقلية السائدة أنها وبحكم مسؤولياتها العائلية، ونظرة المجتمع من سفر المرأة وحدها، أو مع زملائها الذكور، فهي حُكماً لا ترغب في المشاركة والسفر، ويتم أخذ القرار عنها بعدم رغبتها في المشاركة، لذلك يتم استبعادها. وأيضاً غالباً ما يمتنع و/أو يتردد رئيس الجهاز أو المسؤول المباشر عن ترشيح منتسبات للمشاركة في دورات خارجية خوفاً عليها لأنها من مسؤولية الجهاز وفي حمايته، وأي مشكلة تتعرض لها أثناء الدورة يتحمل مسؤوليتها الجهاز، ولكن وفي الوقت ذاته، يختلف التعامل مع هذا الموضوع من جهاز إلى آخر، ومن مسؤول إلى آخر، إلا أنه وعلى المنتسبة، ومن أجل ترشيحها للمشاركة في الدورات، أن تبذل مجهوداً أكبر لإثبات كفاءتها.⁸⁶

ولا يختلف الأمر كثيراً عند العاملات في الخدمة المدنية، حيث إن العلاقات الشخصية تلعب دوراً أساسياً في موضوع الابتعاث في دورات إلى الخارج، وغالباً من يشارك في هذه الدورات هم أعضاء لجنة الابتعاث في الوزارة، أو من هم على علاقة معهم، وهذا الأمر ينسحب على الموظفين والموظفين⁸⁷ على حد سواء.

تُبرز نتائج المجموعات البؤرية وجود تمييز واضح بين الذكور والإناث فيما يخص موضوع الابتعاث للدورات، وبخاصة الخارجية منها، وعلى الرغم من تأكيد البعض أنه لا يوجد أي نوع من التمييز في هذا الموضوع، فإن مبررات عدم التمييز لديهم تعتمد على الافتراض القائل إن المرأة

84 انظر المواد (من 61-66 ومن 148-150) من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005.

85 نتائج المجموعات البؤرية التي عقدتها الهيئة، مصدر سابق.

86 نتائج المجموعة البؤرية مع العاملات في قوى الأمن الفلسطينية، مصدر سابق.

87 نتائج المجموعة البؤرية للعاملات في الوزارات والمؤسسات الحكومية المدنية، مصدر سابق.

لديها أولويات تدفعها لعدم المشاركة، منها التزاماتها نحو أسرتها وأبنائها،⁸⁸ وبالتالي فإن مشكلة قلة أو عدم مشاركة المنتسبات في الدورات نابعة أساساً من عدم قدرتهن أو ترددهن، ولأسباب ذاتية، في قبول الابتعاث إلى دورات في الخارج.⁸⁹

وبناء على ما سبق، فإن إبقاء موضوع الابتعاث والدورات دون لوائح تنفيذية توضح الأسس التي يتم عليها اختيار المرشحين، مع الأخذ بعين الاعتبار النوع الاجتماعي، لن يُحقق مبدئياً المساواة وعدم التمييز بين المنتسبين والمنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية، ويشكل انتقاصاً من حق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية، ومن حق العاملات في الوظيفة العمومية المدنية، وسيؤثر سلباً على تمكين النساء، وعلى حق النساء العاملات من المشاركة في تمثيل حكوماتهم على الصعيد الدولي.⁹⁰

7 . الوصول إلى مراكز صنع القرار

أقر مجلس الوزراء الفلسطيني في العام 2015 وثيقة الإطار الاستراتيجي لتنفيذ قرار مجلس الأمن رقم 1325، حول المرأة والسلام والأمن، وتضمنت هذه الاستراتيجية مشاركة المرأة دون تمييز في كافة المجالات والمستويات المتعلقة بصنع القرار على المستويين المحلي والدولي، وكذلك العمل على زيادة إشراك المرأة في حفظ السلام وحل النزاع على جميع المستويات، ودمج وجهات نظرها في اتفاقيات السلام والمصالحة.⁹¹

واستناداً إلى قرار مجلس الأمن رقم 1325، فمن واجب الدولة وضع السياسات والتشريعات واتخاذ كافة الإجراءات والتدابير التي من شأنها تمكين النساء من الوصول إلى مراكز صنع القرار، ودعم دور المرأة في مجالات المراقبين العسكريين والشرطة المدنية والإنسانية ومراقبي حقوق الإنسان، وأن تكون المرأة ممثلة في جميع مستويات صنع القرار كشريك على قدم المساواة لمنع الصراعات وحلها وتحقيق السلام المستدام.⁹²

88 مقابلة مع اللواء يوسف دخل الله، مصدر سابق.

89 مقابلة مع المقدم وفاء الحسين، مصدر سابق.

90 تنص المادة رقم (8) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على: «تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، ودون أي تمييز، فرصة تمثيل حكومتها على المستوى الدولي والاشتراك في أعمال المنظمات الدولية».

91 وثيقة الإطار الوطني الاستراتيجي لقرار مجلس الأمن 1325، والخطة التنفيذية لقرار مجلس الأمن 1325، موقع وزارة شؤون المرأة الفلسطينية: <http://www.mowa.pna.ps/plans-strategies/strategies>

92 قرار مجلس الأمن رقم 1325، مصدر سابق.

على الرغم من عدم وجود مانع قانوني يحد من وصول النساء بشكل عام إلى مراكز صنع القرار، فإن وجود النساء في الهيئات العليا، بما فيها المؤسسة الأمنية الفلسطينية لا يزال ضعيفاً، وهذا يعرقل من مأسسة وتضمين قضايا وأولويات النساء في جميع المؤسسات، ويوسع فجوات النوع الاجتماعي بين النساء والرجال، ويزيد من تهميش النساء اجتماعياً واقتصادياً.⁹³

تُشكل نسبة المنتسبات لقوى الأمن قرابة 6.0% فقط من المجموع العام للمنتسبين،⁹⁴ فيما تشكل نسبة الإناث العاملات في الخدمة المدنية قرابة 43%،⁹⁵ وأيضاً من أصل (1920) منتسبة لقوى الأمن نجد أن (142) منهن فقط يحملن رتبة مقدم فما فوق بنسبة 7.0% تقريباً.

جدول رقم (5)

العدد/أنثى	الرتبة العسكرية	
1	لواء	1
10	عميد	2
32	عقيد	3
81	مقدم	4
124		المجموع

وتعتبر المقدم حسين أن مسألة ضعف وصول المنتسبات لقوى الأمن إلى مواقع صنع القرار والمناصب العليا والمساهمة في وضع السياسات، هي مسألة تعود أسبابها إلى المنتسبات أنفسهن، وليس هناك أي تمييز ضدهن حيث تقول: «لا يوجد أي مانع قانوني أو إجرائي في وصول المنتسبات لقوى الأمن إلى المناصب العليا وإلى مراكز صنع القرار، فهذا الأمر يعتمد أساساً على قدرتهن على اجتياز الدورات التأهيلية اللازمة، والشهادات والمؤهلات العلمية المطلوبة، وإثبات ذواتهن في العمل المطلوب منهن، ولكن قلة عدد المنتسبات لقوى الأمن مقارنة بعدد الذكور، وكذلك قلة عدد المنتسبات الحاملات لرتبة كبار الضباط، تنعكس سلباً على وصولهن إلى المناصب العليا ومراكز صنع القرار».⁹⁶

93 الاستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين وتمكين المرأة 2017-2022، «شركاء في البناء»، وزارة شؤون المرأة، دولة فلسطين.

94 استناداً إلى المعلومات المتوفرة لدى الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، وحتى بداية العام 2019 حول عدد المنتسبات إلى قوى الأمن الفلسطينية.

95 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مصدر سابق.

96 مقابلة مع المقدم وفاء الحسين، مصدر سابق.

ويعزو اللواء دخل الله أسباب قلة عدد النساء المنتسبات لقوى الأمن إلى ضعف الدافعية والاهتمام والمصلحة لديهن، حيث إنه، وبشكل عام، هناك فكرة سائدة بأن العمل في قوى الأمن مرهق وصعب من حيث المهام المطلوبة وطبيعة الدوام اليومي والإجازات، إضافة إلى العادات والتقاليد التي تفرض على النساء، في الكثير من الأحيان، نوعاً معيناً من الوظائف ليس من ضمنها الخدمة في قوى الأمن،⁹⁷ التي عادة ما تُعتبر عُرفاً ووظائف ذكورية.

ولكن لا تعفي الحقائق و/أو التبريرات، حول قلة عدد المنتسبات لقوى الأمن، وقلة عدد الحاصلات منهن على رتب عليا، وبالتالي ضعف تمثيلهن في المراكز القيادية، الدولة، من أن تتخذ التدابير المناسبة كافة، لتمكين المرأة من الوصول إلى المناصب التي تمكنها من المشاركة في صياغة السياسات وتنفيذها، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية،⁹⁸ لأن تمكين المرأة ومشاركتها الكاملة على قدم المساواة في جميع جوانب حياة المجتمع، بما في ذلك المشاركة في عملية صنع القرار وبلوغ مواقع السلطة، أمور أساسية لتحقيق المساواة والتنمية والسلم.⁹⁹ كذلك، فإن من واجب الدولة أن تعمل على تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية بكون أيٍّ من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة.¹⁰⁰

97 مقابلة مع اللواء يوسف دخل الله، مصدر سابق.

98 تنص المادة رقم (7) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على: «تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد، وبوجه خاص تكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، الحق في: (أ) التصويت في جميع الانتخابات، والاستفتاءات العامة، والأهلية للانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام. (ب) المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفي تنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية. (ج) المشاركة في أي منظمات وجمعيات غير حكومية تهتم بالحياة العامة والسياسية للبلد».

99 إعلان ومنهج عمل بيجين، القرار 1 للمؤتمر العالمي المعني بالمرأة المنعقد في بيجين خلال الفترة 4-15 أيلول/سبتمبر 1995.

100 تنص المادة رقم (1/5) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على: «تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتحقيق ما يلي: تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أيٍّ من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة».

خاتمة: استنتاجات وتوصيات

لا بد من التأكيد على أن مبدأي المساواة وعدم التمييز في الحقوق هو الأساس الذي يجب أن تركز عليه المنظومة التشريعية في فلسطين، مع التأكيد على أن الحقوق المنصوص عليها في الإطار القانوني الناظم لعمل قوى الأمن الفلسطينية، وبخاصة فيما يتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية المحمية بموجب المعاهدات الدولية التي وقعت عليها والتزمت بها دولة فلسطين، يجب أن يتمتع بها جميع الأشخاص الذين تُطبق عليهم أحكام هذه المنظومة القانونية بعيداً عن أي تمييز، وبخاصة التمييز على أساس النوع الاجتماعي.

أولاً. الاستنتاجات

1. يتضمن الإطار القانوني الناظم لحقوق المنتسبين/ات لقوى الأمن بعض الفجوات في أعمال مبدأي المساواة وعدم التمييز في الحقوق على أساس الجنس، حيث إن الاشتراطات والتحديات الواردة في النصوص القانونية، فيما يخص الانتفاع من منظومة الضمان الاجتماعي، ومن نظام التأمين الصحي، والتعيينات الترقيات، والعلاوة الاجتماعية، والإجازات، والابتعاث والدورات الخارجية، والوصول إلى مراكز صنع القرار، يترتب عليها تمييز وانتقاص واضح من حقوق المرأة الاقتصادية والاجتماعية، وهذا فيه مخالفة للقانون الأساسي الفلسطيني المعدل، ولما وقّعت عليه والتزمت به دولة فلسطين من اتفاقيات دولية خاصة بحقوق الإنسان.

2. لا تنسجم مكونات منظومة الضمان الاجتماعي مع مبدأي المساواة وعدم التمييز، حيث تتضمن نصوص قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005 وتعديلاته، وأيضاً قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004، شروطاً تمييزية تحول دون تحقيق

مبدأً المساواة وعدم التمييز بين المنتسبات والمنتسبين لقوى الأمن الفلسطينية في الحقوق المالية.

3. تتعارض بعض إجراءات التطبيق العملي لنظام التأمين الصحي مع مبدأً المساواة وعدم التمييز، حيث إن ضم أفراد أسر المنتسبات لقوى الأمن إلى بطاقة التأمين الصحي يخضع للسلطة التقديرية لرئيس الجهاز أو مدير الخدمات الطبية العسكرية، وهذا مرده أن الأنظمة الإدارية والإجراءات المتبعة عُرِفَتْ نُبْقِي الحالة الاجتماعية للمنتسبات «عزباء»، ما يشكل إجحافاً بالحقوق الاجتماعية للمنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية.

4. غياب الإجراءات والتدابير الإيجابية التي من شأنها تعزيز مشاركة النساء في مواقع صنع القرار وتقلد المناصب العليا، وذلك على الرغم من عدم وجود تمييز بين الإناث والذكور، في إجراءات التعيين والترقيات، وأيضاً عدم وجود أي مانع قانوني أو إجرائي في وصول المنتسبات لقوى الأمن إلى المناصب العليا وإلى مراكز صنع القرار.

5. حرمان المتزوجات المنتسبات إلى قوى الأمن الفلسطينية من الانتفاع بالعلاوة الاجتماعية؛ سواء فيما يخص علاوة الزوج أو علاوة الأبناء، بحكم أن الحالة الاجتماعية للمنتسبة تبقى في الكشوفات الرسمية «عزباء»، ما يشكل انتقاصاً واضحاً لحقوقهن المالية والاجتماعية، وذلك على الرغم من وضوح نص المادة المتعلقة بالعلاوة الاجتماعية في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005، وعدم تمييزها بين الذكور والإناث.

6. على الرغم من أن القانون خص النساء العاملات بإجازة الأمومة مدتها عشرة أسابيع متصلة، فإن هذه المدة لا تتوافق مع مطلب المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية بضرورة زيادتها لتصل إلى أربعة عشر أسبوعاً كحد أدنى، استجابة لمطالب منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بفترة إجازة الأمومة.

7. غياب اللوائح التنفيذية الخاصة بتنظيم قضية الابتعاث والدورات أدى إلى خرق في تطبيق مبدأً المساواة وعدم التمييز، ويشكل انتقاصاً في حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية وبحق العاملات في الخدمة المدنية.

ثانياً. التوصيات

1. ضرورة قيام الجهات ذات الاختصاص بمواءمة الإطار القانوني الناظم لحقوق المنتسبين/ات لقوى الأمن الفلسطينية مع ما وقّعت عليه والتزمت به دولة فلسطين من اتفاقيات دولية خاصة بحقوق الإنسان، واتّخاذ كل ما يلزم من تشريعات وسياسات وإجراءات تستهدف القضاء على التمييز على أساس الجنس، وإدماج مبدأي المساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة في القوانين والتشريعات الداخلية.
2. ضرورة إلغاء التمييز الموجود في قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005 وتعديلاته، وفي قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004، والمتعلقة بعدم قدرة المرأة على توريث راتبها التقاعدي لزوجها بالشروط نفسها التي يخضع لها الراتب التقاعدي للرجل في حالة وفاته.
3. ضرورة قيام الجهات الحكومية ذات العلاقة والاختصاص باتخاذ وتطبيق كافة الإجراءات والتدابير التي تسمح للمنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية، في حالة الزواج، من تغيير حالتهن الاجتماعية من «عزباء» إلى «متزوجة»، حتى يتمكنّ من الحصول على حقوقهن الاجتماعية والمالية.
4. ضرورة قيام الجهات الحكومية ذات العلاقة والاختصاص بتخصيص الموازنات المالية اللازمة لمواءمة بيئة التدريب لاحتياجات المنتسبات لقوى الأمن، حتى يتمكنّ من التقدم في حصولهنّ، دون تأخير، على الرتب العسكرية التي تؤهلهنّ لتقلد المناصب العليا ووصولهنّ إلى مراكز صنع القرار.
5. ضرورة قيام الجهات ذات العلاقة والاختصاص بتعديل نص المادة الموجودة في قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م وتعديلاته، وفي قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005، والمتعلقة بإجازة الأمومة، لتصبح أربعة عشر أسبوعاً بدلاً من عشرة أسابيع انسجاماً مع ما نصت عليه اتفاقية حماية الأمومة الصادرة عن منظمة العمل الدولية.
6. ضرورة قيام الجهات ذات العلاقة بالإسراع في وضع اللوائح التنفيذية الخاصة بتنظيم قضية الابتعاث والدورات تحقيقاً لمبدأي المساواة وعدم التمييز، ودرءاً لأي إجحاف قد يلحق بحق

المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية وبحق العاملات في الوظيفة العمومية المدنية.

7. ضرورة قيام الجهات ذات العلاقة بإعادة النظر في مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك العامة لمنتسبي قوى الأمن الفلسطيني لإدماج قضايا النوع الاجتماعي فيها، وضمان كفالتها مبدئيًا المساواة وعدم التمييز.

8. ضرورة قيام وزارة شؤون المرأة الفلسطينية بزيادة جهودها الهادفة إلى إدماج قضايا النوع الاجتماعي في السياسات والتشريعات والإجراءات، لضمان تحقيق مبدئيًا المساواة وعدم التمييز.

المصادر والمراجع

المصادر

- القانون الأساسي الفلسطيني للعام 2003 وتعديلاته.
- قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005.
- قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطينية رقم (16) لسنة 2004.
- قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005.
- نظام التأمين الصحي العام لسنة 2004.
- قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م وتعديلاته.
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 217 ألف (د-3) المؤرخ في 10 كانون الأول/ديسمبر 1948.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، انضمت إليه دولة فلسطين بتاريخ 2014/04/02.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 180/34 المؤرخ في 18 كانون الأول/ديسمبر 1979 تاريخ بدء النفاذ: 3 أيلول/سبتمبر 1981، وفقاً لأحكام المادة 27 (1). وانضمت إليها دولة فلسطين بتاريخ 2014/04/02.
- اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، 1952، منظمة العمل الدولية.
- إعلان ومنهاج عمل بيجين، القرار 1 للمؤتمر العالمي المعني بالمرأة المنعقد في بيجين خلال الفترة 4-15 أيلول/سبتمبر 1995.
- قرار مجلس الأمن الدولي رقم 1325، حول المرأة والسلام والأمن، اعتمد في 31 تشرين الأول 2000.

المراجع:

- الاستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين وتمكين المرأة 2017-2022، «شركاء في البناء»، وزارة شؤون المرأة، دولة فلسطين.
- الإلتلاف من أجل النزاهة والمساءلة (أمان). «فعالية ومناعة نظام النزاهة في الخدمة بقوى الأمن الفلسطينية»، سلسلة تقارير رقم (86)، 2014.
- حسين، خديجة. «الشرطة النسائية ودورها في حماية المرأة من العنف»، مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق، كانون الأول، 2009.

- الكسواني، جهاد. «مراجعة في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية لسنة 2005»، جامعة بيرزيت، أوراق بحثية في القانون والأمن، 2010.
- وزارة شؤون المرأة. الاستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين وتمكين المرأة-2017-2022.
- مركز الميزان لحقوق الإنسان وديوان الموظفين العام، «دليل الموظف العام»، سلسلة الدليل، الطبعة الثانية تموز/ يوليو 2007.

المقابلات:

- مقابلة مع الأستاذة هيثم عرار، رئيسة وحدة الديمقراطية وحقوق الإنسان في وزارة الداخلية، أجريت في مدينة رام الله بتاريخ 2019/09/11.
- مقابلة مع اللواء طبيب ميسون البنا، مديرة الخدمات الطبية العسكرية، أجريت في مدينة البيرة بتاريخ 2019/09/12.
- مقابلة مع اللواء يوسف دخل الله، رئيس هيئة التنظيم والإدارة، أجريت في مدينة رام الله بتاريخ 2019/09/23.
- مقابلة مع المقدم وفاء الحسين، مديرة وحدة النوع الاجتماعي في الشرطة الفلسطينية، أجريت في مدينة رام الله بتاريخ 2019/09/29.

المجموعات البؤرية:

- لقاء المجموعة البؤرية الخاص باللجنة الاستشارية لوحدات النوع الاجتماعي في القطاع الأمني، الذي عقد بالتعاون مع وزارة شؤون المرأة في مقر وزارة شؤون المرأة في مدينة البيرة بتاريخ 2019/08/25.
- لقاء المجموعة البؤرية الخاص بوحدات النوع الاجتماعي في الوزارات والمؤسسات الحكومية المدنية، الذي عقد بالتعاون مع وزارة شؤون المرأة في مقر وزارة شؤون المرأة في مدينة البيرة بتاريخ 2019/08/29.

المواقع الإلكترونية:

- الموقع الإلكتروني للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: http://www.pcbs.gov.ps/pcbs_2012/PressAr.aspx
- الموقع الإلكتروني لمجلس الوزراء الفلسطيني: <http://www.palestinecabinet.gov.ps/portal>
- الموقع الإلكتروني للخدمات الطبية العسكرية: <http://www.mms.pna.ps/ar/index.php?p=aboutus1>
- الموقع الإلكتروني لوزارة شؤون المرأة: <https://www.mowa.pna.ps>
- الموقع الإلكتروني لجامعة الاستقلال: <https://alistiqlal.edu.ps/page-304-ar.html>

الملاحق

ملحق رقم (1)

قرار رقم (40) لسنة 2013، بشأن تشكيل اللجنة الاستشارية لوحدات النوع الاجتماعي في القطاع الأمني

بناء على الصلاحيات المخولة لنا قانوناً،

ولمقتضيات المصلحة العامة، قررنا ما يلي:

المادة (1)

تشكل بموجب هذا القرار لجنة استشارية لوحدات النوع الاجتماعي في القطاع الأمني، تضم مدراء وحدات النوع الاجتماعي أو من يمثلهم في كل من الجهات التالية:

1. وزارة الداخلية.
2. المديرية العامة للشرطة.
3. جهاز الأمن الوقائي.
4. جهاز الدفاع المدني.
5. قوات الأمن الوطني.
6. جهاز المخابرات العامة.

7. مديرية الخدمات الطبية العسكرية.
8. جهاز الاستخبارات العسكري.
9. هيئة التدريب العسكري.
10. مديرية الارتباط العسكري.
11. هيئة التوجيه السياسي.
12. هيئة القضاء العسكري.
13. عضو أو أكثر يتم تعيينهم حسب الضرورة.

المادة (2)

تقوم اللجنة بالمهام التالية:

1. توحيد خطاب وحدات النوع الاجتماعي في القطاع الأمني.
2. بناء قدرات العاملين والعاملات في المؤسسة الأمنية فيما يخص النوع الاجتماعي.
3. تعزيز التعاون والتكامل ما بين وحدات النوع الاجتماعي في القطاع الأمني.
4. تعزيز المساءلة والشفافية والأداء المؤسسي لوحدة النوع الاجتماعي في القطاع الأمني.
5. تعزيز التعاون والشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني في مجال النوع الاجتماعي حسب الأصول.
6. العمل على توفير متطلبات واحتياجات النوع الاجتماعي في المؤسسة الأمنية.

المادة (3)

تقوم اللجنة بإعداد نظام داخلي ينظم عملها، وتحدد اللجنة موعداً للاجتماع الدوري لها بما لا يقل عن مرة واحدة كل أسبوعين.

حقوق المنتسبات لقوى الأمن الفلسطينية: المساواة وعدم التمييز

المادة (4)

للجنة أن تستعين بمن تراه مناسباً من الخبراء والمختصين، ولها أن توجه الدعوة لهم لحضور اجتماعاتها.

المادة (5)

تعمل اللجنة بإشراف المساعد الأمني لوزير الداخلية، وتقوم برفع تقاريرها وتوصياتها إليه.

المادة (6)

على جميع الجهات المختصة تنفيذ أحكام هذا القرار، ويعمل به من تاريخ صدوره.

صدر في مدينة رام الله بتاريخ: 6/أيار/2013

د. سعيد أبو علي

وزير الداخلية

ملحق رقم (2)

النظام الداخلي للجنة الاستشارية لوحدات النوع الاجتماعي في القطاع الأمني

مقدمة:

بناء على قرار معالي وزير الداخلية رقم (40) لسنة 2013 بشأن تشكيل اللجنة الاستشارية لوحدات النوع الاجتماعي في القطاع الأمني بتاريخ: 2013/5/6، واستناداً إلى المادتين (3)، و(5) من القرار، فقد اتفقت اللجنة على النظام التالي:

المادة (1)

تعريفات

يقصد بالألفاظ والعبارات التالية المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:

1. القرار: قرار معالي وزير الداخلية رقم (40) لسنة 2013 بشأن تشكيل اللجنة الاستشارية لوحدات النوع الاجتماعي في القطاع الأمني.
2. اللجنة: اللجنة الاستشارية لوحدات النوع الاجتماعي في القطاع الأمني المشكلة بموجب القرار.
3. الرئيس: رئيس اللجنة ويتم تعيينه باتفاق الأعضاء.
4. سكرتير اللجنة: رئيس وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الداخلية.
5. الأعضاء: أعضاء اللجنة الوارد ذكرهم في المادة الأولى من القرار.

المادة (2)

مهام اللجنة

إضافة إلى المهام المكلفة بها والواردة في المادة الثانية من القرار تقوم اللجنة -لتطوير عملها- بالتعاون مع لجان النوع الاجتماعي في الوزارات والمؤسسات الأخرى، وبخاصة اللجنة المساندة التي تضم الجهات التالية: ديوان الرئاسة، ممثل عن رئاسة الوزراء، ممثل عن وزارة شؤون المرأة.

المادة (3)

تشكيل اللجنة

إضافة إلى الأعضاء الوارد ذكرهم في المادة الأولى من القرار، لكل عضو أن يرشح عضواً احتياطياً ينوب عنه في حالة غيابه لحضور الاجتماعات ويساعد في المهام الموكلة له، ولهذا العضو أن يحضر الاجتماعات بصفة مراقب في حال وجود العضو الرسمي.

المادة (4)

مهام الرئيس

1. يرأس اللجنة ويدير اجتماعاتها ويتحدث باسمها.
2. يحدد جدول أعمال اجتماعات اللجنة.
3. يكلف من يراه مناسباً من الأعضاء للقيام بأي مهمة تتعلق باللجنة.
4. يكلف من يراه من الأعضاء للقيام بمهام سكرتير اللجنة للتحضير للاجتماعات في الحالات الطارئة التي لا يتمكن فيها سكرتير اللجنة من القيام بمهامه، ولإعداد محضر الاجتماع الذي يغيب عنه سكرتير اللجنة.
5. يوقع على محاضر اجتماعات اللجنة.

المادة (5)

نائب الرئيس

يتم تعيين نائب للرئيس باتفاق الأعضاء ينوب عنه في حالة غيابه، ويقوم بأي مهمة يكلفه بها الرئيس.

المادة (6)

مهام سكرتير اللجنة

1. يقوم بإعداد محاضر الاجتماعات والتثبت من الحضور والغياب للأعضاء.
2. يزود الأعضاء المتغيبين عن الاجتماع بنسخة عن مسودة محضر ذلك الاجتماع، ويبلغ الأعضاء بجدول أعمال الاجتماع القادم، قبل 48 ساعة على الأقل من موعد الاجتماع.
3. يدعو الأعضاء إلى اجتماع غير عادي بناء على طلب المساعد الأمني للوزير أو رئيس اللجنة، أو بناء على طلب ثلث أعضاء اللجنة، ويقتصر جدول أعمال الاجتماع غير العادي على سبب طلب عقد الاجتماع.

4. يحتفظ بكافة الأوراق والمستندات والمراسلات التي تتعلق بعمل اللجنة.

المادة (7)

اجتماعات اللجنة

1. تنعقد اجتماعات اللجنة بحضور الأغلبية المطلقة للأعضاء، وفي حال عدم اكتمال النصاب بعد مرور نصف ساعة من موعد بدء الاجتماع، وحضور ثلث الأعضاء على الأقل، يمدد الاجتماع إلى نصف ساعة أخرى، فإذا لم يكتمل النصاب يؤجل الاجتماع لمدة أسبوع ويبلغ به الأعضاء المتغيبين.
2. يرأس اجتماعات اللجنة في حال غياب الرئيس ونائبه، أكبرُ الأعضاء سناً، وينوب عنهما في باقي مهامها في الحالات الطارئة التي لا يتمكن فيها الرئيس ونائبه من القيام بمهامه.
3. يقوم الأعضاء في بداية كل اجتماع بإقرار جدول أعمال الاجتماع أو تعديله بالأغلبية المطلقة للحضور.
4. يقوم الأعضاء في نهاية كل اجتماع بالتوقيع على مسودة محضر الاجتماع في المكان المخصص لذلك بعد قراءته من سكرتير اللجنة وإجراء التعديلات عليه، على أن يقوم الرئيس بالتوقيع على أوراق المسودة كافة.
5. تتخذ القرارات داخل اللجنة بالأغلبية المطلقة للحضور، ولا يجوز للعضو الاحتياط التصويت في حال حضور العضو الرسمي، ولا تعتبر قراراتها نافذة إلا بموافقة المساعد الأمني لوزير الداخلية.

المادة (8)

تقوم اللجنة بتقديم خطة عمل لمدة زمنية محددة تتضمن جميع البرامج والمشاريع المقترحة وتتم إحالتها للجهات المختصة للدراسة والتنفيذ حسب الأصول.

المادة (9)

يتم تعديل أو حذف أو إضافة أي مادة لهذا النظام بالأغلبية المطلقة للأعضاء، وموافقة المساعد الأمني للوزير على ذلك.

اللجنة الاستشارية لوحدات النوع الاجتماعي في القطاع الأمني

منشورات الهيئة

سلسلة التقارير السنوية

1. التقرير السنوي الأول، شباط 1994 - حزيران 1995، 1995.
2. التقرير السنوي الثاني، 1 تموز 1995 - 31 كانون الأول 1996، 1997.
3. التقرير السنوي الثالث، 1 كانون الثاني 1997 - 31 كانون الأول 1997، 1998.
4. التقرير السنوي الرابع، 1 كانون الثاني 1998 - 31 كانون الأول 1998، 1999.
5. التقرير السنوي الخامس، 1 كانون الثاني 1999 - 31 كانون الأول 1999، 2000.
6. التقرير السنوي السادس، 1 كانون الثاني 2000 - 31 كانون الأول 2000، 2001.
7. التقرير السنوي السابع، 1 كانون الثاني 2001 - 31 كانون الأول 2001، 2002.
8. التقرير السنوي الثامن، 1 كانون الثاني 2002 - 31 كانون الأول 2002، 2003.
9. التقرير السنوي التاسع، 1 كانون الثاني 2003 - 31 كانون الأول 2003، 2004.
10. التقرير السنوي العاشر، 1 كانون الثاني 2004 - 31 كانون الأول 2004، 2005.
11. التقرير السنوي الحادي عشر، 1 كانون الثاني 2005 - 31 كانون الأول 2005، 2006.
12. التقرير السنوي الثاني عشر، 1 كانون الثاني 2006 - 31 كانون الأول 2006، 2007.
13. التقرير السنوي الثالث عشر، 1 كانون الثاني 2007 - 31 كانون الأول 2007، 2008.
14. التقرير السنوي الرابع عشر، 1 كانون الثاني 2008 - 31 كانون الأول 2008، 2009.
15. التقرير السنوي الخامس عشر، 1 كانون الثاني 2009 - 31 كانون الأول 2009، 2010.
16. التقرير السنوي السادس عشر، 1 كانون الثاني 2010 - 31 كانون الأول 2010، 2011.
17. التقرير السنوي السابع عشر، 1 كانون الثاني 2011 - 31 كانون الأول 2011، 2012.
18. التقرير السنوي الثامن عشر، 1 كانون الثاني 2012 - 31 كانون الأول 2012، 2013.
19. التقرير السنوي التاسع عشر، 1 كانون الثاني 2013 - 31 كانون الأول 2013، 2014.
20. التقرير السنوي العشرون، 1 كانون الثاني 2014 - 31 كانون الأول 2014، 2015.
21. التقرير السنوي الواحد والعشرون، 1 كانون الثاني 2015 - 31 كانون الأول 2015، 2016.
22. التقرير السنوي الثاني والعشرون، 1 كانون الثاني 2016 - 31 كانون الأول 2016، 2017.
23. التقرير السنوي الثالث والعشرون، 1 كانون الثاني 2016 - 31 كانون الأول 2017، 2018.
24. التقرير السنوي الرابع والعشرون، 1 كانون الثاني 2018 - 31 كانون الأول 2018، 2019.

سلسلة التقارير القانونية

1. محمود شاهين. تقرير حول لجان التحقيق الفلسطينية، 1998.
2. أريان الفاصد. تقرير حول آليات المساءلة وسيادة القانون في فلسطين، 1998.
3. حسين أبو هنود. تقرير حول التشريعات وآلية سنّها في السلطة الوطنية الفلسطينية «دراسة تحليلية»، 1998.
4. جبريل محمد. دراسة حول فاقد الهوية، 1998.
5. عمار الدويك. الحركة عبر الحواجز، تقرير حول تقييد حرية حركة الفلسطينيين في الضفة الغربية وقطاع غزة، 1998.
6. قيس جبارين. تقرير حول جنوح الأحداث في التشريعات الفلسطينية، 1998.
7. عيسى أبو شرار (وآخرون). مشروع قانون السلطة القضائية: دراسات وملاحظات نقدية، 1998.
8. زياد عريف (وآخرون). قوانين الشرطة في فلسطين: دراسات وملاحظات نقدية، 1998.
9. عزمي الشعيبي (وآخرون). قانون المطبوعات والنشر: «دراسات وملاحظات نقدية»، 1999.
10. محمود شاهين. تقرير حول النيابة العامة الفلسطينية، 1999.
11. Gil Friedman, The Palestinian Draft Basic Law: Prospects and Potentials, 1999.
12. أريان الفاصد. أصوات الصمت: تقرير حول حرية التعبير في ظل السلطة الوطنية الفلسطينية، 1999.
13. عزيز كايد. تقرير حول تداخل الصلاحيات في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية، 1999.
- بيير شلستروم. تقرير حول مشروع قانون الأحزاب السياسية الفلسطيني، 1999.
14. مصطفى مرعي. الحق في جمع شمل وإقامة الأطفال الفلسطينيين، الممارسة الإسرائيلية في ضوء معايير حقوق الإنسان الدولية، 1999.
15. حسين أبو هنود. محاكم العدل العليا الفلسطينية، التطورات والإشكاليات، والأداء في مجال حماية الحقوق والحريات، 1999.
16. أ. د. محمد علوان ود. معتمد مشعشع. حقوق الإنسان في قانون العقوبات الفلسطيني والأردني، 1999.
17. فراس ملحم (وآخرون). الإطار القانوني للضمان الاجتماعي في فلسطين، 1999.
18. أ. د. محمد علوان (وآخرون). حقوق الإنسان في قوانين العقوبات السارية في فلسطين «دراسات وملاحظات نقدية»، 1999.
19. عمار الدويك. عقوبة الإعدام في فلسطين بين التشريعات السارية والمعايير الدولية، 1999.
20. أمينة سلطان. تقرير حول ممارسة التعذيب في التحقيق، 2000.
21. معتز قفيشة. تقرير حول الجنسية الفلسطينية، 2000.
22. مصطفى مرعي. تقرير حول عملية التشريع في فلسطين، الآليات والأهداف والأولويات، 2000.
23. مصطفى مرعي. الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، في ضوء المعايير الدولية بشأن الهيئات الوطنية لحقوق الإنسان، 2000.
24. موسى أبو دهيم. تقرير حول تفتيش المساكن، 2000.
25. حسين أبو هنود. تقرير حول نقابة المحامين الفلسطينيين، 2000.
26. عزيز كايد. تقرير حول إشكالية العلاقة بين السلطين التشريعية والتنفيذية في السلطة الوطنية الفلسطينية، 2000.
27. جهاد حرب. تأثير النظام الانتخابي على الأداء الرقابي للمجلس التشريعي، 2000.
28. أ. د. نضال صبري. الجوانب المالية والقانونية للموازنة الفلسطينية، 2000.
29. عزيز كايد. قراءة في مشروع الدستور الفلسطيني المؤقت، 2000.

30. فاتن بوليفة. تشغيل الأطفال بين القانون والواقع، 2000.
31. عبد الرحيم طه. تعويض المتضررين مادياً جراء الأعمال العدائية خلال انتفاضة الأقصى، 2001.
32. طارق طوقان. اللامركزية والحكم المحلي في فلسطين، 2001.
33. أ. د. عدنان عمرو. إبطال القرارات الإدارية الضارة بالأفراد والموظفين، 2001.
34. باسم بشناق. الرقابة المالية على الأجهزة الحكومية في ظل السلطة الوطنية الفلسطينية (هيئة الرقابة العامة)، 2001.
35. داود درعاوي. جرائم الحرب والجرائم ضد الإنسانية: مسؤولية إسرائيل الدولية عن الجرائم خلال انتفاضة الأقصى، 2001.
36. زياد عمرو، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في التشريعات السارية في فلسطين، 2001.
37. عزيز كايد. السلطة التشريعية بين نظام المجلس الواحد ونظام المجلسين، 2001.
38. حسين أبو هنود. مراكز الإصلاح والتأهيل الفلسطينية، 2001.
39. موسى أبو دهيم. التأمينات الاجتماعية، 2001.
40. عزيز كايد، الرقابة البرلمانية على المعاهدات التي تبرمها السلطة التنفيذية، 2002.
41. لؤي عمر. الأوقاف الإسلامية في الضفة الغربية، 2002.
42. باسم بشناق. الوظيفة العامة في فلسطين بين القانون والممارسة، 2002.
43. عيسى أبو شرار، محمود شاهين، داود درعاوي. مشروع قانون العقوبات الفلسطيني، -أوراق وملاحظات نقدية - 2001.
44. مازن سيسام، أيمن بشناق، سعد شحير. دليل المحاكم النظامية في فلسطين - على ضوء صدور قانون تشكيل المحاكم النظامية وقانون الإجراءات الجزائية، 2001.
45. معن ادعيس، فاتن بوليفة، ربحي قطامش، رشا عمارنة. حول قانون العمل الفلسطيني الجديد - أوراق عمل - 2002.
46. خالد محمد السباتين. الحماية القانونية للمستهلك، 2002.
47. معن ادعيس. اللوائح التنفيذية للقوانين، 2002.
48. نزار أيوب. القانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان، 2003.
49. معن ادعيس. المؤسسات العامة والسلطة التنفيذية الفلسطينية - الإشكاليات والحلول، 2003.
50. باسم بشناق. التنظيم الإداري للمحافظات في فلسطين، 2003.
51. ناصر الرئيس، محمود حمّاد، عمار الدويك، محمود شاهين. مشروع قانون العقوبات الفلسطيني - أوراق عمل، 2003.
52. محمود شاهين. حول الحق في التنظيم النقابي، 2004.
53. مصطفى عبد الباقي. العدالة الجنائية في مجال الأحداث، الواقع والطموح، 2004.
54. بلال البرغوثي. الحق في الاطلاع، أو (حرية الحصول على المعلومات)، 2004.
55. معين البرغوثي. عقود الامتياز (حالة شركة الاتصالات الفلسطينية)، 2004.
56. معتز قفيشة. تحديد علاقة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بنظام الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، 2004، باللغتين (العربية والإنجليزية).
57. معن ادعيس. حول صلاحيات جهاز الشرطة، 2004.
58. كلودي بارات. تحليل قانوني للرأي الاستشاري لمحكمة العدل الدولية حول بناء الجدار الفاصل في الأراضي الفلسطينية المحتلة. 2004، (باللغتين العربية والإنجليزية).

59. معين البرغوثي. حول المفهوم القانوني للرسم (تحليل للمبادئ الدستورية والسياسات التشريعية)، 2005.
60. د. فتحي الوحيدوي. حول المحكمة الدستورية العليا الفلسطينية في مشروع القانون الخاص بها، 2005.
61. ثائر أبو بكر. ضمانات المتهم في مرحلة التحقيق الابتدائي، 2005.
62. بهاء الدين السعدي، الرقابة البرلمانية على أداء الأجهزة الأمنية، 2005.
63. إبراهيم شعبان، أحمد قنديل، معن ادعيس، سامي جبارين، ماجد العاروري. أوراق قانونية، (الانسحاب من قطاع غزة، مراجعة القوانين، والحريات الأكاديمية)، 2006.
64. معين البرغوثي. حول حالة السلطة القضائية ومنظومة العدالة في العام 2005، 2006.
65. أحمد الغول. حرية الرأي والتعبير في المواثيق الدولية والتشريعات المحلية، 2006.
66. معن ادعيس، معين البرغوثي، باسم بشناق، سامي جبارين، أحمد الغول. صلاحيات رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية بالمقارنة مع صلاحيات مجلس الوزراء والمجلس التشريعي في القانون الأساسي (أوراق عمل)، 2006.
67. سامي جبارين. حول استغلال النفوذ الوظيفي، 2006.
68. خديجة حسين نصر. نظم التأمين الصحي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، 2007.
69. معن شحدة ادعيس. مراجعة قانونية لأحكام التعذيب في النظام القانوني الفلسطيني، 2009.
70. صلاح موسى، ياسر علاونة، مراجعة قانونية لمشروع القانون الصحي الوطني، 2009.
71. آية عمران. النيابة العامة الفلسطينية وفقاً لقانون الإجراءات الجزائية رقم 3 لسنة 2001، وقانون السلطة القضائية رقم 1 لسنة 2002، 2009.
72. معن شحدة ادعيس. مراجعة قانونية لعقوبة الإعدام في النظام القانوني الفلسطيني، 2010.
73. ياسر غازي علاونة. المدافعون عن حقوق الإنسان- الضمانات القانونية الدولية والوطنية، 2010.
74. معن شحدة ادعيس. التوازن بين حقوق الملكية الفكرية والحق في الصحة، 2010.
75. غاندي الربيعي. جهاز المخابرات الفلسطيني وفقاً لأحكام القانون، 2010.
76. ياسر غازي علاونة. فلسطين وعضويتها في الأمم المتحدة، 2011.
77. معن شحدة ادعيس. الأخطاء الطبية: نحو حماية قانونية متوازنة لأطراف الأخطاء الطبية، 2012.
78. خديجة حسين نصر. السفاح «قتل الروح»، 2012.
79. ياسر غازي علاونة. الاستحقاقات القانونية المترتبة على حصول فلسطين على دولة مراقب في الأمم المتحدة، 2013.
80. أحمد الأشقر. الحماية القضائية للحقوق والحريات العامة في فلسطين، 2013.
81. غاندي الربيعي. سياسة التجريم والعقاب في فلسطين، 2013.
82. خديجة حسين نصر. تبعات مصادقة دولة فلسطين على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) 1979، 2013.
83. إسلام التميمي. مراجعة حقوقية لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين، 2013.
84. معن شحدة ادعيس. نحو نظام قانوني شامل للتحقيق الإداري في قضايا الأخطاء الطبية، 2014.
85. معن شحدة ادعيس. العلاقة بين حقوق الإنسان والفساد، 2016.
86. معن شحدة ادعيس. حقوق الأشخاص المنتفعين بخدمات الصحة النفسية في فلسطين، 2017.

سلسلة تقارير خاصة

1. لا لعدالة الشارع، تقرير خاص حول قضايا محالة إلى محاكم أمن الدولة والمحاكم العسكرية بسبب ضغط الرأي العام، 2000.
2. السكن المشترك، مشاكل وحلول مقترحة، 2000.
3. الاعتقال السياسي من قبل السلطة الوطنية الفلسطينية خلال العام 2000، 2000.
4. الجاهزية الطبية الفلسطينية لحالات الطوارئ، 2000.
5. الدفاع المدني الفلسطيني في ظل الانتفاضة، المضمون والتشكيل والأداء، 2001.
6. الجاهزية المجتمعية لتأهيل معوقى الانتفاضة، 2001.
7. أداء المحاكم النظامية الفلسطينية خلال انتفاضة الأقصى، 2001.
8. التأثيرات الصحية والبيئية الناتجة عن التلوث بالنفائات الصلبة والمياه العادمة في الأراضي الفلسطينية، 2001.
9. السلامة العامة على الطرق الفلسطينية، 2001.
10. حول التحقيق والتشريح - حالات الوفاة في السجون ومراكز التوقيف الفلسطينية، 2001.
11. تدمير المنازل والمنشآت الخاصة من قبل قوات الاحتلال الإسرائيلي خلال انتفاضة الأقصى، الفترة من 2000/9/28 - 2001/8/31، 2001.
12. الأخطاء الطبية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، 2002.
13. سوء استخدام السلاح من قبل العاملين في الأجهزة الأمنية الفلسطينية خلال العام 2001، 2002.
14. ظاهرة أخذ القانون باليد - أحداث رام الله بتاريخ 2002/1/31، 2002.
15. تشكيل الجمعيات في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية - بين القانون والممارسة، 2002.
16. تبعات الاعتداءات الإسرائيلية على السجون ومراكز التوقيف الفلسطينية، 2002.
17. لجان إدارة والإشراف على الانتخابات العامة، 2002.
18. معاناة الفلسطينيين على معبري الكرامة ورفح، 2002.
19. التصرف بأراضي الدولة وإدارتها بين القانون والممارسة، 2003.
20. حول تباين أسعار المياه في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، 2003.
21. حول توزيع المساعدات على المتضررين جراء الاعتداءات الإسرائيلية (حالة محافظتي جنين ورفح)، 2003.
22. تلفزيون فلسطين وقناة فلسطين الفضائية - الإدارة، التمويل، والسياسات البرنامجية، 2003.
23. Creeping Annexation - The Israeli Separation Wall and its Impact on the West Bank, June 2003
24. حول إشغال المناصب العليا في السلطة الوطنية الفلسطينية، 2003.
25. حول تعيين الموظفين في الهيئات المحلية (الأسس، الإجراءات، جهات الاختصاص)، 2003.
26. حول ضريبة الأملاك في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية - قطاع غزة، إشكاليات وحلول، 2003.
27. حول معاناة مرضى الفشل الكلوي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، 2003.
28. حول بؤس الرقابة على المستحضرات الصيدلانية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، 2004.
29. حول أزمة مياه الشرب في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، 2004.
30. حول الاختفاء القسري في أعقاب الاعتقال أو الاختطاف في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، 2004، باللغتين العربية والإنجليزية).
31. حول تباين أسعار الكهرباء في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، 2004.
32. حول إساءة معاملة الموقوفين في نظارات المباحث الجنائية في محافظات شمال الضفة الغربية، 2004.

33. حول دور الجهات الأمنية في مجال الوظيفة العامة، 2004.
34. حول تحويلات العلاج إلى خارج المؤسسات الطبية الحكومية، 2004.
35. حول انتخابات الهيئات المحلية بالضفة الغربية بتاريخ 2004/12/23، 2004، باللغتين (العربية والإنجليزية).
36. حول عملية انتخابات رئاسة السلطة الوطنية الفلسطينية التي جرت بتاريخ 2005/1/9، 2005.
37. حول جاهزية مراكز الإصلاح والتأهيل الفلسطينية، 2005.
38. حول أداء اللجنة العليا للانتخابات المحلية المرحلة الثانية من انتخابات الهيئات المحلية الفلسطينية بتاريخ 2005/5/5، 2005.
39. قطاع الزراعة الفلسطيني خلال انتفاضة الأقصى (الأضرار، والمساعدات ومعايير تقديمها)، 2005.
40. البيئة في أراضي السلطة الوطنية الفلسطينية (حالة دراسية: محافظة بيت لحم)، 2005.
41. إدارة انتخاب الهيئات المحلية في المرحلة الثالثة بتاريخ 2005/9/29، 2005.
42. تقرير حول الانتخابات الفلسطينية في العام 2005 (الانتخابات الرئاسية، الانتخابات المحلية، انتخابات مجلس نقابة المحامين)، 2005.
43. حول حالة الانفلات الأمني وضعف سيادة القانون في أراضي السلطة الوطنية الفلسطينية، 2005.
44. حول عملية الانتخابات التشريعية الثانية التي جرت في تاريخ 2006/1/25، 2006.
45. بعد مرور عام على الإخلاء الإسرائيلي لقطاع غزة، الآثار القانونية للإخلاء، إدارة الأراضي المخلاة، المناطق المهمشة، 2006.
46. معن دسيس، غاندي ربعي، نجاح صبح، إسلام التميمي، وليد الشيخ، صلاح عبد العاطي، ياسر علاونة، حسن حلاسة، خلود نجم. حقوق الطفل- الحق في الحماية، 2006.
47. بهاء السعدي. حقوق المعوقين في المجتمع الفلسطيني، 2006.
48. ياسر علاونة. المسؤولية القانونية عن اقتحام سلطات الاحتلال الإسرائيلي لسجن أريحا المركزي واختطاف المعتقلين السياسيين بتاريخ 2006/3/14، 2006.
49. معين البرغوثي، نجاح صبح، إسلام التميمي، مأمون عتيلي، علاء نزال. أثر إضراب الموظفين العموميين على القطاعات الحيوية في فلسطين، 2006.
50. عائشة أحمد. الانتهاكات الإسرائيلية لحقوق الإنسان الفلسطيني خلال العام 2006، وأثرها على أداء السلطة الوطنية الفلسطينية، 2007.
51. معن دسيس، أحمد الغول، مأمون عتيلي، إسلام التميمي. أداء هيئة الحج والعمرة في موسم الحج للعام 1427 هـ/ 2006م، 2007.
52. انتهاكات حقوق الإنسان في مناطق السلطة الوطنية على ضوء عمليات الاقتتال التي اندلعت في قطاع غزة منذ تاريخ 2007/6/7، 2007.
53. قطاع غزة بعد الاقتتال: الحريات والحقوق في غياب سلطة القانون، 2007.
54. الاعتقالات في الضفة الغربية في أعقاب الإعلان عن حالة الطوارئ بتاريخ 2007/6/14، 2007، (باللغتين العربية والإنجليزية).
55. الاعتداء على الجمعيات الخيرية خلال حالة الطوارئ (6/14 - 2007/7/13)، 2007.
56. حول بدء موسم الحج للعام 1428 هـ في قطاع غزة، 2007.
57. الأوضاع الصحية في قطاع غزة في شهر آب 2007، 2007.
58. الاعتقالات خارج نطاق القانون في قطاع غزة، 2007.
59. حول الحريات الإعلامية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية خلال الفترة من 6/15 - 2007/11/30، 2007.

60. الحق في العمل وتولي الوظيفة العامة (قضية إنهاء عقود التشغيل المؤقت)، (قضية وقف عقود توظيف وتعيينات في الوظيفة العمومية)، 2007.
61. يوسف وراسنة. حول أداء هيئة الحج والعمرة في موسم الحج للعام 1428هـ/2007م، 2008.
62. عائشة أحمد. حول أثر الانتهاكات الإسرائيلية في العام 2007 على قدرة السلطة الوطنية الفلسطينية في حماية حقوق الإنسان، 2008.
63. معن دعيس، أحمد الغول، عائشة أحمد، وليد الشيخ. حول واقع الحق في الصحة في أراضي السلطة الوطنية الفلسطينية، 2008.
64. غاندي ربيعي. حول احتجاز المدنيين لدى الأجهزة الأمنية الفلسطينية بقرار من هيئة القضاء العسكري، 2008.
65. صلاح موسى، ياسر علاونة. حول واقع الحريات الإعلامية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية خلال العام 2008، 2008.
66. صلاح موسى، ياسر علاونة. حول واقع الجمعيات الخيرية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية خلال العام 2008، 2008.
67. عائشة أحمد. أثر الانتهاكات الإسرائيلية في العام 2008 على قدرة السلطة الوطنية الفلسطينية على حماية حقوق الإنسان، 2009.
68. العدوان الإسرائيلي على قطاع غزة - جرائم حرب وعقوبات جماعية غير مسبوقة في ظل صمت عربي ودولي فاضح، 2009.
69. صلاح موسى، آية عمران، وديانا بشير. حول واقع الجمعيات الخيرية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية خلال العام 2009، 2009.
70. حازم هنية. الحق في السكن وإعادة الإعمار في قطاع غزة، 2010.
71. ياسر غازي علاونة. حول واقع المستشفيات الحكومية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، 2009.
72. خديجة حسين. دور مفتشي العمل في حماية الحقوق العمالية، 2009.
73. ياسر غازي علاونة. إعدام خارج نطاق القانون، 2010.
74. عائشة أحمد. أثر الانتهاكات الإسرائيلية على قدرة السلطة الوطنية الفلسطينية على حماية حقوق الإنسان، 2010.
75. غاندي ربيعي. فلسطينيون بلا عدالة، 2011.
76. ياسر غازي علاونة. الحق في التجمع السلمي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، 2012.
77. غاندي ربيعي. ضمانات النساء في خلافهن مع القانون في فلسطين، 2011.
78. حازم هنية. وفيات الإنفاق- حقوق ضائعة، 2012.
79. معن شحدة دعيس. الانتخابات المحلية في العام 2012، 2013.
80. حازم هنية. جاهزية الدفاع المدني في قطاع غزة، الدور والأداء، 2012.
81. إسلام التميمي، وحازم هنية. حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين (دراسة ميدانية)، 2013.
82. حازم هنية. الأطفال العاملون، أيادٍ صغيرة، وحقوق مهدورة، 2014.
83. عائشة أحمد. السياسات والقيود الإسرائيلية في المناطق المصنفة «ج» والحقوق الأساسية للمواطن الفلسطيني «الحياة على الهامش»، 2014.
84. روان فرحات. الحماية الاجتماعية، برنامج المساعدات النقدية في وزارة الشؤون الاجتماعية، 2015.
85. عائشة أحمد. السياسات الإسرائيلية في المناطق المصنفة «ج» ... معوقات التنمية فيها وتدخلات الحكومة الفلسطينية في مواجهتها «خطط وتحديات»، 2016.
86. عمار جاموس. تنظيم دور الحضانة والرقابة عليها، 2016.

87. حازم هنية، أوضاع النزيلات في مراكز الإصلاح والتأهيل في فلسطين، 2017.
88. عائشة أحمد. المؤسسات العاملة في مجال رصد وتوثيق الانتهاكات الإسرائيلية واستخدام الآليات الدولية لحقوق الإنسان، 2017.
89. طاهر المصري. الحق في التعليم والأزمة المالية في الجامعات الفلسطينية العامة، 2017.
90. حازم هنية. تدخل الشرطة العسكرية في حل النزاعات المالية في قطاع غزة، 2017.
91. معن ادعيس. الرقابة على الانتخابات المحلية، 2017.
92. أ. حازم هنية. أ. عمار جاموس. أ. طاهر المصري. أ. معن ادعيس. تحليل الموازنة العامة للعام من منظور حقوق الإنسان، 2017.
93. معن ادعيس، قائمة أحكام الإعدام في فلسطين (1995-2018)
94. حازم هنية. تقرير تحليلي حول أحكام عقوبة الإعدام الصادرة في قطاع غزة (2014 - 2017).
95. أ. حازم هنية. أ. عمار جاموس. أ. طاهر المصري. أ. معن ادعيس. تحليل الموازنة العامة للعام من منظور حقوق الإنسان، 2018.
96. أ. معن ادعيس، كبار السن بين مظلة الحقوق ومطرقة الإهمال، 2018.
97. أ. عائشة أحمد، التلوث البيئي بفعل المناطق الصناعية ومكببات النفايات الإسرائيلية في الأرض الفلسطينية المحتلة «منطقة سلفيت نموذجا»، 2019
98. د. علياء العسالي، تحليل محتوى الكتب المدرسية (اللغة العربية، الرياضيات، التربية الإسلامية، التنشئة الوطنية والاجتماعية، العلوم والحياة) للصفوف من الأول حتى التاسع الأساسية 2018/2019 في ضوء مدى حساسيتها للنوع الاجتماعي، 2019
99. أ. معن ادعيس، نحو استراتيجية وطنية شاملة للسلامة على الطرق في فلسطين، 2019
100. د. عبد الكريم أيوب، تحليل محتوى الكتب المدرسية (اللغة العربية، العلوم والحياة) للصفوف من الأول حتى التاسع الأساسية 2018/2019 من منظور حقوق الإنسان، 2019
101. أ. حازم هنية، الوفيات الناتجة عن عدم اتباع معايير السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، تقرير تحليلي (2014-2018)، 2019
102. أ. عمار جاموس، الإصلاح العشائري من منظور حقوقي وقيمي دستوري، 2019
103. أ. عائشة أحمد، سياسات ومخططات سلطات الاحتلال الإسرائيلي وأثرها على إعمال الحق في التعليم في القدس المحتلة، 2019

سلسلة تقارير تقصي الحقائق

1. نتائج تقصي حقائق حادث مقتل الشاب حسام أبو عطية في مدينة رام الله بتاريخ 2006/6/13، 2006.
2. التحقيق في وفاة المواطنة منال صيدم بتاريخ 2006/9/21 بعد إجراء عملية تنظيفات لها في أحد المستشفيات، 2007.
3. تقصي حقائق حول حادثة انفجار محطة النبالي للوقود بتاريخ 2007/2/8، 2007.
4. تقصي حقائق حول حادثة اختطاف ومقتل المواطن عزت رشيد حسن، 2007.
5. تقصي حقائق حول أحداث جامعة النجاح الوطنية بتاريخ 2007/7/24، 2007.
6. تقصي حقائق حول وفاة المواطن مجد عبد العزيز البرغوثي في مقر تحقيق المخابرات العامة/رام الله بتاريخ 2008/2/22، 2008.
7. تقصي حقائق حول وفاة المواطن عز مصطفى الشافعي بتاريخ 2008/1/15، 2008.
8. تقصي حقائق حول الأحداث التي وقعت في قلقيلية بتاريخ 2009/5/30 و2009/6/4، 2009.
9. تقصي حقائق حول حادثة غرق الطفلين دراغمة ومكاوي في برك سليمان بمدينة بيت لحم خلال شهر نيسان من العام 2009، 2009.
10. تقصي حقائق حول وفاة المواطن نهاد الدباكة أثناء احتجازه لدى جهاز الأمن الداخلي، 2010.
11. تقصي حقائق حول وفاة المواطن أسامة منصور في مقر الاستخبارات العسكرية، 2013.
12. تقصي حقائق حول الأحدث التي وقعت في مدينة نابلس خلال شهر آب من العام 2016، 2017.
13. تقصي حقائق بشأن الأحداث التي وقعت في حي الأمريكية شمال غزة بتاريخ 4 نيسان 2017.
14. تقصي حقائق حول حادثة وفاة المواطن وليد الدهيني في مركز شرطة رفح بقطاع غزة 2018.
15. تقصي حقائق حول وفاة المواطن محمود الحملاوي في مركز إصلاح وتأهيل رام الله 2019.

سلسلة أدلة تدريبية

1. غاندي الربعي. دليل الإجراءات الجزائية، 2010.
2. غاندي الربعي. دليل العدالة الجنائية للأحداث وفق القواعد الدولية والقوانين الوطنية، 2010.
3. صلاح عبد العاطي وليلى مرعي. دليل المدرب لدورات تدريبية متخصصة في مناهضة عقوبة الإعدام، 2011.
4. غاندي ربعي. دليل رصد ضمانات المحاكمة العادلة وفق القواعد الدولية والقوانين الوطنية في فلسطين، 2012.

سلسلة أوراق سياسات عامة

1. خديجة حسين. ورقة سياسات حول القرار بقانون رقم (6) بشأن الضمان الاجتماعي للعام 2016، 2016.

سلسلة تقارير الظل

1. دائرة الرقابة على السياسات والتشريعات الوطنية. تقرير الظل المقدم للجنة الأمم المتحدة للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة بخصوص التقرير الأولي لدولة فلسطين. يوليو، 2018 .

سلسلة تقارير تقييم أماكن الإحتجاز

1. تقرير تقييم مواءمة مراكز الإصلاح والتأهيل في فلسطين للمعايير الدولية للسجون (مراكز إصلاح وتأهيل الضفة الغربية)، 2019.