

التمكين الإقتصادي للمرأة : السياسات والتشريعات الوطنية تقرير تألفي



The Regional Economic Empowerment of Women Project (REEWP)
Project produced with the financial support of the Government of Canada provided through the Canadian International Development Agency (CIDA)

Le projet régional d'habilitation économique des femmes (PRHEF)
Projet a été réalisé grâce au soutien financier du gouvernement du Canada agissant par l'entremise de l'Agence canadienne de développement international (ACDI)

المشروع الإقليمي لتمكين المرأة اقتصادياً
يتم تنفيذ المشروع بدعم من الحكومة الكندية من خلال الوكالة الكندية للتنمية الدولية (سيديا)



الصدوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية

صالتنا
asala



المشروع الإقليمي لتمكين المرأة اقتصاديا

“كوثر” و”أوكسفام كيبك”

التشريعات والسياسات والآليات الوطنية المؤثرة على التمكين الاقتصادي للمرأة

الأردن ولبنان وفلسطين وتونس

التشريعات والسياسات
والآليات الوطنية المؤثرة
على التمكين الاقتصادي للمرأة

الأردن ولبنان وفلسطين وتونس

صادر عن

مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث - كوثر

المشروع الإقليمي لتمكين المرأة اقتصاديا
"كوثر" و"أوكسفام كيبك"

الإشراف الفني

د . سكينه بوراوي

د . فائزة بن حديد

التقارير الوطنية

الأردن : د . أمال عواودة

تونس : ريم حلواس - عفاف شكري تحت إشراف د . سهام نجار

فلسطين : أ . إيد عمرة تحت إشراف د . إيلين كتاب

التقرير التآلفي الإقليمي

د . ريم الجابي

صدر هذا التقرير في إطار المشروع الإقليمي لتمكين المرأة اقتصاديا (REEWP)، بدعم من حكومة كندا من خلال الوكالة الكندية للتنمية الدولية (CIDA). المحتوى والتفسيرات الواردة في هذا الإصدار تعبر عن آراء المؤلفين والمؤلفات ولا تعبر بالضرورة عن وجهات نظر حكومة كندا أو أوكسفام كيبك أو كوثر.

جدول المحتويات

8.....	المخلص التنفيذي
8.....	المقدمة
12.....	1. السياق العام للمنطقة.....
12.....	1.1. المكان والسكان.....
14.....	2.1. البنية السياسية والنظام الاقتصادي.....
17.....	2. وضع ومؤشرات التنمية البشرية والنوع الاجتماعي في المنطقة.....
19.....	إطار ومنهجية الدراسة
19.....	1. الإطار الخاص بالمراجعة المكتبية والبحث السريع بالمشاركة.....
19.....	1.1. سياق المراجعة المكتبية.....
23.....	2. السياق العام في المنطقة.....
23.....	1.2. وضع التنمية والنوع الاجتماعي في البلدان المعنية بالدراسة.....
30.....	2.2. المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.....
31.....	3.2. الإشكالية والفرضيات المتعلقة بالتمكين الاقتصادي للمرأة.....
31.....	4.2. الإطار المرجعي والتحليلي للمراجعة القانونية المتعلقة بالتمكين الاقتصادي للمرأة.....
33.....	3. المنهجية والأدوات.....
35.....	1.3. الأهداف والنتائج المتوقعة.....
35.....	2.3. نطاق العمل وتوجيهات المراجعة المكتبية.....
37.....	3.3. نطاق عمل التقييم السريع بالمشاركة.....
44.....	الجزء الأول: السياق العام لحقوق المرأة الإنسانية والمساواة بين الجنسين
44.....	I. السياق العام لحقوق المرأة الإنسانية في الإطار التنموي.....
44.....	1. النوع الاجتماعي وحقوق المرأة الإنسانية والإنجازات التنموية.....
44.....	1.1. بعض المؤشرات والاتجاهات العامة في المنطقة ككل.....
62.....	2. السياق والاتجاهات: بين الماضي القريب والمستقبل غير الواضح.....
64.....	II. الإطار القانوني العام الذي يحمي الحقوق الإنسانية بما في ذلك آليات التطبيق وتغطية الحياة العامة والخاصة.....
64.....	1. المكاسب.....
64.....	1.1. على مستوى المنطقة ككل.....
68.....	2.1. تحليل القضايا القانونية والتشريعية في البلدان المعنية بالدراسة.....
68.....	3.1. آراء ومواقف أصحاب المصلحة من ذوي الحقوق وذوي الواجبات في البلدان المعنية بالدراسة.....
88.....	2. التناقضات وجيوب التمييز.....
92.....	1.2. على مستوى المنطقة ككل.....
93.....	2.2. في البلدان المعنية بالدراسة.....
98.....	3. التحديات.....

100.....	III . السياق الخاص بالسياسات والبرامج والاستراتيجيات
100.....	1. المكاسب
100.....	1.1. السياسات والاستراتيجيات
103.....	2.1. البرامج والتدخلات القطاعية
104.....	2. العقبات
106.....	VI . الآليات والمؤسسات الوطنية
106.....	1. المكاسب
107.....	2. الصعوبات
107.....	1.2. سوء فهم المصطلح
108.....	2.2. مهمة ثقيلة
108.....	3.2. النقص في القدرات الفنية
108.....	4.2. النقص في الموارد
109.....	الجزء الثاني : سياق الحقوق الاقتصادية وتمكين المرأة والمساواة
109.....	I . مؤشرات تمكين المرأة والمساواة في التنمية والنشاط الاقتصادي
112.....	1. واقع مشاركة المرأة الاقتصادية
112.....	1.1. المرأة العربية والفقير
117.....	2.1. المرأة والنشاط الاقتصادي
123.....	2. وضع التشغيل
123.....	1.2. في المنطقة ككل
127.....	2.2. في البلدان المعنية بالدراسة
129.....	II . الإطار القانوني العام الذي تكون الحقوق الاقتصادية محمية فيه
129.....	1. سياق الحقوق الاقتصادية وتمكين المرأة في المنطقة
129.....	1.1. الحق في العمل
131.....	2.1. المشاركة الاقتصادية وحقوق الملكية
133.....	3.1. حماية الحقوق الأخرى في سياق العمل وبالعلاقة بالتمكين الاقتصادي
135.....	2. سياق الحقوق الاقتصادية وتمكين المرأة في البلدان المعنية بالدراسة
135.....	1.2. الحق في العمل
138.....	2.2. الحق في المشاركة الاقتصادية وحقوق الملكية
142.....	3.2. حماية الحقوق الأخرى في سياق العمل بعلاقة مباشرة أو غير مباشرة بالتمكين الاقتصادي
145.....	4.2. الحقوق الاجتماعية بعلاقة مع العمل
148.....	5.2. الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في الحقل الاقتصادي ومكان العمل

149.....	III. اتساق الالتزامات الوطنية مع المعايير الدولية.....
149.....	1. المعايير الدولية: في المنطقة ككل.....
149.....	1.1. الحق في العمل.....
150.....	2.1. المشاركة الاقتصادية وحقوق الملكية.....
150.....	3.1. الحق في إجازة الوضع والأمومة.....
152.....	4.1. العمل بالليل.....
153.....	2. المعايير الدولية: في البلدان المعنية بالدراسة.....
155.....	IV. الإطار الوطني الخاص بالسياسات والبرامج والاستراتيجيات.....
155.....	1. في المنطقة ككل.....
155.....	1.1. الخطط والاستراتيجيات الخاصة بالمرأة.....
156.....	2.1. السياسات الاقتصادية.....
158.....	3.1. سياسات العمل.....
160.....	V. المؤسسات والآليات الوطنية والإقليمية والدولية.....
160.....	1. المؤسسات.....
161.....	1.1. المؤسسات الإقليمية.....
162.....	2.1. المؤسسات الدولية.....
165.....	2. مدى فعالية الآليات.....
165.....	1.2. بعض الآليات والشبكات على المستوى الإقليمي والدولي.....
169.....	3. تحليل العقبات.....
170.....	4. الواقع بعقباته الملموسة.....
170.....	1.4. الواقع.....
171.....	2.4. مُعاش ومواقف ذوي الحقوق وذوي الواجبات في البلدان المعنية بالدراسة.....
183.....	الجزء الثالث: التشخيص
183.....	I. عدم التمييز، حقوق المرأة الإنسانية والمساواة بين الجنسين: الإنجازات وتحسين الوضع.....
183.....	1. الجهود والاستثمارات الوطنية.....
183.....	1.1. الأردن.....
186.....	2.1. تونس.....
187.....	3.1. لبنان.....
189.....	4.1. فلسطين.....
191.....	2. القيود والعراقيل أمام التمتع بكل حق من حقوق المرأة الإنسانية في الحياة العامة والخاصة.....
191.....	1.2. الأردن.....
192.....	2.2. تونس.....
194.....	3.2. لبنان.....
196.....	4.2. فلسطين.....

198.....	II. حقوق المرأة الاقتصادية وتمكينها: الإنجازات وتحسين الوضع
198.....	1. إرادة سياسية وجهود وطنية.....
198.....	1.1. الأردن.....
202.....	2.1. تونس.....
206.....	3.1. لبنان.....
208.....	4.1. فلسطين.....
209.....	2. القيود والعراقيل أمام تمتع المرأة بحقوقها الإنسانية.....
209.....	1.2. الأردن.....
212.....	2.2. تونس.....
213.....	3.2. لبنان.....
216.....	4.2. فلسطين.....
219.....	3. التزامات الدولة الإقليمية والدولية وإعمال حقوق المرأة الإنسانية والمساواة.....
219.....	1.3. الاردن.....
221.....	2.3. تونس.....
224.....	3.3. لبنان.....
226.....	4.3. فلسطين.....
227.....	III. العقبات والفرص المتاحة حسب الجهات المتدخلة
227.....	1. العقبات.....
227.....	1.1. الأردن.....
239.....	2.1. تونس.....
246.....	3.1. لبنان.....
251.....	4.1. فلسطين.....
257.....	الجزء الرابع: الاستنتاجات والتوصيات
258.....	I. الاستنتاجات
258.....	1. المدخل.....
259.....	2. أين نحن اليوم؟.....
261.....	3. الحالة الراهنة المتصلة بوضع التمكين الاقتصادي للمرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين.....
262.....	1.3. فيما يخص القوانين التي تغطي الحياة العامة والخاصة.....
264.....	2.3. فيما يخص القوانين التي تغطي العمل والنشاط الاقتصادي.....
268.....	4. الامتثال لمبادئ المساواة والإنصاف بين الجنسين وتمكين المرأة.....
268.....	1.4. فيما يخص الحياة العامة والحياة الخاصة.....
270.....	2.4. فيما يخص المعايير الدولية للعمل والنشاط الاقتصادي.....
273.....	3.4. فيما يخص السياسات والآليات.....
274.....	4.4. السياق الاقتصادي والمالي.....

275.....	II . أولويات وإصلاحات
275.....	1 . الفرص
276.....	2 . العقبات
277.....	3 . المبادئ والمواقف
279.....	III . التوصيات والتدخلات الاستراتيجية للشروع في الإصلاحات والأفاق للمتابعة والتنسيق
282.....	1 . البيئة المواتية لتمكين المرأة والمساواة بين الجنسين
282.....	1.1 . فيما يتعلق بالإطار القانوني وحقوق المرأة الإنسانية في الحياة الخاصة والعامة
282.....	2.1 . فيما يتعلق بالحقوق الاقتصادية
284.....	2 . السياسات والخطط التنموية العامة والقطاعية
284.....	1.2 . التخطيط على أساس النوع الاجتماعي والحقوق
285.....	2.2 . المرأة والفقير: تحدي الألفية
286.....	3.2 . مشاركة المرأة الاقتصادية والتشغيل
288.....	الملاحق
289.....	الدول العربية واتفاقية سيداو: المصادقة والتحفظات
294.....	مصادقة الدول العربية على اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي لها علاقة بالمرأة
297.....	المراجع

المخصص التنفيذي

سمحت المراجعة المكتبية بالارتكاز على المعلومات المتوفرة على مستوى كل بلد معني بالدراسة ولكن عبر نظرة شمولية للمنطقة ككل بتحليل الوضع وتحديد عدد من المؤشرات الكمية والنوعية (الجزء الأول والجزء الثاني). وسمحت نتائج هذا التحليل بتوضيح إلى أي مدى الجهود المبذولة على مستوى القوانين والسياسات والبرامج والالتزامات الدولية ساهمت، أم لا، في إزالة أشكال التمييز ضد المرأة العربية عامة أو حسب خصوصياتها الجغرافية والثقافية والاجتماعية والسياسية... وتمكينها بصفة خاصة اقتصاديا على وجه الخصوص ولكن هنا أيضا دون تجزئة نظرا لترابط عناصر التمكين والعمل على تقليص الفجوات من أجل تحقيق المساواة بين الرجال والنساء.

ولابد من الإشارة إلى أن عندما كان العمل جاريا في البضعة أشهر القليلة السابقة، كان العزل عما كان يجري صعب أن لم نقل مستحيلا وخاصة أمام الغليان الذي كانت «تطبخ» فيه المنطقة والذي جعل التساؤل حول التمكين الاقتصادي يأخذ أبعاد أوسع بكثير حتى بالنسبة للتعريف الذي اعتمده شركاء المشروع ولذا زيادة على المراجعة المكتبية والتقييم السريع بالمشاركة الذي استهدف العديد من الفئات والجهات المتدخلة أخذت الملاحظة المباشرة للمحيط والتطورات السريعة المختلفة نصيبها من التحليل من النتائج من منظور انثروبولوجي.

لقد بذلت دول المنطقة جهودا معتبرة في تنفيذ السياسات والبرامج التي تركز على الحكم الرشيد، وإدماج النوع الاجتماعي، تحسين نظم الضمان الاجتماعي، والعمل على اللامركزية، وخلق شراكة مع منظمات المجتمع ومؤسسات القطاع الخاص وأقرت بأهمية مصالح واحتياجات النوع الاجتماعي العملية والاستراتيجية، كما أخذت ونفذت الكثير من المبادرات الرامية إلى تمكين المرأة وزيادة فرص وصولها إلى الموارد والسيطرة عليها من هذا المنظور.

ومع ذلك، شكلت قضايا الاحتلال والصراع الداخلي، والإرهاب في العقدين الأخيرين تحديات خطيرة في عدد من البلدان، مثل الأراضي الفلسطينية المحتلة والعراق والسودان، والجزائر والصومال وجاءت «الثورات» العربية الجديدة التي انطلق بصفة شبه موازية انطلاقا من آخر عقد الألفينيات من تونس إلى مصر وليبيا واليمن والبحرين وسوريا مع تنوعات من بلد إلى آخر بنفس التحديات لجوانبها المجهولة بالنسبة لمصير الشعوب والمرأة. ولقد واجهت هذه البلدان العدوان وعدم الاستقرار السياسي، وتهديد الأمن العام والخاص، والصراع أو حالات الطوارئ التي تعطل الخدمات الأساسية، وخلع المجتمعات والأوضاع الاقتصادية القاسية، وهنا أيضا بتنوع من بلد إلى آخر. وقد أثرت هذه الظروف سلبا ولازالت تؤثر على حقوق الإنسان ونوعية الحياة لمواطني هذه البلدان، ولا سيما النساء والأطفال.

وعلى الرغم من الاعتراف التشريعي بحقوق المرأة، لازالت المواقف والممارسات التقليدية و«تدين» قضية المرأة تعزز تقويض حقوق النساء الإنسانية، ولا زال التمييز مستمرا في الحياة الخاصة والحياة العامة: تعدد الزوجات، مبدأ الطاعة الزوج، عدم اتخاذ القرار فيما يخص المرأة هي نفسها وشؤونها أو فيما يتعلق بأطفالها... الأمية، البطالة، الفقر، عدم المشاركة في الإدارة والمناصب السياسية...

ورغم الإصلاحات لازالت تتعارض قوانين الأسرة مع الاتفاقات الدولية بشأن قضايا تتراوح بين الحد الأدنى لسن زواج البنات، عدم التمتع بحقوق الميراث القانونية والشرعية لذكر فقط البعض من الممارسات الاجتماعية والثقافية والقانونية، التي تمنع النساء من العيش في أسرة متوازنة ومزدهرة والتمتع بالحقوق السياسية والمدنية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها رسمياً في الدساتير والقوانين الوطنية والتزامات كل بلد الدولية في إطار مصادقتها لمعظم المعاهدات الدولية.

في الحقيقة، يمكن أن يكون إسقاط الهيمنة الأبوية أكثر صعوبة من الإطاحة بالديكتاتور إذ أنه من الجلي أن الإطاحة بالديكتاتور لا تغيير المواقف في بلد ما ومن الممكن أن تأتي بديكتاتورية أخطر وليس فقط بالنسبة للنساء لأن حقوق الإنسان لا تتجزأ لا فيما بينها ولا بين الفئات الإنسانية. للنساء الآن القدرة على الاستيلاء على أجهزة الكمبيوتر المحمولة والهواتف الذكية الخاصة بهن (الموارد الفنية والمعلوماتية)، ولهن القدرة في زيارة مواقع الشبكات الاجتماعية، ووضع مخاوفهن الخاصة على رأس جدول الأعمال. تطلق النساء في جميع أنحاء العالم موجة القرن 21 الجديدة للحركة النسائية وتنظم مطالبة التغيير الذي طال انتظاره. ولهذا لعل هذه المرة، قد يكون هناك نافذة للنساء من أجل التغيير والمطالبة بمزيد من الحقوق المتساوية.

في نواح كثيرة، فقد كان عام 2011 عام المرأة العربية. من الأيام الأولى للثورة التي بدأت في تونس في ديسمبر كانون الأول 2010، والتي كانت النساء في الخطوط الأمامية من الاحتجاج، بقيادة المظاهرات العامة، العمل على مدونات⁽¹⁾ الانترنت بحماس، وتغطية الأحداث والاضطرابات كصحفيات، وإطلاق الحملات الإعلامية الاجتماعية (فيس بوك وتويتر)، وتهريب الذخائر في بعض البلدان ورعاية الجرحى.

وما هو مهم ملاحظته، أولاً، هو أن الأحداث سمحت بتحطيم أسطورة المرأة العربية الضعيفة والمحكوم على أمرها والمكثثة بالبيت وليست شيئاً يستحق أكثر اهتمام غير أنها عاملة في المنازل وقد ثبت أن العديد من النساء في البلدان المعنية كان لهن القدرة على تعبئة الناس والتي كانت أكثر كفاءة واستهداف. ومن المثير للانتباه هو أن العديد من النساء في هذه البلدان كانت نشطة جداً في الاتحادات والنقابات المهنية. وضعن خبراتهن المكتسبة في الأنشطة النقابية على الاستخدام السليم لإحداث تغيير في الهياكل السياسية لبلدانهن.

ولكن في المرحلة ما بعد الثورة، أصبح ظلال من الشك يخيم على رؤوسهن وعلى مجتمعاتهن ككل. والسؤال هو: ماذا سيكون لهذه «الثورة الديمقراطية»⁽²⁾ أن توفره لهن من حيث الحريات الاجتماعية والمدنية والسياسية والتي لا تمكينا اقتصاديا غيرها؟ فهل ستلغى بعض الحقوق التي اكتسبتها النساء في ظل الأنظمة الديكتاتورية؟

وهناك بعض الحقائق في هذه التخوفات إذا ما رأينا إلى نتائج الانتخابات البرلمانية في المنطقة العربية (تونس، مصر والمغرب). وكما جاء في تقرير للأمم المتحدة قدم في 2 مارس 2012 إثر أشغال لجنة وضع المرأة وحسب البيانات التي وفرها الاتحاد البرلماني الدولي لم يصل معدل تواجد المرأة في كل البرلمانات العربية 30% كما أنه لم يتحرك إذ أنه بقي جامداً في 10.7%، سنة 2011.

ولقد انخفض عدد البرلمانيات بمقعدين في تونس رغم قانون التناسف وانخفاض معدل المصريات حسب نتائج جانفي 2012 من 12 % سابقا إلى 2 % في انتخابات الثورة التعددية مع العلم أن التقدم في المناطق الأخرى والبرلمانات الوطنية فيها حتى ولو اعتبره الاتحاد بطيئا كان 19 % في 2010 و19.5 % في 2011. وأكدت ميشال باشلي، المديرية التنفيذية لمنظمة الأمم المتحدة للمرأة هذا البطء وعلى أنه لا بد على قادة العالم والدول أن يقوا مساهمة المرأة في الحياة العامة لأنها سوف تقوي بدورها مسار الديمقراطية. ومن التخوفات أيضا والاحتمالات القوية هو أن تأتي الإصلاحات الدستورية والقانونية بانتكاس بسبب القراءة الخاصة للشريعة الإسلامية من طرف بعض التيارات السياسية التي تتمتع بالأغلبية في البرلمانات وخاصة وأنها تريد المرجع الأساسي للتشريع بداية من القانون الأساسي للبلد.

ذاهبة؟

عندما تتوفر لها الفرصة، تشارك المرأة بصفة نشطة في الحياة العامة، ورغم المعدلات المنخفضة إنها ممثلة في معظم المهن، بما في ذلك العدالة والجيش بجميع فروعها. ولا القوانين الوضعية ولا الشريعة تمنع المرأة من امتلاك أو إدارة الأراضي أو العقارات الأخرى وبموجبها يكون للمرأة حق التملك (الأرض وغير ذلك) ويحق لها الحصول على دعم مالي من زوجها أو أقاربها من الرجال (الأب، الأخ...) حتى لو كان لديها دخل ومواردها الخاصة ولكن بين الحق والواقع فجوة كبيرة.

فهكذا، على الرغم من أن الكثير قد تم القيام به في مجال التمكين السياسي والاجتماعي والاقتصادي للمرأة، وأن إنجازات سجلت في تحسين وضعها في هذه المجالات ورفع مستوى حياة أسرتها ومجتمعها، إلا أنه لا زالت التحديات موجودة وتتمركز في الوصول إلى جميع الموارد واستخدامها والسيطرة عليها بأكثر إنصاف ومساواة بداية من الحصول على التعليم والمعلومات والموارد الاجتماعية والاقتصادية والخدمات إلى التمتع بأوقات الفراغ والقدرة على اتخاذ القرار نظرا لأوجه الترابط فيما بينها والاعتماد المتبادل وما يتطلب من جهود وتدخلات إضافية.

وكما جاء في تقارير البلدان في المناسبات الدولية الأخيرة (2009)، أكدت هذه الدراسة عبر مراجعة تحليل الوثائق والمؤشرات ذات العلاقة وتقييم معرفة ومواقف الجهات المتدخلة من ذوي الحقوق إلى ذوي الواجبات ومن النساء إلى متخذي القرار في كل بلد معنية بالدراسة وعلى المستوى الإقليمي. وما يمكن استنتاجه بالارتكاز إلى تحليل العلاقة السببية في مل القضايا المتعلقة بالوضع القانوني والسياسي والاجتماعي والاقتصادي للمرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، كصورة أخذت في الوقت الراهن ويمكن أن تتطور بسرعة إلى الأصعب إن لم نقل الأخطر... كما تبدي ذلك النتائج المعروضة الموالية.

المقدمة

1. السياق العام للمنطقة

1.1. المكان والسكان

ما زالت دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تثير إعجاب وقلق بقية دول العالم في آن واحد. فهي منطقة تحتكم على ثلثي الاحتياطي العالمي المعروف من البترول، تفوق أهمية المنطقة اقتصاديا وسياسيا بكثير حجم سكانها كما أنها تتميز بنمو سكاني سريع لفئة الشباب. ففي عام 2007، بلغ عدد سكان منطقة الشرق الأوسط نحو 432 مليون نسمة، مما يجعلها واحدة من مناطق العالم الأقل كثافة من حيث عدد السكان، غير أنها تحتل المرتبة الثانية لجهة معدلات النمو السكاني السريع، بعد إفريقيا- جنوب الصحراء الكبرى. ولا يخفى على المطلع على الاتجاهات الديمغرافية للمنطقة أن عدد سكانها تزايد أربعة أضعاف منذ عام 1950 ليصل إلى 700 مليون بحلول عام 2050 ليتجاوز بذلك عدد سكان أوروبا في ذات العام ويساهم هذا النمو المتواصل في تعقيد قدرة المنطقة على التكيف مع التغير الاجتماعي، والضغط الاقتصادي، والتحولات السياسية المؤلمة أحيانا⁽³⁾. وتمتد منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا⁽⁴⁾ من المغرب في الغرب إلى البحرين في الشرق، وتضم أجزاء من إفريقيا وآسيا والمحيط الأطلسي والمحيط الهندي، والبحر الأبيض المتوسط والبحر الأحمر، بالإضافة إلى الخليج العربي/الفارسي.



مقبولة عموما كبلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

أحيانا تعتبر أيضا جزءا من المنطقة

3 - Farzaneh Roudi-Fahimi, Mary Mederios Kent: Challenges and Opportunities—The Population of the Middle East and North Africa, Population Bulletin Population Reference Bureau's Middle East and North Africa Program, June 2007

4 - ليس لعبارة «الشرق الأوسط وشمال إفريقيا» MENA تعريف موحد، وتحدد مختلف المنظمات المنطقة على أنها تتكون من عدد من الأراضي ولا تغطي فقط البلدان العربية، بل إنها تضم حتى إيران أو الأراضي المنتازع عليها والدول المعترف بها جزئيا.

ولا تضم منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا⁽⁵⁾ فقط البلدان العربية، بل تشمل أخرى زيادة على إيران. وهناك من يرى أنها تتوسع إلى حد باكستان وأفغانستان. لذا يفضل استعمال عبارة إقليم العالم العربي أو غيرها كل حسب التسمية التي يعطيها إلى مجموعة أعضاء جامعة الدول العربية.

وجغرافيا، يمتد العالم العربي عبر أكثر من 13,000,000 كيلومتر مربع من شمال أفريقيا وجزء من شمال شرق أفريقيا وجنوب غرب آسيا. ويسمى الجزء الآسيوي من العالم العربي المشرق، ويعرف جزء شمال أفريقيا في العالم العربي إلى غرب من مصر والسودان، بالمغرب العربي. ويعكس وضع مصر ازدواجية الانتماء إلى حد التنازع بحكم وجودها وانتمائها إلى القارة الإفريقية والعالم العربي وقربها من شمال إفريقيا في ذات الوقت، وذلك على الرغم من أن علاقتها الثقافية بالشرق أقوى منها بإفريقيا.

وغالبا ما يحيل مصطلح المنطقة «العربية» إلى الشرق الأوسط، في حين أن الجزء الأكبر من العالم العربي من حيث المساحة والأكثر كثافة سكانية هو شمال إفريقيا بثمانية ملايين كيلومتر مربع من ضمنها اثنين من أكبر بلدان القارة الإفريقية، وهي الجزائر (2.4 مليون كيلومتر مربع) في وسط المنطقة، والسودان (1.9 مليون كيلومتر مربع) في جنوب شرق البلاد⁽⁶⁾.

وتنضوي البلدان العربية بأكملها وعددها 22 دولة، تحت لواء جامعة الدول العربية لتجعل منها هيكلا متنوعا ثقافيا وعرقيا تتكون من 22 دولة عضوة. ولا تتوفر أرقام دقيقة وحديثة ومنتظمة وشاملة للنمو السكاني السنوي، ومعدل الخصوبة أو معدل وفيات... ومع عدد سكان الذين يعيشون فيها وهم ما يقارب 340 مليون نسمة، أي ما نسبته أقل من 5% من سكان العالم، يتركز معظم سكان جامعة الدول العربية في وحول المناطق الحضرية الرئيسية. وتعد مصر العضو الأكثر سكانا بـ 80 مليون نسمة وجيوتي، الأقل عددا للسكان بحوالي 500 ألف نسمة. ولبلدان الخليج خاصية سكانية فريدة نتيجة استقطابها لأعداد كبيرة من العمالة الأجنبية، تفوق في أغلب الدول السكان الأصليين كما في الإمارات مثلا حيث يشكل سكانها الأصليون أقل من 20% من العدد الإجمالي للسكان.

وإلى جانب الخصائص الديمغرافية والسكانية، تتميز المنطقة العربية بخاصية تعايش مختلف الديناميكيات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، مما يخلق تشابها ولكن أيضا تنوعات واختلافات بين المجتمعات والبلدان وداخل المجتمع والبلد الواحد.

ويغطي هذا التقرير أربعة من أصغر البلدان العربية جغرافيا وأقلها كثافة سكانية وهي الأردن ولبنان وفلسطين وتونس والتي يعيش فيها قرابة 25.236.000 مليون نسمة.

5 - MENA region

6 - حسب موقع ويكيبيديا، تعد الجزائر حوالي ثلاثة أرباع حجم الهند، وأمرة ونصف من حجم ولاية الاسكا، أكبر ولاية في الولايات المتحدة. وتعتبر أكبر المملكة العربية السعودية دولة في الشرق الأوسط العربي من حيث المساحة (2 مليون كيلومتر مربع). وعلى الطرف الآخر، أصغر بلد عربي مستقل في شمال إفريقيا والشرق الأوسط هولندا (10452 كيلومتر مربع)، أما أصغر بلد عربي فهو البحرين (665 كيلومتر مربع)، كما أنه أصغر جزيرة عربية.

2.1. البنية السياسية والنظام الاقتصادي

وتفوق أهمية المنطقة اقتصاديا وسياسيا بكثير حجم سكانها لتوفرها خاصة على الاحتياطي العالمي المعروف من البترول. ومع ذلك، يلاحظ أن الاتجاهات الديموغرافية وخاصة النمو السكاني السريع إذ أفرزت معدلاته في هذه المنطقة مضاعفة عدد السكان أربعة مرات منذ عام 1950. ومن المنتظر أن يبلغ 700 مليون نسمة بحلول عام 2050، مما يعني تجاوز عدد سكان أوروبا في ذلك العام. ويجعل هذا النمو المتواصل قدرة المنطقة على التكيف مع التغير الاجتماعي، والضغط الاقتصادي، والتحويلات السياسية المؤلمة أحيانا، أكثر تعقيدا⁽⁷⁾.

1.2.1. البنية السياسية

تعدد أشكال الحكم في العالم العربي من إمارات إلى ملكيات إلى جمهوريات. وأدت سلسلة من الأحداث المندلعة منذ التسعينات إلى وقتنا الراهن إلى زعزعة الاستقرار في العديد من أنحاء العالم العربي، ساهمت الانترنت وبشكل كبير في تبلورها في شكل احتجاجات منظمة داخل القطر الواحد وعبر الأقطار. فمذ عام 1996، بدأ نفاذ فئة متزايدة من الشباب المثقفين والمواطنين العلمانيين وغيرهم، إلى وسائل الإعلام الحديثة والتواصل عبر الإنترنت والتحكم فيها. واستطاعت، في وقت وجيز، تشكيل قوة ثالثة إلى جانب الانقسام التقليدي المتمثل في شق ينتصر للعروبة في مقابل «الإسلاموية»⁽⁸⁾، التي سادت في النصف الثاني من القرن العشرين.

ولعبت هذه القوة دورا مدويا في الاحتجاجات الشعبية في العديد من أنحاء العالم العربي من أواخر 2010 إلى أوائل عام 2011. وثار ضد الهيمنة والفساد السياسيين المرتبطين ببعضهما البعض، مطالبين بحقوق سياسية واقتصادية واجتماعية.

ونجحت هذه الفئة في كسر قيود العالم الافتراضي وتحويل الاحتجاجات إلى الواقع المعيش. وتواصلت بأشكال مختلفة: الوقوف الاحتجاجي/الاعتصام⁽⁹⁾، الإضرابات والمظاهرات إلى حد العصيان المدني مع التركيز على مطالب يمكن تلخيصها كالاتي:

- ضمان الكرامة والمساواة والإنصاف،
- التمتع بحقوق الإنسان وأولا الحق في العمل،
- تحسين مستوى الحياة،
- ضمان الانتقال الديمقراطي للسلطة في أحسن الظروف وأقرب وقت،
- توطيد مناخ سياسي مؤات للديمقراطية لتلبية أيضا المطلب الشعبي والعناصر المختلفة من المجتمع...

7 - Farzaneh Roudi-Fahimi, Mary Mederios Kent: Challenges and Opportunities—The Population of the Middle East and North Africa, Population Bulletin Population Reference Bureau's Middle East and North Africa Program, June 2007

8 - التيار السياسي الإسلامي

وواجهت المنطقة تغيرات جذرية بسبب الاحتجاجات المناهضة للحكومة والنظام السياسي، والانتفاضة الشعبية التي دعت في كل بلد معني إلى عزل رئيس الجمهورية وإزالة الأنظمة. لكن، ولئن أفرز سمي بالربيع العربي آمالا ارتفع سقفها رغم التضحيات، إلا أن الواقع لا يتماشى لا مع طموحات الشباب، ولا مع انتظارات النساء اللاتي شاركن بصفة متساوية مع الشباب والرجال في الثورة. وأصبحت حقوق النساء مهددة وأقصى الشباب خاصة من دوائر الفعل السياسي الرسمي، زد على ذلك تهديد الاستقرار والأمن، وبالذات بسبب ظهور تيارات محافظة وتيارات متطرفة.

2.2.1. النظام والوضع الاقتصادي

تعد منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا منطقة متنوعة اقتصاديا، ذلك أنها تضم كلا من الاقتصادات الغنية بالنفط في الخليج والبلدان ذات الموارد الشحيحة مقارنة بعدد سكانها، مثل مصر والمغرب واليمن. واعتمدت الثروات الاقتصادية في المنطقة في ربع القرن الماضي بشكل كبير على عاملين أساسيين: أسعار النفط وشرعية السياسات والهياكل الاقتصادية التي أكدت دورا قياديا للدولة.

وتعتبر الدول العربية في معظمها، إن لم نقل كلها، بلدان ذات اقتصادات نامية تجني عائدات صادراتها من النفط والغاز أو بيع المواد الخام الأخرى. لذلك شهدت نموا اقتصاديا كبيرا في السنوات الأخيرة، بفضل الزيادة في أسعار النفط والغاز، والتي تضاعفت ثلاث مرات بين عامي 2001 و2006، ولكن أيضا بسبب الجهود التي تبذلها بعض الدول لتنويع قاعدتها الاقتصادية.

كما شهد الانتاج الصناعي ارتفاعا. فعلى سبيل المثال، مرت كمية الفولاذ المنتجة من 8،4 إلى 19 مليون طن⁽¹⁰⁾ في ظرف سنة واحدة، وتحديدا بين العام 2004 و2005، غير أن 19 مليون طن سنويا لا تمثل سوى 1.7% من إنتاج الصلب العالمي، ويبقى أدنى من إنتاج دول من مناطق أخرى من العالم مثل البرازيل.

ويمكن اعتبار مجلس التعاون الخليجي التي تضم الدول الخليجية⁽¹¹⁾ واتحاد المغرب العربي⁽¹²⁾ الجامعة لدول شمال إفريقيا⁽¹³⁾ التنظيمات الاقتصادية الرئيسية في العالم العربي. ويمكن في هذا الصدد الإشارة إلى بعض النجاح الذي حققه مجلس التعاون الخليجي من الناحية المالية والنقدية، بما في ذلك خطط لإنشاء عملة موحدة في منطقة الخليج العربي. ومن أهم إنجازات اتحاد المغرب العربي الذي أسس سنة 1989، يمكن أن نورد إنشاء طريق سريعة، طولها 7000 كم وتعتبر شمال إفريقيا، من موريتانيا إلى ليبيا إلى غاية الحدود مع مصر. وكان من المتوقع أن ينتهي الامتداد المركزي للطريق السريع في عام 2010، عبر المغرب والجزائر وتونس.

10 - خطاب افتتاح وزير الصناعة الجزائري، القودري محمود، في الجمعية العامة 37 للحديد والصلب الاتحاد العربي، الجزائر، مايو 2006

11 - GCC

12 - UMA

13 - ربما تجدر الإشارة هنا إلى تعريف الاتحادين وتاريخ تأسيسهما خاصة أن العراق مثلا أقصى من مجلس التعاون الخليجي وأظن أن اليمن اليوم يحاول الالتحاق به. وبالنسبة للمغرب العربي، ربما تجدر الإشارة إلى تعثره لأسباب سياسية ومن ثمة إعادة إحيائه ما بعد الثورات

وفي السنوات الأخيرة، ازداد الاعتراف بتقدم المنطقة اقتصاديا، من ذلك ما أفاد به مثلا تقرير للبنك الدولي في أغسطس 2009 من أن اقتصاد المملكة العربية السعودية هو أقوى اقتصاد عربي ولازال من حيث مجموع الناتج المحلي الإجمالي، إنه في المرتبة الحادية عشر/11 وأكبر اقتصاد في اسيا أكبر وتليه مصر والجزائر، ثاني وثالث أكبر الاقتصادات في أفريقيا (بعد جنوب أفريقيا)، في عام 2006 من حيث نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، وتعتبر قطر أغنى دولة نامية في العالم، من حيث الناتج المحلي الإجمالي للفرد الواحد.

وفي العام 1999، بلغ الناتج المحلي الإجمالي لجميع الدول العربية مجتمعة 531.2 مليار \$ أي أقل من الناتج المحلي الإجمالي لإسبانيا وحدها حيث بلغ في ذات العام 595.5 مليار \$. واستنادا إلى احصاءات سنة 2006، ساهمت المنطقة بخمسي الناتج المحلي الإجمالي وثلاثة أخماس التجارة العالمية على نطاق أوسع. وحسب تقارير البنك الدولي، أخذت اقتصادات منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تتعافى في الوقت الراهن إلى جانب الاقتصاد العالمي من آثار الأزمة المالية. وتوقعت التقارير آنذاك أن يصل معدل النمو الاقتصادي في المنطقة إلى 4.4 في المائة سنة 2010، مدفوعا بزيادة نسبة الاستيعاب المحلي (إجمالي الإنفاق القومي) والتأثير الإيجابي للطلب الخارجي. لكن وتيرة التعافي تتفاوت من بلد لآخر تبعا لأوضاعها الأولية وشدة تأثير الأزمة عبر القنوات الرئيسية الثلاث التي انتقلت من خلالها آثار الأزمة المالية العالمية إلى اقتصادات المنطقة، وهي: القطاع المالي، وسعر النفط، وميزان المدفوعات، والتي انعكست بدورها على تدفقات التجارة وتحويلات المغتربين والاستثمار الأجنبي المباشر⁽¹⁴⁾.

ومع اندلاع «الثورة» في أواخر 2010 من تونس والأزمة الداخلية، متعددة الأبعاد والمستويات، سياسية واقتصادية واجتماعية التي صاحبها، لا يمكن إهمال انعكاساتها على الاقتصاد الذي كان من مسبباتها، وبالذات التنديد بالفقر وعدم العدالة في توزيع الموارد الاقتصادية من الملكية والقروض والعمل وتفشي البطالة ضمن فئة الشباب والنساء بما في ذلك حاملي الشهادات.

ويشكل ارتفاع معدلات البطالة إحدى القضايا التي تواجهها منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا منذ سنوات طويلة. وأدت هتان الأزمات (الأزمة المالية العالمية والأزمة الداخلية) إلى تفاقم هذه القضية وإضعاف آفاق التحسن في المستقبل القريب.

وفي البلدان المعنية بهذه الدراسة، فبعد آمال ثورتها، لازالت تتخبط بين توظيف المؤسسات وتلبية الاحتياجات الأولية للشعب، مع تدهور في الأوضاع الاقتصادية بتضاعف معدل البطالة والأسعار خلال سنة وعدم الاستقرار الأمني والإضراب والاعتصامات والمطالب التي أثرت سلبا على بعض القطاعات، ومنها الصناعات التحويلية والسياحة. أضف إلى ذلك، تجميد الاستثمار في بعض القطاعات. وزيادة على سياقهما الخاص، قد يعاني الأردن ولبنان بصفة مباشرة بما يجري في سوريا نظرا لارتباط اقتصاداتها. كما تواصل فلسطين كفاحها من أجل الحياة وتخطي المحاصرة المفروضة عليها. وغالبا ما يكون للمرأة نصيب أكبر من انعكاسات كل أزمة مهما كانت أسبابها أو تجلياتها.

2. وضع ومؤشرات التنمية البشرية والنوع الاجتماعي في المنطقة

حسب تقارير البنك الدولي⁽¹⁵⁾، تحملت منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا الأزمة الاقتصادية والمالية بشكل أفضل من المناطق الأخرى الأكثر اندمجا في الاقتصاد العالمي، ولكن أثرها كان عميقا على جهود الحد من الفقر. فقد انخفض معدل نمو إجمالي الناتج المحلي في المنطقة إلى 1.9 في المائة عام 2009 بعد أن كان 3 في المائة عام 2008، وكان من المتوقع أن ينتعش ليصل إلى 4.4 في المائة عام 2010. وتباين أثر الأزمة فيما بين مجموعات البلدان بالمنطقة كما سيتم التطرق إليه في الفقرات الموالية، ولوبصفة مختصرة مع إشارات للوضع السياسي الحالي عند عرض البلدان المعنية بالدراسة.

ويشمل دليل التنمية البشرية، الصادر سنويا عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والمعنون سنة 2011 «الاستدامة والإنصاف: مستقبل أفضل للجميع»، 187 بلدا وإقليما، منها 19 بلدا عربيا والأرض الفلسطينية المحتلة. وفي هذا الصدد، يمكن التنويه بأنماط متباينة في التنمية البشرية ضمن المنطقة وفقا لترتيب البلدان. لقد حققت البلدان العربية تقدما مطردا في الأعوام الأربعين الماضية في الدخل والتعليم والصحة، وهي الأبعاد التي يقيسها دليل التنمية البشرية الذي يعتمد على برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ويجري على أساسه ترتيب البلدان كل عام حسب ما تحقق من إنجازات في هذه الأبعاد.

فعمان والمملكة العربية السعودية وتونس والجزائر والمغرب حلت جميعها بين البلدان العشرة الأولى التي أحرزت أكبر تقدم في ترتيب دليل التنمية البشرية، بينما حلت ليبيا، منذ عام 1970، في طليعة البلدان العشرة التي حققت تقدما في الأبعاد غير المتصلة بالدخل من دليل التنمية البشرية.

في المقابل، يظهر مستوى دليل التنمية البشرية في البلدان العربية تفاوتاً في أنماط التنمية البشرية بين بلد وآخر. فالإمارات العربية المتحدة تحتل المرتبة 30 وقطر المرتبة 37 والبحرين المرتبة 42. وتقع جميعها ضمن المجموعة الأولى من المجموعات الأربعة التي تصنف ضمنها البلدان في ترتيب دليل التنمية البشرية. أما السودان، فاحتل المرتبة 169 وجيبوتي المرتبة 165 واليمن المرتبة 154. وصنفت هذه البلدان ضمن المجموعة الأخيرة من ترتيب دليل التنمية البشرية.

وفي تحليله الخاص بالوضع في المنطقة العربية، يؤكد تقرير التنمية البشرية، بأنه خلافاً لما شهدته المناطق النامية الأخرى، سجلت البلدان العربية تحسناً كبيراً في دليل التنمية البشرية في ظل أنظمة تخضع للرقابة المركزية، وأن البلدان العربية حققت تقدماً مطرداً في الأعوام الأربعين الماضية في الدخل والتعليم والصحة، وهي الأبعاد التي يقيسها دليل التنمية البشرية، ويجري على أساسه ترتيب البلدان كل عام حسب ما تحقق من إنجازات في هذه الأبعاد. ورغم ذلك، فإن بلدان المنطقة العربية لا زالت عرضة للخطر جراء الفوارق بين الجنسين وبين الأجيال ويتطلب تحقيق التنمية المستدامة فيها إجراءات جريئة لتقليل الفوارق وتخفيف حدة المخاطر البيئية. ويرى تقرير التنمية البشرية لعام 2011 بأنه مع ما سمي بـ«الربيع العربي» وما يتيح من فرص جديدة لتمثيل الجميع في الحكم، أن «لغز الديمقراطية العربية مقبل على نهاية مفاجئة، تفسح المجال أمام توسيع حريات الشعوب وإمكاناتها الفعلية في جميع أنحاء المنطقة».

إطار ومنهجية الدراسة

1. الإطار الخاص بالمراجعة المكتبية والبحث السريع بالمشاركة

يأتي هذا التقرير في سياق التعاون بين مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث «كوثر» ومنظمة «اوكسفام كيبك» ضمن برنامج يساهم في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في كل من لبنان والأردن وفلسطين وتونس ويسمى المشروع الإقليمي لتمكين المرأة اقتصادياً⁽¹⁶⁾ الذي يهدف إلى المساهمة في توفير بيئة ملائمة لتنمية اقتصادية مستدامة ودعم فرص التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة.

1.1. سياق المراجعة المكتبية

1.1.1. المشروع ومبرراته

يهدف المشروع الإقليمي لتمكين المرأة اقتصادياً (REEWP) إلى المساهمة في توفير بيئة ملائمة لتنمية اقتصادية مستدامة ودعم فرص التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة. وحدد للمشروع نتيجة نهائية متوقعة تتمثل في الترفيع في مشاركة المرأة (بما في ذلك النساء الشابات اللواتي تتراوح أعمارهن بين 18 إلى 35 سنة) في التنمية الاقتصادية في البلدان المستهدفة: الضفة الغربية وقطاع غزة والأردن ولبنان وتونس. ويمتد المشروع على أربع سنوات ونصف (2009-2013).

النتائج الثلاثة الوسطية للمشروع هي التالية:

- أ. أن يحسن الشركاء الأساسيون للمشروع من مستوى تمكين المرأة الاقتصادي في البلدان المستهدفة وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وذلك على مستوى الدعوة والتشبيك
- ب. أن يشجع الشركاء الأساسيون للمشروع وغيرهم من الجهات المعنية (الحكومية وغير الحكومية) على اعتماد تدخلات أكثر فاعلية مبنية على الوقائع من أجل تمكين المرأة اقتصادياً
- ت. أن يقدم الشركاء الأساسيون للمشروع خدمات مالية وغير مالية أفضل لدعم التمكين الاقتصادي للمرأة.

2.1.1. العمل الإقليمي

للمساهمة في تحقيق خطة إقليمية كجزء من المشروع، تم إجراء تقييم للوضع قام به المكتب الإقليمي، أكسفام كيبك، للمشروع بعمان بالتعاون مع المنظمات الشريكة الأربعة⁽¹⁷⁾ لتحديد مجموعة من مواضيع الاهتمام والأولويات المشتركة على المستوى الإقليمي كجهود إضافية للعمل على تمكين

16 - REEWP

17 - وهي مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث «كوثر»، الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال «أصالة»، الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية «جهود»، مجموعة الأبحاث والتدريب حول قضايا التنمية.

المرأة اقتصادياً، بالإضافة إلى تحديد مجموعة من المؤشرات المشتركة والخاصة. وكما كان الحال بالنسبة إلى إنجازات أخرى من المشروع (كمؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة⁽¹⁸⁾)، تجدر الإشارة إلى أن جميع المنظمات الشريكة سوف تثرى هذا العمل بفضل خبراتها وتجاربها ومنظورها لتمكين المرأة اقتصادياً. وتم الاتفاق، وذلك بصفة جماعية، على إجراء بحثين أساسيين يشملان البلدان الأربعة، بالتعاون مع جميع الشركاء الأساسيين للمشروع تحت إشراف مركز «كوثر» ودعم من المكتب الإقليمي للمشروع في عمان وبالتنسيق مع المنظمات الشريكة الأساسية.

وبالإضافة إلى بحث «المرأة الريفية والتنمية المحلية»، تقيم المراجعة المكتبية، موضوع هذه الوثيقة المرجعية، «تأثير الإطار القانوني والسياسات والآليات المؤسسية على التمكين الاقتصادي للمرأة» مع التركيز على المرأة الريفية بتحديد مراكز الضعف والنقائص (على سبيل المثال، المركزية واللامركزية، توزيع العمل حسب النوع الاجتماعي، عدم تطبيق القوانين والسياسات، عدم الوعي بحقوق المرأة... للوصول إلى الموارد والتحكم فيها وتحقيق حقوق المرأة الإنسانية بما في ذلك الاقتصادية.

وستوظف نتائج الأبحاث كأدلة إضافية (كقاعدة بيانات المؤشرات الإقليمية مثلاً) في حملات الدعوة للتغيير التي سيتم تنظيمها على الصعيد الوطني والإقليمي خلال السنة الأخيرة من إنجاز المشروع، بالإضافة إلى الممارسات الجيدة والدروس المستخلصة المتحصل عليها.

3.1.1. المنظمات الشريكة الأساسية

أوكسفام - كيبك OXFAM-QC

أوكسفام - كيبك هي منظمة كندية غير حكومية تسعى لدعم شركائها في الدول النامية من خلال تصميم حلول مستدامة للفقير وتحقيق العدالة وتنفيذها. كما تسعى المؤسسة إلى استحداث السكان في مقاطعة كيبك بهدف التحرك لإتاحة المجال أمام التعبير عن تضامنهم. وبدأت أوكسفام - كيبك عملها في الشرق الأوسط سنة 1989 وطورت شبكة من المنظمات الشريكة على المستوى الوطني والإقليمي، وهي عضوفي تحالف أكسفام الدولي. وتعد هذه الأخيرة تحالفاً لخمسة عشر مؤسسة تعمل في 98 دولة بهدف إيجاد حلول دائمة للفقير وتحقيق العدالة.

كوثر CAWTAR

تم إنشاء مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث «كوثر» سنة 1993 استجابة إلى رغبة العديد من الحكومات العربية والمنظمات الأهلية الوطنية والإقليمية والمنظمات الإقليمية والدولية لتأسيس مركز للبحوث الأكاديمية والدراسات الميدانية حول أوضاع النساء يتولى تجميع البيانات والمؤشرات والإحصائيات المتعلقة بالظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسة للمرأة وتحليلها

ونشرها. يعدّ مركز كوثر ضمن المؤسسات الإقليمية القليلة المتخصصة في البحث والتدريب فيما يتعلق بمسائل المرأة والنوع الاجتماعي والتنمية في المنطقة العربية. وتتمثل مهمة مركز كوثر في المساهمة في تمكين المرأة العربية من منظور النوع الاجتماعي والتنمية لممارسة حقوقها الإنسانية ومناصرة المساواة بين الجنسين.

على المستوى الوطني، ساهم كوثر في انتقاء الخبراء/ات بتونس. وتم اختيار مجموعة مكونة من حافظ زعفران، خبير اقتصادي متخصص في التشغيل، منسق مكلف بتغطية الجوانب الاقتصادية وكتابة التقرير الوطني، بثينة قرييع، مستشارة إقليمية في النوع الاجتماعي، مكلفة بتغطية السياسات والآليات، روضة صمودي، قاضية مكلفة بالتشريعات والقوانين بما في ذلك الاتفاقيات الدولية وسنيم بن عبد الله، باحث مكلف بالبحث الميداني الذي كان في تونس مبرمجا مسبقا كمسح أكثر من تقييم سريع للمواقف والمعرفة.

وفي لبنان، تم الاختيار على السيدة ريم الجابي، خبيرة سابقة في المنظمة الدولية للعمل وتعمل حاليا في منظمة الأمم المتحدة للمرأة بكابول، أفغانستان والسيدة راغدة غملوش، باحثة مختصة في التقييم السريع بالمشاركة والبحث الميداني ود. فائزة بن حديد كخبيرة رئيسية. ولقد تلقى الفريقان كل التوجيهات والمساعدة على المستوى الوطني، بما في ذلك عند تنظيم وعقد اجتماع مراجعة واعتماد النتائج في تونس إذ تعذر ذلك في لبنان.

أما إقليميا، فتمثل دور «كوثر» في الإشراف على عملية إجراء المراجعة المكتبية بجميع مكوناتها، كصياغة الإطار المنهجي والمواصفات الفنية وانتقاء الخبرات في كل من الأردن وفلسطين، بالتشاور مع المنظمات المعنية أدناه وفي لبنان وتونس والتعاقد معهن وتقديم الدعم الفني للفرق الوطنية. كما قام «كوثر» بالأنشطة التالية من خطة العمل المتفق عليها: عقد اجتماع تنسيقي إقليمي بين فرق الباحثين وكتابة التقرير اللبناني وتقديم الدعم للاجتماعات الوطنية علاوة على المراجعة الفنية للمسودة الأولى والثانية للتقارير الوطنية وتوحيدها، ثم كتابة التقرير الإقليمي وتنظيم الندوة الإقليمية من أجل مراجعة النتائج وطنيا وإقليميا والمصادقة عليها زيادة على تحديد الأولويات من أجل التغيير وتحسين وضع المرأة اقتصاديا وتمكينها في هذا المجال.

الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال **أصالة** / ASALA

تعمل «أصالة» منذ تأسيسها عام 1997م باسم مركز المشاريع النسوية، ثم تم تسجيلها حسب قانون الجمعيات الأهلية الفلسطينية، في يناير/ كانون الثاني من عام 2001، باسم الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال «أصالة». وتقدم أصالة خدمات تساعد النساء اللواتي يعشن في حالة من الفقر، في تغيير حياتهن، ووضعهن الاجتماعي، من خلال مشاركة ناجحة في النشاطات الاقتصادية. ومن خلال برامجها وخدماتها، تهدف جمعية «أصالة» إلى تمكين المرأة في المجتمع الفلسطيني، وتعزيز دورها ودعم مكانتها، من خلال تشجيع انخراطها بالنشاطات الاقتصادية، وتوفير الفرصة لها للوصول إلى الاستقلال الاقتصادي. ويتم ذلك عبر تشجيع المرأة الفلسطينية على تأسيس وتطوير وإدارة مشاريع مدرة للدخل. وتوفر أصالة للغرض القروض المالية المناسبة، كم تقدم خدمات التدريب والاستشارة للنساء باستمرار. وتسعى «أصالة» إلى تنويع منتجاتها

وبرامجها الإقراضية، حتى تتمكن من تحقيق أهدافها في تقديم الخدمات المالية وغير المالية للنساء الفلسطينيات، كما تسعى جاهدة إلى تحقيق التميز في هذه القروض، بحيث تكون متطلباتها ممكنة، إجراءاتها سهلة، وسدادها ميسرا.

ساهمت أصالة في انتقاء الخبراء/ات وتم اختيار شركة «ادفانس» للاستشارات الإدارية⁽¹⁹⁾ وتكون الفريق الفلسطيني كالاتي: منال الجعبة، رانيا سنجلاوي، ناهد فريج، مهند صندوق. وتلقى الفريق التوجيهات والمساعدة على المستوى الوطني، بما في ذلك عند تنظيم وعقد اجتماع مراجعة واعتماد النتائج.

الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية / جهود / JOHUD

تأسس الصندوق عام 1977 كمنظمة ريادية غير ربحية وغير حكومية تسعى لتحفيز التنمية البشرية المستدامة. ومن خلال شبكة من المراكز التنموية التابعة له والمنتشرة في مختلف أرجاء المملكة، يتمكن الصندوق من تحفيز الناس للعمل معا لتحسين ظروف معيشتهم وضمان وصولهم لحقوقهم الأساسية. ويهدف الصندوق إلى إيجاد نموذج للممارسة الجيدة للتنمية البشرية من خلال وضع الناس في محور العملية التنموية، وتمكين الأردنيين والأردنيات للقيام بدور رئيسي في تشكيل مستقبلهم. ويسعى الصندوق منذ تأسيسه إلى تحسين مستوى معيشة الأردنيين والأردنيات وخاصة الفئات الأقل حظاً، ويركز حالياً على تمكين المجتمعات المحلية وتحفيزها للمساهمة الفاعلة في مسيرة التنمية المستدامة من خلال شبكة حيوية من 50 مركزاً في مختلف محافظات المملكة تعمل على بناء جسور ثقة وتواجد واتصال وسعي نحو اللامركزية عن طريق تفعيل دور النساء والشباب في العملية التنموية واعتماد النهج التشاركي.

ساهم فريق «جهود» في انتقاء الخبراء/ات وتم الاتفاق على د. عبير بشير دبابنه والتي استعانت بد. ريم أبو دلوبوح. وحظيت الخبرة الرئيسية بكل أشكال المساعدة على المستوى الوطني بما في ذلك عند تنظيم وعقد اجتماع مراجعة واعتماد النتائج.

مجموعة الأبحاث والتدريب حول قضايا التنمية CRTDA

مجموعة الأبحاث والتدريب حول قضايا التنمية هي منظمة غير حكومية مقرها لبنان وتعمل على القضايا المتصلة بالمساواة بين الجنسين والعدالة الاجتماعية في منطقة الشرق الأوسط. وتركز عملها على النوع الاجتماعي والمواطنة الشاملة والمساواة بين الجنسين والحقوق الاقتصادية وكذلك القيادة والمشاركة. وتشمل استراتيجيتها البحوث الموجهة والتدريب وبناء القدرات بالتوازي مع الإعلام والاتصال ونشر المعرفة وكسب التأييد والمناصرة. ومجموعة الأبحاث هي عضو شبكة «التضامن النسائي للتعلم من أجل الحقوق والتنمية والسلام» الدولية وممثل الشرق الأوسط والخليج في شبكة النوع الاجتماعي والتجارة الدولية ومنسق لبنان في حملة المساواة دون تحفظ وحملة GEAR الدولية.

اعتذرت مجموعة الأبحاث والتدريب حول قضايا التنمية عن إجراء هذه المراجعة المكتبية لأنها رأت بأنها قد أنجزت دراسة حول الوضع القانوني. وبعد قراءة المسودة الأولى، ارتأى كوثر تولي صياغة المراجعة المكتبية لضمان توحيد المنهجية والنتائج والآليات، وكذلك المخرجات الأخرى كما يأتي وصفها في الجزء المخصص للمنهجية

2. السياق العام في المنطقة

كان للعلومة والتكيف الهيكلي والإصلاح، والأزمة الاقتصادية وزيادة الفقر والاضطرابات السياسية وما ينتج عن ذلك من عدم استقرار وفقدان الأمن وظهور حركات متطرفة، والصراعات والاحتلال، ولا يزال أثر فريد من نوعه على المنطقة العربية. وتجلت هذه التداعيات وبشكل أوضح وأكبر وازدادت تفاقماً منذ أواخر 2010 بنتائج قوية ومباشرة على الاقتصاد والسلم الاجتماعي من جهة، وعلى وضع المرأة عبر دورة الحياة وحقوقها وحتى أمنها إذ أنها تمثل دائماً في هذا النوع من الصراعات تحدياً وهدفاً سياسياً.

وفي الوقت الذي بدأت المرأة في العديد من البلدان، تقترب من الوصول إلى حقوقها الإنسانية والقانونية و/أو تتمتع ببعض منها، لم تتقدم في أخرى نحو نيلها أو أنها لا زالت تتلمس الطرق المثلى للوصول إليها. وبرزت في السنتين الأخيرتين بوادر خطر على الحقوق المكتسبة التي تم تحقيقها، بسبب أوضاع كان من المفترض أن تساهم في تعزيز المساواة وتمكين المرأة. لكن التغيير الذي يبدو وأنه نحو الأحسن، لم يشمل أوضاع المرأة وحقوقها بل إنه ضم في مسارات تحقيقه بوادر انتكاسة لحقوقها

ويتطلب هذا الواقع الجديد يقظة وتجنيد جهود أكبر من أجل الحفاظ على المكاسب والاستمرار في الكفاح من أجل تكريسها، والدعوة من أجل حماية المكاسب والتغيير المتناسب مع ما يسمى بالثورات الديمقراطية ومن أجل تعديل و/أو إلغاء جميع أشكال التمييز وتطبيقها من الممارسات والقوانين وكذلك صياغة و/أو تفعيل السياسات التي من شأنها تسهيل حياتها وحقوقها الإنسانية ذات الصلة بدءاً بإبقائها على قيد الحياة، وصولاً إلى حمايتها من كافة أشكال العنف وضمان مواطناتها الكاملة.

1.2. وضع التنمية والنوع الاجتماعي في البلدان المعنية بالدراسة

1.1.2. الأردن

تحسنت مؤشرات التنمية البشرية في الأردن بشكل ملحوظ خلال العقدين الماضيين، ولكن تقرير التنمية البشرية سنة 2011 أظهر تراجعاً في ترتيب الأردن⁽²⁰⁾ إلى 95 من 187 دولة، بمؤشر 0,698 مقارنة بترتيب 2010 والذي كان 82 من أصل 169 دولة بمؤشر (0,681)، وهذا رغم تحسن المؤشر. زيادة على ذلك، يبرز التقرير خسارة الأردن 5 مراتب في عامل عدم المساواة لقياس دليل التنمية البشرية.

20 - يتم الاحتساب على أساس ثلاثة عوامل هي: معدل نصيب الفرد من الدخل القومي، ومتوسط العمر المتوقع عند الولادة، ومؤشرات التعليم.

ومن بين العديد من التحديات التي تواجهها الأردن، تلك المتعلقة بقضايا التمييز ضد المرأة والتي تبرزها بعض المؤشرات والإحصاءات عند قراءة فجوات النوع الاجتماعي، ومن بينها في مجال التعليم رغم الإنجازات العالية في الأردن حيث تبدي دائرة الإحصاءات العامة لعام 2009 نسبة الطلبة في التعليم الأساسي (49.0%) لدى الإناث، و(51.0%) لدى الذكور؛ وبلغت في التعليم الثانوي العام (53.3%) لدى الإناث، و(46.7%) لدى الذكور؛ وفي التعليم الجامعي، بلغت نسبة التحاق الإناث (50.9%)، والذكور (49.1%)؛ بحيث بلغت نسبة الإناث في الكليات العلمية (46.6%)، والذكور (53.4%)؛ أما نسبة الإناث في الكليات النظرية فقد بلغت (54.2%)، وبلغت للذكور (45.8%). كما بلغت نسبة الأمية، لدى الإناث (10.8%) أعلى منها لدى الذكور (3.7%)؛ للأعمار (15) سنة فأكثر. ولكن الفجوة كبيرة في معدل النشاط الاقتصادي المنقح بين الذكور والإناث، حيث بلغت نسبة (14.9%) للإناث و(64.8%) للذكور؛ وبلغت نسبة معدل البطالة للإناث (24.1%) في مقابل (10.3%) للذكور، وذلك للسكان من (15) سنة فأكثر. كما بلغت نسبة الإناث المشتركات بالضمان الاجتماعي (25.4%)، في حين بلغت للذكور نسبة (74.6%) من العاملين الأردنيين المشتركين. ويشكل الرجال غالبية مالكي الأراضي والشقق، في حين لا تشكل النساء سوى (17.0%) فقط من مجموع المالكين للأراضي، و(22.1%) من مجموع المالكين للشقق⁽²¹⁾.

وبرغم الجهود والإنجازات التي حققها الاقتصاد الأردني، تواجه البلد العديد من المشكلات الاقتصادية، منها تفاقم حجم المديونية الخارجية وعدم القدرة على سداد الديون والعجز في الميزان التجاري والفارق الكبير بين الواردات والصادرات. كما يعاني الأردن من نقص الموارد الاقتصادية، ووفرة في الأيدي العاملة في مقابل قلة فرص العمل إضافة إلى تداعي الأزمة الاقتصادية والمالية. وتبرز في هذا الإطار التحديات التي يواجهها الاقتصاد الأردني، الذي يعد المورد البشري أساسه، مشكلتي الفقر والبطالة، وسبل إيجاد فرص عمل لمواطنيه؛ مما نجم عنها ضعف مشاركة المرأة الاقتصادية وقلة مساهمتها في سوق العمل. ولئن ارتفع معدل مشاركة المرأة في المجال الاقتصادي إلى (14.9%) في العام (2009)، بحسب دائرة الإحصاءات العامة (2010)، مقارنة بعام (2000) حيث بلغت (12.3%)؛ تبقى ضعيفة إذا ما قورنت بمعدلات مشاركة المرأة الاقتصادية في دول المنطقة العربية الذي تقارب ما نسبته (25%)؛ مما يعني قلة وصول المرأة الأردنية إلى الموارد المالية، وبالتالي صعوبة تحقيق تمكينها الاقتصادي.

2.1.2. تونس

حصلت تونس في تقرير التنمية البشرية لعام 2009، على دليل التنمية البشرية⁽²²⁾ بقيمة 0769، مما وضعها في المرتبة 98 في التصنيف العالمي بين 192 دولة في مجموعة من البلدان ذات الدخل المتوسط. واحتلت بذلك المرتبة 9 بعد 7 دول من الخليج ولبنان والأردن. وتطمح تونس في الانضمام إلى البلدان ذات التنمية البشرية العالية أي بتحقيق نسبة أعلى من 0.8. وبنيت الاتجاهات الوطنية للتنمية البشرية حول التوقعات الأساسية لأفق 2014 بأنه سيتم خفض معدل الأمية نحو 14%، ورفع متوسط العمر المتوقع عند الولادة إلى 75.3 سنة، وزيادة الناتج القومي الإجمالي للفرد لأكثر من 8300 دينار.

21 - المرأة والرجل في الأردن في أرقام (2010)، دائرة الإحصاءات العامة، عمان- الأردن
22 - متوسط العمر المتوقع عند الولادة 73.8 سنة (مرتبة 62)، معدل معرفة القراءة والكتابة للراشدين 77.7% (ب % من فوق 15 سنة (مرتبة 101)، المعدل الإجمالي للالتحاق بالمدارس، الابتدائي والثانوي والعالي 76.2% (مرتبة 89)

وفي حقيقة الأمر، صنف «تقرير التنمية البشرية» لعام 2011، الجمهورية التونسية في المرتبة 94 من ضمن 187 دولة وبدليل التنمية البشرية قيمته 0.698، إلا أن البيانات الخاصة بدليل التنمية البشرية معدلة بمتغير عدم المساواة، يبرز فارق 25.2 نقطة ويصبح الدليل 0.523 مما يفقد تونس 7 مراتب في الترتيب العام.

ووفقا للبيانات الرسمية المتوفرة قبل كانون الثاني 2011، شهدت تونس نموا قويا على مدى 20 سنة (بمعدل 5%)، مع زيادة في الناتج المحلي الإجمالي لكل فرد ب 46% في 10 سنوات وتخفيض جيوب عدم المساواة (إذ مر مؤشر جيني⁽²³⁾ GINI من 41.6 سنة 1995 إلى 40.8 في 2000 ثم 41.4 في عام 2005)، بفضل سياسة متعمدة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، واستمرار الاستثمار في رأس المال البشري.

وانخفض معدل الفقر بشكل حاد إلى 3.8%. وسجل أيضا تطور مشجع لمؤشرات التنمية البشرية⁽²⁴⁾ لكن، على الرغم من النمو القوي خلال عام 2008، سجلنا فشلا في استيعاب البطالة والتي كان معدلها العام 14.1% في عام 2008 من ضمنها 30% في الفئة العمرية 24-20 مع استدامة التفاوت بين الأقاليم بين المناطق الساحلية والداخلية وبين المحافظات. واعتمدت الخطة الخمسية (2010-2014)، التي اعتمدها الحكومة السابقة للثورة لتطوير مخطط تنموي يستطيع تحقيق معدل نمو متوسط مقداره 5.5% سنويا. وتم توزيع حصة كل قطاع مشارك في هذا النمو بنسبة 4.9% للزراعة، و6.18% للصناعة، و6.5% لغير الصناعات التحويلية و70% للخدمات. وهكذا بدا حينذاك بأن الاقتصاد التونسي سيتحرك بشكل متزايد نحو الخدمات وبدرجة أقل نحو الصناعة⁽²⁵⁾.

وحسب البيانات المتوفرة إلى حد 2010، يقدر معدل مجموع النشاط ب 45.8% منه 67.8% للرجال و24.2% للنساء⁽²⁶⁾. وتبين من خلال الأرقام بصفة جلية للمرأة في جميع المجالات: 40.4% في الخدمة المدنية، و38% في الطب و71% في الصيدلة و27% من النساء قاضيات و31% محاميات و33% في قطاع الخدمات، و43% في الصناعة. وفي ما يتعلق بمشاركة المرأة الاقتصادية ووجودها في القطاع الخاص، فإن عدد صاحبات الأعمال بلغ 18000 مع ما يقارب 70% من النساء المكلفات بإدارة الشركات الرئيسية في البلاد⁽²⁷⁾.

ولكن على الرغم من وجود أحكام تنظيمية وتشريعية لصالح عمل المرأة، هناك اختلافات سائدة بين الجنسين، مترجمة في معدل بطالة النساء ب 17.8% مقابل 2.8% بالنسبة إلى الرجال في عام 2007. وفي سياق سياسة التحفيز على العمل، نفذت السلطات العامة سلسلة من البرامج مع الشركات العامة والخاصة، والدوائر العامة على المستوى المحلي أو الإدارات العامة لتعزيز قدرات الاندماج في سوق العمل وهي مفتوحة أيضا أمام الرجال والنساء دون تمييز. وأثر الوضع السياسي الحالي، سلبا على الوضع الاقتصادي كما هو موضح من قبل هذه الأمثلة القليلة، ويرجح الخبراء أن يزداد الوضع تعقيدا. ففي يناير 2011، أطلقت الغرفة التونسية-الألمانية للتجارة⁽²⁸⁾، في

23 - عامل جيني الذي يحمل اسم الذي اقترحه، هو مقياس لدرجة عدم المساواة في توزيع الدخل في مجتمع معين

24 - متوسط العمر المتوقع عند الولادة ومعدلات الالتحاق بالمدارس الابتدائية والثانوية والعليا

25 - تحليل الوضع المشترك فريق الأمم المتحدة بتونس، 2010.

26 - Sharing expertise in training ETF : Etude de Pays, Tunisia 2005

27 - Tunisia answer to the Beijing +5 questionnaire addressed (1995) and the 23rd extraordinary session of the GA (2000) May 2004.

28 - AHK-Tunisia

18 يناير 2011، سبر آراء سريع لمدة 24 ساعة حول الوضع الاقتصادي الحالي في تونس ضمن 450 شركة، تمثل الشركات التونسية والألمانية الأعضاء في نفس الغرفة⁽²⁹⁾. وهي شركات تشغل أكثر من 50,000 أجراء، موزعين على كامل التراب الوطني. وبينت النتائج من هذا التحقيق أن جميع الشركات أوقفت ممارسة نشاطها اعتباراً من يوم الاثنين 17 يناير، تحت ضغط عال من الموظفين والذي وصل بالنسبة إلى العديد منها حدود الإتيان بأعمال تخريرية.

ورغم ذلك، إنه لمن السابق لأوانه تقييم الوضع الشامل في تونس، ولكن هناك دلائل واضحة على الضغوط الاقتصادية المتنامية في المنطقة⁽³⁰⁾، كما جاء في البيان الصادر عن الناطق الرسمي لصندوق النقد الدولي⁽³⁰⁾ في 20 يناير، مشيراً إلى أن... «معدل نمو البلاد هو أقل بكثير من واحد ذلك الذي يعتبر ضرورياً لخلق فرص عمل جديدة وأخذاً بعين الاعتبار أن البطالة هي مشكلة مزمنة ومستمرة في تونس». وهو ما أكده الواقع الاقتصادي والاجتماعي في الشهور الماضية.

ولئن تحسن مستوى التعليم في صفوف الباحثين/ات عن عمل في تونس، فإنه يمكن القول إن الحكومة فشلت في وضع سياسات تضمن خلق فرص عمل كافية لاستيعاب الداخلين/ات الجدد إلى سوق العمل، خصوصاً من ذوي الشهادات الجامعية. مع الإشارة إلى أن هذا الوضع غير خاص بتونس دون بلدان المنطقة. ونتيجة لذلك، تتمتع تونس بواحد من أعلى مستويات البطالة في صفوف الدول العربية: أكثر من 14% كنسبة عامة و30% في الفئة العمرية 15-29 سنة كما أسلفنا الذكر⁽³¹⁾. ويتجه الكثير من ذوي الشهادات، بعد فشلهم في العثور على عمل يتناسب مع مؤهلاتهم، نحو محاولات أخرى كإطلاق المشاريع التجارية الصغيرة في القطاع غير الرسمي. ويتطلب هذا الحل مساعدة مالية من عائلاتهم للحصول على مساعدة مالية بينما يختار البعض الآخر الهجرة إلى بلدان أخرى، وغالبا ما تكون بصفة غير قانونية. وفي بعض الأحيان يغامرون بحياتهم غرقاً (الحرقة) للبحث عن حياة كريمة أو الموت، ومن بينهم أيضاً فتيات.

3.1.2. فلسطين

صنف «تقرير التنمية البشرية» لعام 2011، الأرض الفلسطينية المحتلة في المرتبة 114 من ضمن 187 دولة بدليل التنمية البشرية قيمته 0.641، إلا أن البيانات الخاصة بدليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة غير متوفرة. ولعل بعض الإحصائيات الوطنية ستسمح بتوضيح الأوضاع بالنسبة إلى بعض القطاعات ومنها المؤشرات التي تبرر هذا الترتيب مع عدم نسيان الوضع الذي تعيشه فلسطين.

فبالنسبة إلى التعليم، تفوق نسبة الزيادة في معدلات معرفة القراءة والكتابة بين الإناث 15 من سن سنة فأكثر نظراً لها بين الذكور بأربعة أضعاف خلال الفترة 2000 - 2009، لكن تبقى هذه المعدلات الأعلى بين الرجال مقارنة بالنساء. وما زال طلاب المرحلة الثانوية الذكور والإناث يتجهون إلى التخصصات العلمية والعلوم الإنسانية بشكل كبير مقارنة بالتخصصات المهنية

الأخرى، والإناث يتجهن إلى دراسة العلوم الإنسانية أكثر من الذكور، كما هو الحال في معظم الدول العربية. وتقلصت فجوة الجنس في التعليم العالي خلال الفترة 1995-2008 لصالح الإناث، حيث بلغت 1.3 في العام 2008 في حين كانت 0.9 في العام 1995

وعلى الرغم من انخفاض معدلات الخصوبة⁽³²⁾ بعد العام 2006، بعد ثباتها خلال الفترة 1994-2006، فإن معدلات وفيات الإناث الرضع ودون الخامسة بين الإناث هي الأقل مقارنة بالذكور، لكن ترتفع هذه المعدلات بين الإناث في وفيات ما بعد حديثي الولادة؛ 8.6 و% 6.1 على التوالي.

وفيما يخص الحق في العمل، بلغت نسبة العمالة التامة في الأراضي الفلسطينية في العام 2008 من القوى العاملة المشاركة % 67.4، بواقع % 65.9 للذكور مقابل % 74.1 للإناث، في حين كانت النسبة الإجمالية للعاملين بصورة تامة 70.5 في عام 2007، بواقع % 68.6 بين الذكور مقابل % 78.6 للإناث. تزيد مشاركة الرجال في القوى العاملة بأكثر من 4 أضعاف مشاركة النساء ولا تزال بذلك الفجوة ثابتة خلال الفترة 2001-2010. وتعتبر أعلى نسبة مشاركة في القوى العاملة بين النساء الحاصلات على 13 سنة دراسية فأكثر. في المقابل، فإن أعلى مشاركة في القوى العاملة للرجال الحاصلين على 6-1 سنة دراسية. كما بينت نتائج المسح في العام 2008 بأن % 38.4 من العاملين من الأراضي الفلسطينية يعملون في قطاع الخدمات مقابل % 20.2 في قطاع التجارة وأنشطة المطاعم والفنادق. وتبرز النتائج بأن أنشطة الخدمات وظفت % 55.2 من النساء العاملات، تلاها قطاع الزراعة حيث استحوذ على % 27.5 من اليد العاملة النسائية، في حين كان قطاع البناء والتشييد من القطاعات التي تضررت منذ 2000 حتى الآن حيث بلغت النسبة % 10.9 في 2008.

وتبين النتائج بأن نسبة العاملين الذكور في الخدمات والباعة في الأسواق تبلغ % 24.4 مقابل % 10.1 للإناث. كما أن % 17.7 من العاملين الذكور يعملون كفنيين ومتخصصين ومساعدين وكتبة مقابل % 48.0 للإناث والتي تمثل النسبة الأعلى بين الإناث. أما على صعيد توزيع العاملين حسب القطاع، فقد ارتفعت نسبة العاملين في القطاع العام من % 23.3 عام 2007 إلى % 24.7 عام 2008 وفي قطاع غزة من % 39.1 عام 2007 إلى % 46.8 عام 2008 في حين انخفضت بشكل طفيف في الضفة الغربية من % 17.0 إلى % 16.8. ولقد انخفضت نسبة العاملين في القطاع الخاص من % 67.3 عام 2007 إلى % 63.8 عام 2008: من % 60.9 عام 2007 إلى % 53.2 عام 2008 في قطاع غزة، من % 69.9 إلى % 67.5 لنفس الفترة، في الضفة الغربية.

أما عن البطالة⁽³³⁾، فقد انخفضت نسبة مشاركة الذكور في القوى العاملة إلى مجموع الذكور ضمن سن العمل قد من % 67.7 في عام 2007 إلى % 66.8 في العام 2008. وهي الوضعية نفسها بالنسبة إلى مشاركة الإناث في القوى العاملة من % 15.7 في العام 2007 إلى % 15.2 في العام 2008 كما أشارت النتائج بأن معدل البطالة بلغ % 26.0 خلال عام 2008 من مجموع القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية، حيث تتوزع هذه النسبة بواقع % 26.5 بين الذكور مقابل % 23.8 بين الإناث. وتركزت أعلى نسبة للبطالة بين % 24 سنة لكلا الجنسين حيث بلغت % 40.2، بواقع % 38.8 للذكور و% 47.3 للشباب في الفئة العمرية 15 للإناث.

32 - الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات، 2010، رام الله - فلسطين.

33 - الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي 2008، رام الله - فلسطين.

وعلى الرغم من ارتفاع معدلات البطالة بين النساء والرجال، إلا أن الفجوة بين النساء والرجال انخفضت في الربع الثاني من العام 2010 بقيمة 2.6% علماً بأنها كانت 12.9% في عام 2001. ومن المحتمل أن يفسر هذا بالوضع السياسي والأمني بالأراضي الفلسطينية المحتلة.

4.1.2. لبنان

حسب «تقرير التنمية البشرية»، الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، صنف لبنان في المرتبة 83 من بين 182 دولة عام 2009.⁽³⁴⁾ وقد صنف «تقرير التنمية البشرية» لعام 2011، لبنان في المرتبة 71 بين 187 دولة، بدليل التنمية البشرية قيمته 0.739. وفي هذا الصدد، يعتبر لبنان من الدول التي تتمتع بمعدلات تنمية مرتفعة، إلا أنه وفي تقرير نفس السنة، عند تعديل دليل التنمية البشرية بعامل عدم المساواة، تصبح القيمة 0.570 بفارق 22.8 ويفقد لبنان 9 مراتب في الترتيب العام. ومن جهة أخرى، سجل التقرير ذاته معدلات منخفضة في أبعاد التنمية البشرية بالنسبة إلى مكونات الصحة⁽²⁵⁾، والمعرفة ومستوى العيش اللائق، والتقصير في بناء قدرات المرأة، كما أنه أشار إلى غياب مؤشرات الفقر في البلاد⁽³⁶⁾.

ويوضح الخبير الاقتصادي كمال حمدان، أن احتلال لبنان لهذه المرتبة المرتفعة في التقرير 2011 على صعيد التنمية البشرية، يعود إلى اعتماده على إحصاءات ما قبل عام 2011، وبالتحديد إلى معدلات النمو الوسطي التي بلغت 8-9% بين العامين 2007 و2010. ويؤكد معدو التقرير، أن لبنان غاب عن تصنيفات عام 2010 لغياب الإحصاءات اللازمة. كما غاب عن التقرير، احتساب مؤشر الفقر المتعدد الأبعاد في البلاد نتيجة لغياب البيانات ذات الصلة. ولم يتم التطرق للفئات المهمشة وللفروقات الهائلة في توزيع الدخل والثروة، بسبب عدم توفر الإحصاءات أيضاً. ولجأ التقرير إلى احتساب معدلات متوسطة جاءت نتائجها مفاجئة، إذ تم تصنيف لبنان من بين الدول ذات الدخل الفردي المرتفع بالنسبة إلى متوسط حصة الفرد من الناتج القومي عربياً، حيث يبلغ نصيب الفرد في لبنان 13 ألف دولاراً مقارنة بعشرة آلاف عالمياً. وتصنيف لبنان من بين الدول المرتفعة لمؤشر التنمية البشرية، يتساوى مع كل من تونس وليبيا وعمان والكويت والسعودية في المؤشر العام، في مقابل مواقع متقدمة جداً لكل من البحرين وقطر والإمارات، وأخرى منخفضة جداً لكل من جيبوتي والسودان واليمن.

وبلغ مؤشر التنمية البشرية في لبنان لعام 2011 ما يعادل 0.739، إلا أن مؤشر التنمية المرتبط بالنوع الاجتماعي (GDI) ومقياس تمكين النوع الاجتماعي (GEM) بالنسبة إلى لبنان يعكسان مستوى متدن جداً من الإنجازات لأن مشاركة المرأة في السياسة والسلطة وإدارة الموارد الاقتصادية مازالت محدودة جداً⁽³⁷⁾.

35 - يظهر ترتيب لبنان بالنسبة إلى مكوّن الصحة اختلافاً كبيراً بين الكلفة الصحية للفرد في لبنان والتي هي من الأعلى عالمياً، وبين العمر المتوقع عند الولادة، حيث احتل لبنان المرتبة 14 عربياً مع 72.6 سنة، ليحل بعد الضفة الغربية وعمان وسوريا مثلاً، بينما جاءت قطر في أعلى المؤشر، والصومال في أدناه مع 51 سنة فقط للعمر المتوقع عند الولادة للفرد.

36 - تقدر الأمم المتحدة نسبة الفقراء في لبنان بحوالي 10% من السكان، الذين يتقاضون أقل من 2 دولار أمريكي في اليوم. ويعيش غالبية الفقراء في ضواحي بيروت وبعض المدن الأخرى، بينما يعيش أولئك الذين يعانون من الفقر المدقع، والذين يصلون إلى ربع السكان، في الريف.

37 - يعكس مؤشر التنمية المرتبط بالنوع الاجتماعي (GDI) التفاوت بين الرجال والنساء ضمن الفئات نفسها، كما في مؤشر التنمية البشرية ويتبع هذا المؤشر بالنسبة إلى لبنان نمط مؤشر التنمية البشرية إلى حدّما، إلا أنه يشير على مستوى أدنى إلى فرص هامة لتحسين المساواة بين الجنسين. وينصب تركيز مقياس تمكين النوع الاجتماعي (GEM) على الفرص المتاحة أمام النساء مقارنة بإمكانياتهن.

وبالفعل، عندما يتم حسم القيمة بسبب عدم المساواة في توزيع الدخل، ينخفض هذا المؤشر إلى 0.570، وهذه خسارة تصل إلى 8.22 في المئة نتيجة عدم المساواة في توزيع مؤشرات الأبعاد.

2.2. المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

لقد اعترفت غالبية الحكومات بالمنطقة بالحاجة الملحة لمعالجة عدم المساواة القائمة على النوع الاجتماعي والحقوق الإنسانية للمرأة بوصفها مشاركة فعالة في التنمية البشرية المستدامة حسب الأطر والمبادئ الدولية. وتتوافق التغيرات الكبرى في القضايا والتوجهات المؤثرة على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مع السياق الدولي، حيث التزمت معظم البلدان العربية بالقواعد والأطر الدولية كما يتعرض لذلك بالتفصيل الجزء المخصص للموضوع في هذا التقرير. وقد تم تأكيد هذه القوة الدافعة سنة 2009 من خلال تقارير «بيجين +15» في المناطق المعنية («إسكوا») واللجنة الاقتصادية لإفريقيا) وأحداث الاحتفال «بسيداو +30»، فضلا عن رصد التنمية البشرية والأهداف الإنمائية للألفية على الصعيدين الوطني والإقليمي.

في الواقع، ورغم أن المرأة في المنطقة قد عملت طويلا من أجل تحقيق هدف ورغبة شراكتها الكاملة في مسار التنمية في بلدها وفي كل بلد من المنطقة، فإنها ما زالت تواجه عراقيل كبرى من جوانب عدة، من بينها الحواجز الاجتماعية السلبية والموثوث الثقافي الذي حال دون مشاركتها كعنصر فاعل في التغيير. يضاف إلى ذلك، الموارد الاقتصادية المحدودة وضعف التخطيط الاستراتيجي لصالح مشاركتها وإشراكها. ولا يمكن أن نتغاضى أيضا عن المصالح السياسية والرهانات على المستويين الوطني والإقليمي التي تقصي معظم النساء من المجال العام، بل وتوجه طاقتهن في المقام الأول إلى الأدوار التقليدية.

ومما زاد الوضع خطورة هو أن رغم مساهمتها الفعالة في «الثورة» التي مست عددا من البلدان العربية، برزت مؤشرات واضحة بأن وضع المرأة أصبح مهددا أكثر. ففي تونس التي بدأت في التحرك فاتحة باب الأمل لمجتمع أكثر عدالة وديمقراطية في نوع من استعادة للكرامة والتمتع بالحقوق الإنسانية لجميع المواطنين، لاسيما النساء والشباب منهم والذين شاركوا/كن بكل جهدهم/ن في المسار الثوري للتغيير... فإن هذا لا يعني بالضرورة أن الحقبة الجديدة في تونس ومصر والبلدان الأخرى كاليمن وليبيا وسوريا العراق والجزائر والمغرب والأردن وفلسطين ولبنان... ستكون تبشيرا لظروف أكثر ملاءمة للنساء ولتمكينهن كمواطنات كاملات الحقوق والهوية بما في ذلك اقتصاديا.

3.2. الإشكالية والفرصيات المتعلقة بالتمكين الاقتصادي للمرأة

1.3.2. الإشكالية

جاء في الفقرة 15 من منهاج عمل بيجينغ «هناك علاقة مباشرة بين فقر المرأة وغياب الفرص الاقتصادية والاستقلالية وضعف الوصول إلى الموارد الاقتصادية بما في ذلك الاقتراض وامتلاك الأرض والتمتع بالإرث وضعف الوصول للتعليم وخدمات الدعم وضعف مشاركة المرأة في عملية صنع القرار ومن الممكن أيضا أن يدفع الفقر بالمرأة أحيانا إلى حالات تكون فيها عرضة للاستغلال الجنسي».

في هذا الإطار، لا يمكن إنكار التقدم الواضح والإنجازات القابلة للقياس⁽³⁸⁾ بالنسبة إلى وضع المرأة العربية وحقوقها الإنسانية، إلا أن هذا التقدم يبقى نسبياً وغير طموح. ومع ذلك ما يمكن التأكيد منه هو أن:

← الوضع القانوني والسياسي والاجتماعي والاقتصادي للنساء في المنطقة العربية منخفض للغاية وتوجد المنطقة حسب التقارير الدولية في أدنى مرتبة في العالم في ما يتعلق بوضع المرأة والمساواة بين الجنسين،
← ليس من المتوقع أن تستطيع المنطقة تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية بحلول عام 2015 خاصة لجهة الهدف الأول الخاص بمحاربة الفقر والهدف الثالث الخاص بالمساواة، على سبيل المثال⁽³⁹⁾.

ومن هنا يمكن تحديد الإطار على النحو التالي:

← الحقيقة

المرأة بشكل عام والمرأة الأكثر ضعفا وإضعافا كما هو الحال بالنسبة إلى امرأة الريفية على وجه الخصوص، لا تستفيد من سياسات ملائمة مع ميزانية كافية إن لم تكن معدومة، ولا تستطيع الوصول إلى الخدمات مثل الصحة والتعليم والتأمينات الاجتماعية، والنقل، والعدالة... وهذا يعني عدم تمتعها لا بحقوقها الإنسانية ولا بحقوقها القانونية.

← الأسباب

- يرتبط انعدام تمكين المرأة المبني على النوع الاجتماعي منذ ولادتها وفي جميع مراحل حياتها، ولكن أيضا بسبب قضايا مرتبطة بالحكومة كما هو الحال بالنسبة إلى:
- عدم وجود سياسات ملائمة، وإن وجدت عدم تقديم الدعم المالي لتنفيذها وتحقيق نتائجها،
 - عدم تطبيق القوانين/التشريعات والقواعد والاجراءات سواء كانت وطنية أو في شكل التزامات دولية للبلد،
 - ضعف الآليات المؤسسية التي وضعت وبسبب نوعية إدارتها التي تتسم بمركزية مفرطة في اتخاذ القرار والتخطيط والميزانية، والتنفيذ والمراقبة والتقييم وحد في الصلاحيات والموارد...
 - غياب تام لنظام المساءلة.

2.3.2. فرضيات المراجعة المكتبية أو الحياة الحقيقية للمرأة؟

بناء على الإشكالية المطروحة، يصبح ما هو مطلوب لا يقتصر على سرد جميع القوانين والسياسات ذات الصلة والاستراتيجيات والبرامج و/أو الإجراءات/التدابير أو تلخيص مضمونها وأهدافها ولكن التأكد من الفرضيات المبنية على الواقع الملحوظ أو المعيش وتحديد ما يلي :

- إن توزيع العمل المبني على النوع الاجتماعي لا يحتوي فقط على توزيع الأدوار والمهام بين الرجل والمرأة في المجتمع، ومؤسساته المختلفة (الأسرة، المنظومة التعليمية والمدرسة، مكان العمل، وسائط الإعلام، الآليات الوطنية، مؤسسات الائتمان والمنظمات الحكومية وغير الحكومية...) ولكن يجد جذوره في التمييز المبني على الجنس والنوع الاجتماعي والقيمة الدونية الممنوحة لكل ما هو أنثوي/نسائي،
- يتدخل النوع الاجتماعي أيضا في بناء الموارد الداخلية الذاتية للنساء ويرسم مميزات شخصيتهن منذ الطفولة المبكرة كالحشمة والتواضع والانحناء وروح التضحية والصبر... وبناء عليه سيحد ما هو متوقع منهن ، من قدرتهن على المطالبة بحقوقهن وبالموارد والمدافعة عن مصالحهن في نطاق واسع، أو عندما يتعلق الأمر بالحقل الاقتصادي كما هو الحال وعلى سبيل المثال فقط بالنسبة إلى طلب الائتمان، أو الانخراط في منظمات / مؤسسات (تجارة الاتحاد، غرفة التجارة والتعاونية...).
- إن هيكل النوع الاجتماعي المبني على التمييز بين الرجل والمرأة مأسس في الإدارة والممارسات المتعلقة بتصميم وتنفيذ السياسات والتشريعات والمؤسسات والآليات، مما يساهم في الحد من وصول المرأة إلى الموارد (الاقتصادية - العمل، الملكية، المالية، الاجتماعية - التعليم، الصحة -، المعلومات، اتخاذ القرار، أوقات الفراغ...) والخدمات (مثل المدارس، المستشفيات، المحاكم، الخدمات الإدارية والمدنية محليا ووطنيا، النقل، التشغيل، القروض...)، وهو ما من شأنه أن يحد من قدراتها وتمكينها في الحياة الخاصة وفي الحياة العامة على حد سواء ويقوي الفجوات بين الجنسين.

وسوف تحتوي الاسئلة المبسطة، رغم أن الرد عليها غير بسيط، على ما يلي :

- ما العمل عندما يستند التشريع والقانون على مبدأ عدم التمييز والمساواة بين الجنسين ويحظر التمييز القائم على النوع الاجتماعي في نفس الوقت الذي يكون فيه التمييز مأسسا فعلا في القوانين والممارسات ويؤثر سلبا على تمتع المرأة بحقوقها الإنسانية وعلى حياتها الخاصة والعامة بل ويحد من فرصها المتاحة لها ومن إمكانياتها بما في ذلك اقتصاديا؟
- كيف يتم إدراج المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة الإنسانية وتنفيذها في النظم الاقتصادية وترجمتها إلى واقع ملموس إذا كانت الأوضاع العامة القائمة في البلد قد تؤثر على حياة المرأة وتمتعها بحقوقها وخاصة فيما يتعلق بتمكينها من الناحية الاقتصادية من منظور شامل؟

4.2. الإطار المرجعي والتحليلي للمراجعة القانونية المتعلقة بالتمكين الاقتصادي للمرأة

1.4.2. النوع الاجتماعي كمفهوم

إن النوع الاجتماعي له علاقة بكيف نفكر وكيف نشعر وما نعتقد أننا قادرين أو غير قادرين على أدائه استناداً إلى المفاهيم التي يحددها المجتمع للرجولة والأنوثة. ولا يعني الكلام عن «البناء المجتمعي للنوع الاجتماعي»، بأن المرأة والرجل يتشابهان وأنهما نسخة طبق الأصل عن الآخر، بقدر ما يعني أن الأدوار التي يحددها لهما المجتمع والمفروضة عادة عليهما في مجتمع ما بغض النظر عن قدراتهما كبشر وأنها تحدد الفرص المتاحة لكل واحد/ة منهما وكيانهما في كثير من الأحيان. إن النوع الاجتماعي بناء ثقافي محدد، ولكنه يعكس أيضاً الوضعيات والفرص الاقتصادية والاجتماعية المرتبطة كون المرأة امرأة والرجل رجلاً في وضع اجتماعي معين وفي نقطة معينة من الزمن.

إن توزيع العمل على أساس النوع الاجتماعي بعيداً عن تقاسم بسيط للمسؤوليات والخط من قيمة المرأة ووضعها في المجتمع يحول دون تحول الاختلافات بين المرأة والرجل أي اختلافات النوع الاجتماعي إلى فوارق وعدم مساواة مبنية على النوع الاجتماعي بطريقة تحدد توزيع الموارد والسلطة.

2.4.2. النوع الاجتماعي كإطار تحليلي وكأداة وأدوات

تشير معظم البلدان، كما هو الحال بالنسبة إلى جميع مواضيع الاهتمام المطروحة، بشكل منتظم إلى مبدأ المساواة في الدساتير والقوانين. وقد اعتمدت بعض الدول مواقف وسياسات محددة لتعزيز وصول المرأة إلى الفرص السياسية والاجتماعية والاقتصادية. ولئن تحقق الكثير في مجال تمكين المرأة وسجلت إنجازات في تحسين وضعها ومستوى حياة الأسرة والمجتمع، إلا أن التحديات لا تزال موجودة وتكمن في الوصول إلى الموارد واستخدامها والسيطرة عليها وبآليات تكون أكثر إنصافاً سواء تعلق الأمر بالتعليم/المعلومات والموارد الاقتصادية والمالية إلى الوقت واتخاذ القرار نظراً لترابطها. وبذلت منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا والبلدان المعنية ولا تزال جهوداً في تنفيذ السياسات والبرامج التي تركز على الحكم الرشيد وإدماج النوع الاجتماعي وتحسين نظم الضمان الاجتماعي واللامركزية وخلق شراكات بين المجتمع المدني ومؤسسات القطاع الخاص اعترافاً باحتياجات ومصالح المرأة العملية والاستراتيجية. وسجلت العديد من المبادرات لتلبية حاجيات المرأة وتمكينها من هذا المنطلق.

لكن على الرغم من الاعتراف التشريعي والقانوني لحقوق المرأة، فإن المواقف والممارسات التقليدية لا تزال تعوق المرأة والتميز لا يزال قائماً في حياتها الخاصة والعامة: تعدد الزوجات وطاعة الزوج وعدم اتخاذ القرارات الذاتية أو المتعلقة بالأطفال والقوانين العائلية العشوائية التي تتعارض مع الاتفاقيات الدولية من الحد الأدنى لسن زواج البنات إلى التمتع بالإرث (الشرعي والقانوني)... وهي بعض من الممارسات الاجتماعية والثقافية والقانونية التي تحول دون تحقيق حقوق المرأة داخل الأسرة وحقوقها المدنية والمنصوص عليها رسمياً.

وفي الوقت الذي تمنح الشريعة والتشريعات المرأة الحق في الملكية والتصرف في ممتلكاتها بشكل مستقل، غالباً ما تواجهها عراقيل أمام ممارسة حقوقها والتمتع بها بسبب حواجز قانونية وثقافية ومجتمعية مختلفة. فعلى سبيل المثال، قد تتلقى المرأة ضغوطات من قبل الأقارب الذكور عندما تراث ممتلكات للتخلي عن نصيبها من الإرث بحجة الحفاظ على ثروة العائلة، وذلك بسبب البناء المجتمعي للنوع الاجتماعي وتوزيع الأدوار والسلطة والمجتمع والمجموعة والأفراد بما في ذلك النساء أنفسهن. فإرث العائلة لا يجب أن يخرج منها أعضائها الذكور. ووفقاً للثقافة العامة، فالفتيات يأتين للحياة لبناء وإثراء العائلات الأخرى بفضل وظيفتهن الإنجابية⁽⁴⁰⁾ (إنجاب الأطفال وخاصة الذكور)، ولكن أيضاً على الصعيد الاقتصادي⁽⁴¹⁾ (دورهن الإنجابي)، من حيث التكاثر والإنتاج.

أما عن المساواة فهي تعني المساواة في توزيع الأدوار والمهام بين الرجال والنساء في المجتمع فضلاً عن المساواة في التمتع بالفوائد من منتجات التنمية والمساواة في التمتع بالحقوق والقيمة الإنسانية ويكون التمييز القائم على النوع الاجتماعي مشرعاً بصفة مباشرة عبر القوانين والسياسات والبرامج والممارسات. وسوف تحدد المراجعة المكتبية مواقع التمييز المبررة بالبناء المجتمعي للنوع الاجتماعي وتوزيع العمل والموارد بين الجنسين ومدى تأثيرها على تمكين المرأة. عامة والتمكين الاقتصادي بصفة خاصة وبالذات المستضعفة كالمرأة في الريف. وفي سياق هذه المراجعة المكتبية، فإن تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة الذي اعتمده الشركاء الأساسيون للمشروع سيكون المرجع الأساسي والإطار العملي وهو «قدرة المرأة للوصول إلى الموارد والسيطرة عليها لاتخاذ خيارات وقرارات مبنية على المعرفة مدروسة لدفع التغييرات على المستوى الشخصي والأسري والمجتمعي والوطني».

3. المنهجية والأدوات

سمح إعداد الوثيقة المرجعية ومواصفات المراجعة المكتبية ببناء إجماع في ما بين الشركاء حول المنهجية، بما في ذلك الأهداف والنتائج المتوقعة وخطة العمل بمراحلها المختلفة وكذلك الأدوات البحثية والتحليلية. وتم تطوير وإثراء هذه الأدوات بعد استكمال تكوين فرق الباحثين والباحثات في كل بلد الشركاء الأساسيين للمشروع.

1.3. الأهداف والنتائج المتوقعة

1.1.3. الهدف العام

في إطار تنفيذ أنشطة البرنامج والأطر المرجعية والترتيبية التي تم تحديدها والاتفاق عليها، قام الباحثون/ات الوطنيون بالتنسيق مع الخبرة الإقليمية وتحت إشرافها الفني، بإجراء تقييم سريع بالمشاركة لتحديد مواقف الجهات المتدخلة الأساسية بما في ذلك النساء، والمراجعة المكتبية من أجل:

- تحليل السياق القانوني والتشريعات الوطنية والالتزامات الدولية، وكذلك الأنظمة بما في ذلك السياسات الوطنية/الاستراتيجية والإجراءات المالية والمؤسسية والآليات التي تؤثر على التمكين الاقتصادي للمرأة في الأردن ولبنان وفلسطين وتونس وذلك

بهدف دعم الديناميكيات الحالية المتعلقة بتقوية قدرات الفاعلين السياسيين والميدانيين من أجل تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة.

2.1.3. النتائج المتوقعة

هدفت المبادئ التوجيهية المقدمة إلى تسليط الضوء على أنواع محددة من المعلومات التي يشترط أن تكون مفيدة للغاية، والأكثر أهمية من أجل تحقيق النتيجة المتوقعة لهذه العملية من خلال:

- تحديد الوضع الراهن وتحليله (التقرير والموجز باللغتين)
- رسم خرائط للجهات المتدخلة المعنية والمؤسسات على المستوى الوطني، الإقليمي والدولي،
- عقد اجتماع وطني للمصادقة على النتائج التي توصلت إليها الدراسة وللاتفاق على الأولويات والتدخلات الاستراتيجية وطنياً،
- عقد اجتماع إقليمي للمصادقة على النتائج الخاصة بكل بلد والمشاركة، للاتفاق على الأولويات والتدخلات الاستراتيجية إقليمياً، في سياق الحملات التي سيتم تنظيمها في السنة الأخيرة من المشروع.

2.3. نطاق العمل وتوجيهات المراجعة المكتبية

1.2.3. إطار البحث

لا تشمل التدخلات في المنطقة في تحليل للسياسات الاقتصادية والاجتماعية ولا البرامج والتشريعات أو الآليات المؤسسية من منظور النوع الاجتماعي من جهة، ولا تتضمن أية إشارة إلى عملية الحكامة، وخصوصاً فيما يتعلق أثرها على المرأة وبالذات على حصولها في الموارد والسيطرة عليها وتمتعها بحقوقها القانونية والإنسانية، من جهة أخرى.

ويبرز مما سلف ضرورة العمل على استكشاف سبل جديدة لتوسيع نطاق الفرص المتاحة لتمكين المرأة اقتصادياً والمشاركة في نفس الوقت في محاربة فقر المرأة، مما سيؤثر إيجاباً على ظاهرة الفقر ككل. لذلك، لا بد أن تحتوي المراجعة المكتبية والتقييم وما ينجم عن ذلك من تحليل على تحديد للوضع وتشخيصه وانتقاء أولويات للأسباب العديدة ومتعددة المستويات وتأثيراتها المختلفة من أجل اقتراح التدخلات المناسبة، والتعديلات والإصلاحات من خلال بناء حوار سياسي والدعوة للتغيير مبنين على القرائن والبراهين.

2.2.3. التوجيهات

استناداً إلى التحليل الموضح أعلاه والعناصر التي تم تحديدها وأخذاً بعين الاعتبار المعطيات الحالية والمعلومات المتعلقة بهذه القضايا، غطت المراجعة المكتبية المجالات الرئيسية التي ستتم مناقشتها وإثرائها والتحقق من صحتها مع الشركاء الأساسيين والمكتب الإقليمي للمشروع بعمان، من

قبل الباحثين/ات الوطنيين، بالتنسيق مع الخبرة الإقليمية طوال إجراء العمل. وكذلك في مرحلته الأخيرة على المستوى الوطني والإقليمي في ندوة المصادقة على النتائج وتحديد الأولويات التي دعت أيضاً إلى مشاركة وتدخل شركاء وحلفاء آخرين. وتمحور العمل حول:

← جرد تحليلي للأطر القانونية والتشريعية للبلاد والسياسات والبرامج والآليات المؤسسية والتنظيمية والمالية، فضلاً عن تقييم الإمكانيات والنقائص في معالجة قضايا حقوق الإنسان للمرأة والمساواة بين الجنسين في منهجية شاملة ورؤية موسعة للتمكين الاقتصادي للمرأة.

← توفير المعلومات⁽⁴²⁾ الخاصة بالتشريعات والقوانين. بمرجع إلى الالتزامات الدولية والسياسات والاستراتيجيات والآليات المختلفة المتعلقة بتعزيز الدور الاقتصادي للمرأة وحقوقها الإنسانية في المجتمع والتنمية والتي سوف تستخدم لتقييم التقدم المحرز من نقطة الانطلاق هذه، من جهة،

← ومن جهة أخرى، وبناء على المنهاج التشاركي، تشخيص القضايا الرئيسية وانتقاء الأولويات وتحديد التدخلات الاستراتيجية من أجل معالجتها في إطار المدة الزمنية المتبقية للمشروع (2014-2012) وما بعده.

وبالتوازي، سوف يرفق هذا التقرير:

← خريطة/ تخريط⁽⁴³⁾ الجهات المعنية والمؤسسات (الجهات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاصة، منظمات وغرف التجارة، التعاونيات، المؤسسات المالية والمصرفية...) ووسائل الإعلام المختصة، فضلاً عن الجهات المانحة الدولية العاملة في كل بلد معني بالدراسة... علاوة على المهتمين و/أو المعنيين بالموضوع والنتائج المتوقعة مع السهر على توفير بيانات دقيقة على قدر الإمكان.

← سوف يساعد هذا التخريط على تحديد الشركاء المحتملين لبناء التحالفات والشبكات، وكذلك تحديد خريطة السلطة لدعم الحوار السياسي والدعوة من أجل التغيير.

وتهدف المبادئ التوجيهية الواردة أدناه إلى تسليط الضوء على منهجية وأنواع محددة من المعلومات التي من شأنها أن تكون أكثر إفادة. كما ستكون ستساعد بصفة كبيرة على تحديد القضايا الرئيسية والعقبات والفرص والأولويات التي ينبغي التعامل معها والمتعلقة بما يلي:

← الاختلافات بين وضع المرأة والرجل والفرص والأدوار والقيود عبر تحليل أدق حساس للنوع الاجتماعي لوصول المرأة إلى الموارد⁽⁴⁴⁾ والسيطرة عليها والفجوات بين الجنسين.

← تقييم وتحليل التشريعات والسياسات والآليات المؤسسية والمالية، بما في ذلك آليات تطبيق القانون والمساءلة إن وجدت. وستشمل أيضاً البعض مما يسمى بالتدابير المؤسسية الإيجابية (مثل الإعفاء من العمل الليلي وعمل نصف الوقت والإعفاء من الضرائب والتغطية الاجتماعية عن طريق الزوج...) للتأكد من أنها ليست سلبية من منظور النوع الاجتماعي وتعزز القواعد التقليدية للنوع الاجتماعي وتوزيع العمل بين الجنسين (العمل انطلاقاً من المنزل والعمل المنزلي المعترف به رسمياً فقط للنساء مما يعني تحديد فضاءات المرأة لحصرها في بيتها لرعاية أطفالها...).

← بالإضافة إلى القطاع المهيكّل/الرسمي (الحصول على فرص العمل في جميع مكوناته ومستوياته). فقد حاولت الدراسة أيضا استهداف النساء العاملات لحسابهن الخاص، لا سيما في القطاعات غير المهيكّلة أو ما يسمى بالقطاع غير الرسمي لتحديد، قدر الإمكان، العراقيل الرئيسية التي تواجه المرأة وكذلك الفرص المتاحة من أجل ضمان تمكين صحيح وشامل اقتصاديا وفي المجالات الأخرى ذات الصلة. وهذا ما تم أيضا عبر توضيح الروابط مع الحقوق القانونية والإنسانية في المجال الخاص والمجال العام مع التركيز على المجال والحقوق الاقتصادية. ويمكن تبسيط نتائج هذه المرحلة على النحو التالي:

1. تشخيص الحالة وتحليلها: المراجعة المكتبية وتقييم سريع لأصحاب المصلحة الرئيسيين،
2. تخطيط آليات وأصحاب المصالح الاقتصادية الرئيسية والمؤسسات.
3. تحديد القضايا والتدخلات ذات الأولوية.

3.3. نطاق عمل التقييم السريع بالمشاركة

1.3.3. الهدف

أدت المراجعة المكتبية التي إلى دراسة وتحليل التشريعات والسياسات والآليات الوطنية المؤثرة على التمكين الاقتصادي للمرأة من أجل تحديد عناصر البيئة الملائمة لتنمية اقتصادية مستدامة ودعم فرص التمكين الاقتصادي للمرأة في الأردن وفي لبنان وفي فلسطين وفي تونس وبالمقارنة بالمعلومات المتوفرة في المنطقة. في ضوء هذا، رُسم إطار دقيق بالتعاون مع فرق البلدان المعنية لإجراء بحث سريع بالمشاركة كقيمة إضافية لتعزيز النتائج والاتجاهات بصفة ملموسة وعملية. وهناك هدف عام واحد ولكنه يستهدف فئتين (راجع البند الخاص بالعينة أدناه)

1. تقييم معارف ومواقف المرأة فيما يتعلق بالسياسات والقوانين والآليات التي تهدف التمكين الاقتصادي للمرأة وتصوراتها و/أو تجربتها حول مدى أثرها عليها (استفادة/عدم استفادة، إيجابي/سلبي)،
2. تقييم معارف ومواقف أصحاب المصلحة والشركاء الأساسيين حول التمكين الاقتصادي للمرأة من أجل تحديد اهتماماتهم وممارساتهم وقياس مدى تصورهم حول أثرها على تمكين المرأة الاقتصادي وطنيا ومحليا.

2.3.3. الأهداف الخاصة

وُحددت الأهداف الخاصة بصفة أدق حول ما هو متوقع تحقيقه عبر هذا التمكين من فئات مستهدفة ونتائج متنوعة يمكن تحديدها على النحو التالي:

1. تقييم مدى معرفة النساء ومُعاشهن⁽⁴⁵⁾ للواقع القانوني والتشريعي ووضع وتنفيذ السياسات والآليات ذات العلاقة بتمكينهن الاقتصادي الحقيقي و/أو المحتمل بمعناه الشامل مثل الحصول على الموارد والتحكم فيها وتمتعهن بحقوقهن الإنسانية،

45 - معنى المعاش: إدراك، تصور أو تجارب النساء أنفسهن حول هذا الموضوع

2. تقييم المعرفة بالتشريعات والقوانين والسياسات والآليات التي تهدف بصفة مباشرة أو غير مباشرة التمكين الاقتصادي للمرأة من وجهة نظر أصحاب المصلحة/الجهات المتدخلة⁽⁴⁶⁾، بما في ذلك المنظمات غير الحكومية المتخصصة في هذا المجال، على مستوى مؤسساتهم أو في البلد بصفة عامة،
3. تحديد أثر الأوضاع العامة (السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية...)، بما في ذلك تلك المرتبطة بعدم الاستقرار السياسي على حياة المرأة وتمتعها بحقوقها، خاصة فيما يتعلق بتمكينها من الناحية الاقتصادية (فلسطين، تونس وحتى لبنان بالنسبة إلى بعض المناطق).
4. تقييم/إدراك أبرز الجهود المبذولة من قبل الدولة لتمكين المرأة اقتصادياً من وجهة نظر النساء من جهة، وأصحاب المصلحة من جهة أخرى.
5. تحديد العقبات والفرص المتاحة في ما يخص محتوى وتنفيذ التشريعات والسياسات، الآليات المؤسسية (الحكومية/ وغير الحكومية/ والدولية) التمويل/المخصصات الميزانية، من وجهة نظر النساء من جهة، وأصحاب المصلحة من جهة أخرى،
6. تحديد الأولويات للإصلاحات، التدابير والتدخلات «السياسياتية» والمؤسسية والقانونية من أجل تمكين المرأة اقتصادياً ومعالجة قضايا عدم المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة الإنسانية.

3.3.3. النتيجة المتوقعة والمحقة

سمحت استنتاجات التقييم السريع الداعم للبحث والتحليل الوثائقي بالتوصل إلى مستوى معرفة ومواقف الجهات المتدخلة من ذوي حقوق (النساء المستفيدات وغير المستفيدات، الشباب من الجنسين والرجال...) وذوي الواجبات (من مقدمي خدمات ومتخذي قرار ومسؤولين عن البرامج من الجنسين) في ما يخص عدم التمييز والمساواة والحقوق الإنسانية والقانونية والحصول على الموارد والتحكم فيها وتمكين المرأة الاقتصادي... وكذلك وضع السياسات والقوانين والآليات... وسمح تحليل النتائج أيضاً بقياس الفجوات في هذا المجال أو مدى تماشي الأجوبة أو البعض منها مع المبادئ المذكورة، بما في ذلك عند اقتراح/اختيار القضايا ذات الأولوية وحلول من أجل التدخلات الاستراتيجية مع تحديد الجهات المتدخلة/أصحاب المصلحة/الشركاء الرئيسيين المسؤولة ومن ضمنها المرأة التي يجب أن تطالب بحقوقها.

4.3.3. الدليل والأدوات الفنية للبحث

1.4.3.3. محاور البحث السريع بالمشاركة

تم اقتراح استعمال الأهداف الخاصة كمصفوفات الهيكل أو الجزء الذي سيخصص إلى تحليل النتائج ووضع الاستنتاجات النهائية والتوصيات⁽⁴⁷⁾. وبناء عليه وعلى المنهجية التي حددها مركز كوثر والاقتراحات المقدمة من كل الخبرات، تم تطوير إطار تقييم وتحليل والاستناد إليه لبناء أسئلة

الاستبيان والمجموعات المركزة واستعماله كمرجعية في تحديد مصفوفات التحليل. وتحتوي محاوره العامة على التالية:

1. التمكين الاقتصادي: تعريف، مفهوم، مقومات،
2. التمكين الاقتصادي: الإنجازات، المعوقات والفرص المتاحة،
3. أشكال التمييز، المساواة وحقوق المرأة الانسانية،
4. الحصول على الموارد والتحكم فيها،
5. اقتراحات وتوصيات.

ولقد استعمل دليل البحث الموحد للمجموعات المركزة والمقابلات وجها لوجه للتأكد من توحيد المفاهيم والأجوبة مع السهر على تكييفه مع كل فئة ومع كل وسيلة وفي كل بلد.

5.3.3. وسائل البحث الميداني وخصائص العينة الكمية والنوعية

1.5.3.3 وسائل البحث

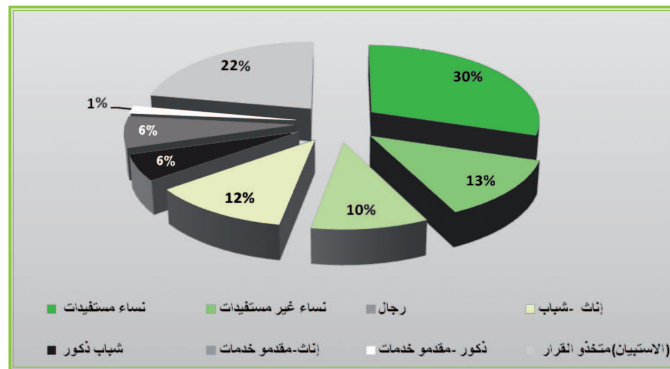
استندت المنهجية المتبعة لإعداد هذا البحث السريع بالمشاركة إلى وسيلتين أساسيتين:

- ← الاستطلاع الميداني الذي استخدمت فيه مجموعات النقاش المركزة⁽⁴⁸⁾،
- ← استعمال المقابلة وجها لوجه.

2.5.3.3 البحث الميداني ومكونات العينة

تم إجراء 55 مقابلة وعقد ما يقارب عن 25 مجموعة مركزة مكونة من 195 مشارك ومشاركة مفصلة كالآتي:

العينة بمكوناتها



المجموعة الأولى: المجموعات المركزة

← الخصائص

تم تحديد خصائص المجموعات المركزة النقاشية على النحو التالي :

- النساء في مواقف وأوضاع مختلفة (صاحبات أعمال أو مشاريع صغيرة، أنشطة بسيطة مولدة للدخل، موظفات أو عاطلات عن العمل،
- النساء من اللواتي استفدن أو لم يستفدن من البرامج والسياسات والآليات (إقراض، تجمعات/تعاونيات، تدريب/تأهيل...)،
- النساء من المناطق الحضرية أو الريفية،
- واحتراما لبُعد النوع الاجتماعي ووضع تصورات مستقبلية، نظمت مجموعات تتكون من الشباب واحدة ضمت الجنسين والثانية خصصت للرجال.

← المتغيرات

تم انتقاء المشاركين والمشاركات بناء على عدد من المتغيرات يمكن تصنيفها كالتالي: العمر، الحالة الاجتماعية، المهنة، المنطقة الجغرافية، المستوى الاقتصادي-الاجتماعي، المستوى التعليمي ونوع الخدمات المقدمة للنساء.

وقد تم تنفيذ مجموعات النقاش مع خمس فئات هي : فئة نساء مستفيدات من برامج التمكين الاقتصادي (تدريب مهني أو قروض...)، فئة ونساء غير مستفيدات من برامج تمكين اقتصادي، فئة مقدمي/ات الخدمات من العاملين على هذا الموضوع (ماعد الأردن وتونس)، فئة الشباب (فتيان وفتيات) ومن ضمنهم مستفيدين من تدريب مهني في الفئة العمرية 18-25 سنة وفئة الرجال.

المجموعة الثانية: المقابلة وجهًا لوجه

استهدف الاستبيان أساساً أصحاب المصلحة/الجهات المتدخلة من القطاع العام (الحكومي) والقطاع الخاص ومن المجتمع المدني من ضمن الجمعيات المتخصصة في التدخل الاقتصادي أو الحقوقيات. ومنذ البداية، تم وضع قائمة للمؤسسات من طرف كل فريق حسب سياق كل بلد، مع السهر على التأكد من استهداف بعض المؤسسات التي هي نفسها مهما كان السياق (راجع المرفق 2: القوائم التي أرسلت في إطار توحيد الوسائل).

أجريت 55 مقابلة⁽⁴⁹⁾ وتتضمن التقارير الوطنية لنتائج التقييم السريع تفاصيل حول خصائص العينة التي تم إجراء المقابلات معها، إلا أنه يمكن إعطاء بعض الأمثلة عن أصحاب المصلحة الذين تمت مقابلتهم والقطاعات المعنية:

49 - 10 في كل بلد موزعة بين مسؤولي/ات القطاع الحكومي والقطاع غير الحكومي

- عدد من الوزارات: وزارة الشؤون الاجتماعية (لبنان، الأردن)، وزارة العمل، وزارة الزراعة (لبنان، الأردن، فلسطين)، وزارة التخطيط والتعاون الدولي (الأردن) ومجلس الإنماء والإعمار (لبنان)، وزارة الزراعة، وزارة الاقتصاد الوطني (فلسطين)،
- المؤسسات المسؤولة عن قضايا تمكين المرأة مثل وزارة شؤون المرأة (فلسطين) وواللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة والهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، وزارة شؤون المرأة والأسرة والطفولة والمسنين ومركز البحوث والدراسات والتوثيق والإعلام حول المرأة، وزارة التشغيل والتكوين المهني، وزارة الفلاحة والبيئة، مكتب الإحاطة بالمرأة الريفية وعدد من المندوبيات الجهوية بالولايات (تونس).
- عدد من الآليات التي تعني بتمكين المرأة الاقتصادية: غرفة الصناعة والتجارة، المؤسسة الوطنية للاستخدام، إدارة الاحصاء المركزي (لبنان)، صندوق التنمية والتشغيل (الأردن)، اللجنة الوطنية لتشغيل النساء وصندوق النفقة (فلسطين)، الوكالة التونسية للتكوين المهني.
- عدد من المنظمات غير الحكومية: المجموعة ومؤسسة مخزومي (لبنان)، الجمعية الفلسطينية لصاحبات الاعمال-اصالة، الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، اتحاد الغرف التجارية، اتحاد جمعيات التعاونية للتوفير والتسليف ومركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي (فلسطين)، معهد الملكة زين الشرف التنموي، الاتحاد النسائي الأردني العام، جمعية الأسر التنموية الخيرية، وصندوق الإقراض الزراعي، والشركة الأردنية لتمويل المشاريع الصغيرة «تمويلكم» (الأردن)، جمعية دعم التنمية الذاتية، الجمعية التونسية للتنمية الذاتية والتضامن، الاتحاد التونسي للتضامن الاجتماعي.

3.5.3.3. مجرى وظروف البحث السريع بالمشاركة

← صعوبات تنفيذ العمل الميداني

إضافة إلى ضيق الوقت المتاح لإجراء التقييم السريع بالمشاركة والمراجعة المكتبية وتحقيق النتائج المتوقعة منهما، تبين مستوى الطموح والجهود الضرورية أكبر مما كان متوقعا، وتحديدًا أمام الصعوبات التي واجهها الباحثون/ات في كل بلد معني بالدراسة. ومن بينها، يمكن ذكر:

الإجراءات الإدارية المعقدة والطويلة التي تعتمد عليها المؤسسات المعنية بالتمكين الاقتصادي وغيرها قبل الرد على طلب المقابلة وتحديد الموعد، مما شكل عائقاً أمام تنفيذ المقابلات (معدل 3 أسابيع للحصول على الموافقة لإجراء المقابلة الواحدة في بعض الوزارات) أو عدم الرد رغم المحاولات العديدة،

الروتين الإداري المعتمد في الوزارات والإدارات الحكومية، مما أثر سلباً على تنفيذ مجموعات النقاش على الرغم من الاتصال بأكثر من مؤسسة لهذا الغرض. ولابد من الإشارة أيضاً إلى أنه تعذر إجراء مجموعة النقاش مع فئة الرجال من الأقرباء أو المستفيدات من برامج تمكين اقتصادي، مما استدعى استبدالها بمجموعة من الرجال دون هذا المعيار. وأثر ما سبق سلباً على احترام المواعيد وعلى التنسيق على المستوى الإقليمي نظراً للتفاوت بين البلدان بسبب تأخر البعض منها في الإنجاز.

← العوامل المساعدة

- العمل بروح الفريق والتنسيق الضيق في تحضير الأدوات وتنظيم العمل،
- استعداد الباحثين والباحثات رغم الصعوبات التي واجهوها في الميدان،
- جهود المنظمات الشريكة الأربعة لتسهيل العملية،
- التعاون من قبل «مركز العربية للتدريب والبحوث» - كوثر - وتزويد الفريق بالمستندات اللازمة بتحضير الرسائل والاتصال والتواصل مع المؤسسات المعنية،
- الاجتماع التنسيق والتشاور الذي عُقد في عمان والذي نتج عنه خطة أدت إلى توجيه العمل وتقوية أدوات البحث الميداني وإعادة الرزمة، زيادة على الفرصة الثمينة التي جمعت بين فرق الباحثين...

← النتائج وكيفية استغلالها

لم يتم الاقتصار في التقرير الاقليمي على نتائج المراجعة المكتبية للتشريعات والسياسات والآليات المتعلقة بالحقوق الاقتصادية للمرأة ومدى أثرها على تمكينها في هذا المجال، بل إنه تم الاعتماد كذلك على التقييم السريع بالمشاركة. وقد مثل هذا الأخير فرصة لتقييم معارف ومواقف المرأة والفئات الأخرى من مؤسسات حكومية ومنظمات غير حكومية المعنية بالموضوع في ما يتعلق بالسياسات والقوانين والآليات التي تهدف التمكين الاقتصادي للمرأة وتصوراتها و/أو تجربتها حول مدى تأثيرها (استفادة/عدم استفادة، إيجابي/سلبي). كما حول الوقوف على معارف ومواقف أصحاب المصلحة من مهنيين وواضعي سياسات وقوانين وبرامج والشركاء الأساسيين حول التمكين الاقتصادي للمرأة من أجل تحديد اهتماماتهم وممارساتهم وقياس مدى تصورهم لأثرها على تمكين المرأة الاقتصادي وطنيا ومحليا.

وقد تم في هذا الصدد، إعداد منهجية موحدة للبلدان الأربعة لإنجاز هذا التقييم (محاور التقييم، دليل المقابلة...)، إلا أنه، ونظرا لخصوصية كل بلد وكذلك لاختلاف الأوضاع من منطقة إلى أخرى، فإن الخبراء تعاملوا بنوع من المرونة مع المنهجية المقترحة خصوصا التقرير التونسي والفلسطيني. وقد يعود ذلك بالأساس إلى خصوصية الوضع في هذا البلد. فتونس في مرحلة انتقال ديمقراطي وهو ما حدا بالباحث إلى وضع هذا البحث في إطار المخاض الذي يعيشه المجتمع التونسي في مرحلة ما بعد الثورة، كما كان الحال بالنسبة إلى وضع فلسطين التي تعيش الاحتلال وما ينتج عن ذلك من معيقات.

وقد سعينا رغم هذا التبيان في تطبيق المنهجية، إلى البحث عن تقارب في الاتجاهات العامة للتقارير الأربعة والخروج بتصوير توافقي لخصوصيات البلدان الأربعة، سوف تدمج نتائجه في الجزء الخاص بكل موضوع.

التشريعات والسياسات
والآليات الوطنية المؤثرة
على التمكين الاقتصادي للمرأة
الأردن ولبنان وفلسطين وتونس

الجزء الأول

السياق العام لحقوق المرأة الإنسانية
والمساواة بين الجنسين

الجزء الأول : السياق العام لحقوق المرأة الإنسانية والمساواة بين الجنسين

أ. السياق العام لحقوق المرأة الإنسانية في الإطار التنموي

1. النوع الاجتماعي وحقوق المرأة الإنسانية والانجازات التنموية

يكمن السياق العام لحقوق الإنسان للمرأة في الإطار التنموي الذي تتمتع بموجبه بالحماية القانونية من خلال القواعد القانونية بداية من الدستور، القانون الأساسي للبلد. كما أن للسياسات والبرامج والاستراتيجيات التي اتخذتها الدولة الدور البارز في تمكين المرأة لتحقيق المساواة بين الجنسين. ويتم ذلك من خلال الآليات والمؤسسات الوطنية والجهود المبذولة من الدولة على الصعيد الدولي، بالمصادقة والانضمام إلى الاتفاقيات والمعاهدات والمؤتمرات الدولية، لغايات تحقيق حقوق الإنسان بصفة عامة، وحقوق الإنسان للمرأة بشكل خاص. ويتطلب أي تدخل من أجل تحقيق أهداف التنمية والحقوق الإنسانية والقانونية للمواطنين والمواطنات، معطيات دقيقة كمية حول الفجوة الموجودة بصفة عامة، وبين الرجال والنساء بصفة خاصة، مما يؤثر إلى ممارسات تمييزية وجيوب الانتهاكات.

وملاحظة الفجوات تقاس في التنمية مهما كان مجالها أو نوعها لوجود فئات من المواطنين والمواطنات غير متمتعين بحقوقهم الإنسانية. كما أن التفاوت بين الرجال والنساء هي حقيقة لا يمكن تجاهها أو إنكارها. وتنوع عبر دورة الحياة لتتخذ أشكالاً عديدة وإن تختلف كما وحدة ونوعاً من بلد إلى آخر، ومن مجتمع إلى آخر ومن بيئة وفتنة إلى أخرى داخل القطر الواحد. ولئن يسجل هذا التفاوت في جميع أنحاء العالم، إلا أن المعاناة في حدتها تختلف باختلاف البلدان والطبقات والفئات الاجتماعية وكذلك الأطر القانونية.

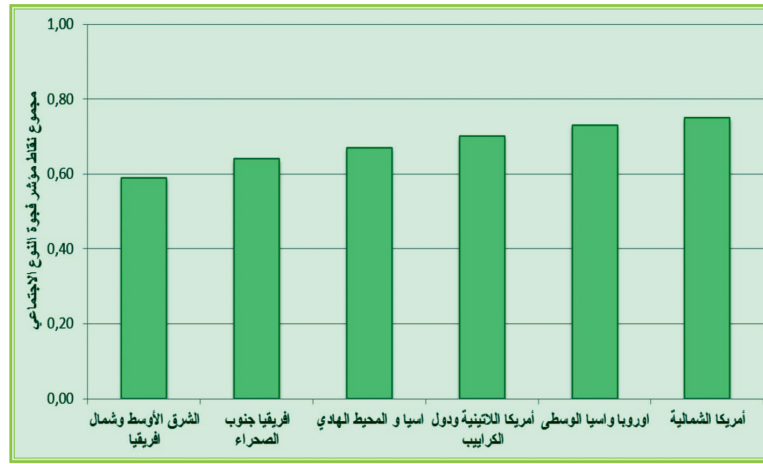
1.1. بعض المؤشرات والاتجاهات العامة في المنطقة ككل

1.1.1. مؤشرات النوع الاجتماعي: فجوات وإنجازات

في إطار التزاماتها الدولية، قامت بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بتقييم دورها ومساهمتها فيما يخص معالجة وضع المرأة وقضايا النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان والحقوق القانونية والعنف القائم على النوع الاجتماعي في السلم وفي حالات النزاع وما بعده، والصحة والصحة الإنجابية والتعليم والتكنولوجيا والتشغيل والحد من الفقر والأمن الاقتصادي والمشاركة السياسية للمرأة... ومما لاشك فيه برز تقدم وتم القضاء على العديد من أشكال التمييز والعنف ضد المرأة حيث تم الاعتراف بأهمية أجندة مساواة وعدالة النوع الاجتماعي وتمكين المرأة⁽⁵⁰⁾. الأمر الذي اعتبر حتى من طرف المؤسسات الدولية المعنية بالمتابعة في هذا المجال كلجنة سيداو، خطوة هامة نحو الحد من الفوارق والتمييز القائم على النوع الاجتماعي وتفعيل حقوق الإنسان للمرأة عبر دورة الحياة.

ومع ذلك، هناك اعتراف أيضا من طرف كل الجهات أنه لا بد من بذل المزيد من الجهود إذ لا يزال التمييز القائم على الجنس والنوع الاجتماعي مستمرا في كل من الحياة الخاصة والعامة وأن التفاوت القائم على النوع الاجتماعي في الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والاستحقاقات لا تزال واسعة في المنطقة التي تجد نفسها الأخيرة في الترتيب العالمي في ما يتعلق بهذه القضايا كما يبرزه الرسم البياني الموالي

الأداء الإقليمي للمؤشر العالمي لفجوة النوع الاجتماعي 2011⁽⁵¹⁾



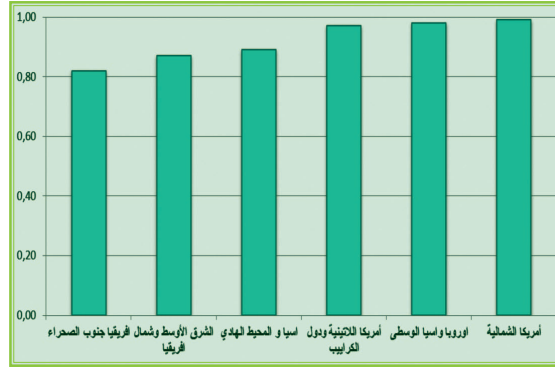
ويبرز تقرير فجوات النوع الاجتماعي 2011⁽⁵²⁾ والذي ينشره سنويا منذ 2006، المنتدى الاقتصادي العالمي، مع فجوة بين الجنسين 59% مغلقة، أن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تحتل المركز الأخير في متوسط درجة إجمالية بالمقارنة مع المناطق الخمس الأخرى. كما أن المنطقة تجد نفسها في مرتبة متأخرة وبعيدة عن المناطق الأخرى في ما يخص المؤشرات الفرعية التي تقيس المشاركة والفرص الاقتصادية والتمكين السياسي.

وفيما يخص التحصيل العلمي⁽⁵³⁾، توجد المنطقة في الموقف الخامس/5 (قبل إفريقيا جنوب الصحراء)، وفي الموقف الرابع/4 في ما يخص الصحة والبقاء على قيد الحياة (قبل إفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، وآسيا والمحيط الهادي، على حد سواء). وقد استثمرت الاقتصادات المتواجدة في أعلى الرتب في المنطقة الكثير من الموارد من أجل رفع المستويات التعليمية للمرأة، كما هو الحال بالنسبة إلى قطر والكويت ودولة الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية وحذت حذوها اقتصادات أخرى كتونس والجزائر ولبنان والأردن، والتي تتجلى فيها معدلات الالتحاق بالتعليم العالي أعلى عند النساء من معدلات الرجال. ومع ذلك، لهذه الدول درجات متفاوتة من النجاح فيما يخص إدماج المرأة في الاقتصاد من أجل جني ثمار هذا الاستثمار.

51 - المصدر: المؤشر العالمي لفجوة النوع الاجتماعي، 2011
52 - The Global Gender Gap report, 2011, Word Economic Forum.

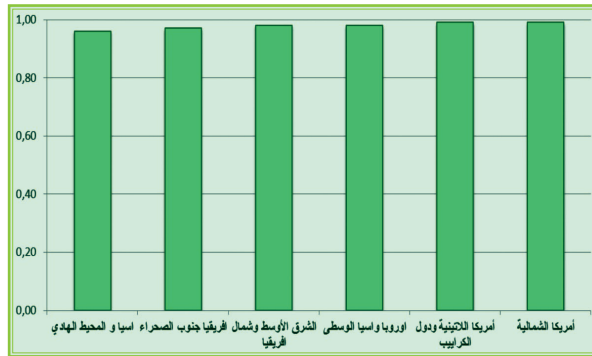
53 - نفس المصدر

(54) الأداء الإقليمي للمؤشر الفرعي للتحصيل العلمي



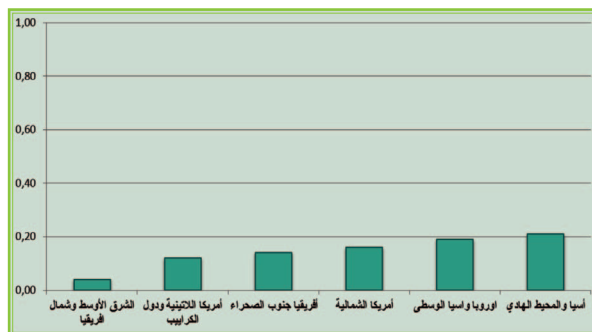
ولازالت دولة الإمارات العربية المتحدة (103) متصدرة ترتيب الدول العربية ويثبت نسبيا في الأداء لدرجة الخاصة بها من عام 2010. ويتبع في التصنيف العالمي الكويت (105)، تونس (108) والبحرين (110)، التي تدعمها أعلى من متوسط الأداء المتعلق بتحقيق التعليم والصحة والبقاء على قيد الحياة.

(55) الأداء الإقليمي للمؤشر الفرعي للصحة وفرص الحياة



ويحتل الكويت ثاني أعلى مرتبة في المنطقة، (الدولة الوحيدة من ضمن 9 دول فقط من أصل 135 بلد) نظرا للتساوي في ازدياد الفجوة في معدل ومؤشر معرفة القراءة والكتابة بين الرجال والنساء. وتراجعت تونس سنة 2011. مرتبة واحدة في التصنيف العالمي. وأمام عدم وجود بيانات سياسية جديدة، نجد تكرار لبيانات السنة الماضية، فيما يخص التمكين السياسي وذلك لمواصلة مراقبة التغييرات الأخرى في علامات الأداء.

(56) الأداء الإقليمي للمؤشر الفرعي للتمكين السياسي



54 - المصدر: المؤشر العالمي لفجوة النوع الاجتماعي، 2011

55 - نفس المصدر أعلاه

56 - نفس المصدر أعلاه

وكسب الأردن ثلاثة أماكن، على الأخص من خلال زيادة نسبة النساء في المناصب البرلمانية (من 6% إلى 11%). ولا تزال قوة الأردن الرئيسية تكمن في مجال التعليم، حيث معدلات الالتحاق بالتعليم الابتدائي والثانوي والعالى أعلى عند الفتيات من الفتيان.

وخلال انتخابات المجلس التأسيسي في تونس في أكتوبر 2011 وعلى الرغم من احترام قانون وقاعدة التناسف من جميع القوائم المرشحين/ات، فإن الغالبية العظمى من رؤوس قوائم المرشحين كانوا رجالا. ونتيجة لذلك، لم تصل إلى قبة البرلمان سوى 58 امرأة من مجموع 217 نائب، أي 26.73%، منهم 39 من حزب النهضة نظر لنجاح هذا الحزب، خلافا للآخرين، في معظم الدوائر الانتخابية.

وفي انتخابات مصر، في نوفمبر 2011، حصلت النساء في انتخابات المجلس على 10 مقاعد من ضمن 498 مما يمثل 1.97%. وفي المملكة المغربية، منذ الانتخابات التشريعية لعام 2011، يتم انتخاب 395 عضوا من مجلس النواب على قواعد انتخابية مختلفة، 305 مقعدا في الدوائر المحلية، و90 مقعدا على أساس الدائرة الانتخابية الوطنية. ولضمان وجود مكانة للمرأة، التزمت الأحزاب السياسية، وذلك في إطار التمييز الإيجابي، بتخصيص 60 مقعدا احتياطيا للمرشحات من القائمة الوطنية، في حين يتم حجز ما تبقى من 30 مقعدا للمرشحين من الشباب تحت سن 40. لذلك مكنت التشريعية الأخيرة 67 امرأة من أصل 395 منتخبا، بالدخول إلى البرلمان، أي ما يقارب 16،45%. وهذا الرقم المنخفض للغاية لتمثيل نصف سكان المغرب يتقلص أكثر عندما ينظر إلى أن من بين 67 امرأة منتخبة، 7 فقط انتخبن على القوائم الإقليمية/المحلية، مما يؤكد هيمنة الرجال المرشحين دون منازعة.

ولم يتغير الترتيب العام في البحرين على الرغم من تحقيق مكاسب صغيرة في علامة الأداء، كما هو الحال بالنسبة إلى غيره من البلدان التي عرفت تقدما بشكل أسرع ويتبعها لقطر (111)، موريتانيا (114)، الأردن (117) ولبنان (118). وتكمن قوة قطر في التعليم، لاسيما التعليم الثانوي والجامعي. وعلى الرغم من تعزيز التخفيضات في الفجوات في الأجور على مدى العام الماضي، تقدمت مكانة قطر في الترتيب العام بستة أماكن.

وفقد لبنان موقعين مقارنة بالعام الماضي، على الرغم من أنه الدولة الوحيدة في المنطقة التي حققت التعادل على المؤشر الفرعي للصحة والبقاء على قيد الحياة.

وتشغل المراكز التالية في المنطقة من قبل الجزائر (121)، مصر (123) وسوريا (124). وتراجعت الجزائر بمركزين نسبة إلى أدائها في العام الماضي. ويرجع هذا جزئيا إلى إدراك خاطئ لتكافؤ الأجور بين النساء والرجال للعمل المماثل. وصعدت مصر بمركزين بفضل تحسن معدلات الالتحاق بالتعليم الابتدائي، وتحتل المرتبة الأولى بشأن الإدراك بالمساواة في الأجور لعمل مماثل. مع الإشارة إلى غياب بيانات سياسية جديدة لمصر، وقد تكررت بيانات التمكين السياسي من العام الماضي من أجل مواصلة مراقبة تغييرات أخرى في علامات الأداء.

وما زال موقع سوريا نفسه في الترتيب المقارن على الرغم من أنه يلاحظ تدهور ضئيل نسبة إلى أدائها العام الماضي. ويبقى عمان (127)، المغرب (129)، المملكة العربية السعودية (131) واليمن (135) في أدنى مرتبة في الشرق الأوسط وبلدان شمال أفريقيا في المؤشر.

وعرفت سلطنة عمان فقدان خمسة أماكن. ويرجع هذا جزئياً لتوسيع الفجوة في معدلات الالتحاق الجامعي. كما فقد كل من المغرب والمملكة العربية السعودية مركزين، على الرغم من أن المملكة العربية السعودية تعتبر على مدى السنوات الست الماضية أعلى المتسلقين بين الـ 114 دولة التي تم تضمينها في التقرير منذ عام 2006. ولا يزال اليمن يحتل أسفل الترتيب في المنطقة، وكذلك في الترتيب العام من 135 بلداً. ولئن يُظهر اليمن زيادة مطلقة في الأداء، إلا أنه لا يزال الدولة الوحيدة في العالم التي أغلقت أقل من 50% من الفجوة بين الجنسين لها.

وما يمكن استنتاجه مما سبق هو أن البيانات المتاحة على المستوى الوطني والإقليمي، رغم افتقارها للدقة، تبقى شديدة الدلالة في خصوص أوضاع المرأة وتكشف عن تقدم متذبذب في مؤشرات تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين. ويمكن تلخيص أهم النتائج في خصوص وضع المرأة في منطقة الشرق الأوسط على النحو التالي:

- في الواقع، تتسم حقوق المرأة وقدراتها اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً بعدم التمكين والتأثير،
- يؤثر الفقر على المرأة بعمق وبحمل أكبر مما يخلفه على الرجال مع أثر مباشر على تعليمها وصحتها ووصولها الاقتصادي ومشاركتها في جميع المجالات وفي وضع القرار (...). مما يخلف أثراً مباشراً على تمتعها بحقوق الإنسانية ككل،
- وتبين أيضاً بأن وضع المرأة العربية في كل بلد من المنطقة ومشاركتها وحياتها تتأثر بالنزاعات والحروب بشكل مباشر أو غير مباشر، مثلها مثل جميع نساء العالم
- وفي نهاية عام 2010، وبداية عام 2011، صاحبت المطالبة الديمقراطية الملحوظة وعملية التحول الديمقراطي في العديد من هذه البلدان، اضطرابات سياسية أثرت ولا تزال على النمو الاقتصادي والاستقرار الاجتماعي والأمن الإنساني، وبالذات أمن النساء في جميع مراحل حياتهن. وتجسد ذلك في مجموعة من الأحداث شملت الدعوة إلى ختان الإناث في تونس والكشف عن بكارة الفتيات في مصر والعنف الجسدي واللفظي والجسدي في ليبيا واليمن والبحرين. ولا يمكن الجزم إلى حدود بداية سنة 2012 بانتفاء إمكانية الانتكاس لتزايد ووضوح المؤشرات التي تهدد حقوق المرأة الإنسانية وأمنها في العديد من بلدان المنطقة.

2.1. بعض المؤشرات والاتجاهات العامة في البلدان المعنية بالدراسة

سوف يتم في ما يلي، وعلى سبيل المثال، عرض بعض المؤشرات التي تغطي ثلاث مجالات وهي التعليم والأمية، الصحة والصحة الإنجابية وكذلك مشاركة المرأة السياسية وفي صنع القرار. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى الجهود التي بذلت لتوحيد المفاهيم والمعلومات رغم ما بينته الدراسة من فجوات تعاني منها بلدان المنطقة لجهة توفير المعطيات وتوحيدها وتحديثها. ولتلك الأسباب سوف يلاحظ نوع من التفاوت بين المعلومات وبين المجالات الخاصة بالبلدان الأربعة.

1.2.1. التعليم والأمية

1.1.2.1. الأردن

يلخص التقرير الوطني للمملكة الأردنية الهاشمية (بيجينغ +15) متوسط الالتحاق الإجمالي للطلاب في مختلف المراحل التعليمية للعام الدراسي 2006/2007 على النحو التالي: 40،71% من الذكور و38.53% للإناث في مرحلة رياض الأطفال، و78.61% للذكور و86.13% للإناث في التعليم الثانوي. وقد بلغت نسبة الأشخاص الذين حظوا بتعليم ثانوي عالي 38.2%، مع فارق طفيف بين الذكور (37.2%) والإناث (39.3%). وكما جاء في البيانات المتوفرة من طرف وزارة التربية والتعليم الأردنية، فقد بلغت نسبة الأمية (15 سنة فأكثر) في الأردن حتى منتصف عام 2010 (6.8%)، وبواقع (3.7%) للذكور و(10.1%) للإناث.

وحسب تقرير الرصد العالمي لمؤشرات التعليم للجميع الذي أصدرته منظمة اليونسكو للتربية والثقافة والعلوم لعام 2005، فقد جاء الأردن في المرتبة الأولى من بين الدول العربية في ما يتعلق بانخفاض نسبة الأمية، ومن المفترض أن تنخفض هذه النسبة إلى حدود 5% سنة 2015. وقد تم اعتماد مجموعة مبادرات لدمج منظور النوع الاجتماعي في الرؤية الوطنية للتربية والتعليم ودعم برامج تنمية مراعية للنوع الاجتماعي. وفي محاولة للاستجابة لمطالب سوق العمل والتغيرات التكنولوجية، تم تطوير تدابير لدعم مشاركة المرأة في التعليم المهني والتقني وبناء مهارات القيادة وقدرات المرأة التقنية. وتماشياً مع هذه المبادرات، بدأ الأردن بتطوير المناهج التعليمية والكتب وأدلة المدرسين ومراجعتها عبر إدخال أدوات تحليلية تراعي النوع الاجتماعي وصورة متوازنة للمرأة والرجل لمحاربة الصور النمطية للفتيات والنساء. كما تابع موظفو وزارة التربية ورش عمل تدريبية عن التحليل والتخطيط المراعيان للنوع الاجتماعي تضمنت تصميم منشورات وكتيبات وتوجيهات عن استراتيجيات النوع الاجتماعي كما جاء في المعطيات المتوفرة من طرف وحدة النوع الاجتماعي التابعة لوزارة التربية.

2.1.2.1. تونس

أبرز البحث السنوي حول السكان والتشغيل لسنة 2011 أنّ نسبة الأمية لازالت مرتفعة لدى النساء وأن نسق انخفاضها أقل مما هو مسجل عند الرجال. وفي الفترة المتراوحة بين 1994 و2011، انخفضت نسبة الأمية لدى الإناث من 42.3% إلى 25.9% أي بانخفاض 39% فيما انخفضت عند الرجال من 21.3% إلى 11.2% أي بانخفاض 47%. ويبرز من خلال هذا التطور أن فجوة النوع الاجتماعي قد تقلصت من 21 نقطة في المائة إلى 14.7 نقطة في المائة. وحسب نفس المصدر، تعد نسبة أمية المرأة في الريف أعلى بـ22% مما هي عليه لدى المرأة في الوسط الحضري وتشمل مختلف الأعمار. ومن المؤكد أن هذه النسب تطرح مسألة الإنصاف بين الأوساط والجهات فيما يتعلق بالتعليم وفي مواصلة التعلم إلى مستوى يضمن عدم الارتداد إلى الأمية ويضمن أيضاً حظوظاً أوفر للانخراط في سوق الشغل وفق المعايير الجديدة التي يتطلبها. وفي الفترة المتراوحة بين 1994 و2011، انخفضت نسبة الأمية لدى الإناث من 42.3% إلى 25.9% أي بانخفاض 39% فيما انخفضت عند الرجال من 21.3% إلى 11.2% أي بانخفاض 47%. ويتجلى

من خلال هذا التطور أن الفجوة بين الذكور والإناث قد تقلصت من 21 % إلى 14.7 نقطة % . كما يبرز البحث أن نسبة الأمية لدى المرأة في الريف هي أعلى بـ 22 % مما هي عليه لدى المرأة في الوسط الحضري وتشمل مختلف الأعمار. ومن المؤكد أن هذه النسب تطرح مسألة الإنصاف بين الأوساط والجهات في ما يتعلق بالتعليم وفي مواصلة التعلم إلى مستوى يضمن عدم الارتداد إلى الأمية ويضمن أيضا حظوظا أوفر للانخراط في سوق الشغل وفق المعايير الجديدة التي يتطلبها.

وتبين المعطيات الإحصائية بأن الفتيات يمثلن الأغلبية في المدارس والمعاهد وأن نسبتهن تتزايد مع التقدم في سنوات الدراسة. وتبرز نفس الإحصاءات ظاهرة تغييب الفتاة بصفة مكثفة في الشعب التعليمية التي لا تحتاجها بكثرة سوق الشغل. فعلى مستوى التعليم الثانوي، وإن كانت الإناث يمثلن 58 % من مجموع التلاميذ المرسمين بهذه المرحلة من التعليم، فإنه لا بد من الإشارة إلى أن قرابة 34 % من الفتيات يتابعن الدراسة في شعبة الآداب مقابل حوالي 19 % فقط بالنسبة إلى الفتيان؛ وأن قرابة 60 % من الفتيات هنّ مرسمات بشعبي الآداب والاقتصاد مقابل 38 % بالنسبة إلى الفتيان؛ كما أن الفتيات يمثلن أقلية في شعب العلوم التقنية والإعلامية وتوجد أغليتهن هامة في العلوم التجريبية والآداب. وعلى مستوى التعليم العالي، فإن قرابة 60 % من شهادات التعليم العالي التي تحصلت عليها الطالبات الناجحات كانت في اختصاص العلوم الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية أو ما شابهها. وذلك رغم الصعوبات المحتملة أو الحقيقية التي يلاقيها هذا الصنف من الشهادات للتلاؤم مع حاجيات الاقتصاد وسوق الشغل.

وتفيد المعطيات المتوفرة بأن الإناث يتواجدن بصفة أساسية في الشعب غير التقنية والتكنولوجية التي يتم فيها التكوين في مراكز التكوين التابعة للوكالة التونسية للتكوين المهني: 364 فتاة لا غير من جملة 9213 متكوّن أي 4 % في مجال «ميكانيك عام وبناء معدني»، 3699 فتاة في جملة 23724 متكوّن أي 15 % في مجال «كهرباء والكرونيك». كما يظل التفاوت قائما بين الذكور والإناث في قطاع التكوين المهني، إذ أن توزيع عدد المرسمين بمراكز التكوين التابعة للوكالة التونسية للتكوين المهني يفيد بأن الإناث يمثلن 30 % من مجموع المرسمين سنة 2007، وهذه النسبة في انخفاض إذ أنها كانت و 33 % سنة 2005 و 31.6 % سنة 2006. وإن كان هذا الفارق يفسر أساسا بارتفاع نسب الانقطاع عن التعليم العام لدى الذكور منها لدى الإناث، فهذا لا يمنع بأن التكوين المهني ما زال موجهًا للذكور أكثر من الإناث، لا سيما وأن مراكز التكوين المهني لا تتواجد بكل المناطق ولا تتوفر بها مبيئات بالطاقة الإيوائية اللازمة. وتجدر الإشارة إلى أن النساء المتزوجات يواجهن صعوبات مختلفة إذا أردن متابعة تكوين في مجال ما بسبب مسؤولياتهن العائلية، من جهة، وغياب الخدمات الاجتماعية المساندة، من جهة أخرى.

3.1.2.1. فلسطين

تفوق نسبة الزيادة في معدلات معرفة القراءة والكتابة بين الإناث 15 سنة فأكثر نظيراتها بين الذكور بأربعة أضعاف خلال الفترة 2000 - 2009، لكن تبقى هذه المعدلات الأعلى بين الرجال مقارنة بالنساء. وشكلت الإناث 50 % من مجموع طلبة المدارس وذلك في العام الدراسي 2009/2010، في ما بلغت نسبة الإناث المتحقات في الجامعات 57.2 %، ونسبة الإناث المتحقات بكليات المجتمع المتوسطة 40.1 %.

وما زال طلاب المرحلة الثانوية الذكور والإناث يتجهون إلى التخصصات العلمية والعلوم الإنسانية بشكل كبير مقارنة بالتخصصات المهنية الأخرى، والإناث يتجهن إلى دراسة العلوم الإنسانية أكثر من الذكور. وتقلصت فجوة الجنسين في التعليم العالي خلال الفترة 1995-2008 لصالح الإناث، حيث بلغت 1.3 في العام 2008 في حين كانت 0.9 في العام 1995. كما برزت خلال السنوات الماضية توجهات إيجابية بشأن تقليل الفروقات بين الجنسين في نظام التعليم الفلسطيني، ويعتبر التخلص من الفروقات بين الجنسين عنصراً جوهرياً في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين النساء.

4.1.2.1. لبنان

جرت العادة على الظن أن لبنان بلد يوفر فرص التعليم لجميع مواطنيه، لكن الأرقام الرسمية الصادرة عن وزارة التعليم والتي تتراوح عادة حول 95% تناقض المسح العربي للأسرة (PA - FAM سنة 2004) الذي يشير إلى أن ما يعادل 8.9% من الشباب (في سن العاشرة فما فوق) لا يذهبون إلى المدرسة. ونلاحظ بقلق أن هذه الظاهرة السلبية تمس الفتيات أكثر من الفتيان، حيث يصل معدل التسرب من المدرسة 12.1% للإناث مقابل 5.7% بالنسبة للذكور.

وحسب مركز البحوث لتطوير التعليم بيانات إحصائية عن النوع الاجتماعي التي ساهمت في رسم فكرة دقيقة وواضحة عن فرص البنات في الحصول على التعليم في عدة مراحل، تكشف البيانات أن معدل التسجيل في المدرسة اللبنانية عال جداً للجنسين، مع تفاوت لصالح الفتيات بنسبة مجتمعة تبلغ 99% في المرحلة العمرية من خمس لتسع سنوات، تنخفض إلى 95% للفئة بين 10 و14 سنة. وتسجل منذ 14 عاماً زيادة نسبة تسجيل الفتيات عن نسبة الفتيان، وكذلك في التعليم العالي. وتعد هذه البيانات من الأهمية بمكان إذا ما علمنا أن 1.2% من النساء فوق سن 70 قد حصلن على تعليم جامعي، مقابل 23.2% من الفئة بين 25 و39 سنة. ونتبين من خلال ما سبق، التقدم الذي أنجزه لبنان في العقود الأخيرة في توسيع وصول النساء إلى الجامعة. كما أشارت بيانات التعليم أيضاً إلى نسبة أعلى للفتيات ضمن طلاب مستوى تعليمي أعلى، لتصل نسبتهن إلى 90% حاصلات على بكالوريوس في عدة دراسات: 70% في العلوم، 90% في الاقتصاد، 100% في العلوم الإنسانية. أما بالنسبة إلى متوسط سنوات التعليم المحققة، فقد بلغت في لبنان 7.9 سنوات.

وبلغت قيمة مؤشر عدم المساواة بين الجنسين في لبنان 0.440، وشغل لبنان المرتبة الـ76 من أصل 146 بلداً في مؤشر عام 2011. فيما تبلغ 32.4 في المئة نسبة النساء البالغات إلى مرحلة التعليم الثانوية أو العالي مقارنة بـ 33.3 في المئة من نظرائهن الرجال. وتبلغ فقط 6% من الرجال و24% من النساء في سن متقدم. وتتراوح الفجوة بين الرجال والنساء في الفئة بين 10 و29 سنة بين 1% و1.9%. وبالإضافة إلى ذلك، يوجد فوارق إقليمية خاصة بين الوسط والأطراف. وبالمثل تبقى فجوات النوع الاجتماعي هامة بين الطلاب في المجال العلمي والأدبي.

2.2.1. الصحة والصحة الإنجابية

1.2.2.1. الأردن

حسب التقارير الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة، سجل الأردن تقدماً في مجال الصحة وتطوراً من سنة إلى أخرى، كما توفره سلسلة من المؤشرات مثل: الزيادة في العمر المتوقع عند الذكور إلى 70.6 سنة للإناث، وتصل إلى 72 في عام 2005 وبلغ هذا المعدل العمر 74.4 سنة للإناث و71.6 سنة للذكور سنة 2010؛ وانخفض معدل وفيات الرضع إلى 23 لكل ألف مولود سنة 2010، مقارنة بـ 22 لكل ألف مولود حي في عام 2002، و37 لكل ألف طفل في عام 1990 كما ارتفع عدد مراكز الأمومة والطفولة ليصل إلى 385 مركز سنة 2005 مقارنة بـ 307 مركز سنة 1996.

وبينت معطيات دائرة الإحصاءات العامة كذلك أن الزيادة في عدد المنشآت الصحية نجحت في تخفيف الضغط، من حيث عدد الأسرة في المستشفيات (لكل 100000 فرد) من 970 سرير سنة 1950 إلى 192 سرير سنة 2010. كما ارتفعت نسبة الولادات التي خضعت لإشراف طبي لتبلغ نسبة 99 %، سنة 2010. ولوحظ تقدم في مجال صحة الأم والطفل، إذ يصل عدد من مراكز الأمومة والطفولة إلى 385 مركز، وعدد المراكز الشاملة لكل الخدمات الصحية إلى 57 مركز في عام 2005 مقارنة بـ 307 مراكز للطفولة والأمومة، و41 مراكز صحية و188 عيادة لطب الأسنان في عام 1996. وأظهرت التقارير أن الزيادة في عدد المنشآت الصحية نجحت في تخفيف الضغط، من حيث عدد السكان بالنسبة إلى عدد الأسرة في المستشفيات العامة إلى 1950970 نسمة، في حين أنها انخفضت إلى 540 شخص في عام 2005. وشهدت نسبة الولادات التي تمت في المرافق الصحية ارتفاعاً إلى 97 %، ونسبة الولادات التي تتم تحت إشراف طبي إلى 99.5 في عام 2002.

2.2.2.1. تونس

تتوافق جل التقارير التي تتناول موضوع الصحة والمرأة على أنه لازالت هناك جملة من الفجوات ومن النقائص في هذا المجال. فالتقرير الرئيس حول نتائج المسح العنقودي الثالث متعدد المؤشرات لسنة 2006 والمتعلق بمتابعة أوضاع النساء والأطفال، يشير إلى تواصل قيام فجوة حسب انتماء المرأة إلى بيئة أو منطقة محدّتين والمستوى الدراسي الذي تحصلت عليه. وفي ما يلي بعض الأمثلة:

- توجد فوارق بين المناطق في ما يتعلق بوصول النساء للطبيب قبل الولادة. فإذا بلغت النسبة لمن قمن بارتياح أربع عيادات على الأقل 67.5 % على المستوى الوطني، فإنها لا تتعدى 45.5 % بولاية القيروان و50.0 % بولاية القصيرين. كما يبدو التفاوت واضحاً حسب الوسط، حيث تبلغ هذه النسبة 75.0 % بالمناطق الحضرية و54.7 % بالمناطق الريفية.
- وتوجد فجوات بين المناطق والجهات أيضاً في ما يتعلق بالعيادات التي توفر الخدمات ما بعد الولادة. وتبلغ نسبة النساء اللواتي يقمن بعيادة الطبيب بعد الولادة على الأقل مرة واحدة 59.3 % على المستوى الوطني فيما تتراوح هذه النسبة بين 48.6 % في المناطق الريفية و66.9 % في المناطق الحضرية.

- وهناك تباين في المعرفة بسرطان عنق الرحم وسرطان الثدي حيث تتراوح نسبة اللواتي لا يعرفن سرطان عنق الرحم بين 31% في الريف و15% في الحضر. كما تختلف هذه النسبة من 68.2% في الريف إلى 31.8% في الوسط الحضري فيما يخص سرطان الثدي.

كما يستنتج من الإحصائيات المتوفرة حالياً أنّ نسبة وفيات الأمهات لا زالت مرتفعة بالرغم من التقدم الحاصل في هذا المجال، وأن هدف الألفية الخاص بتراجع نسبة وفيات الأمهات في غضون 2015 أصبح صعب التحقيق. وتتأني الفوارق المسجلة بين المناطق والجهات أساساً، من قلة أطباء الاختصاص بالمناطق الريفية والداخلية وضعف الاستفادة من الخدمات الصحية المتوفرة في مراكز الصحة الأساسية. ويتميز النظام الإحصائي بقصوره عن توفير معطيات دقيقة ومحدثة حول وفيات الأمهات بالرغم من وجود برنامج وطني للحد من وفيات الأمهات ولجنة وطنية لمتابعة وفيات الأمهات.

3.2.2.1. فلسطين

يعتبر الشعب الفلسطيني في حالة تحول ديموغرافي ووبائي بالمقارنة مع المؤشرات الديموغرافية والاجتماعية والعلاقات الاقتصادية مع دول الجوار، مع ارتفاع معدلات الخصوبة والنمو السكاني، وانخفاض معدل انتشار فيروس نقص المناعة البشرية وارتفاع معدلات التطعيم مقارنة بالعديد من الدول المجاورة. وكان العمر المتوقع عند الولادة، عام 2006، 73.2 سنة عند الإناث و71.7 عند الذكور. وحسب مصادر أخرى، بفضل تحسن في المؤشرات الصحية في العقد الماضي، ارتفع متوسط معدل العمر المتوقع للذكور، من 69 سنة إلى 70.2 سنة في عام 2008، بينما لا يزال في 73 عاماً بالنسبة للنساء مع عدد الذكور أعلى من عدد الإناث.

وحسب إحصائيات نفس السنة، كان معدل الزواج عند الإناث 18 عاماً. وتبين التقديرات بأن ما بين 10% و25% من النساء الفلسطينيات المتزوجات في العمر الإنجابي يستعملن وسائل منع الحمل. ولكن، على الرغم من انخفاض معدلات الخصوبة بعد العام 2006، بعد ثباتها خلال الفترة 2006-1994، حيث كان معدل الولادات للمرأة الواحدة 4.6 في عام 2007، في حين أن نسبة النساء اللاتي يستخدمن وسائل تنظيم الأسرة وكان 41.7%، فإن معدلات وفيات الإناث الرضع ودون الخامسة بين الإناث هي الأقل مقارنة بالذكور، لكن ترتفع هذه المعدلات بين الإناث في وفيات ما بعد حديثي الولادة، 8.6 على التوالي و6.1%. وقد انخفض معدل الخصوبة قليلاً في الأراضي الفلسطينية. ومع أن المعدل لا يزال مرتفعاً نسبياً، إلا أن الخصوبة قد انخفضت في الأراضي الفلسطينية من 6 ولادة في عام 1997 إلى 4.6 في عام 2007، والتي انخفضت في الضفة الغربية من 5،6 إلى 4،2، وفي قطاع غزة من 6،9 حتى 5،4 ولادة حية مع انخفاض في نسبة الأطفال من 45.1% إلى 41.3%. يتم هذا في الوقت الذي ارتفعت فيه النسبة المئوية من الفئة العمرية 15-64 من 46.9% إلى 49% في غزة و51.1% إلى 55.3% في الضفة الغربية. وإذا بقي معدل النمو السكاني على هذا النحو، سوف يزداد عدد الشباب من الفئة العمرية 15-24 سنة إلى 1.3 مليون أي 80%، مما سيضع الخدمات العامة مثل التعليم والعمالة، والصحة، والموارد الطبيعية تحت ضغط هائل.

ووفقاً لتقرير الأهداف الإنمائية للألفية، حدثت حوالي 99.0% من الولادات في عام 2006 تحت إشراف طبي، واستفادت 99.2% من النساء الحوامل من الرعاية ما قبل الولادة، وبلغ معدل المواليد بين المراهقين في عام 2005 59.8% منها 55.2% في الضفة الغربية و67.4% في قطاع غزة. وأشار تقرير الوكالة الأمم المتحدة للاجئين الفلسطينيين في عام 2007 إلى أن نسبة فقر الدم بين الحوامل اللاجئات في قطاع غزة كان 35.6%، وارتفع إلى 45.7% بين النساء المرضعات وأولئك اللواتي كثيراً ما يزررن عيادات الأونروا.

وأظهرت بيانات مسح الصحة عدم وعي المرأة إزاء أهمية الفحص المبكر لسرطان الثدي وسرطان عنق الرحم، حيث بلغت نسبة النساء اللواتي يتم إجراء فحص عنق الرحم لهن خلال السنوات الثلاث الماضية 20.4% في الضفة الغربية و27.1% في غزة (المكتب المركزي للإحصاء، 2007). وأشار المكتب المركزي للإحصاء «أن معدل النساء المنخفض للنساء اللائي تجربن الفحص الذاتي لسرطان الثدي يرجع أساساً إلى نقص وعيهن لمخاطر عدم إجراء هذه التجارب، على الرغم من أن السبب الرئيسي لوفيات النساء في فلسطين هو السرطان، وسرطان الثدي في المقام الأول».

4.2.2.1. لبنان

منذ نهاية الحرب الأهلية، أنجز لبنان تقدماً في ما يخص التنفيذ العملي للحق في الصحة. ويبدو أن هناك التزاماً تجاه تحسين صحة السكان ومكافحة الفوارق المتعلقة بالوصول إلى الصحة، بدليل انخفاض معدل وفيات الرضع وتحسن وضع الصحة العامة للسكان. وتبين مؤشرات الصحة أيضاً بعض التقدم في ما يتعلق بصحة المرأة. وحسب معطيات سنة 2010، يصل معدل العمر المتوقع عند الولادة 74.79% سنة (73.28% للنساء و76.36% للرجال) علماً بأن ميزة المرأة البيولوجية تفترض أن يكون هذا المعدل أعلى عند المرأة.

ويصل مجموع معدل الخصوبة العام إلى 1.78% طفل لكل امرأة. وفي 96% من الولادات، تحظى الأمهات بالإشراف الطبي، لكن معدل العناية بالأمهات انخفض إلى 52% من الحالات بعد الولادة. ويلاحظ فيما يخص معدل وفيات الرضع (16.4 وفاة/1000 ولادة) أن 16.52 وفاة/1000 ولادة للذكور مقابل 16.28 وفاة/1000 ولادة للإناث. وفي مقابل كل مئة ألف مولود حي، تموت 26 امرأة لأسباب مرتبطة بالحمل، ويسجل معدل خصوبة المراهقات 16.2 مولوداً لقاء كل 1000 مولود حي. وتبلغ مشاركة المرأة في سوق العمل 22.3 في المئة مقارنة بـ 71.5 في المئة عند الرجال.

3.2.1. مشاركة المرأة السياسية وفي صنع القرار

1.3.2.1. الأردن

بقي المجلس من عام 1989 إلى عام 1997 دون تمثيل نسائي. بعدها، وفي ظل الإرادة السياسية العليا والتوجهات الملكية، تم تشكيل هيئة وطنية عام 2002 قامت بوضع «وثيقة الأردن أولاً» والتي تطرقت إلى ضرورة مراعاة تمكين المرأة في المشاركة السياسية، وضمان وصولها إلى البرلمان عبر حصة نسائية بصورة مؤقتة وانتقالية. وبهذا، تبنت الحكومة الأردنية خطة لتشكيل خمسة

لجان، لجنة الكوتا النسائية، ولجنة المحكمة الدستورية، ولجنة الأحزاب السياسية، ولجنة الفساد والمحسوبية، ولجنة النقابات المهنية، ولجنة مؤسسات المجتمع المدني. وبناءً على ذلك، صدر قانون الانتخاب في عام 2003، خصص ستة مقاعد للنساء في البرلمان⁽⁵⁷⁾.

وبلغ عدد النساء في مجلس الأعيان (7) من أصل (55) عضواً يُشكلون مجلس الأعيان للعامين (2003 و 2007). ويمكن نظام الكوتا (6) نساء من الوصول إلى مجلس النواب لعام (2003)، من أصل (110) عضواً من الرجال والنساء يُشكلون مجلس النواب، بينما بلغ عدد النساء في مجلس النواب لعام (2007) (7) نساء، (6) منهن وفقاً لنظام الكوتا، ومرشحة واحدة وصلت للمجلس نتيجة حصولها على أعلى الأصوات الانتخابية في لواء ذيبان. وإذا وصلت المرأة إلى المجالس البلدية بمقتضى الانتخاب عام 1995، فالجهود المتواصلة للمؤسسات والمنظمات الوطنية، سمحت بتعيين (99) سيدة في المجالس البلدية والقروية⁽⁵⁸⁾. وسجلت امرأة وصولها إلى منصب رئيسة بلدية. وتعاقب ترشيح السيدات ففي عام 2003 فازت خمس نساء وتم تعيين (99) سيدة من بينهن رئيسة للبلدية، فضلاً عن تعيين (3) سيدات في مجلس أمانة عمان الكبرى. وبموجب التعديل اللاحق لقانون البلديات، تم تخصيص 20% مقاعد للنساء أي ما حقق تمثيلاً للنساء في المجالس البلدية بنسبة 20% على الأقل، كما تم خفض سن الانتخاب إلى 18 عاماً.

أما عن مشاركة المرأة الأردنية في السلطة التنفيذية، فقد تم تعيين أول وزيرة عام 1979 في وزارة التنمية الاجتماعية. وفي عام 1984، تولت امرأة أخرى وزارة الإعلام. واستمرت مشاركة المرأة في السنوات المتعاقبة، حتى أنها تولت وزارات أساسية مثل وزارة التجارة والاقتصاد، ووزارة التعليم العالي ووزارة التخطيط والتعاون الدولي. ولقد ارتفع عدد النساء في وظائف الفئة العليا خلال الفترة (2004 – 2009) إلى أن بلغ في (عام 2009) (14) سيدة، أي ما نسبته (8%) من إجمالي شاغلي الوظائف العليا في الدولة. ومن أمثلة الوظائف العليا التي احتلتها المرأة في الأردن، وظيفة أمين عام لكل من وزارتي الصحة والمياه والري، ومدير عام المؤسسة العامة للإسكان والتطوير الحضري، ومدير عام دائرة الشراء الموحد، وأمين عام للجان والمجالس الوطنية التالية: اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، والمجلس الوطني لشؤون الأسرة، والمجلس الأعلى للسكان، والمجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين، ومجلس التمريض الأردني، إضافة إلى وظيفة مدير التلفزيون الأردني، ومحافظ في وزارة الداخلية، ومستشار في رئاسة الوزراء وديوان التشريع والرأي، ومدير دائرة الإعلام والاتصال في رئاسة الوزراء.

2.3.2.1. تونس

منذ استقلال تونس سنة 1956⁽⁵⁹⁾ وقبل 2010، عرفت مشاركة المرأة في السلطات الثلاث تطوراً واضحاً في المناصب العليا للمكاتب الوزارية والهيئات الاستشارية والقضائية والوظائف الدبلوماسية. وعززت المرأة مشاركتها في البرلمان بغرفتيه الاثنين⁽⁶⁰⁾.

57 - جريدة الحدث، لعام 7، 2007، الكوتا النسائية الأردنية، تجربة سياسية جديدة ستتكرر مع البرلمان المقبل بأسس مختلفة.
58 - تقرير بعنوان «مشاركة المرأة الأردنية في الحياة السياسية، دراسة تحليلية لأداء البرلمانيات في الدورة الرابعة عشرة»، الصادر عن صندوق الأمم المتحدة الإنمائي، المطبوعة الوطنية، عمان، الأردن، 2007.
59 - لقد كُتب دستور 1956 فقط من قبل الرجال ولن يُسمح للنساء أن يترشحن سنة 1957 إلى عضوية المجلس التأسيسي الوطني، كما أنهن لن يتمتعن في ذلك الوقت بالحق في التصويت
60 - تم حلها بموجب المرسوم القانوني رقم 14 بتاريخ 23 مارس 2011

كما ارتفعت نسبة وجود المرأة في مجلس النواب من 4.3 % في عام 1989 إلى 11.5 % في عام 1999، و22.7 % في عامي 2004 و27،51 % في عام 2009. كما تم تعيين 15 امرأة أعضاء في مجلس المستشارين/ الشيوخ، وهو ما يمثل 15.2 %.

وفيما يتعلق بالحكم المحلي، صدر قرار تعميم مشترك عن وزارة الداخلية ووزارة شؤون المرأة والأسرة والطفولة والمسنين⁽⁶¹⁾، يشجع الوُلاة في المناطق على تعيين منتظم امرأتين الأقل للعضوية في كل مجلس جهوي/إقليمي. كما تم تمديد نسبة النساء في البلديات إلى الحد الأدنى من 25 % من المقاعد في المجالس البلدية وارتفعت المعدلات بـ 23 % في المجالس الإقليمية للمحافظات. وفي المجالس البلدية، ارتفعت نسبة المستشارات من 13.3 % في عام 1990 إلى 16.6 % في عام 1995 لتصل إلى 26 % في عام 2005. وفي الواقع، إن وجود النساء في المجالس البلدية هو نتيجة لقرار من رئيس الجمهورية الذي حدد مشاركة المرأة في المجالس البلدية إلى نسبة لا تقل عن 25 % من المقاعد. وتجدر الإشارة إلى أن النساء، عند انتخابهن، لا يشغلن مناصب قرار. فمن ضمن رؤساء البلديات، سجلت 5 نساء انتخابهن لهذا الموقع.

ولوحظ أن المرأة تحرز تقدما أكثر أهمية عندما يرتبط الوصول بالجدارة، كما هو الحال في المحاكم. وتمثل مشاركة المرأة في هذا المستوى دلالة هامة عن تطور وضعها. فعلى سبيل المثال شكلت النساء في عام 2007، 29 % من القضاة و31 % من المحامين. وساعد إبراز ديناميكية حركة الجمعيات على إنشاء أكثر من 9000 جمعية تعمل في مجالات مختلفة، تمثل النساء فيها ثلث الأعضاء. كما أنهن متواجدات أيضا 21 % من المناصب القيادية في الجمعيات والمنظمات الوطنية والمهنية.

وعلى الرغم من هذه المكاسب، لم تكن المرأة التونسية تتمتع بما فيه الكفاية بحقوقها في التصويت وبقي انتخابها يشكل تحديا. وفي واقع الأمر، إن وجود المرأة في السلطة التشريعية والسلطة التنفيذية يتماشى مع التزامها السياسي المنخفض وتواجدها المحدود في قيادة الأحزاب السياسية حيث أن مشاركتها فيها هامشية في معظم الحالات. ولم يتم تحقيق حصة الـ 30 % من النساء في مواقع صنع القرار المستهدفة في إطار برنامج الرئيس السابق (2004 - 2009) بصفة كاملة، إلا أنها ساعدت بالتأكيد للحد من التباين في مشاركة المرأة في صنع القرار. ويبدو أن من بين الأسباب الرئيسية التي وقفت أمام تحقيق حصة الـ 30 % من النساء في المناصب السياسية، عدم ترجمة نظام الحصص إلى إطار قانوني، وبالتالي لم يكن ملزما قانونيا بالذات بالنسبة إلى الأحزاب الأخرى، إذ أنه كان يطبق فقط من طرف الحزب الحاكم آنذاك.

بعد قيام «الثورة» في يناير 2011، واجهت تونس العديد من المشاكل الخاصة بالأمن والاستقرار. وفي الوقت الراهن تبدو البيئة أكثر إيجابية على الرغم من بعض القضايا المحددة المتعلقة بالصراع بين القوة السياسية السابقة والاتجاهات الجديدة للتغيير من جهة، وبين بعض التيارات السياسية التي تحمل مشاريع مجتمعية مختلفة، من جهة أخرى زيادة على وجود بعض الحركات المتطرفة التي تمارس ضغطا على جميع الأطراف. وشهدت تونس ولادة مجتمع مدني جديد، مع انتشار الجمعيات والمنظمات غير الحكومية على المستوى المحلي والوطني وتطويرها وتنفيذها لعدد كبير

من الأنشطة المتعلقة بحقوق الإنسان، الحقوق المدنية والمواطنة، والديمقراطية والمساواة... الخ. في غضون ذلك، ركز السياق السياسي على تحضير انتخابات المجلس التأسيسي التي أجريت 23 أكتوبر 2011 مع السهر على ضمان المساواة في تحضير المسار الديمقراطي وفي القانون وفي المشاركة. ويسمح تحليل الأوضاع بالإشارة إلى بعض المؤثرات المثيرة للاهتمام:

- كانت أغلبية أعضاء الهيئة العليا المستقلة للانتخابات (ISIE) وهيئاتها الجهوية (IRIE) من الرجال، على الرغم من مبدأ التناسف المعلن عنه صراحة في الإطار القانوني الذي يحدد تكوينها (الهيئة). ومن بين النساء الأعضاء، احتل عدد محدود فقط موقع رئيس أونائب رئيس في إدارة الانتخابات. ويتناقض هذا النقص في التمثيل مع النسبة العالية من النساء المتعلقات والنشاطات مهنية في تونس. وفي مراكز الاقتراع، سجلت النساء المشرفات عليها 32 في المائة من الوكلاء.
- على الرغم من مبدأ التناسف القانوني الذي تم تكريسه في قوائم المرشحين/ات، كانت نسبة النساء المرشحات على رأس القوائم 7% فقط. وهناك حزب واحد فقط، «القطب الديمقراطي الحداثي» الذي احترم «روح» القانون من خلال تعيين نساء على رأس 16 قائمة من 33. وفي ضوء ذلك، كان من البديهي أن يتم انتخاب عدد قليل من النساء في المجلس الوطني التأسيسي.
- خلال الحملة الانتخابية، حظيت المرشحات بتغطية إعلامية أقل بكثير مما كان عليه خلال الأشهر السابقة حسب تقرير الهيئة العليا المستقلة للانتخابات: قنوات التلفزيون 1 و 2 التابعة للقطاع العام من البث خصصت للنساء أقل من 10% من وقت البث، خلافا للقناة الخاصة نسمة التي بلغت فيها النسبة المخصصة للنساء 25%.
- لم تتجاوز نسبة النساء اللواتي تم انتخابهن 18، 27%. وإذا كانت هذه النسبة قريبة جدا من تلك الخاصة (27، 75%) بمجلس النواب السابق، فالسياق القانوني والسياسي الآن مختلفان تماما، زيادة على أن كل واحدة من النساء المرشحات، بغض النظر عن انتماءاتها الحزبية وعلى عكس انتخابات في ظل النظام القديم، شاركت بصفة فعالة في الحملة الانتخابية، وواجهت عقبات شتى، من اللحظة التي قررت أن تصبح مرشحة حتى يوم الانتخابات بكل عزيمة ومثابرة مما ساهم إلى حد كبير في نجاحها في الانتخابات.
- دخلت الحركة الإسلامية في المرحلة السياسية، ويبدو أنها قوية إلى حد كبير. وهذا الزخم الواضح لهذه الحركات يقود الكثير من التونسيين، وخاصة النساء، إلى التشكيك في استدامة الحقوق التي اكتسبوها على مدى السنوات ال 50 الماضية.

في الحقيقة، لا بد من الوعي مهما كان السياق، بأن النضال من أجل حقوق المرأة الإنسانية معركة دائمة اتخذت طابعا ملحيا وعاجلا وتبدو أكثر أهمية في أي فترة انتقالية، ليس فقط للحصول على حقوق جديدة، ولكن أيضا وقبل كل شيء لضمان تلك المكتسبة بالفعل. في هذا السياق، يجدر الاعتراف بالجهود التي بذلتها - ولا زالت - منظمات المجتمع المدني بما في ذلك منظمات الشباب، والأحزاب السياسية والناشطين/ات في تنظيم أنفسهم في الشبكات والتحالفات من أجل الدعوة، ليس فقط لإجراء إصلاحات ولكن أيضا للحفاظ على ما لا يقل عن «الوضع الراهن».

3.3.2.1. فلسطين

منحت الظروف السياسية التي مرت بها فلسطين المرأة الفلسطينية فرصة للخروج المبكر للحياة العامة والانخراط في الحركة الوطنية. ولكن، على الرغم من الدور المركزي الذي تضطلع به المرأة الفلسطينية في النضال ضد الاحتلال، وإرساء قواعد دولة ديمقراطية، لم تترجم مساهماتها بطريقة منصفة في مجال صنع القرار السياسي. وقد دأبت الحركة الوطنية منذ بداياتها باعتماد مبدأ الكوتا فيما يتعلق بتمثيل النساء لتحقيق مشاركة النساء في العمل الوطني والسياسي. وحيث أن التمييز في المجتمع الفلسطيني ما زال قائماً، فإن الكوتا تعتبر تمييزاً إيجابياً يعزز فرص تواجد المرأة في المواقع المختلفة.

وتعد مشاركة المرأة الفلسطينية في الانتخابات التشريعية التي جرت في العام 1996 من أحدث أشكال المشاركة السياسية. وبعد ذلك، عملت كل من وزارة شؤون المرأة ومؤسسات المجتمع المدني ومنها الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية على تكريس الكوتا النسوية التي تم إقرارها سنة 2004⁽⁶²⁾. وشكل الإجراء عاملاً رئيسياً جعل نسبة النساء وتمثيلهن في المجلس التشريعي تصل إلى 12.9%. وبفضل الكوتا أيضاً ارتفعت نسبة النساء في المجالس المحلية إلى 18% في عام 2004 - 2005.

ورغم ضمان نسبة تمثيلية للمرأة في الترشح في الانتخابات التشريعية، إلا أن نظام الحصص مازال مجحفاً بحقها وغير مساند لضمان مشاركتها بنسبة لائقة في عملية صنع القرار. فمن جهة، ما زالت نسبة تمثيل المرأة فيه دون المستوى الذي تستحقه ومن جهة ثانية، لم يوفر الدعم لوصولها إلا من خلال القوائم، واستثناء ذلك من الدوائر. وبالتالي، لم تحصل المرأة على أي مقعد من المقاعد المخصصة للدوائر في الانتخابات التشريعية الأخيرة. أما قانون انتخاب مجالس الهيئات المحلية، فعلى الرغم من تقدمه على قانون الانتخابات من حيث ضمانه كوتا للمرأة بمقاعد، إلا أنه لا زال يمثل مصدر إجحاف قانوني للمرأة. فقد تم تعديل المادة (17) من قانون انتخاب مجالس الهيئات المحلية رقم (10) ليشكل تراجعاً لحقوق المرأة في المشاركة السياسية وفي عملية صنع القرار في النسبة المئوية (مقعدان من ضمن 13) وبالنسبة إلى ترتيب النساء في القوائم والمقاعد.

ولئن وصلت نسبة النساء العاملات في القطاع الحكومي في عام 2008 إلى أكثر من 29.3%، وهي نسبة أعلى من أن مشاركة المرأة في سوق العمل، فإن نسبة النساء في مواقع صنع القرار في السلطة التنفيذية لا تزال ضئيلة. ونسجل فقط نسبة 6% من النساء على مستوى منصب وكيل مساعد، و12.9% على مستوى مدير عام و10.3% على مستوى مدير. وفي عام 2008، لم تتجاوز نسبة السفيرات 5.4%. وتعتبر الحكومة الحالية من أفضل الحكومات في تمثيل المرأة حيث ضمت تركيبتها خمس نساء من أصل 23 وزيراً، أي بنسبة 21.7%، غير أن نسبة السفيرات شهدت تراجعاً طفيفاً لتبلغ اليوم 5%. وتشغل امرأة واحدة منصب محافظة (رام الله والبيرة)، كما ترأس امرأة الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. وعلى الرغم من تحسن وضع المرأة الفلسطينية في النظام القضائي، لم تتجاوز مشاركتها 13% في عام 2009 مع انخفاض المعدل في قطاع غزة، وقد بلغت نسبة القاضيات في العام 2009، 11.7% بينما بلغت نسبة وكيلات النيابة 5%. وزادت نسبة المحاميات في الضفة الغربية لتصل، في عام 2006، إلى 17% و16.3% في قطاع غزة.

62 - قانون الانتخابات بنسبة 20% للمجلس التشريعي عام 2005 وعضوتين كحد أدنى للمجالس المحلية والبلدية

إن مشاركة المرأة الفلسطينية في الحكومة والعمل الدبلوماسي والمجالس التشريعية والبلدية لا تتركز مبدأ المساواة في الفرص ولا تتناسب مع حجم التواجد المأمول للنساء في سلطتهن الوطنية. كما لا تعبر النسبة المتوية لمشاركة المرأة في مواقع صنع القرار في الأحزاب السياسية الفلسطينية عن المشاركة الفعلية السياسية للمرأة، وذلك بالنظر إلى تواجد المرأة الفلسطينية مبكراً في الفصائل والأحزاب السياسية. ورغم ذلك، بقيت المرأة مستبعدة عن مراكز صنع القرار في هذه الأحزاب، باستثناء حزب فدا الذي انتخب السيدة زهيرة كمال لتكون أول امرأة أمينة حزب في فلسطين. وتبقى نسبة النساء في المناصب العليا القريبة من صنع القرار في منظمة التحرير الفلسطينية متدنية، بينما ترتفع مشاركة المرأة في المراكز الأقل أهمية. فقد بلغت نسبة النساء في المجلس الوطني الفلسطيني 7.5% من أصل 744 عضواً في العام 1996، فيما استأثرت اللجنة التنفيذية التي تعد الأهم في اتخاذ القرار في المنظمة بـ 16 عضواً من الرجال ولا توجد أية امرأة في اللجنة المركزية لـ «فتح».

وبناء على التوصيات الصادرة عن المؤتمر العام لحركة فتح، اتخذ المجلس الثوري لحركة فتح القرار الأخير بشأن تمثيل المرأة بنسبة لا تقل عن 20% في أطر الحركة. ولا تختلف مشاركة الفتيات في المجالس الطلابية كثيراً عن معطيات الأحزاب رغم أنها تعد نسبة مرتفعة إلى حد ما وبلغت 24%. ولا تزال الطالبات ممثلات تمثيلاً ناقصاً في البعض من مجالس الطلاب من بعض الجامعات. ووفقاً للمكتب المركزي للإحصاء، سنة 2006، كانت نسبة النساء في بقية الأحزاب السياسية، 10% في اللجنة المركزية للجبهة الوطنية و19.5% في اللجنة المركزية للجبهة الديمقراطية في الضفة الغربية و16.5% في قطاع غزة، و19% في اللجنة المركزية للاتحاد الديمقراطي الفلسطيني (فدا). ولا تتوفر إحصاءات عن نسبة النساء في الأحزاب الإسلامية.

4.3.2.1. لبنان

أقر الدستور للمرأة اللبنانية في العام 1952 حق الاقتراع كما أقر لبنان الحقوق السياسية كاملة للمرأة منذ العام 1953، إلا أن وصول النساء إلى المجلس النيابي يعتمد على الرجل (الأب، الزوج) نـ=را للنظام الطائفي بما في ذلك سياسياً وهذا يعني أن النساء يصلن أو يحق لهن أن يترشحن إذا تعذر وجود رجل داخل الأسرة). وبينما يحق للنساء التصويت والترشيح للانتخابات، هنالك سقف لتوظيف النساء في المكاتب العامة الانتخابية والمعيّنة. ومن أجل معالجة النسبة المنخفضة لاشتراك النساء في السياسة والحكومة، نظم مجلس المرأة اللبناني مؤتمراً عام 1998، واقترح مع منظمات نسائية أخرى غير حكومية على الحكومة، اعتماد نظام الحصص (الكوتا) لضمان تمثيل متساوي للنساء في الانتخابات. ولم تقم الحكومة بمتابعة هذه التوصية بعد. ورغم تعهد لبنان في مؤتمر «بيجينغ»، والذي كان وفده من أكبر الوفود العربية، حكومة وهيئات مدنية، تعهد بتنفيذ مقررات المؤتمر وأبرزها الكوتا النسائية. ولم يشمل التعهد مجلس النواب، فحسب، بل في مجالات عديدة أخرى، وحددت مدة التنفيذ بعشر سنوات. ولم يتغير منذ ذلك الحين الوضع في لبنان إلى حين دعت «لجنة فؤاد بطرس» بأن يتم تخصيص 30% على الأقل للنساء في لوائح الترشيح.

وفي الواقع، يبقى وصول المرأة اللبنانية إلى اتخاذ القرار الوطني ومشاركتها السياسية ضعيفاً ولم يشهد أي تحسن. فابتداءً من 1992، ومع أول انتخابات برلمانية بعد الحرب، تراوح وجود النساء في البرلمان بين 2 و4%. وفي سنة 2005، وصلت 6 نساء من أصل 128 برلماني إلى قبة البرلمان أي

ما يعادل 4,7%. وانخفضت هذه النسبة إلى 3,1 في العام 2009. وبينما تفتخر الحكومة بإجراء «الانتخابات الأكثر ديمقراطية»، سنة 2009، لم تعرف هذه الانتخابات ترشح أكثر من 12 مقابل 587 من الرجال. وتُظهر هذه الأرقام بوضوح انخفاض نسبة مشاركة النساء.

وفي السلطة التنفيذية، تم تعيين وزيرتين في الحكومة لأول مرة في العام 2004، أي ما نسبته 6.67% فقط من المناصب الحكومية من الدرجة الأولى. وفي سنة 2007، تم تعيين قاضية رئيسة للمحكمة العسكرية. ومنذ ذلك الحين، بقي وجود المرأة في الحكومات المتعاقبة رمزيا عبر حقيبة واحدة من أصل 30 وزيرا، ثم عاد وارتفع بتعيين امرأتين في منصب وزيرة المالية ووزيرة الثقافة، سنة 2009. ولا يوجد في حكومة ميقاتي 2011 أية وزيرة ولم تعين أية امرأة لمنصب محافظة وتشغل سيدتان فقط منصب قائم مقام.

وتعتبر مشاركة المرأة في العمل النقابي ضئيلة بشكل عام ومرتفعة في بعض النقابات، إلا أن وجودها في الهيئات القيادية معدوما رغم انتخاب أول امرأة نقيبة للمحامين في العام 2009. ونسجل غياب المرأة عن الهيئات القيادية في اتحاد المصارف، غرفة التجارة والصناعة، ومجلس إدارة جمعية الصناعيين وعن المكتب التنفيذي للاتحاد العمالي العام، مع امرأة واحدة في مجلسه التنفيذي. وتمثل المرأة اللبنانية أقل من 20% في الأحزاب السياسية من العدد الإجمالي للأعضاء، ولا تتجاوز هذه النسبة 5% في المكاتب السياسية لمعظم الأحزاب (شليط 2010).

وفي الخلاصة، لا بد من الإشارة إلى محاولات تحسين نسبة مشاركة النساء في السلطات المنتخبة عبر سن قانون الانتخاب عقب الانتخابات البلدية في أيار من سنة 2010 وتم اعتماد كوتا نسائية، إلا أن هذا التعديل لم يتم اعتماده، وأتت نتائج الانتخابات الأخيرة مشابهة للوضع الذي كان قائما. كما ضمنت بعض المنظمات النسائية غير الحكومية في أجندتها طلباً لإلغاء الكوتا/الحصص الطائفية في التمثيل السياسي التي تحد من مشاركة المرأة، وأصبحت هذه المبادرة تعرف من قبل اللبنانيين «إلغاء الطائفية من السياسة» لكنها لم تأت أكلها إلى الآن.

2. السياق والاتجاهات: بين الماضي القريب والمستقبل غير الواضح

بذلت المرأة بفئاتها المختلفة جهدا كبيرا وعملت طويلا من أجل تحقيق رغبتها في الشراكة الكاملة في مسار التنمية في بلدها، لكنها ما زالت تواجه عراقيل كبيرة وينظر إليها اليوم على أنها خطيرة من جوانب عدة. ومن بين هذه العراقيل، الموروث الثقافي والحوجز الاجتماعية السلبية التي منعت مشاركتها كعنصر فاعل في التغيير. يضاف إلى ذلك، الموارد الاقتصادية المحدودة وضعف التخطيط الاستراتيجي لصالح مشاركتها عموما. ولا يمكن أن نتغاضى عن الحواجز المرتبطة بالمصالح السياسية والرهنات على المستويين الوطني والإقليمي التي تقصي معظم النساء من المجال العام، بل وتوجه طاقاتهم في المقام الأول إلى الأدوار التقليدية، وهذا، في أحسن الأحوال.

ولقد ساهمت هذه الحواجز مجتمعة في المزيد من تهميش المرأة، بدلا من معالجة جذور المشكلة. كما أنه لم يتم التعبير عن أي ضمان للمرأة بأن التمكين والمساواة سوف يعينان التمتع بحقوقها وتحسين وضعها الذي لا يزال يرتبط ارتباطا وثيقا بأدوار الأمومة وتربية الأطفال والواجبات

المنزلية المهيمنة بالأساس إن لم يكن بشكل حصري. وتمثل بنية النوع الاجتماعي والنظام الأبوي الإطار المنطقي الذي يحدد مكان الرجل ومكان المرأة في الأسرة والمجتمع، ويحدد توزيع السلطة في الداخل والخارج. وبالتالي، فإنها تفرز علاقات غير متوازنة وتمتع بالحقوق غير عادلا. إلا أنه من الممكن التغيير اعتمادا على السياق كما يظهره التاريخ بالمعنى الإيجابي للتغيير أو في تقاوم الوضع في الاتجاه المعاكس كما هو الحال بالنسبة إلى التطورات الراهنة في المنطقة.

ومن هذا المنطلق، ما زالت النساء العربيات يكافحن من أجل المشاركة والتحرر ومن أجل عدم الانتكاس في بعض البلدان. ولم يحصل أن اكتفين بدور المتفرج البسيط للتاريخ، ولكن كثيرا ما مثلن عاملا فاعلا في التغيير الثوري وبينما تحسنت ظروف الرجال وحررياتهم، تم تركهن على هامش كل مرحلة تاريخية، حتى اللواتي قاتلن في ثورات التحرير. ففي الثورة الجزائرية المسلحة من أجل إزالة جبروت الاستعمار الفرنسي، والتي دامت من 1954 إلى 1962، لعبت المرأة دورا أساسيا بصفة متساوية مع الرجل، بما في ذلك حمل السلاح ولكن، عند الاستقلال، وبعد 132 سنة من الاحتلال، أعيدت إلى أدوارها التقليدية في الحياة الخاصة وإلى أدوار هامشية ومن الدرجة الثانية، في الحياة العامة.

وفي الصومال، تحررت النساء وفقا لمعايير البلدان المسلمة قبل الحرب الأهلية. ولكن عند انطلاقها (أي الحرب الأهلية)، دفع بالنساء إلى اكتساب عادات وممارسات جديدة عليهن وتمثل في التخلي عن لباسهن العادي والإحجام عن الخروج الشيء الذي جعلهن يعشن وراء نوع من الستار⁽⁶³⁾ ولم تكن هذه الممارسة من العادات الصومالية قبل الحرب الأهلية. ويحيل المثال الصومالي إلى وضعية انعدام الأمن الذي تفقد معه النساء مكاسبهن ويكن أول المتضررين من الوضع. وتطالعنا المملكة العربية السعودية بأوضاع أخرى حيث ما زالت النساء يتمسكن بحقهن في قيادة السيارة بعد تعرض أكثر من محاولة للإجهاض وسجنت من استماتت في محاولة ممارسة هذا الحق لما يمكن أن يحقق لها من تجنب للمخاطر، حتى الأمنية منها. وهي وضعية تحيل إلى مفارقة إذا ما علمنا أن المرأة السعودية يسمح لها بالسياقة في بعض المناطق.

وفي مصر، يبدو أن فرص النساء قد تلاشت أولا عند تشكيل مجلس الحكم لعسكري المكون من 18 عضوا، ذلك أن عضوية المرأة فيه منعدمة. ولا يختلف الوضع في ليبيا، حيث اكتفى المجلس الوطني الانتقالي بامرأة واحدة في عضويته وكذلك فعلت حكومة المملكة المغربية الجديدة رغم القانون الانتخابي ورغم ما ينص عليه الدستور في المملكة.

وفي اليمن، كانت تعبيرات المرأة خلال ما سُمي الربيع العربي أعمق وأكثر دلالة مقارنة بالدول الأخرى نسبة إلى وضعهن قبل الثورة. ومن ضمن كل بلدان الثورات، يعتبر اليمن البلد الأكثر محافظة من حيث الفجوة بين الجنسين ومن المعروف أن أغلبية النساء اليمنيات لم يكن في طليعة الحياة العامة كما كن خلال المظاهرات، مما مثل في حد ذاته ثورة أخرى وعبرن على موقفهن ورويتهن للمستقبل بوضوح «الآن نحن هنا، ونحن لن نعود ولا يمكن لأحد دفعنا إلى الوراء».

كيف يمكن أن يضمّن للمرأة العربية أن التاريخ لا يهملها مرة أخرى؟

II. الإطار القانوني العام الذي يحمي الحقوق الإنسانية بما في ذلك آليات التطبيق وتغطية الحياة العامة والخاصة

لا بد بداية من التأكيد على أنه، وبفضل جهود الحركة النسائية في المنطقة ومنظمات المجتمع المدني، تم إنجاز سلسلة متصلة من المبادرات الجديدة تتعلق بحقوق المرأة في فضاء الحياة الخاصة وكمواطنة. وهي مبادرات حول مواضيع كان صانعو القرار والمجتمع يعتبرونها لفترة طويلة من المحرمات، وأصبحت الآن موضوع حوار وتوضيح وإصلاح. ومن ضمن هذه المواضيع نذكر جوانب قانون الأسرة، بما في ذلك توزيع الأدوار والمسؤوليات بين المرأة والرجل وقضية العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي على سبيل المثال أو الحق المتساوي لمنح الجنسية التي لازالت بعض البلدان تناقش فيه لأسباب سياسية أو اقتصادية أساسا.

ولئن كانت قضية العنف ضد المرأة تعتبر حساسة للغاية، فإن الاهتمام بها في الدول العربية ارتفع بصفة ملحوظة ليس بسبب ارتفاع في الحالات الجديدة، بقدر ما هو نتيجة لرفع مستوى الوعي ومزيد من إشراك جميع الجهات الفاعلة المعنية وأصحاب المصلحة، بما في ذلك الهيئات الحكومية.

1. الكاسب

1.1. على مستوى المنطقة ككل

1.1.1. مساواة النوع الاجتماعي في الدستور

في معظم بلدان⁽⁶⁴⁾ المنطقة، ينص الدستور على المساواة بين المواطنين عامة أوبين الرجل والمرأة بالإشارة إلى المساواة وعدم التمييز على أساس الجنس زيادة على العناصر الأخرى (الدين، العرق...). وبُذلت جهود إضافية من أجل تكريس مبدأ المساواة بين المواطنين، رجالا ونساء في الدساتير الوطنية وتمت إصلاحات تشريعية لإدخال مبدأ المساواة في المشاركة السياسية في الدستور نفسه أو عبر قوانين انتخابية خاصة. وبهذا اعترفت بعض البلدان العربية بأن المشاركة المتساوية للنساء والرجال في عملية صنع القرار توفر التوازن الذي سوف يعكس بصورة أكثر دقة تكوين المجتمع، وهو ما هو مطلوب من أجل تعزيز الديمقراطية وتعزيز أدائها السليم. ومن أجل تحقيق هذا الهدف، قامت هذه البلدان بتعديل دساتيرها (على سبيل المثال إدراج الجزائر في دستورها مادة جديدة محددة لمشاركة المرأة السياسية) أو بتضمين واضح لمبدأ التناسف في نص الدستور، كما هو الحال بالنسبة إلى دستور المملكة المغربية أو بنص قانون خاص للانتخابات كما تم في تونس (التناسف) وفي المغرب (توزيع النسب بين اللائحة الوطنية واللوائح المحلية لإعطاء أكثر حظوظ للمرأة) قبل الانتخابات الأخيرة. ومن البلدان من اتخذ إجراءات إيجابية لتعزيز حقوق المرأة في الحياة السياسية وتوسيع فرصها في التمثيل في المجالس المنتخبة (الأردن، العراق...).

64 - مع العلم أن عدد منها ليس له دستورا وتطبق كل بلد معنية الشريعة الإسلامية حسب تأويلها الخاص.

2.1.1. التعديلات والإصلاحات

تطلبت الإصلاحات، التي تمت في بعض البلدان العربية، جهوداً ووقتاً من كل القوى الحية في البلدان المعنية، وبالذات من منظمات المجتمع المدني، ولكن أيضاً بفعل الضغط الدولي لجعل البلدان تحترم التزاماتها. ونسوق هنا بعض الدول على سبيل المثال فقط، مع إشارة مختصرة إلى موضوع الإصلاح: مصر (حق المرأة في الطلاق عن طريق الخلع)، المغرب (قانون الأسرة، والقانون الجنائي فقط في ما يخص التحرش الجنسي، إذ لازالت المادة التي تجبر المعتصب على الزواج بضحيتها دون معاقبته أو الأخذ بعين الاعتبار لرغبة الضحية قائمة مما يؤدي إلى حالات انتحار لعدم تحمل هذا العنف متعدد الأوجه والمتركيين) والقانون المدني وكذلك القانون الخاص بالجنسية)، الأردن (الظروف المخففة في قتل النساء بحجة الشرف، وقانون الجنسية والخلع).

وفي اليمن، طلب الرئيس السابق إلغاء «قانون بيت الزوج» (بيت الطاعة) الذي قدمه مجلس الوزراء والذي أقره البرلمان، وذلك لتعارضه مع مبدأ حقوق الإنسان والشريعة الإسلامية في نفس الوقت. فقانون بيت الطاعة يجبر المرأة على العيش على مريض مع زوجها، رغم أن «القرآن الكريم أمر المسلمين إما أن يعيشوا حياة زوجية متناغمة ومنتزعة أويقطعوا العلاقة الزوجية في حال الفشل في العيش في وئام، وهذا يعني أنه لا توجد حياة زوجية بالقوة، مما يعتبر مؤشراً حقيقياً للتسامح في الإسلام» كما صرحت نائبة برلمانية سابقة ومدافعة عن حقوق المرأة الإنسانية.

وفي الجزائر، تم تنظيم حوار وطني من قبل وزيرة شؤون المرأة من أجل إصلاح قانون الأسرة. يرجع إلى التزام الرئيس (8 مارس 2001) للشروع في الإصلاحات القانونية والتشريعية والسياساتية والتي مكنت المرأة من المشاركة في عملية التنمية وضمان المساواة بين الجنسين. بما في ذلك داخل الأسرة. وتم تأسيس لجنة وطنية في تشرين الأول. كما تم عام 2003 مراجعة القوانين وإجراء الإصلاحات في 2005-2006 (قانون الأسرة، المدني والجنائي والجنسية) التي توجت سنة 2011 بقانون الانتخابات حول مشاركة المرأة فيها وتخصيص الحصص المتزايدة من 30 إلى 50% حسب مجموع الناخبين في كل مستوى، بما في ذلك الجالية الجزائرية في الخارج. ولقد برزت النتائج الملموسة لهذه الإصلاحات بنجاح 145 امرأة (من ضمن 462 نائب) في النتائج التشريعية الأخيرة (10 ماي 2012) أي ما يساوي نسبة 88,31% مما مكن الجزائر من تجاوز المعدل العالمي لمشاركة المرأة السياسية المقدر بـ 22%. وسوف تنعكس هذه النتائج إيجاباً على الترتيب الجزائري في التقارير الدولية الخاصة بالتنمية والنوع الاجتماعي (مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمنتدى الاقتصادي العالمي).

3.1.1. الحق المتساوي في الجنسية

أبرزت الإصلاحات الأخيرة في المغرب والجزائر ومصر والتي شملت قانون الجنسية اهتمام البلدان على تطبيق المساواة وإن بتفاوت من بلد إلى آخر. وتعد الجزائر البلد الوحيد الذي لم يضع أي شرط لحق المرأة في إسناد جنسية الأم لأولادها وزوجها ثم التحقت بها تونس التي عدلت قانونها في أواخر 2010 بإلغاء الشروط.

وتجدر الإشارة إلى أن دولة الإمارات العربية المتحدة منحت جنسيتها مؤخرًا (بداية 2012) إلى 1117 شخصًا من أبناء المواطنين المتزوجات بأجانب، في أول تطبيق لقانون تجنيس أبناء الإماراتيات، شرط بلوغهم الثامنة عشرة. وذكرت وكالة الأنباء الإماراتية أن رئيس الدولة الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان أصدر "مراسيم اتحادية بمنح الجنسية إلى ألف و117 من أبناء المواطنين الذين استوفوا الشروط اللازمة لاكتسابهم الجنسية". وكانت الإمارات قررت منح الجنسية إلى أبناء الإماراتيات من زيجات مختلطة ضمن شروط منها بلوغ الأبناء سن الثامنة عشرة. وتصبح بذلك الإمارات إحدى الدول العربية القليلة التي تمنح جنسيتها إلى أبناء المواطنين، وإن بشرط بلوغ الأبناء سن الثامنة عشرة. ولم يعد يخفى على أحد ما تعانیه الأمهات العربيات من عدم تمتع أبنائهن من الحقوق التي تمنحها الدولة لأبنائها حاملي الجنسية كالحق في التعليم والحق في الصحة أو الضمان الاجتماعي أو العمل لاحقًا....

4.1.1. المساواة في القوانين الأخرى

وتعتمد قوانين أخرى أيضا مثل قانون التعليم والعمل والصحة والانتخابات... مبدأ المساواة بين جميع المواطنين. مما يضمن تكافؤ الفرص في التعليم والعمل والحق في المشاركة السياسية، وتجديدا في الانتخابات والحق في الصحة والرعاية الاجتماعية والملكية ورأس المال، والحق في الحصول على الائتمان والتصرف في الممتلكات التي تملكها هي والحق في العمل لجميع المواطنين⁽⁶⁵⁾... ومع بعض الحالات الاستثنائية التي تبرر بالتمييز الإيجابي في حق المرأة أو أنها تمييزية ضد فئات معينة دون تبرير ذلك وبالذات في قانون العمل.

5.1.1. قوانين الأحوال الشخصية/الأسرة

لقد تمت بعض المبادرات من أجل تقليص التمييز في القوانين التي تنظم العلاقات بين الرجال والنساء داخل الأسرة، في إطار الزواج وغيره مع أثر مؤكد على الحياة العامة، وبالذات بالنسبة إلى المرأة ومن حيث التنظيم والإجراء القانوني. وفي حين أن معظم الدول العربية لديها قوانين تخص أحوال شخصية موحدة للمسلمين، فإن بعض الدول تشكل استثناء منها مصر ولبنان وقطر والبحرين⁽⁶⁶⁾. ورغم الجهود المبذولة في عدد من الدول (مثل الأردن ومصر) التي أدخلت تعديلات من أجل تخفيف أثر التمييز على مستوى التشريعات والسياسات. وبصفة عامة، تركز قوانين الأحوال الشخصية في الدول العربية مبدأ التمييز ضد المرأة لأن هذه المحاولات لم ترتفع إلى مستوى التعديلات التدريجية التي تم إدخالها في تشريعات المغرب العربي، مثل قوانين الأسرة في تونس والمغرب والجزائر، مع تنوعات كل واحد دون المساس بالمساواة وعدم التمييز داخل الأسرة.

والدرس المستمد من تشريعات المغرب العربي هو أنه من الممكن تطوير قوانين عربية من شأنها الحفاظ على الأسس الدينية، وتبني تفسيرات من شأنها تحقيق قدر أكبر من المساواة بين الرجل والمرأة والقضاء على هكذا ظلم تاريخي ضد المرأة في العلاقات الأسرية.

6.1.1. العنف القائم على النوع الاجتماعي

بالنسبة إلى القوانين التي تنطبق للعنف القائم على النوع الاجتماعي، بدأ العمل في إقليم كردستان العراق بوضع مسودة قانون لمجابهة العنف الأسري سنة 2007 دام على صياغته واستصداره العمل 4 سنوات. وبعد «مارطون» من الاجتماعات والتداولات والنقاشات، تمت المصادقة على القانون في برلمان كردستان، وبأغلبية ساحقة في جلسة 21/ حزيران/ 2011. ومن أهم التعديلات التي أجريت على بنود المشروع الأصلي للقانون يمكن ذكر (1) تعريف العنف الأسري على أنه كل فعل أو قول أو التهديد به على أساس النوع الاجتماعي في إطار العلاقات الأسرية، (2) إنشاء محكمة تحقيق مختصة بقضايا العنف الأسري، (3) تعديل مسألة تحديد درجة القرابة لتشمل مجموعة الأشخاص الذين تشملهم صلة القرابة لحد الدرجة الرابعة وليس شرطاً أن يكونوا قاطنين في نفس المنزل، و(4) تحديد أنواع العنف كأمثلة وليس كحصر مثل ختان الإناث وتم اعتبارها كجريمة ونوع من أنواع العنف الأسري واعتبر الانتحار أيضاً كنتيجة للعنف الأسري.

في نفس السنة، عرضت الحكومة الاتحادية العراقية عن طريق وزارة شؤون المرأة مسودة ستقدم لموافقة البرلمان الاتحادي بعد دراستها وتنقيحها من قبل الطاعات المعنية المختلفة في الحكومة والشركاء الآخرين من المجتمع المدني.

وفي معظم الحالات، يتم تناول قضية ختان الإناث على وجه التحديد في القوانين التي سنت في البلدان مثل جيبوتي ومصر والسودان. ولقد سنت الحكومات أيضاً أو أنها عززت التشريعات القطرية لمعاقبة المجرمين ودعم النساء اللواتي يتعرضن للعنف. كما سنت بعض الدول قوانين تتعلق بالتحرش الجنسي (الجزائر، المغرب، تونس، الأردن ومصر) والعنف المنزلي الذي يتم التطرق إليه وتعريفه من منظور النوع الاجتماعي (مثل الأردن وقرى لبنان). ولقد أصبح الاتجار بالبشر آفة تواجهها بعض البلدان في المنطقة وعددها قليل مع محاولات لمعالجتها. وعلى سبيل المثال، وقعت وصادقت الجزائر على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الاتجار بالبشر وأنشأت الإمارات العربية المتحدة هيئة وطنية للتعامل مع هذه المشكلة. وتحاول دول أخرى مثل الكويت ولبنان والأردن، التصدي له مع دعم من وكالات الأمم المتحدة (مثل منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للمرأة) عن طريق تطوير مشاريع قوانين أو إجراءات حامية لحقوق اليد العاملة النسائية الأجنبية و/أو برامج توعية.

2.1. تحليل القضايا القانونية والتشريعية في البلدان المعنية بالدراسة

1.2.1. مساواة النوع الاجتماعي في الدستور

لا يتضمن الدستور في البلاد المعنية بالدراسة (الأردن لعام 1952 وتعديلاته، تونس/ 57 لسنة 1959 وتعديلاته المتتالية إلى حد تعليقه سنة 2011، لبنان/ 1926 وتعديلاته المتتالية والقانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003) أي نص تمييزي واضح ضد حق المرأة. وتكفل الدساتير المساواة في الحقوق والواجبات بين المواطنين، بل إنها تكرر مبدأ المساواة لجميع المواطنين أمام القانون، ويكفل لهم جملة من الحريات الأساسية، كالمشاركة السياسية والحرية الشخصية والمساواة في فرص العمل في الوظائف العامة وحريات وواجبات أخرى...

وفي هذا الصدد، لئن نص الدستور الأردني لعام 1952 المعدل لعام 2011 بوضوح في مادته السادسة، «الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين»، إلا أن الدعوات إلى التنصيص صراحة على عدم جواز التمييز على أساس الجنس لم تؤخذ بعين الاعتبار في تعديل سنة 2011.

ومنذ وضع الدستور التونسي بمقتضى القانون عدد 57 المؤرخ في غرة جوان 1959 تم التنصيص صراحة على مبدأ هام وهو أن كل المواطنين متساوون في الحقوق والواجبات. وقد انعكس الإقرار الصريح بالمساواة على مختلف القوانين التي تنظم شتى الميادين الأخرى سواء الخاصة أو العامة. حافظت القوانين في مجملها على تكريس ما جاء في أهم مبادئ الدستور في ما يخص تعزيز وحماية المساواة بين الجنسين، ومنها حماية الحريات العامة بما فيها حرية التعبير والتنقل... كما جاء ذلك بالفصول 5 و6 و7 و8 و9 و10 و14. وبعد الثورة، تم تعليق تطبيق الدستور التونسي في أعقاب⁽⁶⁷⁾، واعتبرت المرحلة انتقالية⁽⁶⁸⁾ بالنسبة إلى المؤسسات وبناء نظام جمهوري جديد. وعلى هذا الأساس، تم انتخاب المجلس التأسيسي بتاريخ 23 أكتوبر 2011 وتمثل مهمته الأساسية في صياغة الدستور الجديد للدولة التونسية وتنظيم انتخابات من شأنها أن تفضي إلى تشكيل السلطين التشريعية والتنفيذية⁽⁶⁹⁾.

وجاء القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003 في الفصل الأول منه ليقر الحقوق والحريات العامة، كما أنه رسم حدودها وملازمها. وأخذ هذا القانون بمبدأ المساواة بين الجنسين بشكل أكثر جدية من سبقه من القوانين التي سنّها المشرعون في ظل الأنظمة السياسية والقانونية المختلفة التي تعاقبت على حكم فلسطين. ويعد القانون الأساسي الفلسطيني الوحيد من ضمن دساتير البلدان المعنية بالدراسة وأخرى من المنطقة، الذي يحظر بوضوح التمييز بين الرجل والمرأة أمام القانون والقضاء كما جاء في المادة (9) والتي تنص: «الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة».

وتنص المادة (7) من الدستور اللبناني، الصادر عام 1926 وتعديلاته، على أن «كل اللبنانيين سواء لدى القانون، وهم يتمتعون بالسواء بالحقوق المدنية والسياسية ويتحملون الفرائض والواجبات العامة دون ما فرق بينهم». كما أن لكل لبناني، بحسب المادة (12)، «الحق في تولي الوظائف العامة لا ميزة لأحد على الآخر إلا من حيث الاستحقاق والجدارة حسب الشروط التي ينص عليها القانون». كما يكرس للمواطنين جملة من الحريات الأساسية كالمشاركة السياسية الحرة الشخصية، المساواة في فرص العمل في الوظائف العامة وحريات وواجبات أخرى... وجاء في النص الذي أضيف إلى الفقرة (ب) من مقدمة الدستور في العام 1990 (القانون الدستوري رقم 18 تاريخ 21/9/1990، الذي اعتمد وفقا لوثيقة الوفاق الوطني أو اتفاق الطائف) بأن «لبنان... عضو مؤسس وعامل في منظمة الأمم المتحدة وملتزم بمواثيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان».

67 - قرر رئيس الجمهورية المؤقت تعيين حكومة مؤقتة لإدارة البلاد كما تقرر تعليق العمل بالدستور وحل المؤسسات الدستورية الأساسية والمتمثلة خاصة في مجلس النواب ومجلس المستشارين وذلك بمقتضى المرسوم عدد 14 لسنة 2011 المؤرخ في 23 مارس 2011 والمتعلق بالتنظيم المؤقت للسلط العمومية

68 - وهي الفترة التي أجريت فيها الدراسة (2011-2012)

69 - وفي الوقت الذي ينتهي تحرير هذا التقرير (05/2012) التقرير لا توجد مؤشرات دقيقة عن المدة والتاريخ اللذان سوف يتم إثرهما كتابة الدستور الجديد واعتماده

وتجسّد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقول والمجالات دون استثناء». فالمجلس الدستوري اللبناني حرص، ومنذ القرارات الأولى التي اتخذها في مجال مراقبة دستورية القوانين، على الاستناد إلى مقدمة الدستور وإلى المبادئ الدستورية العامة، والإعلان الذي أكد بأن المقدمة أعلاه هي «جزء لا يتجزأ من الدستور ولها قيمة دستورية موازية لأحكام الدستور»، وأن «المواثيق الدولية المعطوف عليها صراحة في مقدمة الدستور تؤلف مع هذه المقدمة... جزءاً لا يتجزأ وتتمتع معاً بالقوة الدستورية»

2.2.1. الحق المتساوي في الجنسية ومنحها

نظم القانون عملية منح الجنسية لمواطني الأردن، حيث قضت المادة (9) أن «أولاد الأردني أردنيون أينما ولدوا». وبمقتضى المادة (8)، يحق للأجنبية التي تتزوج أردنياً الحصول على الجنسية الأردنية إذا أعلنت عن رغبتها خطياً وذلك إذا انقضت على زواجها (1) مدة ثلاث سنوات وكانت تحمل جنسية عربية (2) مدة خمس سنوات وكانت تحمل جنسية غير عربية. وقضت المادة (11) بأنه إذا تزوجت أرملة أو امرأة مطلقة أجنبية بأردني، فإن أولادها المولودين قبل الزواج لا يكتسبون الجنسية الأردنية. كما قرر القانون بأن للمرأة الأردنية التي تتزوج من غير أردني وحصلت على جنسية زوجها الاحتفاظ بجنسيتها الأردنية إلا إذا تخلت عنها، ويحق لها العودة إلى جنسيتها الأردنية بطلب تقدمه. وإذا انقضت الحياة الزوجية لأي سبب من الأسباب، وفقاً لأحكام هذا القانون الذي ينص أن للمرأة الأردنية التي تنحس زوجها أو يتجنس بجنسية دولة أخرى بسبب ظروف خاصة أن تبقى محتفظة بجنسيتها الأردنية. من جانب آخر، واستناداً للمادة (3) من القانون، يعتبر أردني الجنسية من ولد في المملكة الأردنية الهاشمية من أم تحمل الجنسية الأردنية وأب مجهول الجنسية، أو لا جنسية له أو لم تثبت نسبته إلى أبيه قانوناً. كما يعد أردني الجنسية من ولد من والدين مجهولين ويعتبر اللقيط في المملكة مولوداً فيها ما لم يثبت العكس. ويتضح من ذلك، أنه في غير هذه الحالة، ووفقاً لأحكام القانون، لا يمنح أولاد الأردنية حق التجنس بالجنسية الأردنية، مما يقتضي مع ذلك إجراء التعديل اللازم بما يضمن حق منح أولاد الأردنية المتزوجة من أجنبي الجنسية الأردنية، أو التمتع بمكتسبات الجنسية من حقوق مدنية واقتصادية. وهو ما ينسجم مع أحكام الاتفاقيات الدولية، بما في ذلك اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، والنظر في رفع التحفظ على الفقرة (2) من المادة (9) والخاصة بمنح المرأة حقاً مساوياً لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالها.

وعرفت تونس صدور أول مجلة للجنسية في تونس بموجب مرسوم باي ل26 يناير 1956. وعرفت المجلة تعديلات كثيرة منها تعديلات سنة 1963 و2002. وشمل تعديل قانون الأحوال الشخصية، سنة 1993 مسألة الجنسية ومنحت المرأة بموجب الحق في نقل اسمها وجنسيتها لأولادها بصفة متساوية مع زوجها - حتى لو تزوجت من أجنبي - شريطة موافقة والدهم، مع العلم أن أي شرط يبطل مبدأ المساواة. كما كرست مجلة الجنسية⁽⁷⁰⁾ في صيغتها السابقة لسنة 1993 التمييز بين الأبوين في نقل جنسيتها إلى أبنائهما، إذ تعطى الأولوية في ذلك إلى الأب ثم تولى المشرع في مرحلة

70 - صدرت هذه المجلة بمقتضى المرسوم عدد 6 لسنة 1963 المؤرخ 28 فبراير 1963 المتعلق بإعادة تنظيم مجلة الجنسية التونسية والذي تمت المصادقة عليه بمقتضى القانون عدد 7 لسنة 1963 المؤرخ في 22 فبريل 1963

أولى تنقيح الفصل 12 من مجلة الجنسية لينصّ على إمكانية تمتّع الابن بجنسية أمه التونسية حتى وإن كان مولوداً خارج البلاد التونسية، شرط أن يطالب بهذه الصفة بمقتضى تصريح خلال العام السابق لبلوغ سنّ الرشد. وإذا كان سنّه دون التاسعة عشرة، فإنه يمكنه الحصول على الجنسية التونسية بمجرد تصريح مشترك يصدر عن أبويه معا. واشتراط المشرّع تصريحا مشتركا حال في بعض الحالات دون اكتساب الابن الجنسية التونسية، خاصة عند وفاة الأب أو فقدانه أو انعدام أهليته قانونا. ولتفادي مثل هذه الوضعيات، تدخل المشرّع بمقتضى القانون عدد 4 لسنة 2002 المؤرخ في 21 جانفي 2002 لينقح الفصل 12 بالكيفية التي تسمح بالاكْتفاء بتصريح الأم وحدها في صورة وفاة الأب أو فقدانه أهليته أو انعدامها. وواجهت اجراءات الفصل 12 صعوبات تطبيقية في بعض الحالات الأخرى يحرم فيها الطفل المولود بالخارج من أم تونسية وأب أجنبي من اكتساب الجنسية التونسية، إذا كان الوالدان على قيد الحياة، وهما في حالة فراق. بموجب الطلاق. ويمسي من الصعب تصور صدور تصريح مشترك منهما، وكذلك الأمر في صورة وفاة الأم أو فقدانها أو انعدام أهليتها... وفي 2010، ولإزالة هذه التعقيدات وضمان توافق التشريعات الوطنية مع الاتفاقيات الدولية، تم تدخل المشرّع بمقتضى القانون المؤرخ في 1 ديسمبر 2010⁽⁷¹⁾ ليُلغى الفصل 12 ويعُدّل المادة 6 من مجلة الجنسية التونسية مكرسا مبدأ المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة في نقل الجنسية التونسية للطفل، بغض النظر عن مكان الولادة وجنسية الزوج أو موافقته أو عمر الطفل (سن الرشد المدني كان شرطا في النص المذكور أعلاه). ولئن عدلت تونس قانونها ليصبح مبنيا كلياً على المساواة بين الرجال والنساء في منح جنسيتهم لأطفالهم دون تمييز، لازال منح الجنسية للزوج يخضع للإقامة في تونس كشرط.

وفي قانون المواطنة اللبنانية، تنص المادة الأولى منه في النقطة رقم 15 أن الجنسية تورث من الأب أو تكسب عن طريق الولادة في الأراضي اللبنانية وبذلك تُعطي قوانين المواطنة الأولية للنسب الأبوي، بحيث لا يمكن للمرأة اللبنانية التي تتزوج بأجنبي نقل مواطنتها إلى زوجها أو إلى أطفال ذلك الزوج. في نفس الظرف، يتمتع الرجل اللبناني بهذين الحقين، ولا أن تستطيع المرأة نقل المواطنة إلى أولادها إلا فقط في حالة موت زوجها أو إذا كان الطفل مجهول الأب أو لا جنسية له. وهو ما يؤثر سلباً على صحة المرأة النفسية وتوازنها ورفاهيتها، خاصة في حالات الطلاق أو الترميل. كما يؤثر على حق الأولاد، ذكورا وإناثا، في العمل، والامتلاك، والحصول على دعم/موارد الحكومة. وفي خصوص القانون الفلسطيني، فلا يزال الحق في الجنسية الوطنية يشكل حلما للفلسطينيين والفلسطينيات كجزء لا يتجزأ من الكفاح من أجل الحق في الأرض والهوية الوطنية والدولة.

3.2.1. المساواة في القوانين الأخرى

1.3.2.1. الهوية المدنية والمسؤولية الأسرية

يهتم هذا الجزء بالتنظيم القانوني للحياة العامة ويضم تحليلاً لبعض الأطر والإجراءات التي تخص المرأة والرجل في العديد من حقوقهما المدنية والسياسية، مع ما يترتب عن ذلك من حقوق أخرى كالحق في التنقل بحرية أو حتى تلك الحقوق المتصلة بالأدوار والواجبات التي عادة توزع حسب بناء النوع الاجتماعي والتي قد يحددها أو يغيرها القانون في بعض الحالات الاستثنائية وتصبح المرأة مسؤولة عن أسرتها.

71 - القانون عدد 55 لسنة 2010 المؤرخ في 1 ديسمبر 2010 المتعلق بتنقيح بعض احكام مجلة الجنسية

كما سيتطرق هذا الجزء إلى المشاركة في الحياة العامة والسياسية وتحديد الحق في الانتخاب والترشح وطنياً ومحلياً. وسوف يتم التركيز على البلدان التي تعتبر - أو كانت - هذه الحقوق قضايا تحتاج إلى معالجة/تعديل من أجل إزالة التمييز وتحقيق المساواة.

وعمقتضى أحكام القانون الأردني الخاص بالجوازات السفر رقم (5) للعام 2003، تم إلغاء اشتراط حصول المرأة على موافقة ولي الأمر أو الزوج للحصول على جواز السفر، كما كان منصوصاً عليه في قانون جوازات السفر الملغى لسنة 1996. كما قضى القانون بصلاحيه وزير الداخلية في حالات إنسانية وبموافقة رئيس الوزراء إصدار جواز سفر عادي لمدة لا تزيد على خمس سنوات قابلة للتجديد لأبناء الأردنية. وفي حالة وفاة الأب أو فقدته الجنسية الأردنية أو تخليها عنها أو فقدانه أو في حال تغييره عن المملكة، تُعتبر الأردنية - الزوجة - بمقتضى المادة (57) من قانون الأحوال المدنية رقم (9) لسنة 2001، - رب الأسرة. وإذا كان له أكثر من زوجة، يستصدر لكل زوجة مع أولادها دفتر عائلة بغير قيد مدني. كما يحق للمرأة الأردنية بموجب المادة (58)، سواء أكانت مطلقة أو أرملة أو متزوجة من أجنبي، الحصول على دفتر عائلة مستقل. بموجب قيد مدني منفصل إذا رغبت بذلك. وتعني إضافة كل هذه الأحكام إقرار الحقوق الإنسانية للمرأة بما يتفق مع الاتفاقيات الدولية.

وفي الحالة التونسية، يضمن القانون للطفلة مثل الطفل الحق في التمتع بنسب والدها بمجرد ولادتها وذلك سواء كانت ولادتها في إطار علاقة زوجية أو خارجها. بمقتضى الفصل 68 من مجلة الأحوال الشخصية، والقانون المتعلق بإسناد لقب عائلي للأطفال المهملين ومجهولي النسب الصادر في 28 أكتوبر 1998. وتم تنقيح هذا القانون سنة 2004 ليتمكن الأم من إسناد لقبها لابنها مجهول النسب وطلب إجراء تحليل جيني لإثبات الأبوة. أضف إلى ذلك، الحق في الرعاية الصحية وذلك بالتمتع بأعلى مستوى صحي يمكن بلوغه، وكذلك بمراقب العلاج. ويشمل ذلك الحق أيضاً الحماية من سوء التغذية (المادة 24 من اتفاقية حقوق الطفل).

كما تحدد هوية المرأة -والرجل- في تونس، منذ 3 أغسطس سنة 1956، بمرجع إلى الفصل 7 من مجلة الالتزامات والعقود، عندما نص على أن «كل إنسان، ذكر أو أنثى تجاوز عمره عشرين سنة كاملة يعتبر رشيداً بمقتضى هذا القانون». وكانت بعض الأحكام القانونية الواردة بنفس المجلة تقتضي أنه «ليس للزوجة أن تؤجر نفسها للخدمة أو الرضاع إلا برضاء زوجها وإلا فله فسخ الإجارة» أو أن «... الزوجة لا تتجاوز كفالتها ثلث مالها إلا إذا أذن زوجها في الأكثر وإذنه لا يعدّ كفالة منه إلا إذا صرّح بذلك...». وتم إلغاء هاتين المادتين بموجب القانون عدد 17 لسنة 2000 المؤرخ في 7 فيفري 2000، كما تم تكريس مبدأ المساواة بين المرأة والرجل من خلال تنقيح الفصل 1138 في 9 أوت 2005 الذي كان يفرد الرجل بأحكام خاصة إذا كان وكيلا عن زوجته أو عن أخته أو عن أحد أفراد عائلته.

وشمل التنقيح كذلك الفصل 1158 الذي كان يتضمن أحكاماً تتعلق بانفساخ وكالة الزوج عن زوجته بالطلاق ليصبح في صيغته الجديدة مكرساً للمساواة بين الزوجين وذلك بانتهاء الوكالة المسندة لأحد الزوجين إلى الآخر بالطلاق. وانطلاقاً من ذلك التعديل، أصبحت أهلية المرأة كاملة، ولا تختلف من هذه الناحية عن الرجل. وأصبح بإمكانها إبرام جميع أنواع العقود والتصرفات

القانونية والإدلاء بشهادتها أمام المحاكم دون فرق بينها وبين الرجل والتقاضي واستخراج جميع ما تحتاجه من وثائق أمام مختلف الهيكل والمؤسسات، بداية من بلوغها سنّ الرشد.

2.3.2.1. المواطنة والمشاركة السياسية

منذ استقلالها وبفضل تطور رؤيتها وقوانينها، لا يوجد في البلدان المعنية بالدراسة (الأردن، تونس، فلسطين ولبنان)، بداية من الدستور، أحكام قانونية تمييزية تمنع مشاركة المرأة السياسية في الأحزاب السياسية وفي المؤسسات المنتخبة على المستوى المحلي أو الوطني أو المؤسسات التنفيذية بصفة متساوية مع الرجل. ويختلف الوضع من بلد إلى آخر من حيث السياق أو الأطر القانونية أو الإجراءات الخاصة أو الممارسات. وهي كلها عناصر متداخلة أدت إلى مشاركة متواضعة للنساء وفجوات بينهن وبين الرجال وبين النساء والنساء وبين البلدان نفسها.

ففي الأردن، أعطى قانون الأحزاب رقم (32) لسنة 1992 وتعديلاته للمرأة كامل حقوق العضوية في الأحزاب واعتبرها شريكة للرجل في العمل الحزبي، إلا أن مشاركة المرأة لا تزال متدنية في هذا المجال. ومن ضمن أسباب هذه المشاركة المتدنية ال الثقافة المجتمعية السائدة، فضلاً عن أجنادات التي تؤدي إلى إقصاء المرأة، فضلاً على أن التوقعات المسبقة والمتعلقة بأدوار الجنسين في الأحزاب، تكون عائقاً أمام وصول المرأة إلى الأحزاب السياسية.

وحصلت المرأة الأردنية على حق الانتخاب والترشيح لمجلس النواب بمقتضى قانون الانتخاب لعام 1974. وإذ كان قانون الانتخاب السابق مقتصرًا على الذكور دون الإناث، لذلك تم الاستعاضة عن كلمة ذكر الواردة في الفقرة (أ) من المادة الثانية من القانون بكلمة (ذكرًا كان أم أنثى) بنص صريح بموجب القانون رقم (8) لسنة 1974، لكن هذا الحق لم يمارس حتى عام 1989⁽⁷²⁾.

وفي عام 2003، تم تعديل قانون الانتخاب لسنة 2001، بموجب النظام المعدل رقم (17) لسنة 2003، لإضافة ستة مقاعد إلى مجموعة عدد المقاعد النيابية المخصصة للدوائر الانتخابية وفقاً لأحكام هذا القانون، وذلك كمرحلة انتقالية لتمكين المرأة من خوض الانتخابات والوصول إلى السلطة التشريعية مما يمكنها من المشاركة في صنع القرار. بعد ذلك، تم تعديل قانون الانتخاب لمجلس النواب المؤقت رقم (9) لسنة 2010، ليتم مضاعفة (12)، وذلك على أساس نسبة عدد الأصوات التي نالتها كل مرشحة من مجموع أصوات المقترعين من الدائرة الفرعية التي ترشحت فيها. وبذلك، وبالمقارنة بين هذه النسب، يعتبرن فائزات بهذه المقاعد المرشحات اللواتي حصلن على أعلى النسب في جميع الدوائر الفرعية. ولا يجوز أن يزيد بمقتضى أحكام هذه المادة عدد الفائزات بالمقاعد المخصصة للنساء في كل محافظة، وفي أي دائرة من دوائر البداية الانتخابية المغلقة على فائزة واحدة. وفي هذا الإطار، رفعت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة لائحة مطالب إلى مجلس الأمة، تطالب فيها بأن يشكل عدد المقاعد النيابية المختصة للنساء نسبة لا تقل عن 20% لضمان تمثيل جميع أنحاء المملكة ولتحقيق مبدأ التوازن بين الجنسين، بالإضافة إلى تعديل طريق احتساب الأصوات.

72 - وتمكنت سيدة واحدة من الوصول إلى المجلس عام 1993، وفازت سيدة أخرى في انتخابات 2001.

وعرف قانون البلديات منذ سنة 1955 عدة مراجعات وتعديلات (1982، 1994، 1995، 2003^o) لينص في آخر نسخة له، أي القانون رقم (14) لسنة 2007 في المادة 9 - فقرة ب، على أنه «يخصص للمرشحات لعضوية المجلس البلدي نسبة لا تقل عن (20 %) من عدد أعضاء المجلس لإشغالها من اللواتي حصلن على أعلى الأصوات. وإذا لم يتقدم العدد المطلوب من المرشحات أو لم يتوافر العدد الذي يساوي هذه النسبة من عدد أعضاء المجلس لإشغالها، فيتم التعيين بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير في حدود هذه النسبة. ويطبق هذا النص على أمانة عمان الكبرى فيما يتعلق بالأعضاء المنتخبين». وبذلك أصبح عدد مقاعد الكوتا النسائية محددًا بموجب القانون وكذلك ترجمته العملية، وبحيث لا تقل نسبة الكوتا عن (20 %) في كل الظروف. وقد بلغ عدد المقاعد المحجوزة للنساء (218) مقعدًا، تتوزع بين (211) مقعدًا ضمن المجالس البلدية من أصل (929) مقعدًا، و(7) مقاعد ضمن مجلس أمانة عمان الكبرى. أما على صعيد الترشيحات النسائية، فقد بلغ عددها (380) امرأة، أي ما يعادل (18.4 %) من مجموع الترشيحات البالغ عددها (2070).

وفي ظل التغييرات التي عرفتها تونس وما ترتب عن ذلك من ضرورة بناء مؤسسات ديمقراطية لا إقصاء يمارس في إطارها، وُضع القانون الانتخابي الجديد (المرسوم التشريعي رقم 35 من 10 مايو 2011). وسنت تونس، أحكامًا خاصة تهدف إلى تعزيز تمثيل المرأة وتحقيق التناصف في المجلس الوطني التأسيسي إذ تنص المادة 16 «... مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة بترتيب المرشحين/ات على قوائم بالتناوب بين رجل وامرأة». ويمكن اعتبار المادة 32 تساعد على انتخاب المرأة بنظام تصويت من خلال التمثيل النسبي للبقايا الأقوى للقوائم المغلقة في صناديق الاقتراع في دورة واحدة». وفازت 59 امرأة من بين 217 عضواً أي ما شكل نسبة 27،18 %.

وللتذكير، ففي فلسطين، ارتفعت معدلات مشاركة المرأة في المجلس التشريعي وفي المجالس المحلية في عام 2004 - 2005، أيضا بفضل نظام الحصص الذي تم إقراره في قانون الانتخابات لسنة 2004 بنسبة 20 % للمجلس التشريعي وعضوتين كحد أدنى للمجالس المحلية والبلدية وفي لبنان، ولئن لا تميز القوانين بين الرجال والنساء في ما يخص المشاركة في الحياة العامة، فإنه لا توجد إجراءات من طراز التمييز الإيجابي التي قد تساعد على رفع مستوى مشاركة المرأة وتعزيزها. وقد تساهم الأحكام الخاصة بالطائفية في تحديد فرص المرأة، لأنه غالبا ما تكون المنافسة كبيرة في نفس الطائفة بين الرجال، لا حيز فيها للمرأة إلا في بعض الحالات الاستثنائية.

وتؤمن المادتان 9 و10 من الدستور اللبناني الاستقلالية الروحية للأسر وتسمح لها بإدارة الأحوال الشخصية. كما أن مبدأ الطائفية أو بالأحرى النظام التعدد الطائفي يضمن أيضا التمثيل الطائفي في الحياة العامة أي في المؤسسات السياسية المنتخبة والتنفيذية والإدارية. وبالتالي تؤثر الطائفية أيضا على التنظيم القانوني للحياة العامة، وليس فقط الحياة الخاصة.

4.2.1. قوانين الأحوال الشخصية/الأسرة

تحدد قوانين ما يسمى بالأحوال الشخصية أو قوانين الأسرة أو العائلة حسب التسمية من بلد إلى آخر الأحكام الخاصة بالزواج والطلاق وحضانة الأطفال والنفقة. كما أنها تسيّر العلاقات بين الزوجين وداخل الأسرة. ولا يزال المرجع الأساسي للتعديلات التي شهدتها هذه القوانين في جل

البلدان العربية التوزيع التقليدي للأدوار بين الرجال والنساء. كما أنها لم تأخذ التطورات التي حدثت لا من وجهة نظر الأم، التي لازالت القوانين تقدر فقط دورها الإنجابي، ولا من وجهة نظر الأب، الذي لازال يُقيم فقط من جانب مسؤوليته كمعيل، وليس من منظور التوزيع العادل والمتساوي للحقوق والمسؤوليات بينهما كما يحدث مثلا في قضية حضانة الأطفال.

وتنظم في بعض الأحيان مجالات تخص حقوق أخرى مثل الحق في الميراث أو في حرية التصرف في الأملاك أو حتى الحق في التنقل وفي العمل... وسوف يتم في هذه الفقرة الإشارة إلى أهم الأحكام التي تنص عليها هذه القوانين في الأردن وتونس وفلسطين ولبنان ويتم تحليل أهم التعديلات التي تم اتخاذها في اتجاه تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة داخل الأسرة والوقوف على مدى أثرها على حصول المرأة على الموارد والتحكم فيها، بما في ذلك اتخاذ القرار وعلى تمكينها الاقتصادي، بصفة مباشرة أو غير مباشرة.

1.4.2.1. سن الزواج

تم إدراج تعديلات متعددة على القانون الأردني بمقتضى القانون رقم (82) لسنة 2011، ومنها ما يتعلق بأهلية الزواج، إذ رفع قانون الأحوال الشخصية المعدل من سن الزواج إلى 18 عاما لكل من الخاطب والمخطوبة. وأجيز للقاضي أن يأذن لزواج من لم يتم منهما هذا السن، إذا كان قد أكمل الخامسة عشرة من عمره، وكان في مثل هذا الزواج مصلحة تحدد أسسها بمقتضى تعليمات يصدرها قاضي القضاة لهذه الغاية. وفي الوقت الذي يعد فيه رفع السن إلى (18) عاما لصالح المرأة، إلا أنه يؤخذ عليه بإبقاء الصلاحية للقاضي بأن يأذن بزواج البنات بين سن 15 و18، مما يستوجب، مع بقاء الاستثناء، وضع قيود مشددة تضمن عدم إساءة استخدام هذا الاستثناء.

ويحدد القانون التونسي سن الزواج في الثامنة عشرة للفتى والفتاة على حد سواء.

وبالنسبة إلى فلسطين، فقد كان قانون 1951 المعمول به في الضفة الغربية يجيز للقاضي الإذن بتزويج المخطوبة التي أتمت الرابعة عشرة من عمرها إذا كانت تحتل الزواج. وتضمن قانون 1976 حظر الزواج إلا إذا كان الخاطب قد أتم السادسة عشرة من عمره أي أربعة عشر عاما ونصف (حسب التوقيت الميلادي) والمخطوبة أتمت الخامسة عشرة من عمرها. وهو ما يتعارض أصلا مع اتفاقية حقوق الطفل والتي تعتبر بأن نهاية سن الطفولة هوسن الثامنة عشرة. وفي قطاع غزة، يتضمن قانون حقوق العائلة عدة مواد بخصوص سن الزواج. وتنص المادة الخامسة من القانون على أن سن الزواج للذكر هو ثمانية عشر عاما وللفتاة سبعة عشر عاما، ثم ما يلبث أن يستطرد ليعطي الحق للقاضي بتزويج الشاب الذي لم يبلغ سن الثامنة عشرة إذا اقتنع بأنه بالغ. وتجزئ المادة (7) كذلك للقاضي تزويج الفتاة التي لم تبلغ سن السابعة عشر إذا ما تبين للقاضي بأنها بالغة. ثم تأتي المادة (8) لتؤكد بأنه لا يجوز للقاضي تزويج الولد الذي لم يبلغ سن الثانية عشرة أو الفتاة التي لم تبلغ سن التسع سنوات، مما يعني عمليا بأن تسع سنوات للفتاة واثني عشر عاما للفتى هي السن الأدنى للزواج في قطاع غزة، وهذه المساحة ما بين (17-18) و(9-12) متروكة لحكم القاضي ونظرته الخاصة في الموضوع.

2.4.2.1. عقد الزواج الأول وبعده

في الأردن، يتضمن قانون الأحوال الشخصية رقم 61 لسنة 1976 وتعديلاته، أحكاماً تنظم عقد الزواج والآثار التي تترتب عليه من حقوق وواجبات. وللمرأة، بمقتضى أحكام المادة (37) من القانون، الحق في أن تشترط في عقد الزواج ما يحقق مصلحتها شرط ألا يكون منافياً لمقاصد الزواج، ولم يلتزم فيه بما هو محظور شرعاً. كما أن لها - حسب أحكام المادة (38) - أن تشترط في عقد الزواج أن تكون عصمتها بيدها، أي أن تطلق نفسها متى شاءت مع احتفاظها بكافة حقوقها المنبثقة عن عقد الزواج. كما منع القانون بمقتضى أحكام المادة (11) إجراء العقد على امرأة إذا كان خاطبها يكبرها بأكثر من عشرين سنة، إلا بعد تحقق القاضي من رضاها واختيارها.

وفي إطار الزواج المكرر، أوجب القانون الأردني على القاضي، وقبل إجراء عقد الزواج التحقق من قدرة الزوج المالية على المهر والنفقة. وعلى القاضي إخبار الزوجة الثانية بأن الزوج متزوج بأخرى، كما أن على المحكمة إعلام الزوجة الأولى بعقد الزواج المكرر بعد إجراء عقد الزواج.

وتميزت مجلة الأحوال الشخصية⁽⁷³⁾ في تونس بصدورها في تاريخ سابق لصدور الدستور وشكلت الإطار العام المنظم لدور المرأة والرجل وتفعيل مكانتهما داخل الأسرة وخارجها. وأدخلت عليها تنقيحات تماشياً مع الالتزامات والتعهدات الدولية لتونس في مجال حقوق المرأة. أقرت المجلة الزواج الرسمي المدني باعتباره الطريقة القانونية الوحيدة المعترف بها بالنسبة إلى النظام القانوني للزواج والطلاق القضائي وإقامة نظام أسري جديد على أساس مساواة الزوجين أمام القانون. ولضمان حقوق المرأة وتلافي مخاطر زواج الأطفال والطلاق العشوائي أو التخلي عن الزوجة تعسفاً، حرص التشريع التونسي على أن يكون عقد الزواج عقداً شكلياً لا يثبت إلا بحجة رسمية ينظمها قانون الحالة المدنية المؤرخ في أول أوت 1957 ويحررها إما عدل إسهاد أو ضابط الحالة المدنية الذي يمثل السلطة العمومية (الفصل 4 من مجلة الأحوال الشخصية). ومنذ أول نشرة لمجلة الأحوال الشخصية، واستناداً إلى صعوبة إن لم نقل استحالة تحقيق مبدأ العدالة إطار التعدد ((ولن تعدلوا))، مُنع تعدد الزوجات في تونس قانوناً.

وما زالت القوانين المطبقة في الضفة الغربية وقطاع غزة في فلسطين تسمح للمسلمين بتعدد الزوجات. ويحق بموجبها للزوج الحق في الجمع بين أربع زوجات في آن واحد. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن السياسات الإجرائية على مستوى الدولة تكرر هذا التشريع من خلال إفساحها المجال في النماذج المدنية الحكومية المختلفة (جواز السفر، وبعض النماذج المستخدمة في ديوان الموظفين وغيرها) لتسجيل أربع زوجات للشخص الواحد عند الخانة التي عليه أن يعبئ فيها اسم الزوجة.

ولكل طائفة موجودة في لبنان أحكام خاصة قد تتنوع حسب الانتماء الديني والطائفي وتشابه في ما بين الأديان والطوائف فيما يخص الزواج - أو الطلاق أو الحضانة... - ولكن أهم ما يمكن التنويه به هو أن الاختلاف الديني قد يشكل مانعاً أمام الزواج أو الإرث أو التبني والحضانة... ومن ذلك أن الدولة اللبنانية تعطي لكل طائفة صلاحية النظر بكل ما يتعلق بالأحوال الشخصية التابعة لرعاياها.

73 - صدرت المجلة سنة 1956 بمقتضى الأمر العلي المؤرخ في 13 أوت 1956 ونشرت بالرائد الرسمي للبلاد التونسية عدد 66 بتاريخ 17 أوت 1956.

وأصبح تبعا لذلك لكل طائفة محاكمها الخاصة وقوانينها وأصول محاكماتها وهي مستقلة تماماً عن القضاء. ومن هنا، يتجلى أن القضاء على جوانب التمييز في كل تجلياته، لا سيما في ما يتعلق بقوانين الأحوال الشخصية التي تساهم في تكريسه (أي التمييز وعدم المساواة)، لا يمكن أن يتحقق إلا بمعالجة هذه القضايا. وجوبت المبادرات حتى تلك الصادرة على أعلى مستوى، بمقاومة ذات العلاقة مع المصالح الطائفية. ففي عام 1998، قدم مشروع قانون الزواج المدني الاختياري إلى مجلس الوزراء بدعم من رئيس الجمهورية، لكن وعلى الرغم من الأصوات التي تم حشدها 21، مقابل 6 وامتناع وزير واحد، لا يزال القانون مجمداً، ولم يتم نقله إلى مجلس النواب بسبب ما نتج عن ذلك من احتجاجات في الشوارع، بمباركة من بعض الزعماء الدينيين المسيحيين والمسلمين معاً.

والجدير بالذكر، هو أنه حتى يومنا هذا، تتعرض المرأة اللبنانية إلى التمييز في مجال قوانين الأسرة، وإن بدرجات مختلفة تبعا للدين أو الطائفة التي تنتمي إليها. وينتمي المواطن اللبناني إلى واحدة من هذه الطوائف المعترف بها (وصل عددها حالياً إلى 18) بشأن أحواله (ها) الشخصية، لأنه من المستحيل أن يجد له (ها) خارج هذا النطاق، أي نظام غير طائفي يتولى تسيير الأحوال الشخصية. ويبقى الاستثناء والذي يمثل تناقضا في نفس الوقت مع المبادئ المعبر عنها لرفض القانون المدني، هو أنه في حال عقد رجل لبناني أو امرأة لبنانية زواجا مدنيا في بلد أجنبي - بينهما أو مع أجنبي - وحيث يتم اعتباره «حقا في الزواج»، فإنه يعترف به من قبل السلطات اللبنانية في مكاتب الأحوال الشخصية.

3.4.2.1. العلاقات الزوجية

من بين التعديلات الهامة التي تنظم العلاقات بين المرأة والرجل في إطار الزواج والتي جرت في قانون تونس، يمكن ذكر أحكام الفصل 23 من مجلة الأحوال الشخصية سنة 1993 والتي حذفت واجب الطاعة، الذي كان محمولا على الزوجة وإحلال منطلق الشراكة والتكامل والتكافؤ محل منطلق الأمر والنهي والطاعة. وتكامل هذه الأحكام الجديدة مع مضمون الفصل 24 من ذات المجلة الذي ينص على أن «لا ولاية للزوج على أموال زوجته الخاصة بها». وعلى الرغم من إقرار واجب التعاون بين الزوجين على قدم المساواة وإلغاء واجب الطاعة في سبيل الحصول على علاقات أسرية أكثر توازنا في الحقوق والواجبات، فإن المحافظة على مؤسسة رئيس العائلة هي تكريس للتمييز على أساس النوع الاجتماعي والمتمثل في المحافظة على الأدوار والمسؤوليات مثلما هي مرسومة للمرأة والرجل بصفة تقليدية. برئاسة العائلة مفهوم مرتبط بواجب الإنفاق المحمول على الرجل أساسا من خلال ما ورد بالفصل 23 وما سترتب عن ذلك من تمييز على الصعيد الجبائي بين المرأة والرجل كيفما سيتم التعرض إليه لاحقا. وإذا كانت مجلة الأحوال الشخصية التونسية اكتست طابعا حدثيا منذ صدورها، إلا أنها بقيت محافظة على العديد من الجوانب التي تكرر التمييز بين المرأة والرجل. فالفصول 3 و12 و13 من المجلة تتعلق بالمهر كشرط صحة للزواج، والحال أن في ذلك إقرار ضمني بوجود مقابل للرابطة الزوجية، وهي وضعية تعتبر مهينة لمكانة المرأة ذلك أن الروابط الزوجية من المفترض أن تبرم برضا الطرفين، وليس بدفع مقابل تتفق عليه العائلتان.

فضلا عن ذلك، فإن الجزء الأخير من المجلة يكرس تمييزا واضحا متعلقا بالمساواة في التركة. فالمرأة بصفتها تلك ترث مبدئيا جزءا أقل مما يرثه الرجل في الوقت الذي أصبحت هي الأخرى مضطلة بإعالة الأسرة أو المساهمة في ذلك. وهو ما يشكل عائقا أمام حصول المرأة على الموارد التي تمكنها من تحقيق استقلالها المالي وتمكينها الاقتصادي.

ويتبع كل من المسلمين والمسيحيين المقيمين في فلسطين قوانين الشريعة الإسلامية في تقسيم الميراث، والتي تعطي المرأة نصف نصيب الرجل عند وراثة أحد الوالدين، وتميز بين نصيب الزوجة والأطفال في حالة وجود طفل ذكر إيجابيا، حيث يحجب الطفل الذكر الميراث عن أشقاء وشقيقات المتوفى، في حين لا تحجب الطفلة الأنثى هذا الميراث، فيقاسمها أعمامها وعماتها فيه.

4.4.2.1. الطلاق والخلع

أضاف القانون الأردني، في تعديلاته، أحكاماً تتعلق بالخلع القضائي، إذ للزوجة وفق أحكام المادة 114/أ أن تطلب التفريق قبل الدخول على أن تودع ما قبضته من مهرها وما أخذته من هدايا وما أنفقه الزوج من أجل الزواج بها. وللزوجة أن تقيم دعوى تفريق بعد الدخول أو الخلو تطلب التفريق بينها وبين زوجها وذلك بإقرار منها أنها تبغض الحياة معه، على أن تفتدي نفسها بالتنازل عن جميع الحقوق الزوجية. وفي الحالتين، تحاول المحكمة الصلح بينهما، فإن لم يسطلحا تحيل الأمر إلى حكيم، وإن لم يتم الصلح تحكم بفسخ عقد الزواج بينهما. وبموجب أحكام القانون، تم رفع قيمة التعويض عن الطلاق التعسفي من نفقة سنة كحد أدنى، ونفقة ثلاث سنوات كحد أعلى. ويعتبر هذا غير كاف، مما يستلزم رفع قيمة التعويض عن الطلاق التعسفي ضمن أحكام معينة تناسب مع سنوات الزواج.

وبالنسبة إلى إنهاء العلاقة الزوجية، فقد أحاط القانون التونسي تلك المرحلة بعدد الضمانات، من أهمها الصيغة القضائية لإجراءات الطلاق حيث لا يمكن فسخ رابطة الزواج خارج أسوار المحكمة حتى في صورة التراضي، وذلك حفاظا على حقوق كلا الطرفين والأبناء إن وجدوا. كما مكن المرأة من ممارسة حقها في طلب الطلاق على قدم المساواة مع الرجل دون تمييز، فضلا على حق المرأة في طلب الطلاق إن شاء وهو الحق الذي كان من قبل حكرا على الرجل يمارسه متى شاء.

ويعتبر الحق في الطلاق وفقا للقوانين المعمول بها في المحاكم الشرعية الفلسطينية في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة حقا مطلقا للرجل يستخدمه كيفما يشاء. وتشير القوانين المعمول بها في المحاكم الشرعية إلى إمكانية إيقاع الطلاق من قبل الرجل بشكل مطلق ودون استشارة الطرف الآخر (الزوجة)، حيث يصل الأمر حتى إلى إجازة التطلق الغيابي.

وفي لبنان، يؤثر الانتساب إلى طائفة على حقوق وواجبات أفرادها في نفس الطائفة وفيما بين الطوائف والمواطنين. أكثر من ذلك، تواجه المرأة اللبنانية التمييز وعدم المساواة، داخل الأسرة وداخل طائفتها مقارنة بالرجل وأيضا مقارنة مع النساء اللبنانيات من طوائف أخرى. وقد يحمي الدستور هذا التمييز أكثر ما يحمي انعدامه أو المساواة، بما أن «أنظمة المحاكم الطائفية هي التي تتولى مهمة حكم الأمور الشخصية والعائلية». وتزداد المسألة تعقيدا في حال اختلاف الانتماء

الطائفي فزيادة على الأحكام الخاصة بالطلاق مثلا بالنسبة إلى كل طائفة، إذا كان أحد الزوجين من طائفة مختلفة عن الطائفة التي يخضع الزواج لها، سوف يفرض تمييزاً ضد المرأة. ويؤثر ذلك سلباً بشكل أساسي عليها.

5.4.2.1. الولاية والحضانة والرعاية للأبناء من الجنسين

في الأردن، يتضمن قانون الأحوال الشخصية رقم (36) لسنة 2010 وفق المادة (173/1) ما يعتبر تعديلاً إيجابياً لصالح المرأة الحاضنة والمحضون/ة، حيث تحصلت المرأة على الحق في حضانة أولادها حتى سن الخامسة عشرة سنة. ويخير الأبناء بعد ذلك في البقاء في يد الأم حتى بلوغ المحضون سن الرشد. ومن جانب آخر، تمتد حضانة المرأة/الأم إذا كان المحضون مريضاً مرضاً لا يستغني بسببه عن رعاية النساء، ما لم تقتضي مصلحته خلاف ذلك⁽⁷⁴⁾ مما يعني زيادة الأعباء، بما في ذلك الاقتصادية منها إذ غالباً ما سيكون الأب قد أسس أسرة أخرى بمسؤوليات أخرى والتكاليف المترتبة عنها.

وحسب المادة (181)، ساوى القانون بين الأم والأب في الحق في رؤية الصغير، إذا كان في حضانة الأب. ولها الحق في استزارته واصطحابه والاتصال به عبر وسائل الاتصال الحديثة وفي أن يبيت الصغير عندها على أن تراعى مصلحة الصغير. كما أجازت المادة (177/أ) من نفس القانون للحاضنة السفر بالمحضون خارج المملكة لغاية مشروعة مؤقتة. وفي حال لم يوافق الولي على سفره، فللقاضي أن يأذن لها بالسفر بعد أن يتحقق من تأمين مصلحته وبضوابط معينة. ومن جانب آخر، يشترط القانون الأردني على الولي المحرم أن يضم إليه الأنثى إذا كانت دون الثلاثين من عمرها وكانت غير مأمونة على نفسها، ما لم يقصد بالضم الكيد والإضرار بها. هذا، وقد كان قبل التعديل سن الأنثى التي يجوز ضمها أربعين سنة. وهذا يعني أن قانون الأحوال الشخصية لا زال يعتبر «الأنثى» قاصراً مهما كان سنها.

في تونس، ولئن كانت الولاية على الأبناء مسندة مبدئياً إلى الأب، فإن ذلك لا يعفيه من التشاور مع الأم في شأن الابن المحضون. كما تنتقل الولاية آلياً إلى الأم فيما يتعلق بسفره ودراسته والتصرف في حساباته المالية، وذلك في صورة إسناد الحضانة إليها. كما يمكن أن تنتقل إليها جميع صلاحيات الولاية بقرار قضائي حفاظاً على مصالح الأبناء من تعسف الولي الأصلي. وهذا ما يؤكد الفصل 60 الجديد من مجلة الأحوال الشخصية سنة 1993 الذي مكن الأم من النظر في شؤون المحضون وتأديبه وإرساله إلى أماكن التعليم. ومن جهة أخرى، ولضمان حق المرأة المتزوجة وأبنائها في مستوى عيش معقول يتماشى مع الوضع المادي للعائلة ومداخيل الزوج، فقد أوجب الفصل 23 السالف ذكره على الزوج الإنفاق على العائلة على قدر حاله وحال الوقت والأسعار وما تعودوه من مستوى العيش. كما حوّل القانون للزوجة اللجوء إلى القضاء لاستصدار حكم يلزم طليقها بالإنفاق عليها وجعل من عدم دفع النفقة بعد الإعلام بالحكم المذكور جنحة موجبة لعقاب جزائي، وهو ضمان فعال إزاء تردد بعض الأزواج في الإنفاق على عائلاتهم.

74 - مع العلم أن القانون قيد سن الحضانة بسبع سنوات إذا كانت الحاضنة غير مسلمة.

أما عن تعديل المواد المتعلقة بسن الحضانة من قانون الأحوال الشخصية، منح قانون حقوق العائلة -الساري في قطاع غزة- القاضي، في فلسطين، الحق في أن يأذن بحضانة النساء للصغير بعد سبع سنين إلى تسع، وللصغيرة بعد تسع إلى إحدى عشرة سنة إذا تبين أن مصلحتهما تقضي بذلك. لكن المحكمة العليا الشرعية أصدرت قرارات عديدة تم فيها رفع سن الحضانة في قطاع غزة بما يتفق وقانون الأحوال الشخصية المعمول به في الضفة الغربية. وقد صدر بذلك عن سماحة قاضي القضاة تعميمات خاصة، توحيدا للعمل في المحاكم الشرعية في جناحي الوطن في فلسطين، بما يتعلق بالقوانين والأنظمة والأحكام الشرعية المعمول بها. وبهذا، أصبحت حضانة الأم التي كرسست نفسها لتربية وحضانة أولادها تمتد إلى بلوغهم.

وفي العام 2011، تم إقرار نصوص عدة⁽⁷⁵⁾ اعتبرت كخطوة إيجابية في لبنان نحو المزيد من حقوق المرأة في الحيز الخاص. كما أقر المجلس الشرعي الإسلامي الأعلى رفع سن حضانة الأم إلى 12 سنة وذلك في سابقة نادرة من التفاعل بين الحركة النسائية والطوائف... أو بتفسير آخر بين الطوائف والفئات الأكثر عرضة لعن القوانين الطائفية.

5.2.1. العنف القائم على النوع الاجتماعي

برز العنف على أساس النوع الاجتماعي كمسألة مهمة في أجندة حقوق الإنسان الدولية. ومن هذا المنطلق، يتضمن العنف على أساس النوع الاجتماعي العديد من الانتهاكات والمعاملات السيئة. وبالتالي، قد تحتوي أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي، أيضا على جميع أشكال التمييز مهما كانت مبرراتها والتي تنتج عنها انتهاكات متتالية للحقوق الإنسانية للمرأة عبر دورة الحياة، بما في ذلك حقوقها الاقتصادية. كما تم اعتبار العنف على أساس النوع الاجتماعي / العنف ضد المرأة أيضا «الاعتداء الأكثر ثقلا في العالم. ويشمل سلسلة من المظالم التي تتراوح بين التمييز والاعتصاب ومن اختيار جنس المولود قبل الولادة حتى ختان الإناث.

ويتضمن العنف على أساس النوع الاجتماعي مجموعة واسعة من انتهاكات الحقوق الإنسانية بما في ذلك الاستغلال الجنسي للأطفال والاعتصاب والعنف العائلي والاعتداء الجنسي والتحرش والاتجار بالنساء والفتيات والعديد من الممارسات التقليدية الضارة، إلى جانب بعض الأشكال المؤسسية للعنف على أساس النوع الاجتماعي كالحرق من الدراسة والحرية والتنقل والعمل (مؤتمر السكان، القاهرة، 1994). ولقد ارتفع مستوى الوعي بهذه القضايا في البلدان العربية منذ أواخر التسعينات بفضل العمل الدؤوب لمنظمات المجتمع المدني. واتخذت الدول بعض الاجراءات منها إصلاحات سياسية وقانونية، بما في ذلك البلدان المعنية بالدراسة والتي يتم في ما يلي ذكر بعض الأمثلة منها.

وسعت بعض البلدان التعريف الواضح لمصطلح العنف الأسري في المواثيق الدولية ليضم العنف الموجه ضد كل أفراد الأسرة من رجال وأطفال ونوعت أيضا في مرتكبي وضحايا العنف (العنف المرتكب من طرف رجل ضد رجل أو من طرف امرأة ضد رجل...). ولكن مع هذا، تبقى المرأة

في جميع مراحل حياتها الأكثر عرضة لجميع أشكال العنف داخل الأسرة في الوقت الذي يتوقع من هذه المؤسسة الاجتماعية حماية أعضائها، والأضعف منهم تحديداً كالنساء والفتيات. وسيتم في هذا الجزء عرض الإجراءات القانونية التي تغطي العديد من أشكال العنف (الجسدي والنفسي والجنسي) داخل الأسرة وخارجها (الفقرة الأولى) مع التركيز على أشكال خاصة (الفقرات الموالية للأولى).

1.5.2.1. أشكال العنف خارج الأسرة وداخلها

يجرم التشريع في الأردن كل أشكال الاعتداء وأعمال العنف، وبالذات قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960، كما هو الحال بالنسبة إلى الضرب. كما قضت المادة (208) من قانون العقوبات المعدل رقم 49 لسنة 2007. بمعاينة أي عمل يلحق الألم أو العذاب لأي سبب يقوم على التمييز أياً كان نوعه أو يحرص عليه. كما لا يجوز للمحكمة بمقتضى أحكام القانون، وقف تنفيذ العقوبة أو الأخذ بالأسباب المخففة في هذه الجرائم. وبناءً على ذلك، جاءت هذه الأحكام لحماية حقوق الإنسان وذلك بحظر الأعمال اللاإنسانية والتي تلحق الأذى والألم، بما يتفق بذلك مع اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة لسنة 2006. كما جاء قانون العقوبات المؤقت رقم (8) لسنة 2010 بحكم، تم بموجبه استبعاد الأسباب المخففة في جرائم الاعتداء على العرض. فالمادة (308) مكررة من قانون العقوبات - التي أضيفت بمقتضى القانون المؤقت رقم (8) لسنة 2010 - وأقرت بقانون العقوبات رقم (12) لسنة 2011 تنص على ما يلي: «مع مراعاة أحكام المادة (308) من هذا القانون، لا يجوز استعمال الأسباب المخففة في جرائم الاعتداء على العرض الواردة في هذا الفصل إذا كان المجني عليه لم يكمل الثامنة عشرة من عمره عند وقوع الجريمة، ذكراً كان أو أنثى، وكان الجاني قد أكمل الثامنة عشرة من عمره».

ويعتبر الأردن بمقتضى المادة (5) من قانون الحماية من العنف الأسري رقم (6) لسنة 2008 بأن الجرائم الواقعة على الأشخاص الطبيعيين عنفاً أسرياً، إذا ارتكبها أحد أفراد الأسرة تجاه أي فرد آخر، وتشتني من ذلك الجرائم التي تختص بها محكمة الجنايات. وقد بين القانون جميع الإجراءات المتعلقة بقضايا العنف الأسرية، ومن ذلك استوجب على مقدمي الخدمات الطبية أو الاجتماعية أو التعليمية من القطاعين العام أو الخاص إبلاغ الجهات المختصة حال علمه أو مشاهدته آثار عنف وإشعاره أنها ناجمة عن عنف أسري. كما بين القانون الإجراءات التي تتخذها الضابطة العدلية، وإدارة حماية الأسرة من القضايا المتعلقة بالعنف الأسري.

وفي أبريل 2010، وبعد حملة واسعة جداً⁽⁷⁶⁾ متبوعة بسلسلة من المناقشات والمشاورات والتدقيق في الأفكار وتحسينها، اعتمد مجلس الحكومة في لبنان مشروع القانون المتعلق بالعنف الأسري الذي اقترحه وزراء العدل والداخلية وإرساله إلى البرلمان للتصديق. وكان من المتوقع أن اعتماد هذا القانون سوف يمثل نموذجاً لدول المنطقة وخارجها، ذلك أنه اعتمد تعريفات ومبادئ المواثيق والمعاهدات الدولية ويغطي جميع أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي: العنف الجسدي والمعنوي والنفسي والجنسي، بما في ذلك أنواع العنف المؤسسية والاعتصاب من

76 - بدأ التحالف بانضمام 19 منظمة ليصل إلى 40 بما في ذلك وزارات (العدل، الشؤون الاجتماعية) ومؤسسات حكومية أخرى.

جانب الزوج. كما أنه تناول واحداً من أكثر أشكال العنف خطورة مثل قتل النساء والفتيات باسم ما يسمى بالشرف والتي تتنوع عقوبته وتختلف من سجن لمدة شهر إلى الحكم بالإعدام أمام ما كان عادة يخضع فقط للظروف المخففة. ولا يزال القانون يناقش وبالذات البعض من مواده كإغتصاب الزوج ولم يصادق عليه البرلمان اللبناني علماً وأن الحكومات تغيرت ثلاث مرات منذ عرضه لأول مرة.

2.5.2.1. العنف الجنسي

في الأردن، جرم المشرع في القانون أفعال الاغتصاب والاعتداءات الجنسية مثل هتك العرض والخطف والتحرش الجنسي، وشدد العقوبة إذا كان مرتكب أي من تلك الجرائم أحد أصحاب الصفات. وقد شدد قانون العقوبات المعدل لسنة 2010 عقوبة الاغتصاب وجرائم الخطف الجنائي وهتك العرض والفعل المنافي للحياء وغيرها من جرائم الاعتداء على العرض، كما تم تشديد العقوبات بالجرائم الواقعة على القصر.

وفي تونس، أحيطت المرأة بمنظومة جزائية تضمن لها الحق في الحماية من الاستغلال الجنسي ومن الاعتداءات الجنسية عموماً، وذلك عبر اعتبار صغر السنّ نافياً لوجود رضاء عند التعرض إلى الفعل الجنسي من قبل الطفلة، بحيث أن موقعة الصبية دون عنف تعدّ جنائية متى كان عمرها دون الخامسة عشر، وتعدّ جنحة متى كان عمرها بين 15 و20 سنة (الفصل 227 من المجلة الجنائية). أما إذا كان الفعل الجنسي صادراً ممن له سلطة على البنت، سواء كان أحد أفراد العائلة أو غيره، فإنّ العقاب يضاعف. وإذا وقعت موقعة الطفلة غصباً، فإنّ الفعل يتحول إلى جنائية، عقابها الإعدام إذا كان الجاني قد استعمل العنف أو السلاح أو التهديد به. وإذا كانت المجني عليها غير بالغة لسنّ العاشرة، فإنّ موقعتها تستوجب الإعدام، إذ يعدّ الغصب والإكراه مفترضين يحكم القانون، ويعاقب الفاعل بالإعدام ولو لم يستعمل العنف ولا السلاح والتهديد بهما. كما أنّ عقوبة التوسّط في الخناء تتضاعف، إذا كانت المرأة البغي طفلة.

وبما أنّ قانون العقوبات في لبنان يركز على بُنية النوع الاجتماعي، فالمفاهيم في حد ذاتها والعقوبات تعزز التمييز وعدم المساواة في النوع الاجتماعي والعنف ضد المرأة، كما يظهر في البعض من الأمثلة التالية. ففي فعل الزنا، يميّز قانون العقوبات تمييزاً واضحاً بين الرجل والمرأة، سواء من حيث شروط تحقق الفعل، أو من حيث العقوبة التي يتعرض لها مرتكب الفعل. فالزوج لا يعاقب إلا إذا ارتكب جرم الزنا في البيت الزوجي أو اتخذ له خلية جهاراً في أي مكان آخر، بينما تعاقب الزوجة لمجرد ارتكابها الزنا، ولو لمرة واحدة، داخل البيت أو خارجه. وفي حين يعاقب الزوج بالحبس من شهر إلى سنة، فإنّ الزوجة تعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين، وذلك استناداً إلى المادتين 487 و488 من قانون العقوبات. أما عن الاغتصاب، فحسب المادة 503 والمادة 504 من قانون العقوبات يسمح للرجل أن يجامع زوجته، حتى بالعنف والتهديد، وإن كانت الزوجة لا تستطيع المقاومة بسبب ضعف جسدي أو نفسي، دون أن يتعرض للملاحقة الجزائية. هذا في حين أنّ الاغتصاب، خصوصاً اغتصاب الزوجة، يشكل اعتداءً متمادياً على

كرامتها وانتهاكاً لحقها في السلامة، وهو ما لا تجيزه المواثيق والاتفاقيات الدولية ومبادئ حقوق الإنسان. وقد جاء واضحاً في الإعلان بشأن القضاء على العنف ضد المرأة أن هذا العنف يشمل اغتصاب الزوجة⁽⁷⁷⁾ بالإشارة إلى أن هذا التعريف هو شبه معتمد في مشروع القانون حول العنف القائم على النوع الاجتماعي وصادق عليه مجلس الحكومة في نيسان/أبريل 2010. وتأتي المادة 522 من قانون العقوبات لتضيف إلى ما سبق أنه في حال عُقد زواج صحيح بين مرتكب إحدى الجرائم المتعلقة بالاعتداء على العرض المنصوص عليها في المواد 503 إلى 521 (الاغتصاب ضمناً) والمعتدى عليها، فإن الملاحقة تتوقف، وإذا كان صدر حكم بالقضية يعلق تنفيذ العقوبة.

3.5.2.1. الاتجار بالبشر والنساء

في الأردن، صدر قانون منع الاتجار بالبشر رقم (9) لسنة 2009، وذلك بما يتفق مع بروتوكول قمع ومنع ومعاقة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال لعام 2000. وقد تم بموجب القانون تجريم الاتجار بالنساء، وجعل من وقوع الجريمة على النساء والأطفال وفقاً لنصوص المواد (3) و(9) من القانون ظرف تشديد بحيث تتحول الجريمة من جنحة إلى جنابة.

وانضم لبنان، في العام 2008، إلى الميثاق العربي لحقوق الإنسان الموقع في تونس بتاريخ 23/5/2004 خلال اجتماعات القمة العربية في دورتها السادسة عشرة، والذي يحظر، وفقاً للمادة العاشرة منه، «الرق والاتجار بالأفراد في جميع صورهما»، كما يحذر «السخرة والاتجار بالأفراد من أجل الدعارة أو الاستغلال الجنسي أو استغلال دعارة الغير أو أي شكل آخر أو استغلال الأطفال في النزاعات المسلحة» (القانون رقم 1 تاريخ 9/5/2008). وإذا أدت الضغوط الدولية إلى استصدار و/أو تعديل العديد من القوانين التي تم اعتمادها في لبنان مثل قانون معاينة جرائم الاتجار بالبشر، فإنه لم يتم اتخاذ إجراءات مرافقة أو جهد تشريعي من شأنه إعادة النظر بالتنظيمات التي تسمح بالاتجار.

ويمكن اختصار الواقع القانوني لجريمة الاتجار بالأشخاص في لبنان بأنه لا يوجد حالياً تشريع لبناني خاص أو حتى نص قانوني خاص يتناول هذه الجريمة ويحدد أركانها. وقامت لبنان بالإعداد لمشروع قانون هو طور الدراسة والإعداد، يهدف إلى مكافحة ومعاينة جريمة الاتجار بالأشخاص ويندرج في سياق اهتمام رسمي جدي بهذا الموضوع، عبّرت عنه الدولة اللبنانية من خلال مجموعة من الخطوات الأساسية. وتشير نتائج دراسة⁽⁷⁸⁾ أجريت لتحليل ملاءمة القانون اللبناني مع اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة والبروتوكول المكمل لها من جهة، وإلى معرفة وتقييم الواقع الميداني في مجال الاتجار بالأشخاص في لبنان، من جهة أخرى، إلى أن حالات الاتجار بالبشر في لبنان قليلة ومحدودة، إلا أنها موجودة، ولكنها تقاضى تحت بنود مختلفة، ذلك أن القانون اللبناني لا يتضمّن تحديداً لهذه الجريمة ولضحيّتها و(2) أن فئة النساء العاملات «كفنانات» وفق تحديد المديرية العامة للأمن العام، أي النساء العاملات في مجال الملاهي، عروض الأزياء والتدليك غير الطبي، هي الفئة الأكثر عرضة لجريمة الاتجار بالأشخاص في لبنان، وأن معظم شكاوى هؤلاء النساء تتعلق بالاستغلال الجنسي. وعلى الرغم من الإطار التنظيمي الدقيق

77 - يفهم بالعنف ضد المرأة، بحسب المادة 2 من الإعلان، أنه يشمل على سبيل المثال لا الحصر: «أ- العنف البدني والجنسي والنفسي الذي يحدث في إطار الأسرة، بما في ذلك الضرب والتعدي الجنسي على أطفال الأسرة الإناث، والعنف المتصل بالمهر، واغتصاب الزوجة...»

78 - وزارة العدل، بمساعدة مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وبالتعاون مع اليونيسف، الاتجار بالأشخاص في لبنان (وقاية ومكافحة الاتجار بالأشخاص- دراسة الواقع في لبنان)، أيار 2008، صفحة 40 و41.

الذي يخضع له عمل الفنانات في لبنان، فإن بعض الوكلاء يخدعون الفتيات عن طريق إرغامهنّ على القيام بأعمال دعارة. وفي حال تمّ التبليغ وثبتت الوقائع، يتمّ ترحيل الفتاة («الضحية») دون مقاضاة. أما التدابير التي تتخذها المديرية العامة للأمن العام بحق الوكيل، فقد تكون إدارية كالتنبيه ووضع قيود على إحصار الفنانات وغير ذلك، أو إحالة الشكوى إلى القضاء حيث أن البغاء جريمة يعاقب عليها القانون في لبنان. كذلك تفيد تقارير متعلقة بجرائم الأحداث عن وجود حالات دعارة واغتصاب بين هؤلاء، علماً أن لبنان ألغى، منذ عام 1983، أحكام قانون العقوبات المتعلقة بدعارة القاصرين، واستحدث قانوناً خاصاً بالأحداث المنحرفين، هو اليوم قانون «حماية الأحداث المخالفين للقانون أو المعرضين للخطر» لعام 2002. وقد أنشئ في العام 2004، تطبيقاً لهذا القانون، معهد تأديب خاص بالسجينات القاصرات، المحكومات منهنّ والموقوفات⁽⁷⁹⁾. وقد أظهرت بيانات لمصلحة الأحداث في وزارة العدل أن سبع فتيات وخمسة عشر فتى يقومون بممارسة الدعارة سنوياً⁽⁸⁰⁾.

4.5.2.1. قتل النساء المرتكب بإدعاء الشرف

كانت المادة (340) من قانون العقوبات الأردني لسنة 1960 تنص على ما يلي: «يستفيد من العذر المحل من فاجأ زوجته أو إحدى محارمه، حال التلبس بالزنا مع شخص آخر وأقدم على قتلها أو جرحها أو إيذائها، كليهما أو أحدهما ويستفيد مرتكب القتل أو الجرح أو الإيذاء من العذر المخفف إذا فاجأ زوجته أو إحدى محارمه أو أصوله أو فروعه أو أخواته مع آخر على فراش غير مشروع». وفي إطار مراجعة القوانين ذات العلاقة بالعنف ضد المرأة، تم تعديل هذه المادة بمقتضى القانون المؤقت رقم (86) لسنة 2001 كما يلي: «1- يستفيد من العذر المخفف من فوجئ بزوجه أو إحدى أصوله أو فروعه أو أخواته حال تلبسها بجريمة الزنا أو في فراش غير مشروع فقتلها في الحال أو قتل من يزني بها أو قتلها معاً أو اعتدى على أحدهما أو كليهما اعتداءً أفضى إلى جرح أو إيذاء أو عاهة دائمة أو موت، 2- ويستفيد من العذر ذاته الزوجة التي فوجئت بزوجه حال تلبس بجريمة الزنا أو في فراش غير مشروع في مسكن الزوجية فقتلته في الحال أو قتلت من يزني بها أو قتلتهما معاً أو اعتدت على أحدهما أو كليهما اعتداءً أفضى إلى جرح أو إيذاء أو عاهة دائمة أو موت 3- أ- لا يجوز استعمال حق الدفاع الشرعي بحق من يستفيد من هذا العذر ب- كما لا تطبق على من يستفيد من العذر المخفف أحكام الظروف المشددة». وبمقتضى ذلك، تم إلغاء العذر المحل الذي كان بموجبه يعفي الرجل من العقاب، ومنح بدلاً عنه الاستفادة من العذر المخفف. في المقابل، يتضح من ظاهر النص، أنه لم يحقق المساواة بين الزوج والزوجة، ذلك أنه كي تستفيد الزوجة من العذر المخفف، يشترط أن يقع الفعل في مسكن الزوجية، بينما يستفيد الزوج من هذا العذر بصرف النظر عن مكان وقوع الجريمة. ومن جانب آخر، وتحقيقاً للعدالة، يقتضى إلغاء نص المادة (340)، بالأخص أن هناك نص في القانون ينطبق على كل الجرائم، وهو نص المادة (98) التي قضت بما يلي: «يستفيد من العذر المخفف فاعل الجريمة الذي أقدم عليها بصورة غضب شديد ناتج عن عمل غير محق وعلى جانب من الخطورة أنه المجني عليه». والجدير بالذكر، وتأكيداً لحقوق المرأة الإنسانية، يقتضى إلغاء نص المادة (308) من القانون، والتي بمقتضاها يعطى

79 - الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، التقرير الرسمي الثاني حول اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، 2004، صفحة 44 و45.
80 - وزارة العدل، بمساعدة مكتب الأمم المتحدة المعنى بالمخدرات والجريمة وبالتعاون مع اليونيسف، الاتجار بالأشخاص في لبنان (وقاية ومكافحة الاتجار بالأشخاص- دراسة الواقع في لبنان)، أيار 2008، صفحة 43.

المعتدي على العرض عذراً، حال عقد الزواج بين مرتكب الجريمة وبين المعتدى عليها، مما يوقف ملاحقته، أو عدم معاقبته، وبصرف النظر عن موافقتها على الزواج.

وفي تونس، تمّ إلغاء أحكام الفصل 207 من المجلة الجنائية الذي كان يمنح الزوج الذي يقتل زوجته وشريكها في الخيانة الزوجية ظروف تخفيف تشريعية. وقد صدر القانون المؤرخ في 2 أوت 2004 المتعلق بزجر التحرش الجنسي سواء ضد المرأة أو الرجل وهو يعدّ من الآليات الحمايية للمرأة.

وكانت المادة 562 من قانون العقوبات في لبنان، قبل تعديلها في العام 1999، بموجب القانون رقم 7 تاريخ 20/2/1999، تفيد من العذر المحل «من فاجأ زوجته أو أحد أصوله أو فروعه أو أخته في جرم الزنا المشهود أو في حالة الجماع غير المشروع فأقدم على قتل أحدهما أو إيذائه بغير عمد». وفي العام 1999، أُبدل العذر المحل بالعذر المخفف، إلا أن المطلوب كان وما زال إلغاء المادة 562 برمتها، لما تشكل من مخالفة فاضحة لكل الحقوق والمبادئ الإنسانية، وفي مقدمتها الحق في الحياة، والحق في المساواة وعدم التعرّض لأي شكل من أشكال التمييز، والحق في الحرية والأمن الشخصي. هذا فضلاً عن أن العذر المخفف يشجّع على التمادي في أعمال العنف القاتل، ولا يكفي أن القضاء اللبناني يتعامل بكثير من الحزم والتشدد مع دوافع المتهمين، فلا يرى فيها دوافع «شريفة» إلا نادراً جداً⁽⁸¹⁾، ذلك أن هذا المسار الإيجابي في أحكام القضاء اللبناني، والذي أشار إليه بوضوح تقرير لبنان الرسمي الثالث حول اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة⁽⁸²⁾، لا يُلغي وجود المادة 562 وتأثيراتها؛ «فظيفها (أي المادة 562) حاضر أبداً في «وجدان» المتهمين/القتلة، وفي ترسيمات بنيتهم المعرفية: في تصوراتهم للمعاني وللقيم الملحقمة بموقعهم في الترتيبات الأبوية السائدة في مجتمعاتنا، وما يترتب عن تلك التصورات من تسويغ لدوافعهم، ولقناعتهم بشرعية أعمالهم، وفي توقعاتهم لتعامل القضاء معهم... لذا، فهي مادة قاتلة بامتياز⁽⁸³⁾».

وفي خصوص الأحكام القانونية المتعلقة بالبغاء، فهي تلك المنصوص عليها في قانون حفظ الصحة العامة الصادر في 6 شباط 1931، وفي قانون العقوبات في المواد 523 وما يليها المتعلقة بالحضّ على الفجور والتعرّض للأخلاق والآداب العامة؛ ويتبيّن منها أن القانون اللبناني يمنح الدعارة السريّة ويعاقب من يتعاطاها. ويُخضع فتح بيوت الدعارة وبيوت التلاقي لشروط محدّدة، سواء بالنسبة إلى فتح هذه البيوت أو بالنسبة إلى صاحب/ة البيت. وتستطيع السلطات الأمنية مدهمة الأماكن المشبوهة غير المرخّصة وإقفالها نهائياً. كما يعاقب القانون من يعتمد على دعارة الغير لكسب المعيشة، ويشدّد العقوبة بحق القوّادين أو المستفيدين إذا كانوا من أحد أصول المرأة أو كانوا يمارسون عليها سلطة شرعية أو فعلية كالأب أو الزوج أو المدير في العمل. لكنّ القانون لا ينصّ على معاقبة الزبون. وإذ تبيّن تقارير المديرية العامة لقوى الأمن الداخلي وجود حالات بغاء في لبنان، تفيد التحقيقات المتوفرة أن غالبية ضحايا البغاء انحرّفن نتيجة اغتصابهنّ، أو معاناتهنّ من مشاكل اجتماعية كالعنف والإدمان⁽⁸⁴⁾.

81 - من أصل 66 محاكمة لمتهمين بقتل نساء، في نطاق العائلة/الأسرة الواحدة، أجريت أمام المحاكم اللبنانية في المحافظات الست، في الفترة الزمنية الواقعة بين العامين 2007-1999، ومن بينها ملفات لحالات تسع اتصفت بتداول مفهوم «الشرف» في الكلام المدوّن فيها، تبيّن أن القضاء لم يسبغ دوافع المتهمين بصفة «الشرف» إلا نادراً (أقل من 6%)، في حين وصف أكثر من 23% منها بالأنانية المجردة من الشرف. أما المادة 562 عقوبات، فلم ترد في وثائق المحاكمات الست والسنتين إلا مرات قليلة، وفي حالة وحيدة استجاب القضاء لطلب وكيل الدفاع الاستناد إلى المادة المشار إليها، وعلى سبيل التخفيف، بما لهيئة المحكمة من حق التقدير (عزّه شرارة بيضون، جرائم قتل النساء أمام القضاء اللبناني، منظمة كفى عنف واستغلال، 2008).

82 - الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، التقرير الرسمي الثالث حول اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، صفحة 20،

83 - عزّه شرارة بيضون، جرائم قتل النساء أمام القضاء اللبناني، المرجع المذكور سابقاً، صفحة 127.

84 - الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، التقرير الرسمي الثالث حول اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، 2006، صفحة 42 وما يليها.

3.1. أراء ومواقف أصحاب المصلحة من ذوي الحقوق وذوي الواجبات في البلدان المعنية بالدراسة

1.3.1 التشريعات

تباينت تقييمات المستجوبات في بحث التقييم السريع الذي تم إجراؤه حيث أكد عدد من النساء عن رضاهن لجملة التشريعات في بلدانهن، من ذلك ما تقر به امرأة في موقع قيادي/ قطاع حكومي بالأردن « قانوننا كثير كويس بصراحة... لمن نقارنه بدول عربية، بس بنظن نطمح للأفضل». وفي نفس السياق، تؤكد ناجية، باعثة مشروع (ولاية نابل، تونس)،: «لولا الحرية التي تتمتع بها المرأة التونسية والتي جاءت بها القوانين، لما كان بإمكانني بعث مشروعني. فأنا أرملة ورغم مقاومة عائلة زوجي المتوفي فقد بقيت على إصراري في بعث مشروعني». وصرحت ندى، فلاح (ولاية نابل، تونس)، «لقد وجدنا الحريات التي مكنتنا من فرض وجودنا. ولكن هناك اليوم مخاوف حول قوانين التي تحمي المرأة في تونس».

وأشار عدد آخر من النساء إلى عدة ثغرات في المنظومات التشريعية لبلدانهن من ذلك ما تؤكد فاطمة من صندوق النفقة بفلسطين على أن المنظومة التشريعية المقترحة للعديد من القوانين تراعي جدا المواثيق الدولية أما بخصوص القوانين المطبقة، فهي تتضمن العديد من الثغرات والإشكاليات القانونية والحقوقية، خاصة قانون العمل تنظيمه بحاجة إلى لجان تنفيذية ومتابعته ومراقبته لأنه قانون حيوي. فالنصوص القانونية وتطبيقها تحتاج إلى كفاءة وموارد مالية وأن يكون هناك إرادة سياسية لتطبيق هذا القانون».

وفي السياق ذاته، تقر امرأة في موقع قيادي/قطاع حكومي بالأردن أن «...الناحية التطبيقية وثقافة المجتمع هي المشكلة... القانون ما يفرق بين رجل وامرأة، الموضوع ثقافي أكثر منه قانوني... القانون عنا ما ييمنع المرأة إنها تملك، ولا إنها ترث، وما ييمنع المرأة إنها تعمل». وتضيف مسؤولة بهيئة نسائية «القانون ما في مشكلة، المشكلة في الأفراد». وهو ما تؤكد مواطنتها في موقع قيادي في القطاع الحكومي حينما تقول «إحنا مشكلتنا مش بأنظمتنا ولا بقوانيننا ولا بدستورنا، بل بشخصنة الأمور»

وترى زهرة، باعثة مشروع فلاح (ولاية منوبة بتونس) أن: «القوانين غير كافية لحماية المرأة لأن ليس كل النساء تطالب بحقوقها. فهناك نساء تضرب ولا تتكلم. والمحيط الاجتماعي لا يشجع المرأة على المطالبة بحقوقها لذلك الكثير من النساء لا تتجرأ على الخوض في الحياة الاقتصادية. فمثلا، في سوق الأغنام يبقى عدد النساء قليلا، رغم أنه ليس هناك مانعا لذلك».

2.3.1 التمييز بين الجنسين وحقوق المرأة الإنسانية

لقد أكدت أغلب المستجوبات على أن المرأة لازالت معرضة لعدة أشكال من التمييز، سواء كان ذلك في الفضاء العام أو الخاص. وحسب التصريحات المختلفة، لا يخلو مجال العمل هو الآخر من تمييز تجاه المرأة، سواء كان ذلك على مستوى فرص الحصول على عمل أو على أجر مناسب أو على تدرج عادل في السلم المهني أو التمتع بالامتيازات لبعث المشاريع، وذلك مقارنة بالرجل.

ولقد ذكرت بعض النساء التمييز الحاصل على مستوى التوظيف. فالمرأة، لا مشكل يواجهها في التوظيف في القطاع الخاص، بل إنها تكون أوفر حظاً من الرجل، ذلك أن الراتب غالباً ما يكون أقل ولساعات عمل أطول خاصة في المؤسسات الصغيرة. وفي ما يلي، بعض الأمثلة عن نتائج التقييم السريع في الأردن، تونس ولبنان.

1.2.3.1. الأردن

اتفقت آراء المشاركين/ات في العينة المبحوثة من أصحاب المصلحة وممثلي/ات الجهات المعنية بالتمكين الاقتصادي على أن المرأة الأردنية، وإن تمتعت بالكثير من حقوقها الإنسانية، إلا أن هنالك العديد من مظاهر التمييز ضدها واللامساواة بينها وبين الرجل. ويتفاوت مدى تمتع المرأة بحقوقها الإنسانية، ومدى التمييز ضدها، بتفاوت أوضاع النساء في الأردن بشكل كبير، تبعاً للبيئات الاجتماعية والأسرية المختلفة التي يتشكل منها المجتمع الأردني؛ وحتى على مستوى الأسرة الواحدة، وبحسب عوامل شخصية وثقافية متداخلة. وعبرت مسؤولة بهيئة نسائية عن ذلك بقولها «على مستوى كل الحقوق، ما إنت عمالك بتحكي عن المجتمع، مثلاً حقها في الإرث أعطها إياه الإسلام، هل كل امرأة تاخذ حقها في الإرث؟ وحقها في التعليم في أفضلية للولد أكثر من البنت... موجودة وبتتراوح من أسرة لأسرة، ومن منطقة لأخرى، هاي أبسط الأمور!!».

وسجل كذلك تمييز ضد المرأة في مجالي العمل في القطاع العام والخاص، ولكنه أقل حدة في القطاع الحكومي لأنه، وكما جاء على لسان إحدى المستجوبات وهي تحتل موقعا قياديا في القطاع الحكومي «مسيطر عليه بقوانين وأنظمة، يعني دائما الشغل مع الحكومة يبطل استقرار وظيفي أكثر». وتؤكد مسؤولة في هيئة نسائية أفضلية القطاع الحكومي على القطاع الخاص بالنسبة إلى المرأة في التوظيف، غير أن التمييز يتجلى في التدريب ومواقع صنع القرار. وجاء تصريحها لتؤكد أن «القطاع العام خلص متى ما تعينت المرأة ما يقدر المسؤول يطلعها، ولكن قد نجد التمييز في فرص التدريب والدورات... وقبل ما توصل مرتبة صنع القرار بيحلوها على التقاعد في القطاع الحكومي».

ويبقى القطاع الخاص، على الرغم من مظاهر التمييز في القطاع العام، البيئة المهنية الأكثر تمييزاً حسب جل المستجوبين/ات. فقد «تكون التعيينات حسب معايير المسؤول ومزاجيته من حيث الرواتب والترقيات». وبما أن هم القطاع الخاص يتمثل في الربح والإنتاجية، كما أكد أحد المسؤولين في مؤسسة تمويلية خاصة، بقوله «هو مستثمر... وإنتاجية الموظفة أكثر من إنتاجية الموظف، والمشاكل اللي بتعملها أقل، وما في تمييز بالدخل، حسب الخبرة»، إلا أنه سرعان ما يردف «كل ما طلعت بالمستوى الإداري أكثر، يصبح التمييز أكثر وفرصة المرأة أقل».

وقدمت المشاركات في مجموعات التركيز، نماذج من تجاربهن المعيشة. وترى إحداهن بأن المرأة نفسها تساهم في التمييز ضد المرأة، حيث حرمت هي من ميراثها من أبيها، بسبب أمها التي تتبنى الثقافة الشائعة بأن الإرث حق للأولاد وليس للبنات، وهذا يخالف الشريعة والتشريع. وهي تخاف من غضب أمها أو مرضها إن هي طالبت به.

وترى إحدى المشاركات من فئة الشباب، أنه يوجد تمييز ضد المرأة في فرص العمل، حيث تقيد بالوظائف المقبولة اجتماعياً، «البنات فرص عملها البديلة عن التخصص أقل من الشباب، علشان الأهل ونظرة المجتمع... الأهل هم اللي بيأثروا على الشغل». في مقابل ذلك، ترى أخرى بأن «البنات ماخذة حقها وزيادة». ويوافقها زميلها الشاب الجامعي بالقول «في تمييز لصالح البنات!.. بتلاقي نفس صاحب المحل بيع حب يشوف بنت قدامه!»؛ حيث يرى أن أصحاب المحلات التجارية يفضلون البنات للعمل «في محلات بتشترط إنه بده بنات أحسن، كنوع من الجذب».

2.2.3.1. تونس

من أهم الأجوبة التي برزت من خلال تصريحات بعض المستجوبات، خاصة الناشطات في القطاع الفلاحي، يمكن ذكر «تواصل التمييز في الأجور بين المرأة والرجل». فحسب منيرة، حرفية، (ولاية زغوان)، «يتقاضى الرجل في القطاع الفلاحي بين 10 و12 ديناراً في اليوم (أي 7 دولاراً تقريباً) في حين لا يتجاوز أجر المرأة 7 دنائير، بالرغم من أننا نبذل نفس الجهد. وأنا لذي إحساس بالظلم تجاه هذه الوضعية».

وترجع حفيظة، عاملة فلاحية قارة (ولاية نابل)، هذه الوضعية لما قبل قيام الثورة بقولها «قبل الثورة وقبل الانطلاق في ترسيم العمال في المؤسسة الفلاحية العمومية التي أشتغل بها، كنت أتقاضى 140 ديناراً شهرياً (قرابة 90 دولاراً) في حين يتقاضى الرجل 250 ديناراً. لقد كنا في السابق نعمل في ظروف قاسية لا نتمتع بالمنح ولا نتقاضى أجراً في أيام العطل والأعياد. أما اليوم، فقد تحسنت الظروف قليلاً. وأصبح الرجال والنساء يتقاضون نفس الأجر».

وقد عبرت بعض المستجوبات عن الصعوبات التي تعترض المرأة في الاندماج في قطاعات تعد تقليدياً رجالية مثل الهندسة نتيجة رفض الأعراف حضورها في الحظائر والعمل ليلاً وصعوبة التنقل. قد عبرت العاطلات عن العمل تحديداً عن ممارسات تمييزية تجاههن إما بسبب الأدوار التقليدية التي يحددها لهن المجتمع، أو بسبب الثقافة المهيمنة في تفضيل الرجال على النساء في وظائف محددة. وفي هذا الإطار، تقول سمية، عاطلة عن العمل وناشطة بجمعية تالة للتضامن (ولاية القصرين)، «تتمتع المرأة بطاقات كبيرة، وهي قادرة على إثبات جدارتها. ولكن هناك عراقيل كثيرة تحد من ذلك. فبسبب اختصاصي في الهندسة، أواجه صعوبات كبيرة في الحصول على عمل لأن اختصاصي يعد رجالياً. وفي العديد من المرات، يرفض طلبي في التشغيل لأنني امرأة مهندسة يعتقد أنها غير قادرة على التواجد في الميدان وفي تسيير فرق عمال رجالية». وجابهت سماح ناشطة بجمعية شباب حاجب العيون (ولاية القيروان)، نفس الوضعية، الأمر الذي حرمها من تحقيق مشروعها المهني وأصبحت لديها قناعة بأنه: «مهما تحسنت وضعية المرأة، ما يزال هناك تفاوت بين المرأة والرجل. فعندما اخترت اختصاصي الجامعي في تنشيط الأحياء، لم يتم قبول ذلك بسهولة من قبل المشرفين على الدروس لأنهم يعتبرون أن الفتاة غير قادرة على العمل في الأحياء الشعبية». والوضعية نفسها تكررت مع منى، عاطلة عن العمل، ناشطة في الجمعية الشبابية للتشغيل والتضامن (ولاية قابس) عندما «فتحت وزارة الداخلية بعد الثورة باب الترشح لخطة معتمدين. ولكن لم يتم حسب علمي انتداب أي امرأة، وهو ما يؤكد تواصل الميز تجاه النساء. وأنا جد مستاءة ولا أظن أن الرجال أكثر كفاءة من النساء، وشهادتنا العلمية تؤكد ذلك».

ويفسر كمال، ناشط في جمعية الحريات الأساسية (ولاية تطاوين)، أحد المشاركين في المقابلة الجماعية المختلطة تواصل التمييز بين اختصاصات ومهن («نسائية») و«رجالية»: «أن المشكل يكمن في المؤسسات الاقتصادية التي تبقى متأثرة بالثقافة المهيمنة التي لا تؤمن بالمساواة بين الجنسين. فالمسؤول يعيد إنتاج القيم الاجتماعية التي يأتي بها من خارج المؤسسة والتي لا تخدم المرأة بالضرورة». واتجه المشاركون من الذكور إلى تبرير أشكال التمييز بين الجنسين في مجال الاندماج الاقتصادي إلى العوامل الاجتماعية والثقافية، دون الإقرار بالانتهاكات الحقوقية والمطالبة بالقضاء عليها. وتصبح بذلك الثقافة تصبح ذريعة من قبل فئات اجتماعية، خاصة الرجالية منها، لتبرير التمييز الذي تعرفه المرأة في المجال الاقتصادي.

3.2.3.1. لبنان

أجمع المستجوبون/ات على أنه لا مساواة بين الرجل والمرأة في ميادين الحياة كافة («يكفي أن تنظري حولك لثري الفرق، عندما ضربني زوجي وهددته بأنني سأشتكي، أجبني أنه سيجررنني بالمحاكم أنا وأهلي») واعتبروا أن المرأة لا تتمتع بحقوقها مثل الرجل. لكن الجدير ذكره أن جميع المستجوبين/ات، وإن اعتبروا أن الإجحاف لاحق للمرأة والرجل على السواء في مجال العمل والبطالة التي تجر الشباب على الهجرة، ذكروا للتمييز الحاصل بين الرجل والمرأة على صعيد القطاع العام والخاص، كل حسب خبراته الشخصية.

فالسيدات بمختلف فئاتهن ذكرن التمييز الحاصل على مستوى التوظيف. فالمرأة تعد أكثر حظا في التوظيف في القطاع الخاص بسبب فقط قناعتها براتب أقل مقابل ساعات عمل أطول خاصة في المؤسسات الصغيرة كمحلات بيع الألبسة... وهو ما أكدته مقدمات الخدمة من أن النساء يقبلن بالرواتب الأقل خاصة اللائي ليست لديهن مسؤوليات. وأكد هذا المعطى من ينتمي إلى فئة الشباب من الذكور المبحوثين. وأضافوا أنه على صعيد القطاع العام «لا يوجد تمييز بالنسبة إلى الرواتب والأجور، لأن القانون يسري على الجميع لكن المشكلة في الترقى التي غالبا ما تكون الأكثر إتاحة للرجل من المرأة». وهذا ما أكدده أيضا الكهول من المستجوبين الذين اعتبروا كما جاء في تصريحاتهم أن «الرجل دائما في المراكز القيادية، لأن الظروف المحيطة بالمرأة في المنزل، علاوة على نظرة المجتمع... تؤثر دائما على تطور عمل المرأة لأنه في ظل هذه الضغوط لا بد أن يتشتت تفكيرها...» وأفضلية المنزل المفروضة عليها شاءت أم أبت تقلل لقدرها على التركيز، وبالتالي فإن عددا قليلا من النساء يصلن إلى مراكز قيادية». «واللواتي ينجحن في مراكز قيادية، غالبيةهن غير متزوجات، وإن كن كذلك فإن أولادهن فاشلون». ومما تمت الإشارة إليه أيضا من قبل مقدمي الخدمة من الرجال وسيدة واحدة، تتمتع بمنصب إداري على مستوى أخذ القرار أن تموقع «النساء غالبا ما يكون من المستوى الوسطي وما دون، بينما نجد الرجال من المستوى الوسطي وما فوق». بما يعني أن مكانة الرجال غالبا -ومن العادي- تكون في مواقع صنع القرار في حين يتوقف وجود النساء فيها على مزاجية رب العمل وقرارات الإدارة الاستثنائية».

2. التناقضات وجيوب التمييز

1.2. على مستوى المنطقة ككل

مهما كان مستوى المرأة التعليمي أو موقعها الاجتماعي أو المهني أو السياسي أو المؤسساتي أو دخلها الاقتصادي أو حتى سنّها، فإن عدداً من النظم القانونية كان دائماً - ولا يزال - يعتبرها على أنها قاصر. وهذا ما يخلق تناقضاً إن نقل صراعاً داخل الأنظمة القانونية والتشريعية الوطنية نفسها، بدايةً بالدستور نفسه الذي قد يتضمن مواد تلغي بعضها البعض، أو بين الدستور والقوانين المساوية الأخرى وتحديدًا تلك التي تسيّر الحياة العامة والتي تنظم الحقوق في التعليم والصحة والعمل، والحقوق الاجتماعية والسياسية... أو بين الأنظمة القانونية والتشريعية الوطنية والالتزامات والضوابط الدولية.

وفي واقع الأمر، في حين أن معظم البلدان قد أحرزت تقدماً كبيراً في تأمين وتحسين الوضع القانوني للمرأة وحقوقها من خلال إصلاح القوانين وصياغة السياسات، لا يزال يوجد تناقض في التشريعات وفجوة كبيرة بين ما هو وارد في القانون، وتطبيقه أو مع قوانين أخرى أو السياسات المختلفة التي تمت صياغتها من أجل إزالة التمييز ولتفعيل المساواة والممارسات سواء كانت فردية أو مؤسسية.

ولا تنص كل الدساتير بصفة واضحة، كما فعلت بالنسبة إلى عناصر عدم التمييز الأخرى (العرق، الدين...) على عنصر الجنس، كما هو الحال على سبيل المثال فقط في تونس ولوأن الدستور معلق حالياً وفي الإمارات العربية المتحدة. وتعتبر لغة الدساتير العربية غير حساسة للنوع الاجتماعي، ذلك أنه لا يتم استعمال صيغة المؤنث لا تستعمل في أي واحد منها عند الإشارة إلى المواطنين.

وفي عدد من بلدان المنطقة، يتفوق قانون الأسرة على كل القوانين الأخرى، بما في ذلك الدستور وذلك بصفة ضمنية وعملية. وفي البعض الآخر، يتضمن الدستور نفسه مادة تلغي مبدأ المساواة وعدم التمييز المنصوص عليهما في مادة أخرى من نفس الوثيقة لإعطاء الأفضلية إلى مقاييس أخرى تركز التمييز بين الرجال والنساء، ولكن أيضاً بين النساء أنفسهن من طائفة لأخرى كما هو الحال في لبنان. ويتوفر في هذا البلد 15 قانون أحوال شخصية لثمانية عشرة طائفة. كما تختلف قوانين الأحوال الشخصية من عشيرة إلى أخرى كما هو الحال بالنسبة إلى العراق، حيث تنص المادة 41 من الدستور العراقي «على أن: العراقيون أحرار في الالتزام بأحوالهم الشخصية حسب ديانتهم أو مذاهبهم أو معتقداتهم أو اختياراتهم، وينظم ذلك بقانون».

وتترك هذه المادة المجال مفتوحاً لانتهاك حقوق النساء باسم الدين والعرف والمعتقد، كما أنها تتنافى والمادة 14 والتي تقر بأن العراقيين متساوين أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد. ولا بد من الإشارة إلى أن بعض الدول تدرك أيضاً عدم وجود قانون ينظم الميراث، ونظام الزواج والحريات... ولكنها لم تتخذ أية مبادرة لسد هذا النقص.

وفي الواقع، لازال عدم تحقيق حقوق المرأة الإنسانية والقانونية متواصلا نتيجة التناقض والتضارب الناشئين عن تطبيق النظم القانونية القائمة الثلاثة أي الدستور، والقوانين الوضعية والقوانين العرفية (العادات والتقاليد القبلية والعشائرية) والقوانين الدينية (بين الشريعة الإسلامية والمذاهب المختلفة وما تنص عليه الكنائس العديدة والمتنوعة). وتجعل المدارس الفقهية في كثير من البلدان في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا والخليج العربي الإطار التطبيقي للقانون مزدوجا ويخضع للسياق والظروف، وفي بعض الأحيان التأويل الشخصي لمن هو مطالب بتطبيق القانون بكل حياد وموضوعية وحسب مبدأ العدالة وعدم التمييز. وهذا ما أدى إلى فشل إدخال إصلاحات في قوانين الأحوال الشخصية/ الأسرة التي من المفروض أنها تحمي جميع أعضائها ومن ضمنهم المرأة من جميع أشكال التمييز في حياتها الشخصية والعامة وجعل من تحقيق مكانة متساوية للمرأة في القانون وفي الممارسة العملية يحتمل لمراوغات كثيرة. وفي كثير من البلدان، لا تزال هناك قضايا تعالج في المحاكم تحت طائلة القانون العرفي والقانون الوضعي على حد سواء وفي ذات الوقت.

2.2. في البلدان المعنية بالدراسة

مكنت المكاسب التي حققتها البلدان المعنية بالدراسة لفائدة النساء بفضل سن قوانين جديدة أو تعديلات كانت تهدف، إما لتقليص الفجوات عن طريق تخفيف التمييز ولتحقيق المساواة في الحياة العامة أو الحياة الخاصة، ومن أهمها يمكن ذكر ما يلي:

- الوصول إلى بعض الموارد والتحكم فيها من حرية التنقل دون إذن من الزوج أو الوالي، تنظيم الأسرة بإلغاء الأحكام المعاقبة لمنع الحمل، ممارسة التجارة دون إذن الزوج، تمكين الأم من فتح حساب ائتماني لصالح ولدها القاصر، والميراث المتساوي في الميراث ضمن بعض الطوائف المسيحية
- الحق في إعطاء الجنسية للأبناء والزوج رغم تناقض الشروط مع مبدأ المساواة، مع بعض الإجراءات التي تقترب من التمييز أكثر من المساواة، كحق المرأة في اختيار الجنسية بعد الزواج...
- إزالة التمييز أو توحيد الإجراءات في ما يخص بعض الحقوق، كما هو الحال مثلا بالنسبة إلى توحيد سن نهاية الخدمة للرجال والنساء في قانون الضمان الاجتماعية أو الاعتراف بأهلية المرأة للشهادة في السجل العقاري، بما في ذلك أهلية المرأة المتزوجة في ما يتعلق بعقود التأمين على الحياة، حق الموظفة في السلك الدبلوماسي التي تتزوج من أجنبي متتابعة مهامها...
- العمل على تعديل قانون العقوبات، وبالذات المواد تخفف من الأحكام الصادرة بحق الأفراد المدّعين بارتكابهم جرائم قتل أو أذى للزوجة أو الابنة أو غير ذلك من الأقارب، من أجل حماية «شرف» الأسرة
- الإجراءات التي تم اتخاذها لتعزيز مشاركة المرأة السياسية أو الاقتصادية...

ولئن أدت هذه الإجراءات حسب العديد من الملاحظين إلى تغيير معتبر وإلى تطور أثير إيجابا على وضع المرأة وتحسينه، لا زالت التناقضات في ما بين القوانين الوطنية، وبين القوانين الوطنية

والتزامات البلدان المعنية الدولية، زيادة على أوجه التمييز الواضحة ضد المرأة في عدد من القوانين منتهكة عددا من الحقوق الإنسانية في البلدان المعنية بالدراسة كما هو الحال بالنسبة إلى باقي دول المنطقة. وهناك صعوبة حُددت من طرف بعض البلدان المعنية وتمثل في أن الأهمية لا تكمن فقط في المبدأ المنصوص عليه واعتماده في بقية القوانين الوطنية، بقدر ما ترتبط مباشرة بالواقع التطبيقي للحماية والمساواة. فالأمر في النهاية يتجاوز مجرد اعتماد مبدأ المساواة كمنهاج عمل ليتم الحياد عنه على صعيد الواقع.

زيادة على ذلك، هناك عدد من القضايا الأساسية التي لازالت مطروحة بين الرجل والمرأة حيث أن التمييز الحاصل بينهما يتجسد في اللامساواة في النص وفي شروط التطبيق وإثبات الجرم وفي العقوبة بين الرجل والمرأة. ومن بين هذه المسائل: الجنسية (الأردن، فلسطين ولبنان)، قانون العقوبات وبالذات في القضايا الخاصة بالزنا والاعتصاب والقتل بادعاء الشرف (الأردن، تونس، فلسطين ولبنان مع خصوصية كل بلد إذ أن في تونس مثلا يمكن للمغتصب أن يتزوج لضحيته ليتهرب من العقاب والحكم)، قانون الأحوال الشخصية حسب المواد والإجراءات من سن الزواج إلى الحق في الميراث والتصرف في الأملاك (الأردن، تونس، فلسطين ولبنان)، كما هو موضح في البعض من الأمثلة الموالية.

1.2.2. الدستور

في تونس، عُلق الدستور في الفترة التي انطلقت فيها الدراسة (ولازال). وتشهد تونس مرحلة انتقالية بالنسبة إلى مؤسسات وبناء نظام جمهوري جديد، تم على أساسها انتخاب مجلس تأسيسي انتقالي ليقتراح دستورا جديدا... ولكن لا بد من التأكيد على أن الفترة الحالية لا تتميز فقط بالفراغ الدستوري، ولكن أيضا بالضبابية في ما يخص تحديد موقف المجلس التأسيسي المكلف بإعداد الدستور من جميع المسائل المتعلقة بحقوق المرأة الإنسانية ومكتسباتها، علاوة على التخوفات والشك/التشكيك فيما يخص مصير هذه المكتسبات في المستقبل.

وكما هو الحال بالنسبة إلى أغلبية الدساتير العربية، يواجه الدستور في لبنان الإشكالية في عدم وجود مادة تشير بصفة واضحة إلى إزالة التمييز على أساس الجنس أو النوع الاجتماعي، بالإضافة إلى أن الدستور اللبناني يكرس التمييز بتمكين الطوائف من تطبيق قوانين تناقض مبادئ عدم التمييز والمساواة الدستورية والتي يتم تعزيزها بتطبيق كامل وشامل لمبدأ الطائفية بانتظام ودون تردد.

إن «المساواة» ليست مجرد نصوص، بل لا بد أن تظهر في تطبيق تلك النصوص، من خلال تمتع المرأة بالحقوق المضمنة في النص القانوني، وممارستها دون تمييز بينها وبين الرجل على أرض الواقع. فالقوانين الوطنية التي يجب أن تتوافق مع الدستور أولا ومع الالتزامات الدولية لجمهورية لبنان، ثانيا تفتقر تكريس المساواة نصا وإجراءات ممارسة. وهو ما لا يتوفر في لبنان وأغلبية البلدان حيث تفتقر مبادئ المساواة وعدم التمييز أو المواثيق الدولية المشار إليها في الدستور اللبناني وغيره من الدساتير إلى التطبيق في النصوص القانونية وفي الممارسات.

2.2.2. قانون الجنسية

يتحكم قانون الجنسية رقم (6) لسنة 1954 وتعديلاته في الأردن وقانون الجنسية بالمواطنة رقم (10) في لبنان في هذا الحق. ولا زالت النساء والأمهات لا يتمتعن بالحق في منح جنسيتها لأولادهن وبقية، كما هو الحال في العديد من البلدان العربية الأخرى تورث من الأب أو تكتسب عن طريق الولادة في الأراضي الأردنية أو اللبنانية. وتعطى قوانين المواطنة الأولية للنسب الأبوي، بحيث لا يمكن للمرأة التي تتزوج بأجنبي نقل مواطنتها إلى زوجها أو إلى أطفالها من ذلك الزواج، بينما وفي نفس الظرف، يتمتع الرجل بهذين الحقين. وتؤكد قراءة القانونين عدم علاقة الجنسية بالنسب من جهة، (أب مجهول أو متوفى)، ومدى التأثير السلبي على رفاة المرأة، وخاصة في حالات الطلاق أو الترميل وعلى حقوق الأبناء، ذكورا وإناثا، في التعليم والصحة والعمل، والامتلاك، والحصول على دعم/موارد الحكومة، من جهة ثانية.

3.2.2. قانون الأحوال الشخصية

تشكل قوانين الأحوال الشخصية أكثر القوانين أهمية بالنسبة إلى المرأة العربية، بما في ذلك في البلدان المعنية بالدراسة نظرا لارتباطها بحياتها اليومية وأثرها على مصيرها داخل الأسرة وخارجها. واستنادا إلى المؤشرات التنموية المختلفة الخاصة بحقوق المرأة الإنسانية، فإن الغالبية العظمى من النساء العربيات وفي البلدان المعنية بالدراسة أي الأردن، تونس، فلسطين ولبنان، ما زالت تدرج تحت شريحة ربّات البيوت. هؤلاء يتأثرن بقانون الأحوال الشخصية بشكل أساسي، فهن غير عاملات وترتبط معظم حقوقهن بهذا القانون الذي ينظم، إن لم نقل يحدد، حقوقهن ضمن إطار العائلة. ومن ناحية أخرى، تنعكس أحكام قانون الأحوال الشخصية على القوانين الأخرى بشكل مباشر وتؤثر على حقوق المرأة في إطار العمل وفي إطار الحياة العامة.

ومن بين العراقيل أو أعلى الأقل العوامل التي يمكن أن تساهم في تكريس أو تعزيز التمييز هو القوانين أو الأحكام أو الإجراءات ذات العلاقة، والتي تتعدد بتعدد الأديان أو الطوائف في البلد الواحد، كما هو الحال بالنسبة إلى الأردن وفلسطين (التي هي حالة معقدة إذ أنها تتبع قانوني بلدين مختلفين) ولبنان (التي هي حالة أكثر تعقيدا إذ أنها تتبع خمسة عشرة قانونا/15 ثمانية عشرة/18 طائفة). ولا يعني هذا التمسك بالعادات والتقاليد الخاصة بكل دين أو طائفة دينية أو مذهب مع خطر الابتعاد عن مبادئ عدم التمييز والمساواة بين الرجال والنساء فحسب، وإنما سيكرس هذا الوضع أيضا التمييز بين الفئات النسائية في نفس البلد. وهكذا، تخضع المرأة المسلمة الفلسطينية في الضفة الغربية لقانون الأحوال الشخصية الأردني لعام 1976 وهو قانون مستمد أصلا من قانون الأحوال الشخصية لسنة 1917 وقانون 1951 المأخوذ من الفقه الحنفي. أما بالنسبة إلى الطوائف المسيحية فلكل طائفة قانونها وتطبق طائفة الروم الأرثوذكس تبعا لذلك قانون الأحوال الشخصية للمسيحيين الأرثوذكس (قانون العائلة وقانون البطيركية البيزنطي) وقانون البطيركية الأرثوذكسية رقم 32 لسنة 1941 وتخضع طائفة اللاتين إلى قانون الأحوال الشخصية المعمول به في الأبرشية البطيركية اللاتينية الأورشليمية وتطبق طائفة الأقباط قانون الأحوال الشخصية للأقباط الأرثوذكس الذي أقره المجلس المحلي العام للأقباط لسنة 1938.

وفي لبنان، تمثل التعددية الطائفية مبدأ التنظيم القانوني للحياة العامة والخاصة والأحوال الشخصية، إذ تنص المادتان 9 و10 من الدستور على تأمين الاستقلالية الروحية للأسر لإدارة الأحوال الشخصية وفقا لمعتقداتهم، وينتج عن ذلك السماح بخلق أحكام تتعلق بقانون الأسرة تحت رعاية الطوائف الدينية. وبالتالي، تخضع المرأة اللبنانية لقوانين الأسرة المختلفة وفقا لانتمائها الديني. وتتضمن هذه القوانين تمييزا ضد المرأة في حقوقها وواجباتها حسب وضعها وعلاقتها داخل الأسرة. وفي هذا الإطار، يمكن الإشارة إلى تمييز واضح بين المواطنين أولا وفقا لمعتقدهم، إذ يفرض عليهم الانتساب إلى طائفة، وثانيا، وفقا لطوائفهم لما لها من قوانين ومحاكم خاصة، وأيضا تمييزا في الروابط الممكنة بين المواطنين/ات. وكما تمت الإشارة إلى ذلك سابقا، يعد الهيكل السياسي اللبناني طائفيًا باعتباره رسميا ب 18 طائفة دينية/مذهبية. ويؤثر ذلك على تواجد المرأة في الحياة العامة إذ ينقص من حظوظها (لترك المجال للرجال)، كما أنه يؤثر على إدارة أمور الحياة الخاصة والتي تُسير عن طريق 15 قانونا للأحوال الشخصية وأنظمة المحاكم التي تتولى مهمة النظر في الأمور الشخصية والعائلية. وفي ما يخص تمتع المرأة بحقوقها الإنسانية والقانونية، نسجل جدلية بين الحقل العام والحقل الخاص في الاتجاهين وبالتالي، فزيادة على الحقوق المدنية والحقوق التي تدخل ممارستها في الحقل الخاص (قانون الأحوال الشخصية)، يتوجب التدقيق في السياق العام والإطار القانوني الذي من المفروض أنه يحمي الحقوق الاقتصادية للمرأة من أجل تشخيص جيوب التمييز و/أو مجالات الانتهاك.

زيادة على ذلك، ترتبط الأحكام التمييزية لقوانين الأحوال الشخصية بالتمييز المكرس في القوانين الأخرى، كما هو الحال بالنسبة إلى قانون الجنسية. وتواجه المرأة في الأردن وفي لبنان وفقا لذلك، الكثير من المشاكل، خاصة في حالة الطلاق. ولئن يعطيها قانون الأحوال الشخصية الحق في حضانة الصغير حتى سن البلوغ، تبقى مسائل إعالته من تعليم وتنقل به رهينة حقه في جنسية أمه التي لا تسند له.. ولا يزال هذا الحق من أهم المطالب التي ترفعه منظمات المجتمع المدني في لبنان دون جدوى إلى حد الآن، نظرا لتسييس هذه القضية التي تعتبر من نفس مستوى قضية الشرق الأوسط وتحلل أساسا من هذا المنوال.

وحتى في تونس، وعلى الرغم من أن مجلة الأحوال الشخصية اكتست طابعا حدثيا منذ صدورها، إلا أنها بقيت محافظة على العديد من الجوانب التي تكرر التمييز بين المرأة والرجل. فالفصول 3 و12 و13 من المجلة تتعلق بالمهر كشرط لصحة للزواج، والحال أن في ذلك إقرار ضمني بوجود مقابل للرابطة الزوجية. وهي وضعية قد تعتبر مهينة لمكانة المرأة، لأن الروابط الزوجية تنبرم برضا الطرفين وليس بدفع مقابل تتفق عليه العائلتان. وعلى الرغم كذلك من إقرار واجب التعاون بين الزوجين على قدم المساواة وإلغاء واجب الطاعة في سبيل الحصول على علاقات أسرية أكثر توازنا في الحقوق والواجبات، فإن المحافظة على مؤسسة رئيس العائلة هي تكريس للتمييز على أساس الجنس. فرئاسة العائلة مفهوم مرتبط بواجب الإنفاق المحمول على الرجل وهي مرتبطة أساسا به من خلال ما ورد بالفصل 23 وما سياتر عن ذلك من تمييز على الصعيد الجبائي بين المرأة والرجل، كيفما سيتم التعرض إليه لاحقا. فضلا على ذلك، فإن الجزء الأخير من المجلة يكرس تمييزا واضحا متعلقا بالمساواة في التركة. فالمرأة بصفتها تلك، لا ترث مبدئيا إلا جزءا أقل مما يرثه الرجل، وهو ما يشكل عائقا أمام حصول المرأة على الموارد التي تمكنها من تحقيق استقلالها المالي.

4.2.2. قانون العقوبات

يتضمن قانون العقوبات الأردني مواداً تنص على تخفيف العقوبة على مرتكبي جرائم القتل ذات الصلة بالشرف، إذا ضبط الضحية متلبساً بعلاقة جنسية غير مشروعة، أي خارج إطار الزواج، وكان المقتول تربطه علاقة دم بالقاتل. هذا ما تنص عليه المادة (340) من قانون العقوبات الأردني. وتقضي المادة (98) بتخفيف العقوبة لمن يرتكب جريمة وهو في حالة غضب عارم، إذا كان القاتل من أفراد الأسرة وكان الموضوع يتعلق بقتل من أجل الشرف. إضافة إلى ذلك، تستخدم العائلات هناك حقها الشخصي في استئناف الحكم الصادر وطلب التخفيف، حيث يمكن للمحكمة تخفيف العقوبة الصادرة إلى النصف، وذلك بناءً على العوامل المخففة للعقوبة المنصوص عليها في المادة (99) والمادة (100) من القانون.

وعلى الرغم من أن هذه المواد لا تنص على حقوق خاصة، فقد اتضح أن المحاكم تجنح إلى تفسيرات موسعة تمكن من العثور على مسوغات تساهم في تخفيف العقوبة. ويبدو أن وجود وبقاء هذه المواد المخففة للعقوبة في صلب قانون العقوبات الأردني، هو السبب الذي يفسر بقاء ظاهرة جرائم الشرف وبمعدلات شبه ثابتة على مر السنوات، إذ تشهد الأردن سنوياً 25 حالة قتل لنساء وبنات على خلفية مفهوم الشرف.

ويرتكز قانون العقوبات في لبنان على بنية قائمة على النوع الاجتماعي وتوزيع الأدوار والسلطة بين المرأة والرجل داخل الأسرة والمجتمع. فالمفاهيم في حد ذاتها، إضافة إلى العقوبات، تعزز التمييز وعدم المساواة في النوع الاجتماعي والعنف ضد المرأة كما يظهر في معالجة بعض القضايا. وعلى سبيل المثال فقط، يمكن ذكر الزنا والاعتصاب الزوجي والبعاء والجرائم المرتكبة بادعاء الشرف والتي يكون لها في العديد من الحالات دوافع اقتصادية كقضايا الإرث.

3. التحديات

على مستوى المنطقة ككل أو البلدان المعنية مباشرة بالتغيرات الحاصلة في المنطقة أو البلدان المعنية بالدراسة، يمكن تلخيص التحديات في ما يلي:

- إنجازات نحو تحقيق المساواة يعوزها التطبيق،
- إنجازات نحو تحقيق المساواة تعوقها تناقضات القوانين والممارسات ونقص القدرات والخدمات،
- تمتع بالحقوق محدود لقلّة وعي ذوي الحقوق،
- تناقضات بين الواقع الوطني والتزامات عبر عنها البلد دولياً،
- إنجازات نحو تحقيق المساواة يهددها مستقبل غامض...

وإذا نظرنا إلى كيفية تطبيق القواعد المختلفة للقانون في أوضاع قانونية متساوية، تعكس قوانين الأحوال الشخصية العربية التي تغطي كل من المسلمين/ات وغير المسلمين/ات الطريقة الأمثل

لجعل التمييز بين الجنسين شرعياً وقانونياً. وتساهم المعتقدات والممارسات الثقافية والفردية في تعجيز المرأة والشد بها إلى الوراثة وحرمانها من استخدام القوانين التقدمية القائمة لفرض وضعها القانوني والدفاع عن حقوقها الإنسانية. ولا تقتصر الأسباب على ما سبق فحسب، ذلك أنه، في العديد من الأحيان، يبدو واضحاً أن هذه القيم والمعايير الثقافية تستخدم فقط كذريعة وتخص فقط المرأة.

زيادة على التناقضات وحتى الصراعات التي تم ذكرها أعلاه، لا تزال التحديات قائمة في اعتماد فعال و/أو إنفاذ الترسنة القانونية القائمة بسبب أيضاً ضعف أنظمة العدالة المعترف بها من قبل البلدان نفسها. كما لاحظنا ضعفاً في الخدمات التي تقدمها نظراً لعددها المحدود وعدم قربها من المواطنين والمواطنات، مما يؤثر سلباً على وصولهم جميعهم إلى العدالة، وخاصة النساء منهم. وترتبط هذه العقبات على سبيل المثال لا الحصر بالتأخيرات الإدارية وعدم كفاية التمويل التي تحول دون اعتماد النصوص المقترحة وتنفيذ البرامج التي وضعت، وكذلك دون بناء قدرات مهني القطاع. بمختلف رتبهم سواء خصت حقوق الإنسان ومبادئها بصفة عامة، أو تلك المختصة بالمرأة وطناً ودولياً بصفة خاصة.

ولا يخفى على أحد ما لضعف تنفيذ الترسنة القانونية القائمة، والاستهانة بها وقلة نشرها أو عدم معرفتها ومستوى الوعي المحدود حتى من طرف المهنيين المعنيين ومن طرف المرأة نفسها والمجتمع الذي تنتمي إليه، من تأثير سلبي لجهة الحصول على الحقوق الأساسية بشكل عام، ومن طرف النساء على وجه الخصوص مما يجعله محدوداً جداً. ويحد هذا من أداء المرأة لدورها بوصفها من أصحاب الحقوق والمطالبة بها والتمتع بحقوق الإنسان. كما يشكل عقبة رئيسية أمام الأفراد المعنيين والمؤسسات والجماعات التي عليها أن تتحمل التزاماتها ومسؤولياتها كأصحاب واجب من حيث الحماية والامتثال بالقوانين سواء كانت وطنية أو دولية.

ويتمثل أكبر التحديات الذي تعيشه المنطقة في الوقت الراهن، في أن لا يتغير ما سمي بالربيع العربي إلى عاصفة شتوية بأعلى درجة في سلم العواصف بالنسبة إلى الديمقراطية وإلى حقوق المرأة العربية في وقت تواجه فيه انتقادات شديدة من جهات متعددة. ولعل أول الانتقادات تتأتى من العادات المتأصلة الأبوية التي تقيد النساء والتي تبرز بعض المؤشرات اليوم أنها تعززت/تفاقت لأسباب عديدة منها تجذر النظام الأبوي/البطريكي في المنطقة منذ أمد بعيد. ومع التغييرات وظهور التيارات المحافظة وتغيير المناخ السياسي، أصبحت أجندة حقوق المرأة مرتبطة بشكل وثيق مع الأنظمة الاستبدادية، التي فقدت مصداقيتها الآن. ولا ننسى أن «السيدة الأولى السابقة» في مصر، كانت تترأس المجلس القومي للمرأة المصرية، وكانت الرئاسة الدورية للمنظمة العربية للمرأة، وهي هيئة حكومية إقليمية برعاية الجامعة العربية «للسيدة الأولى في تونس» قبل هروبها من البلد.

زيادة على ذلك، قد يشكل صعود أحزاب إسلامية إلى الحكم والتي تبرر إلى حد الرفض أحياناً القوانين الحالية الخاصة بالنساء من وجهة نظر دينية تحديات ترى فيها منظمات المجتمع المدني خطورة كبرى. وعلى الرغم من أن مكاسب المرأة العربية كانت نتيجة لنضالها وعملها، إلا أن هذه الأحزاب محورت استراتيجياتها حول قضية المرأة وحقوقها. بمناهج تختلف من بلد إلى آخر

(تونس، مصر، ليبيا، المغرب، اليمن...) إلا أن القاسم المشترك بينها يتمثل حسب المهتمين بالمجال، لا يتمثل في «تكفير» حقوق المرأة الإنسانية فقط، وإنما أيضا في ربط الانجازات والإصلاحات التي تمت، مهما كانت بسيطة وبعيدة عن طموح المنطقة والمرأة العربية، بأنها نتيجة الاستبداد والدكتاتورية لتخريب المجتمع والأسرة. وهي مكتسبات لازالت تقاوم في البلدان الأخرى باسم الهوية والثقافة العربية-الإسلامية ومحاربة الغرب الذي يتم التضامن معه من غير أية مشكلة في قضايا أخرى، ولو كانت أساسية بالنسبة إلى نفس الهوية...

وفي الحقيقة، على الرغم من دور المرأة الواضح والمهم في الثورات العربية، ليس هناك ما يضمن أن ناشطات ونشطاء حقوق المرأة قد يستطيعون تحويل مشاركتهم على المدى الطويل إلى مكاسب اقتصادية واجتماعية، وسياسية. وأصبح القلق هو السائد أمام ضبابية المواقف وكثرة التجاذبات والمواقف والمواقف المضادة في ذات الوقت.

III. السياق الخاص بالسياسات والبرامج والاستراتيجيات

يهتم هذا الجزء برصد السياسات والبرامج والاستراتيجيات في السياق الوطني والتي تهدف أو تساهم في تمكين المرأة الاقتصادي وأي مبادرات أخرى اتخذتها الدولة، بما في ذلك على مستوى التمويل والميزانيات الوطنية، ومدى تأثيرها المباشر أو غير المباشر على تمكين المرأة بالمعنى الشامل وتحقيق المساواة على أساس النوع الاجتماعي. وسوف يتم الارتكاز على المكاسب والعقبات بمرجع إلى الالتزامات وخطط العمل والمواثيق الدولية ذات العلاقة بالموضوع التي اعتمدها أو صادقت عليها الدول. ويتم الاستناد في ذلك على بذكر عدد من الأمثلة من المنطقة ككل بما في ذلك البلدان المعنية بالدراسة، مع العلم أن التقارير الوطنية تضم كل التفاصيل الخاصة بالسياسات والبرامج والاستراتيجيات.

1. المكاسب

1.1. السياسات والاستراتيجيات

لم يكن لهذه المكاسب أن تتحقق دون جهود الجمعيات النسائية ومنظمات حقوق الإنسان، وولكن أيضا بفضل الإرادة السياسية والمواقف الرسمية المعبر عنها بوضوح.. من ذلك ما أكدته الإرادة السياسية العليا في الأردن بتشكيل لجنة ملكية لحقوق الإنسان، مؤكدة على «أن حرية حقوق الإنسان كانت وستظل أمورا مقدسة ولن يسمح لأحد مهما كان موقعه وتحت أي ذريعة بالإساءة إلى صورة هذا الوطن وسمعته بالتناول على أي من الحقوق». وانطلاقاً من أهداف وبرامج هذه اللجنة، تم الاطلاع على الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بحقوق الإنسان، والتي صادق عليها الأردن، والتي تمت إحالتها حسب مقتضيات القانون على مجلس الأمة للنظر فيها وإقرارها. وفي إطار تحقيق اللجنة لأهدافها، تمت دراسة التشريعات التي تمس حقوق الإنسان، وتقديم الاقتراحات بصددتها.

وعلى صعيد المواقف الحكومية والسياسات العامة، جاء التطور الأبرز من لبنان، لأنه ولأول مرة في تاريخ الجمهورية اللبنانية، تضمن البيان الوزاري لحكومتين اثنتين متتاليتين، نصاً أكدت فيه الحكومة الأولى في تموز 2006 أنها ستضع «موضع التنفيذ كل التعهدات التي التزم بها لبنان بموجب التوصيات الصادرة عن المؤتمر العالمي في بيجينغ سنة 1995 حول قضايا المرأة». وأكدت فيه الحكومة الثانية في آب 2008 أنها ستستمر «في العمل على تعزيز دور المرأة في الحياة العامة ومشاركتها في المجالات المالية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية»، وأضافت أنها «ستعمل على تنفيذ التعهدات التي التزم بها لبنان والواردة في الاتفاقيات الدولية التي وقعها أو التوصيات التي وافق عليها، لا سيما اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتي تتطلب تشريعات وتدابير لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة والفتاة». وقد جاء في البيان المذكور أعلاه أن الحكومة تؤكد على «ضرورة تفعيل الهيئة الوطنية لشؤون المرأة واقتدارها للقيام بدورها».

علنا، تأتي برامج عمل الحكومات على تلبية الاحتياجات الخاصة للمرأة، وتأكيد مشاركتها في عملية التنمية بصفة متساوية وذلك من خلال وضع الاستراتيجيات والمبادرات والسياسات التي تسعى لتحقيق مساواة النوع الاجتماعي وتجنب جميع أشكال التمييز والعنف ضد المرأة من أجل تحقيق حقوق الإنسان ومبدئها بصفة متساوية. وفي الحقيقة، شاركت البلدان العربية في تحضير المؤتمر الدولي للسكان والتنمية (ICPD) الذي عقد في القاهرة، سنة 1994، وحصل برنامج عمله، على دعم أغلبية كبيرة من الأمم المتحدة والدول الأعضاء. ونجح المؤتمر الدولي للسكان في تحقيق توافق في الآراء ضمن المجتمع الدولي على أربعة أهداف كمية ونوعية، والتي لها أهمية خاصة في مجال الصحة الإنجابية أي: (1) تلبية احتياجات تنظيم الأسرة، (2) ضمان صحة الأم وخفض معدل وفيات الرضع، (3) الوقاية من الأمراض المنقولة جنسياً، بما في ذلك فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وعلاجها و (4) القضاء على الممارسات التقليدية مثل ختان الإناث التي تضر بصحة المرأة الإنجابية ورفاهها.

ويؤيد برنامج عمل القاهرة استراتيجية جديدة تؤكد الروابط العديدة بين السكان والتنمية والنوع الاجتماعي، وتركز على تلبية احتياجات الأفراد من النساء والرجال بدلا من التركيز على تحقيق الأهداف الديموغرافية. ويعتبر مفتاح هذا النهج الجديد المساواة والعدالة بين الجنسين وتمكين المرأة وتزويدها مزيدا من الخيارات من خلال توسيع فرص الحصول على التعليم والخدمات الصحية وتعزيز تنمية مهاراتها والعمالة. كما يدافع البرنامج على ضرورة إتاحة وسائل تنظيم الأسرة عالميا بحلول عام 2015، أو قبل ذلك...

وحتى البلدان التي قاطعت مؤتمر السكان والتنمية سنة 1994، لم تتوانى مباشرة بعد انعقاده في اعتماد برنامج عمله الذي رُسم لمدة 20 سنة. وانطلاقاً منه، وبإشراك عدد من القطاعات الحكومية (وزارة الصحة، شؤون المرأة، الشؤون الاجتماعية، التخطيط، الصحة الإنجابية للشباب والمراهقة...) وفي بعض البلدان منظمات المجتمع المدني (جمعيات تنظيم الأسرة وجمعيات نسائية وجمعيات تنمية) رسمت الدول ما سمي بسياسات سكانية واستراتيجية لتغطية مواضيع ذات أولوية (تنظيم الأسرة، خفض وفيات الأمهات والأطفال، فيروس نقص المناعة...) وبرامج غطت احتياجات المرأة في مجال الصحة الجنسية والإنجابية باعتماد تعاريف القاهرة للصحة ومنظوري النوع الاجتماعي والحقوق. هذا وقد عرفت بعض البلدان تقدماً في هذه المجالات كما هو الحال بالنسبة إلى تونس ولبنان وفلسطين والأردن.

كما تولى مؤتمر الأمم المتحدة العالمي الرابع المعني بالمرأة، أو ما يسمى بإعلان بيجينغ عام 1995 تحديد 12 مجالاً من أجل تحسين وضع المرأة وتمكينها من حقوقها الإنسانية، كما أنه عرف مصطلح الصحة الجنسية والإنجابية. ورغم أن إعلان بيجينغ لا يتمتع بمركز صك قانوني دولي، وبالتالي ليس ملزماً قانونياً، إلا أن معظم البلدان في العالم وفي المنطقة العربية طورت سياساتها وبرامجها وخدماتها بما في ذلك تطوير المصطلحات على ذلك الأساس.

وهكذا، وفي سياق تنفيذ منهاج عمل بيجينغ، تمت صياغة استراتيجيات وطنية أو قطاعية تهدف النهوض بالمرأة، وتحسين وضعها وإدماجها في عملية التنمية وتمكينها من حقوقها في العديد من البلدان العربية منها الجزائر، جيبوتي، مصر، الأردن، لبنان، المغرب، سلطنة عمان، الأراضي الفلسطينية المحتلة، قطر، الإمارات العربية المتحدة... ولكنها لم تنفذ تنفيذاً كاملاً. ومن بين الأسباب، نذكر عدم تقديم الدعم الكافي، بما في ذلك التمويل لتنفيذها.

وبالإضافة إلى الاستراتيجيات المذكورة أعلاه، تعمل العديد من البلدان العربية على تطوير نهج شامل لتحليل الفوارق بين الجنسين معتمدة منظور النوع الاجتماعي وإدماجه في تصميم السياسات وفي عملية التخطيط الاستراتيجي والمتابعة والتقييم. وطورت بعض الدول - وأخرى تفكر في ذلك الآن - إعداد استراتيجيات إدماج النوع الاجتماعي (المغرب، الجزائر، الأردن، اليمن، مصر، سوريا) و/أو إعادة قراءة إستراتيجيتها للمرأة من زاوية النوع الاجتماعي (مثل تونس، فلسطين، لبنان والعراق)، في حين بدأت مجموعة أخرى باستعمال التشخيص على أساس النوع الاجتماعي وأجرت تدقيق سياساتها وخططها التنموية، الاجتماعية والاقتصادية وبرامجها (المغرب، الأردن، فلسطين، اليمن، تونس...) وموازنتها على نفس الأساس (المغرب، مصر...) باللجوء إلى مناهج متنوعة ومستويات تقدم مختلفة من بلد إلى آخر.

وقد أطلقت بعض البلدان أيضاً مبادرات ميزانية حساسة للنوع الاجتماعي مثل مصر والمغرب، بينما تمت في اليمن والأردن مراجعة استراتيجية الحد من الفقر بتحليل خطط وموازنات قطاعات معينة (التعليم، الصحة، التخطيط، الزراعة...). وأكدت اللجنة الوزارية المشتركة للنهوض بالمرأة⁽⁸⁵⁾ في الأراضي الفلسطينية المحتلة مثلاً بأن خطة عمل في حالة الطوارئ والنزاع مهمة ولكنها غير كافية إن لم تأخذ بعين الاعتبار النوع الاجتماعي.

وقد بذلت جهود لمعالجة العلاقات غير المتكافئة بين الرجل والمرأة ضمن إطار النوع الاجتماعي الوطني بوضع استراتيجيات وطنية للنهوض بالمرأة، بما في ذلك المرأة الريفية واستراتيجيات للأسرة والشباب ومحاربة الفقر وللتنمية السياسية والاجتماعية والاقتصادية والريفية...

كما عملت الدول على وضع آليات لمحاربة العنف ضد المرأة من منظور النوع الاجتماعي كاستراتيجيات وطنية (المغرب، الجزائر، تونس، العراق، فلسطين) أو خطط عمل وطنية (البحرين، لبنان) أو قطاعية في إطار أعمال الاستراتيجيات الوطنية (المغرب والجزائر وتونس والأردن ولبنان) أو بالتركيز على أشكال معينة، كما هو الحال على سبيل المثال بالنسبة للاستراتيجية الوطنية لمنع الاتجار بالبشر لعام 2010 بالأردن.

2.1. البرامج والتدخلات القطاعية

لعل أهم ما يمكن ذكره بالنسبة إلى البرامج والمشاريع، يتمثل في جهود الدعم الذي قدمته الجمعيات النسائية لرفع مستوى وعي النساء والمجتمع ككل في ما يخص حقوق المرأة القانونية والإنسانية من الحق في التعليم وتنظيم الأسرة إلى الحق في المشاركة السياسية أو الميراث. وزيادة على برامج محو الأمية والتكوين المهني، استفادت - ولا زالت - الجمعيات المعنية والنساء من برامج تدريبية في مهارات التمكين الذاتي والقيادة والمشاركة السياسية والصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة ومحو الأمية القانوني... ولقد بذلت جهود تقدر في مجال الدعوة من أجل كسب التأييد والتغيير في ما يخص اعتماد تدابير للقضاء على الظلم والتمييز والعنف ضد المرأة في الحياة الخاصة وفي الحياة العامة. وبُنيت تحالفات ضمت مؤسسات حكومية وغير حكومية ومنظمات مهنية، بما في ذلك من وسائل الإعلام ونقابات لتعديل قوانين الأسرة في المغرب والجزائر، ودمج التحرش الجنسي في قانون العقوبات الجزائري وتجرىم قتل النساء ومحاربة الظروف المخففة في الأردن أو اعتماد قانون لمحاربة العنف ضد المرأة أو تعديل قانون الجنسية في لبنان وهي أمثلة للذكر لا للحصر من ضمن مبادرات كثيرة شملت تقريبا جميع المجالات المرتبطة بحقوق المرأة وأوضاعها.

وساعدت تضافر جهود وضغوط المجتمع المدني والبرلمانات، والشخصيات الدينية، ووسائل الإعلام على تعزيز المشاريع المتكاملة القائمة والتي تعالج العنف القائم على النوع الاجتماعي من منظور واسع (كقضية صحة عمومية ومكون للصحة الإنجابية وكأول انتهاك لحقوق الإنسان). وتعالج هذه المبادرات العنف الأسري بأشكاله المختلفة (المغرب، الجزائر، تونس، الأردن، فلسطين، بحرين ولبنان) والممارسات الضارة/ختان الإناث الذي يهدد صحة وحياة ملايين البنات، بما في ذلك في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وفي الشرق الأوسط (مصر، السودان، جيبوتي، صوماليا وبعض الأماكن الأخرى كموريتانيا، اليمن، سلطنة عمان... كما طالت المبادرات العنف ضد المرأة في المجتمع، الاغتصاب والتحرش الجنسي، والاتجار بالبشر والعنف أثناء الاحتجاز (اليمن وبلدان أخرى) والعنف الذي تتغاضى عنه الدولة (الجزائر⁽⁸⁶⁾) والعنف في أوضاع النزاع المسلح (العراق، لبنان، فلسطين، السودان).

وتهدف برامج التوعية الوقائية من التمييز، ولكن أيضا توجيه نحو الخدمات المتوفرة للناجيات منه. ولقد وضعت العديد من البلدان منها الجزائر ومصر والمغرب وتونس والأردن ولبنان وفلسطين، برامج تدريب لموظفي العدل والشرطة والصحة ومقدمي خدمات الصحة والصحة الإنجابية وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين للمساهمة في تفعيل القوانين والتعديلات الجديدة التي تم سنها، بما في ذلك على مستوى ذوات الحقوق من النساء كي يستطعن الدفاع على حقوقهن والمطالبة بها. وتسهر الدول كذلك، على تقديم الخدمات المتخصصة من دمج خدمات متخصصة في برامج الصحة والصحة الإنجابية وبرامج العدالة والداخلية والجمعيات بتقديم المشورة النفسية والمساعدة القانونية وتوفير المأوى في الجزائر والبحرين والمغرب ومصر والأردن ولبنان وقطر وسوريا، سواء كان ذلك في إطار مبادرات منظمات المجتمع المدني التي كانت هي الأولى في هذا الميدان أو بدعم من الحكومة أو في إطار جهودات مشتركة.

86 - مثل ميثاق الوثام المدني في الجزائر: العفو الممنوح للجماعات المسلحة في من دون توجيه أي اتهام (العنف الذي يرتكب أو المغفور له) يعتبر، حسب القاعدة الدولية، كشكل من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي من طرف الدولة نفسها.

ويمكن الإشارة إلى مبادرات أخرى لا تقل أهمية عما سبق ذكره، كالمسوحات التي أجريت لقياس تواتر العنف ضد المرأة وتحديد أشكاله... في الجزائر، فلسطين، تونس، المغرب، سوريا، مصر، العراق وهي في مرحلة التحضير بلبنان والأردن. وسمحت هذه المسوحات بتوضيح الرؤية بالنسبة إلى هذه القضايا التي كان الإقرار بها مرفوضاً لعدم توفر المعطيات. وستسمح في مرحلة لاحقة ببناء أنظمة متابعة وتقييم وحتى مرصد لمراقبة مدى تقدم (أو عكس ذلك) العنف ضد المرأة كما يحاول ذلك المغرب والجزائر... وفي هذا الصدد، بدأت الدول العربية تبني ثقافة التقييم وتدججها ببناء مؤشرات، بداية من تحليل الوضع من عملية التخطيط الاستراتيجي، وإن لم تتوضح نتائجها إلى حد ما في إطار برامج التعاون الدولي، كما هو الحال مثلاً في البرامج المدعومة من طرف الأمم المتحدة أو منظمات دولية أخرى.

2. العقبات

ما يمكن ملاحظته أيضاً هو أن تقريباً كل المبادرات والسياسات والاستراتيجيات في الدول تحققت أولاً بفضل العمل الدؤوب لمنظمات المجتمع المدني وتدخلاتها التوعوية ومن أجل الدعوة نحو التغيير، ثم بفضل دعم المنظمات الدولية، يضاف إليها مشاركة الدول في الفعاليات الدولية. فقد بدأت البلدان تلتزم بصفة تدريجية على الأقل على مستوى المشاركة في المؤتمرات الإقليمية والدولية واجتماعات المتابعة لتنفيذ خططها وتحضير التقارير ذات العلاقة أو الخاصة، بمدى تلاؤم الواقع الوطني مع الالتزامات الدولية للبلد والمرتبطة بمصادقتها على اتفاقيات حقوق الإنسان، وبالذات تلك الخاصة بالمرأة.

وفي المجتمعات التقليدية ذات السمة الأبوية، كما هو الحال بالنسبة إلى جميع بلدان المنطقة، عانت المرأة طويلاً ولا زالت (مع رجوع إلى الوراء بالنسبة للبعض منها) من العوامل الاجتماعية والثقافية التي تحد من قدراتها على تجاوز مرحلة معينة من التنمية - أو عدم التنمية - بسبب الحد من دور المرأة في المجتمع سواء خص ذلك الوضع القانوني أو المجتمعي، داخل الوحدة الأسرية وخارجها، أوفي الدراسة أو التشغيل. ولقد أثر ذلك بصفة ضيقة على الخصوبة وعلى مشاركة المرأة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية... فالنساء سواء كن أميات أو متعلّقات يعانين بنفس القدر من غياب أو ضعف تطبيق القوانين والاتفاقيات ذات الصلة ومن عدم تنفيذ البرامج التي قد تؤثر إيجاباً على وضعهن القانوني والاجتماعي والاقتصادي. ولم تحرز للمبادرات التي عاجلت قضايا المرأة وتلبية احتياجاتها إلا نجاحاً محدوداً نظراً لأنها، ومن بين أهم الأسباب، متناقضة حسبما إذا غطت الحياة العامة أو الحياة الخاصة. ومن هنا، تعطى الأولوية إلى دور ومهام المرأة الإنجابية، وتعتبر احتياجاتها وحقوقها غير المتعلقة بمهامها داخل الأسرة، ثانوية.

وفي الحقيقة، ساعد تحضير هذا التقرير على تحديد قضايا على عدة مستويات من أجل معالجتها بناء على الأدلة التي يوفرها البحث:

1. عدم وجود تقييم منتظم لوضع حقوق المرأة الإنسانية والقانونية على مستوى التطبيق والالتزام من أجل تحديد مدى تحقيق المساواة وتحديد جيوب التمييز والفجوات،

2. ضعف مستوى وعي المسؤولين وبالذات انطلاقاً من ملاحظات اللجان المعنية (مثل لجنة سيداو) وكذلك ترتيب البلد في التقارير الدولية، إذ أصبحت أغلبها مبنية على مؤشرات النوع الاجتماعي (التنمية البشرية للبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة أو تقرير فجوات النوع الاجتماعي للمنتدى الاقتصادي العالمي أو بعض تقارير البنك الدولي)، 3. أخذ بعض الإجراءات والتدابير بناءً على هذه الملاحظات والتوصيات التي ترجمت وطنياً إلى إصلاحات قانونية وإن كانت محدودة أو آليات أو وضع سياسيات واستراتيجيات...

ولئن كان كل ما سبق إيجابياً ومؤشراً لبوادر التغيير من طرف الحكومات، من المؤكد أن الدول بدون استثناء لازالت بحاجة إلى ترجمة التزاماتها إلى نتائج ملموسة أكثر وقابلة للقياس، سواء كانت في السياسات والتشريعات، لتحسين وضع المساواة وإزالة التمييز. ويعد هذا الأمر من الصعوبة بمكان إن لم نقل مستحيلاً أمام:

- جعل قضايا المرأة والنوع الاجتماعي محددة في قطاع أو مؤسسة أو منظمة معينة كنوع من «الغيتو»⁽⁸⁷⁾،
- عدم إدماج الاهتمامات الخاصة بقضايا المرأة والمساواة وفجوات النوع الاجتماعي والتمييز على أساس الجنس من بين أولويات الدولة،
- عدم إدماج النوع الاجتماعي في السياسات والخطط التنموية وفي ميزانية الدولة لضمان التزام كل القطاعات ومساءلتها وضمان الاستمرارية إلى حد تحقيق النتائج المرجوة،
- عدم توفير الموارد المادية والبشرية والمالية إذ غالباً ما تبقى السياسات والاستراتيجيات ذات العلاقة «حبراً على ورق»...

VI الآليات والمؤسسات الوطنية

1. الكاسب

في إطار تطبيق منهاج بيجنغ، عملت معظم البلدان العربية على وضع الآليات والمؤسسات التي من المفترض أن تساهم في تفعيل التوصيات الدولية والالتزامات الوطنية الخاصة بمأسسة النوع الاجتماعي من أجل تحقيق المساواة وإزالة جميع أشكال التمييز وسد الفجوات من أجل تحقيق أهداف التنمية. ومن الممكن تلخيص الدعم المؤسسي لقضايا المرأة والنوع الاجتماعي في بلدان المنطقة على النحو التالي:

- الأطر القانونية، على الرغم من ضعفها وجود بعض التناقضات بين التشريعات الوطنية نفسها، وبين القوانين الوطنية والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها (راجع الإطار القانوني في الجزء الأول)،
- تبني خطط وبرامج عمل المؤتمرات الدولية (كوبنهاجن، القاهرة، بكين، فيينا/ قمة الألفية) وترجمتها إلى سياسات وبرامج وطنية (راجع الإطار الخاص بالسياسات والبرامج في الجزء الأول)،

- أتت بعض الدول بتدابير إيجابية اعترافا بالمظالم الاجتماعية والتاريخية، فضلا عن التحيز ضد المرأة وذلك باعتماد الخطط المختلفة والبرامج والإجراءات التي اتخذتها لتشجيع وتعزيز تمثيل المرأة في عمليات صنع القرار: الحصص في الانتخابات (المغرب، الأردن، تونس، الأردن، العراق، الجزائر...) ويقدم المغرب منحاً مالية للأحزاب لتشجيع تمثيلية المرأة في قوائمها الانتخابية،
- وفي بعض الأحيان، كان التعيين يتم -ولازال- على رأس وحدة أودائرة مُعنونة باسم «المرأة» في وزارة الفلاحة أو التخطيط (سوريا، تونس...) أو الشؤون الاجتماعية (لبنان)،
- وبعد بيجينغ 1995، تم إنشاء الآليات الوطنية للمرأة⁽⁸⁸⁾ مع تنوع في الوضع القانوني والإداري: مؤسسة حكومية أو شبه حكومية بإدماج منظمات غير حكومية في العضوية: هيئة/ لجنة/ مجلس⁽⁸⁹⁾ كما هو الحال في الأردن ولبنان ومصر وسوريا... ووزارة كما هو الحال في تونس وفلسطين والعراق والجزائر مع العلم أنه غالباً ما يضاف لهذه الوزارات مهام الأسرة والطفولة والشيخوخة و«المعاقين»... وتكلف بعض البلدان وزارة أخرى بمهمة المرأة مثل التخطيط أو الشؤون الاجتماعية، كما هو الحال في المغرب،
- وإذا كانت الوزارات المذكورة أعلاه مكلفة بوضوح بشؤون المرأة في بعض البلدان (مثل تونس، الجزائر، جيبوتي، الأراضي الفلسطينية المحتلة والمغرب...)، إلا أنه قد يتغير الاسم والمهمة حسب تغيير الحكومات وتيارات الأغلبية في الحكم. وتضم قضايا المرأة في بعض البلدان ضمن حقائب أخرى مثل وزارة التضامن الوطني (المغرب)، مع العلم أنه في بعض البلدان يتم ذلك رغم وجود آلية رسمية مكلفة بقضايا المرأة (الهيئة الوطنية للمرأة اللبنانية واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة كما هو الحال بالنسبة إلى وزارة الشؤون الاجتماعية (لبنان) ووزارة التخطيط (الأردن). وتكون المهمة، كما هو الحال في بلدان أخرى، منقسمة إن لم نقل متنافس عليها من طرف مؤسستين، مما يؤثر بالضرورة على فعالية التدخل والتأثير والتغيير،
- وفي الحقيقة، ما يجمع بين كل هذه المؤسسات هو أنها تعاني كلها من قدرات منخفضة من حيث الموارد المالية والبشرية، فضلا عن الصلاحيات والولاية المحدودة،
- ولقد عينت معظم البلدان «ضباط/ ضابطات اتصال»، «نقاط بؤرية أو مراكز تنسيق النوع الاجتماعي⁽⁹⁰⁾» مع اختلاف في التسميات حسب البلد. وهذا يعني تعيين شخص، غالباً امرأة⁽⁹¹⁾، على مستوى المؤسسات الوطنية والوزارات للعناية بقضايا المرأة في المرحلة الأولى حسب منظور «إدماج المرأة في التنمية» الذي يهتم بدور المرأة التقليدي داخل الأسرة، ثم تطور هذا المنظور إلى النوع الاجتماعي والتنمية الذي يركز على مبدأ المساواة وإزالة جميع أشكال التمييز.

88 - Women National Machinery/WNM

89 - Commission, Committee, Council...

90 - Gender Focal Points/ GFPs

2. الصعوبات

لا بد من توجيه الانتباه نحو أهم العقبات والتحديات التي يمكن أن تقف أمام في عملية مؤسسة النوع الاجتماعي والتي من المفترض أن تساهم بصفة منتظمة وفعالة في تقليص الفجوات عن طريق إزالة التمييز من أجل تحقيق المساواة، وذلك بمرجع إلى الدروس المستفادة من المنطقة العربية وخارجها. في الحقيقة، إن هذه التحديات والعقبات هي نفسها التي تعاني منها أجهزة المرأة (وزارة أو هيئة أو لجنة أو مجلس أو دائرة أو وحدة) في باقي أنحاء العالم، ولكنها أكثر تواترا وشدة في المنطقة العربية.

1.2. سوء فهم المصطلح

تكمن المشكلة المشتركة، والتي يمكن اعتبارها أساسية في أن مفهوم النوع الاجتماعي غير واضح وأنه عن قصد يوؤل على أنه «شيء يعني فقط المرأة/النساء» من جهة، وأنه عمل خاص بالجمعيات من جهة أخرى. كما يعتقد الكثيرون أن إدماج منظور النوع الاجتماعي هو مجرد العمل على وضع النساء في المناصب، وليس العمل على تغيير المواقف...

2.2. مهمة ثقيلة

في كثير من الحالات، تُترك مسؤولية تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي وتحقيق المساواة إلى هيكل واحد (الوزارة أو غيرها) دون أي نوع من السلطة على القطاعات الأخرى، زيادة على عدم وجود مهام محددة أو وسائل أو موارد، بالإضافة إلى غياب صلاحيات وسط حكومة يعتبر تقريبا كل قطاع ضمنها بأن لديه انشغالات وأولويات أخرى. وكذلك الحال بالنسبة إلى دور ومسؤولية ضباط/ضابطات اتصال النوع الاجتماعي.

3.2. النقص في القدرات الفنية

يشكل رسم وتنفيذ خطة بناء قدرات وتدريب ومتابعة في مجال إدماج وتعميم منظور النوع الاجتماعي أو كيفية تطبيقه في السياسات والبرامج بما فيه الكفاية من أهم العراقيل التي تواجه مقدمي الخدمات في تنفيذ العمل. ويعود السبب الأساسي إلى عدم قدرة معظم المعنيين/ات الذين يتم تعيينهم على القيام بتحليل قائمة على النوع الاجتماعي إذ يتم انتدابهم دون خبرة في المجال وعدم توفر المعرفة الكافية لديهم، وبالتالي تنعدم لديهم الكفاءة في معالجة المسائل وفقا لهذه المقاربة.. لذلك غالبا ما يتم التمرس وإلى حد كبير، بالاعتماد على التعليم بالممارسة، وقد يكون ذلك أصعب لما تكون الممارسة هي في حد ذاتها محدودة.

وما يمكن ملاحظته هو أنه لا يوجد في أي بلد عربي تدريب أو تدخلات من أجل بناء القدرات تكون مدججة في الخطة (الوطنية أو القطاعية) ومُأسسة. وعادة ما تفتقر الإدارات العمومية إلى الميزانية المخصصة للتدريب، وإذا كانت موجودة فمن المرجح أن الأولوية ستعطى إلى برامج تدريب الموظفين الأخرى على حساب التدريب على مقاربة النوع الاجتماعي، وكيفية العمل بها.

4.2. النقص في الموارد

ومن هنا يتجلى بديهياً أن ضباط/ضابطات اتصال النوع الاجتماعي لا يحصلون على الموارد ولا يتحكمون فيها كالسلطة واتخاذ القرار، الموارد المادية والمالية على سبيل المثال لا الحصر، كما أنهم لا يحصلون على المعلومات الخاصة بالخطط القطاعية. وغالبا ما لا تتم دعوتهم للمشاركة في الاجتماعات التي تتخذ فيها القرارات، حتى ولو كان لها تأثيرا مباشرا أو غير مباشر على عملهم.

**التشريعات والسياسات
والآليات الوطنية المؤثرة
على التمكين الاقتصادي للمرأة
الأردن ولبنان وفلسطين وتونس**

الجزء الثاني

**سياق الحقوق الاقتصادية
وتمكين المرأة والمساواة**

الجزء الثاني: سياق الحقوق الاقتصادية وتمكين المرأة والمساواة

يندرج السياق العام للحقوق الاقتصادية للمرأة ضمن الإطار القانوني الذي تتمتع المرأة بموجبه بالحماية القانونية لحقوقها من خلال النصوص والقواعد القانونية، وسياسات الدولة التشريعية والعامّة. وذلك لأن للسياسات والبرامج والاستراتيجيات التي اتخذتها الدولة الدور المهم في تمكين المرأة اقتصادياً لتحقيق المساواة بين الجنسين، ويكون ذلك من خلال الآليات والمؤسسات الوطنية والجهود المبذولة على الصعيد الدولي، بالمصادفة والانضمام إلى الاتفاقيات والمعاهدات الدولية لتحقيق الحماية لحقوق المرأة الاقتصادية وأخذ الإجراءات لجعل هذه الالتزامات واقعا في حياتها.

ويتطلب مصطلح التمكين الاقتصادي للمرأة رؤية أشمل لأن مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي أوفي سوق العمل وبصفة متساوية مع الرجل، لا تعني بالضرورة تمكين المرأة. وللتذكير بالمفهوم المعتمد في هذه الدراسة، من طرف شركاء المشروع إن تمكين المرأة الاقتصادي يعني «قدرة المرأة على الوصول إلى الموارد والتحكم فيها وعلى اتخاذ خيارات وقرارات مبنية على المعرفة ولتستطيع التغيير على المستوى الشخصي والأسري والمجتمعي والوطني» سواء كانت تعمل في القطاع العام أوفي القطاع الخاص أوحتى لحسابها الخاص.

I. مؤشرات تمكين المرأة والمساواة في التنمية والنشاط الاقتصادي

يسجل متوسط الخسارة الناتجة عن عدم المساواة بالنسبة إلى البلدان بمؤشر التنمية البشرية المرتفع ما يقارب 5.20 في المئة، فيما يصل في الدول العربية إلى 4.26 في المئة. ويعكس مؤشر عدم المساواة بين الجنسين عدم المساواة القائم على النوع الاجتماعي في ثلاثة أبعاد وهي الصحة الإنجابية والتمكين والنشاط الاقتصادي. وتقاس الصحة الإنجابية بمعدلات وفيات الأمومة وخصوبة المراهقات. ويقاس التمكين بحصة كل من المرأة والرجل من المقاعد البرلمانية، وإنجازات التعليم الثانوي والعالي لكل منهما. ويقاس النشاط الاقتصادي بمعدل مشاركة كل من المرأة والرجل في سوق العمل. ويعرض مؤشر عدم المساواة بين الجنسين الخسارة في التنمية البشرية نتيجة عدم المساواة بين الإنجازات التي يحققها كل من الرجال والنساء في الأبعاد الثلاثة لمؤشر عدم المساواة بين الجنسين.

ووفقا للتقرير العربي للأهداف الإنمائية للألفية الصادر عام 2007⁽⁹²⁾، تحصلت النساء في المنطقة العربية على نسبة 8.7 % فقط من المقاعد البرلمانية وذلك في نيسان/أفريل 2007، وهي النسبة الأدنى في العالم. وساهم استمرار الاحتلال العسكري في فلسطين والعراق وبعض المناطق في لبنان وسوريا في ارتفاع نسبة الفقر في هذه المناطق وعرقلة مسار التنمية، مما يحد من فرص المساواة وتمكين المرأة والمساواة بين الجنسين.

وصرحت لوتز ميريس⁽⁹³⁾، مترجمة وصحافية مقرها في بيروت عند إطلاق التقرير العالمي لفجوة النوع الاجتماعي، للعام 2009، بأن موضوع حقوق المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا معروض للجدل.

«تعدل التغطية الإعلامية المثيرة حول جرائم الشرف وزواج الأطفال المحافظة الدينية زيادة على عدم المساواة بين الجنسين، المناضلات النسويات وتملقهن للغرب من ناحية، وإثارة ردود الفعل الإقليمية من ناحية أخرى».

ويبدو الواقع أكثر دقة وتنوعا كما أبرزه التقرير العالمي لفجوة النوع الاجتماعي، الذي صدر في أواخر أكتوبر 2009 من قبل المنتدى الاقتصادي العالمي، والذي يصنف الدول على أساس المشاركة الاقتصادية للمرأة، المستوى التعليمي والصحة والتمكين السياسي.

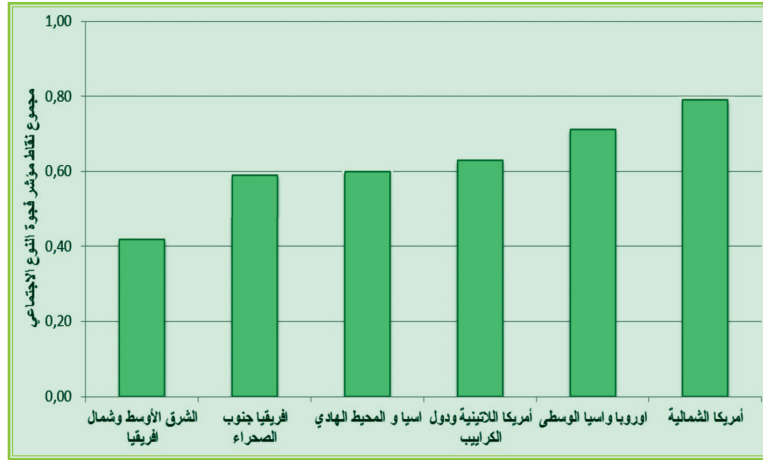
ففي دول الخليج، مثل الكويت والإمارات العربية المتحدة والبحرين وقطر والتي تعتبر محافظة اجتماعيا وتعتمد قوانينها الشريعة الإسلامية كأساس للتشريع، نجد أن نسبة النساء أعلى من نسبة الرجال في الالتحاق بالتعليم العالي، على الرغم من أنه لا يقع إدماجهن بالكامل في القوى العاملة. في المقابل، تراجعت سوريا مثلا في التصنيف العالمي على مدى السنوات الثلاثة الماضية. وفي نفس السنة، احتلت المملكة العربية السعودية ومصر في ذات الوقت المراتب الأخيرة في القائمة، ولكن شهدت تحسنا بصفة منتظمة منذ عام 2006. وتظل اليمن البلد صاحب أدنى مرتبة في العالم للسنة الرابعة على التوالي.

ورغم بعض مؤشرات الأمل، تواجه النساء في المنطقة معركة أكثر صعوبة من نظيرتهن في المناطق الأخرى من العالم. فمعظم دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا «تواصل في القيام بمجهودات تعتبر أقل بكثير من المعدل العالمي، كما لم تظهر تحسنا كبيرا خلال العام الماضي، بل أنها تدهورت»، حسبما ذكر بالتقرير. وسجلت البحرين والجزائر والمغرب ومصر والسعودية استثناء بتحسن درجة تصنيفهم مقارنة مع 2008، علاوة على تحصيل الكويت على المرتبة الأعلى في المنطقة، 45 و105 على التوالي، تليها تونس والإمارات والأردن.

ومن المهم أن نلاحظ مع ذلك أن العديد من الدول التي شملتها الدراسة منذ عام 2006 أظهرت تحسنا في تصنيفها على مدى الأربع سنوات الفارطة، حتى وإن شهدت تراجعا في الترتيب. ولا يعني هذا يعني إحراز المرأة في المنطقة تقدما داخل بلدانها، حتى وإن كان بطيئا مقارنة بالترتيب العام العالمي. كما تجدر الإشارة إلى أن التصنيف يتأثر بعدد البلدان التي شملتها الدراسة، والذي ارتفع من 115 بلد في عام 2006 إلى 134 في عام 2009.

ومن بين استنتاجات التقرير أن «البلدان التي لا تستفيد بشكل كامل من نصف مواردها البشرية تضعف قدراتها التنافسية» وتقول المؤلفة الثانية للدراسة، سعدية زاهدي، ورئيسة منتدى القيادات النسائية وبرنامج المساواة بين الجنسين «نأمل أن نسلط الضوء على الحوافز الاقتصادية وراء تمكين المرأة، بالإضافة إلى تعزيز المساواة كحق أساسي من حقوق الإنسان⁽⁹⁴⁾.» (وفي سنة 2010 و2011، لم تتغير النتائج ما عدا الترتيب، تحصلت دولة الإمارات العربية على المقام الأول وتمسكت به سنة 2011).

(95) الأداء الإقليمي للمؤشر الفرعي للمشاركة والفرص الاقتصادية



ورغم أن البيانات المتاحة تفتقر إلى الدقة، فإنها ذات دلالة عالية وتكشف التقدم المتذبذب لمؤشرات تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين. ولئن سجلت بعض الانجازات، إلا أن تلخيص النتائج الرئيسية عن وضع المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا يمكن تلخيصها كما يلي:

- الفقر يحد من تمكين المرأة أكثر من الرجل. وينسحب تأثير الفقر على التعليم والصحة والوصول على المستوى الاقتصادي، والمشاركة في صنع القرار والتمتع بحقوقها الإنسانية ككل،
- المرأة تفتقر للتمكين لكسب القدرات ولتمتع بحقوقها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية،
- النزاعات والحروب تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على وضع المرأة ومشاركتها وحياتها...
- في موفى عام 2010، أوائل عام 2011، اقترنت المطالبة بالديمقراطية ومسار الانتقال الديمقراطي بالاضطرابات السياسية التي أثرت في التنمية الاقتصادية والاستقرار الاجتماعي في العديد من بلدان المنطقة.

وما يمكن ملاحظته، هو أن الأمور بدأت في التحرك من تونس فاتحة باب الأمل لمجتمع أكثر عدالة وديمقراطية واستعادة للكرامة والتمتع بالحقوق الإنسانية لجميع المواطنين لاسيما النساء والشباب منهم والذين شاركوا/كن بكل جهدهم/ن في المسار الثوري للتغيير... فهل هذا الأمل سوف يعني بالضرورة أن الحقبة الجديدة في تونس ومصر والبلدان الأخرى كاليمن وليبيا وسوريا والعراق والمغرب... ستكون تبشير الظروف أكثر ملاءمة للنساء ولتمكينهن. بما في ذلك اقتصاديا؟

1. واقع مشاركة المرأة الاقتصادية

سيتم التطرق إلى هذا الموضوع عبر عدد من المحاور تساهم في توضيحه من زوايا مختلفة حسب المعطيات والتحليل المتوفرة وهي: الفقر، تأنيته ومحاربه، المرأة والنشاط الاقتصادي بالتركيز على سماته عامة، وفي القطاع العام والقطاع الخاص وما يسمى بالقطاع الثالث وهي قطاع منظمات المجتمع المدني وبالذات على مستوى البلدان المعنية بالدراسة كنماذج وأمثلة.

1.1. المرأة العربية والفقير

1.1.1. على مستوى المنطقة ككل

اعتبرت سنة 2009 سنة حاسمة بالنسبة دول العالم الأشد فقرا. فالأزمة الاقتصادية العالمية دفعت بأكثر من 50 مليون شخص إلى الفقر المدقع خاصة النساء والأطفال منهم.. وعند وقوع الأزمات الاقتصادية، تصبح الحماية الاجتماعية مهددة وتكون الأمهات والرضع والأطفال من بين أكثر الفئات هشاشة مما يستوجب اتخاذ إجراءات لحمايةهم/ن بناء على الدروس المستفادة من الأزمات الاقتصادية السابقة في بلداننا وفي أماكن أخرى.

وتمثل هذه الفترة من الأزمة الاقتصادية على وجه التحديد، الوقت غير المناسب للابتعاد عن التزاماتنا لتلبية الاحتياجات الأساسية للسكان الأكثر فقرا في العالم، بل إنها تستوجب رفع مستوى الالتزامات والإجراءات من أجل قيادة من خلال المثال الحسن⁽⁹⁶⁾.

وتعتبر البيانات عن مدى وعمق الفقر في المنطقة إلى حد كبير بمثابة التقديرات التي، وإن كانت مفيدة لإعطاء فكرة عن الفقر عموما، فهي لا تمكن من فهم أعمق لطبيعة النوع الاجتماعي للأسباب الكامنة من جهة، وانتشار الفقر من جهة أخرى.

وغالبا ما تستند البيانات المتوفرة في المقام الأول إلى الاستهلاك وبيانات الدخل التي تم جمعها على مستوى الأسرة. كما أنها ليست مصنفة حسب الجنس، وبالتالي فهي غير قادرة على عكس الفوارق القائمة على أساس النوع الاجتماعي داخل الأسرة. وفي حين اعرفت البلدان بالفقر كتحد إنمائي نسائي (ممانث)، فهي تحتاج إلى توضيح مقارباتها للحد من الفقر والقضاء عليه، مع مراعاة أثره على أساس النوع الاجتماعي وأبعاده في التخطيط والتنفيذ.

وتبين البيانات حول وزن ونسبة الفقر على رئيس الأسرة المصنفة حسب الجنس (في حال توفرها) أنها أعلى بالنسبة إلى الأسر التي ترأسها المرأة، مما يعكس أيضا صعوبة الوصول إلى الموارد والعراقل الأخرى التي تواجهها المرأة. وتتميز الأسر التي ترأسها النساء بمحدودية فرص الحصول والسيطرة على الموارد الإنتاجية، مثل الماشية والأراضي والفرص التجارية. فهن يعملن أساسا في القطاع غير المهيكل بدخل منخفض، مما يعرضهن إلى إقصاء اجتماعي أكبر وبالذات مقارنة مع القطاع المهيكل.

ولا تسمح برامج القروض الصغرى وتمويل المشاريع، على أهميتها في تلبية الاحتياجات الفورية المعيشية للأسر بتمكين المرأة الاقتصادي على نحو شامل. علاوة على ذلك، تنحصر المشاريع الصغرى للمرأة في المشاريع التقليدية مثل الخياطة والتطريز وبيع المواد الغذائية، وهي ليست كافية لخلق فرص جديدة أو أنها قابلة للتوسع.

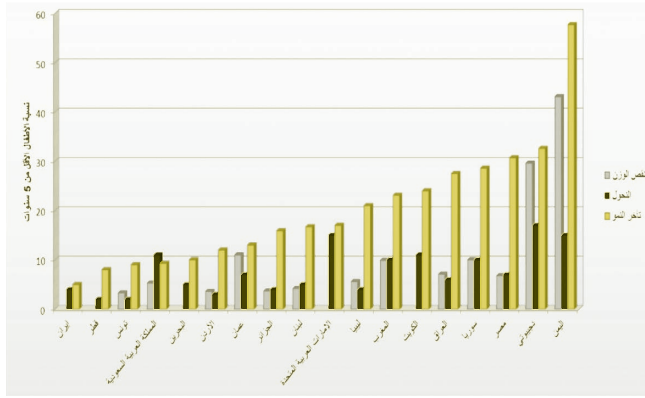
96 - الحملة العالمية من أجل الأهداف الإنمائية للألفية للصحة 2009؛ مثلا يحتذي به -- حماية الفئات الأكثر ضعفا خلال الأزمة الاقتصادية

واعتبر عدد من البلدان أن الفقر يمثل عائقا خطيرا في سعيها للنمو الاجتماعي والاقتصادي المستدام والتنمية المستدامة والمساواة بين الجنسين، فضلا على تكريس حقوق الإنسان للمواطنين، وخاصة النساء منهم. وأقرت البلدان بأن الفقر هو أحد العوامل التي تؤثر سلبا على تمكين المرأة وعلى وصولها إلى الموارد والسيطرة عليها عموما، مما يجعل المشكلة كحلقة مفرغة.

كما أن الفقر يرتبط ارتباطا وثيقا بتدني مستويات التعليم. فاقتران الفقر بمستوى تعليمي محدود، قد يعرض أي شخص إلى الهشاشة خاصة في غياب توعية بحقوق الإنسان. ويزداد الأمر سوءا وتعقيدا بالنسبة إلى النساء، ذلك أن إمكانياتهن محدودة للوصول للموارد والسيطرة عليها مقارنة بالرجال، خصوصا عندما يتعلق الأمر بالأرض والائتمان والثروة الحيوانية. ومما يزيد في تفاقم فقرهن، انعكاسات الفقر على إمكانيات البلد، فنشهد نقصا في الخدمات الصحية والصحة الإنجابية وانتشار فيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز) وسوء المعاملة والعنف...

ويمكن التدقيق في الانعكاسات والتي تبين تأثير الفقر على المرأة، في جميع مراحل حياتها على حصولها على الموارد والتحكم فيها وعلى حقوق الإنسان الأساسية في ذات الوقت وهو ما يشكل عبئا على تنمية البلد والمنطقة ككل، كما يبيده الرسم البياني الموالي:

نسبة انتشار نقص الوزن، النحول وتأخر النمو، 2009 (97)



يعتبر سوء التغذية لدى الأطفال نتيجة مباشرة للفقر، وقناة لانتقاله بين الأجيال. ويسجل ارتفاع معدلات سوء التغذية الحاد للأطفال في المنطقة وبالذات في البلدان ذات الدخل المنخفض. كما يسجل ارتفاع هذه المعدلات في بعض البلدان ذات الدخل المتوسط أيضا، نظرا لبناء النوع الاجتماعي فيها الذي يحدد وفقه توزيع الموارد والتحكم فيها منذ أول مراحل حياة المرأة والرجل. لذلك، فإن نسبة الفتيات اللاتي يعانين من سوء التغذية أكبر منها في صفوف الذكور بسبب التمييز الموجه ضدهن والذي يحدده أيضا توزيع الأدوار والمكانة في المجتمع. ويمكن الاستناد في مثل هذه الاستنتاجات إلى مؤشرات كمعدل وفيات الأمهات بسبب النزيف وفقر الدم ومظاهر مثل ختان الإناث نظرا إلى قلة البيانات المصنفة حسب الجنس الأخرى حول الموضوع.

97 - المصدر: مقتبس من ملخص التغذية في منطقة الشرق الأوسط، البنك الدولي 2010 ومعدلات التقزم ونقص الوزن من منظمة الصحة العالمية، 2010. معدلات النحول من اليونيسيف عام 2009، ووضع الأطفال في العالم. وتستند أسعار الفائدة على معايير نمو الطفل لمنظمة الصحة العالمية، 2006. ملاحظة: إن معدلات نقص الوزن لم تكن متوفرة في إيران، قطر، البحرين، الإمارات العربية المتحدة والكويت.

ويصبح من الضروري تبعا لذلك إدراج منظور النوع الاجتماعي عند التطرق إلى قضايا «الأسرة»، وإلى وضع المرأة في المجتمع المحلي ومؤسسات الحكامة. فقد لوحظ أن هذه الفضاءات هي التي تركز كل أنواع التمييز والتفاوت وعدم المساواة بين الجنسين ولذلك وجب استهدافها ببرامج شراكة في إطار تفعيل القرارات التي اتخذت على الصعيد الدولي والوطني والمحلي والتي تحدد الحقوق والمسؤوليات. « فالحكم الرشيد يعني خلق مؤسسات تعمل بشكل جيد وخاضعة للمساءلة - السياسية والقضائية والإدارية - والتي يعتبرها المواطنون/ات شرعية ويشاركون فيها في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم اليومية والتي تساهم في تمكينهم. » (عنان عام 1998، الفصل 4، الفقرة 114).

لذا تبرز الحاجة ملحة لاكتشاف سبل جديدة لمكافحة الفقر المتفشي بين النساء وتوسيع الفرص المتاحة لتمكينهن اقتصاديا. فالتدخلات في المنطقة لازالت تفتقد تحليلات للسياسات الاقتصادية والاجتماعية وللبرامج والتشريعات والآليات المؤسسية من منظور النوع الاجتماعي بالإضافة إلى مسار الحكامة، وتحديدًا في ما يتعلق بتأثيرها على المرأة بالنسبة إلى حصولها على الموارد والسيطرة عليها، وكذلك التمتع بحقوقهن القانونية والإنسانية.

2.1.1. في البلدان المعنية بالدراسة

حدد مؤتمر بيجينغ للأمم المتحدة سنة 1995 « مظاهر متعددة للفقر، تتضمن النقص في الطعام والموارد الإنتاجية الكافية لضمان معيشة مستدامة، إلى جانب الجوع وسوء التغذية وانعدام الصحة وعدم الوصول أو الوصول المحدود للتعليم أو الخدمات الأساسية الأخرى، وارتفاع مستويات الوفاة بسبب المرض والتشرد وعدم توفر المأوى، وبيئة غير آمنة وتمييز اجتماعي وعزل. كما أن الفقر يتميز بنقص المشاركة في صنع القرار في الحياة الاجتماعية والمدنية والسياسية.»

وتقدر نسبة الفقر في الأردن⁽⁹⁸⁾ حالياً بحوالي 13 %، وهي تتباين بين 9.4 % في محافظة العاصمة و23.0 % في محافظة المفرق، فيما قدرت فجوة الفقر بحوالي 82 مليون ديناراً. ويُقدر عدد الفقراء بحوالي 706000 نسمة، منهم 39 % نشيطين اقتصادياً⁽⁹⁹⁾ أي نحو 275000 نسمة. كما قدر معدل البطالة بين الفقراء النشيطين اقتصادياً بحوالي 33 %، أي ما يعادل 91000 متعطل، مقابل 184000 عامل. وبلغ المعدل العام للبطالة 12,1 % في الربع الأول من العام 2009، منها 9,7 % للذكور، مقابل (23,1 %) للإناث.

وفيما يتعلق بمؤشرات الفقر للأسر، أوضح التقرير الرئيسي⁽¹⁰⁰⁾ تقييم الفقر في الأردن، أن نسبة الفقر⁽¹⁰¹⁾ تبلغ 15.2 %، إذا كان رب الأسرة رجلاً و14.1 % إذا كانت ربة الأسرة امرأة. كما أن نسبة الفقر بين الأسر التي ترأسها امرأة، تتفاوت حسب الحالة الزوجية لربة الأسرة، إذ تبلغ 1.8 % عندما تكون عزباء، و14.6 % عندما تكون متزوجة، وترتفع لتبلغ 15.6 % إذا كانت ربة الأسرة أرملة، و19.6 % إذا كانت مطلقة، و37.9 % إذا كانت منفصلة.

98 - التقرير الوطني للمملكة الأردنية الهاشمية بيجين 15+، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، أيار 2009
99 - العاملين والمتعطلين عن العمل

100 - وزارة التخطيط والتعاون الدولي في (عام 2004)

101 - يتم حسابها بقسمة عدد الأسر الفقيرة على أعداد جميع الأسر الفقيرة وغير الفقيرة، وعندما تأخذ بالاعتبار جنس رب الأسرة

إن البيانات المتعلقة بالفقر قليلة جداً في لبنان، إلا أن إحدى الدراسات⁽¹⁰²⁾ رسمت ملامحه على أساس مقياس الفقر النقدي (فقر الدخل) المحتسب استناداً إلى بيانات إنفاق الأسر. وتبرز الدراسة إلى أنه يمكن اعتبار ما يعادل 28 % من سكان لبنان (أي مليون نسمة) من الفقراء، وما يعادل 8 % (أي 300000 نسمة) يعيشون في ظروف تحت خط الفقر المدقع (أي تحت خط الفقر «الأدنى»⁽¹⁰³⁾): لا توفير للغذاء الأساسي والحاجيات الغذائية). ويمكن اعتبار 8 % من سكان لبنان في ظروف الفقر المدقع، ولكن أهم نتائج التقرير أبرزت فوارق بين الجهات لافتة للنظر. وتشير هذه النتائج إلى الفوارق الهامة في مستوى الفقر بين المحافظات. وحللت الدراسة أيضاً أسباب الفقر بين الأسر المعيشية، واستنتجت أنها متأثرة بمجموعة من العوامل السلبية وتواجه مخاطر عالية من الفقر (في الوصول إلى التعليم، مكان الإقامة، البطالة، نقص المهارات...). وتشكل الأسر المعيشية التي يرعاها أفراد يقل مستواهم عن التعليم الأساسي 45 % من مجموع الفقراء، وتكون الأراامل اللاتي يرعين الأسر مع أطفالهن أكثر عرضة للفقر. ولم تتوفر للأسف بيانات مصنفة حسب الجنس في هذه الدراسة، أو أي تحليل للنوع الاجتماعي لتقييم مستوى تأنيث الفقر، ولكن يمكن وفقها وضع بعض الافتراضات في ما يخص وصول المرأة إلى الموارد والتحكم فيها وظروف فقرها. فإذا ربطنا مؤشرات الفقر بمؤشرات التعليم، الأمية (راجع الجزء الأول) والبطالة (راجع الفقرة التالية)، يمكن افتراض بأن النساء أكثر عرضة للفقر. ويفقد الفقر المرأة إمكانيات التمكين على نحو أطول وأعمق مقارنة بالرجل، بالإضافة إلى تأثيره على الوصول إلى التعليم والصحة والاقتصاد. كما أنه يثبت ضعفها تجاه التمييز والعنف، ويحد بالتالي من إمكانيات تمتعها بحقوقها الإنسانية كافة.

وتتميز مشكلة الفقر في فلسطين بأنها ذات طابع عام أكثر من كونها خاص. فالرجال والنساء على حد سواء يعانون من هذه الظاهرة لأسباب عدة، لعل أهمها الأوضاع السياسية وممارسات الاحتلال. ولا يعني ما سبق انتفاء خصوصيات للنساء في علاقة بمشكلة الفقر، خاصة بأن نسبة اللواتي يعلن أسرهن في ارتفاع مطرد، إما لاستشهاد رب الأسرة أو اعتقاله أو إصابته بإعاقة. وبلغت نسبة الفقر⁽¹⁰⁴⁾ الشديد في الأرض الفلسطينية بين الأسر التي ترأسها نساء عام 2011 حوالي 15 %، بواقع 20.6 % في قطاع غزة مقارنة بـ 12.5 % في الضفة الغربية، باعتبار أن الأسر الفقيرة في قطاع غزة هي الأكثر فقراً مقارنة بالضفة الغربية. وتبلغ نسبة شدة الفقر 3.2 % في قطاع غزة، مقابل 2.2 % في الضفة الغربية. وتعود ظاهرة تأنيث الفقر في فلسطين إلى عوامل عدة تكمن في غياب العدالة المبنية على النوع الاجتماعي، وعدم حصول النساء على الفرص التعليمية ذاتها المتوفرة للرجال. وهناك علاقة واضحة بين درجة تعليم المرأة وبين الفقر، فتتخفف درجة فقر المتعلقات وتتسع خياراتهن وفرصهن. كما أن هناك علاقة طردية بين زيادة عدد أفراد الأسرة المعالة من قبل المرأة وبين الفقر. كما تحرم الفلسطينيات من حقهن في الميراث، كما أكدت ذلك نتائج مسح أجراه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني عام 1999، التي أبرزت أن حوالي ربع النساء فقط يتمتعن بهذا الحق الشرعي والقانوني. بمعدل 30 % في الضفة الغربية و 16 % في غزة، علماً بأن من بين هؤلاء النساء، 67 % في الضفة و 38 % في غزة لم يحصلن على نصيبهن من الميراث.

102 - هبة الليثي، خالد أبوإسماعيل وكمال حمدان: الفقر، والنمو وتوزيع الدخل في لبنان، دراسة قطرية رقم 13، نشرتها المركز الدولي للفقر/برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2007 - 2008.

103 - تعريف البنك الدولي لمصطلح «أعلى» خط الفقر، تصل نسبة إجمالي الفقراء إلى 28.5 % على مليون لبناني.

104 - الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

2.1. المرأة والنشاط الاقتصادي

1.2.1. في المنطقة ككل

1.1.2.1. المرأة في القطاع العام

ووفقا لدراسة قام بها الاتحاد الدولي للعمل العربي، وصلت قوة العمل العربية 65 مليون نسمة في مطلع القرن العشرين. ويتوقع أن يصل هذا العدد إلى 96 مليون بحلول عام 2015، مما يجعل زيادة قوة العمل العربية سنويا بنسبة 3.3%. ولا تزال مشاركة المرأة العربية في قوة العمل أدنى من أي منطقة في العالم. ففي حين كانت النساء يشكلن، في عام 1996، 40% من القوة العاملة في العالم، كانت مشاركة المرأة العربية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في ذلك الوقت لا تتجاوز 26%. ولتوضيح مشاركة المرأة العربية في القوة العاملة عوامل عديدة ومن أهمها: ارتفاع معدل الأمية، ارتفاع معدلات الخصوبة ومعدلات الولادة، وكذلك البنية الجماعية للمجتمعات العربية التي تنظر إلى المرأة على أنها تابعة ومصدر دخل ثانوي⁽¹⁰⁵⁾.

وتجذب تبعا لذلك المهن النمطية للإناث كالتدريس والتمريض والوظائف الكتابية والسكرتارية معظم النساء العربيات المتعلقات اللاتي يبحثن عن عمل. ورغم الزيادة الكبيرة في عدد الطالبات في المدارس على مختلف المستويات، لا تزال نسبة البنات في التعليم الفني والتدريب المهني منخفضة للغاية. ولا زالت القوانين التي تشدد على المساواة في المعاملة وفي الفرص بين الرجال والنساء نظرية بحتة⁽¹⁰⁶⁾. على الرغم من الفوارق بين النساء العربيات نتيجة اختلاف المجتمعات التي ينتمين إليها إلا أن قواسم مشتركة تجمعهم، وتخص العراقيل التي تقف في طريق تشغيلهن وتطويرهن وهي أيضا قواسم مشتركة بينهن وبين نساء البلدان الأخرى الأقل تنمية وتطورا مجتمعيا. :

تقول سنثيا مينتي⁽¹⁰⁷⁾ التي أجرت دراسة عن «النساء، العمل، السكان والتنمية في الجمهورية العربية اليمنية» سنة 1985، إذا كانت في حاجة إلى التشجيع من أجل المشاركة في تنمية بلدن من خلال مختلف قنوات، فلا بد أيضا أن تبذل جهود لتغيير نظرتهم إلى العمل، وكذلك تخفيف الأعباء بالنسبة إلى الزوجات والأمهات العاملات. واختتم م. شامي في دراسته حول «مشاركة المرأة اللبنانية في قوة العمل»، بأن للزوج علاقة سلبية قوية مع مشاركة المرأة في قوة العمل. ومع ذلك يضيف بأن تجربة العمل قبل الزواج تمثل تحسنا كبيرا لاحتمال للمرأة العاملة بعد الزواج⁽¹⁰⁸⁾.

2.1.2.1. المرأة في القطاع الخاص

رغم الصعوبات التي تواجهها النساء في إطار العمل خارج البيت بما في ذلك في القطاع العام أو الإدارة لا بد من الإشارة إلى أن النساء عامة، وكما بينته بعض الدراسات، يفضلن العمل في القطاع العام لتوفر الضمانات، وإن كانت نسبية فيما يخص حقوقهن المهنية (الاستقرار،

المساواة في الرواتب، الإجازات، الترقية...) والاجتماعية (التغطية الاجتماعية، الحقوق المتعلقة بالأموعة...). ولديهن قناعة (ووعي بالنظر إلى وضعيات العمل في القطاع الخاص ببلداننا) أن الصعوبات التي يواجهنها قد تتفاقم في القطاع الخاص، وتكون أكثر تفاقمًا في القطاع غير الرسمي وبالذات في الزراعة. أضف إلى ذلك زيادة على صعوبة توفير البيانات التي تساعد على عدم القدرة على أخذ الاجراءات الملائمة.

وبالنسبة إلى النساء اللاتي يعملن لحسابهن الخاص، ما يمكن التأكيد عليه، أنه مع إطلاق مشروع الألفية للأمم المتحدة في عام 2000، على أقصى تقدير، بدأت معظم الدول العربية على اعتماد أهداف طموحة لتمكين المرأة في جميع ميادين المجتمع، من ذلك تحفيز وتعزيز روح المبادرة لدى النساء. ولكن تختلف وجهات النظر إلى حد كبير حول ما تم إنجازه.

وفي هذا الصدد، حسب بعض الملاحظين، في السنوات الأخيرة، لم تعد سيدات الأعمال العربيات يكتفين فقط بتمكين أعمق لأنفسهن كعناصر فاعلة في جل بلدان المنطقة، وإنما تؤكد المؤشرات بأنهن يبدن رغبة متزايدة في تنظيم مصالهن الاقتصادية، بما في ذلك عن طريق التواصل والتشبيك على المستوى المحلي والإقليمي والدولي.

ومن بين الصور النمطية أيضا أن النساء العربيات والخليجيات بالذات وإذا كن يعشن في سياق صعب بالنسبة لتحركاتهن داخل مجتمعهن وخارجه إلا أنهن يتمتعن بمشاركة اقتصادية فاعلة وبتمكين كامل في إطار أعمالهن وأمالهن ولهذا سوف نتطرق إلى وضع المرأة الخليجية التي تعمل لحسابها الخاص مما سيساعد على تشخيص الوضع بالنسبة للمرأة العربية في المنطقة ككل

ولا يعني ما سبق مشاركة أكبر للمرأة في النشاط الاقتصادي. يشير مراقبون آخرون وتبرز التقارير والمؤشرات الدولية، أنه وعلى الرغم من بعض التحسينات ومجموعة من حملات المناصرة، لا تزال مشاركة المرأة الاقتصادية والسياسية منخفضة بشكل استثنائي في المنطقة العربية، وخاصة دول الخليج. علاوة على ذلك، لا يزال هناك العديد من القيود القانونية والمؤسسية، وغيرها من العراقيل التي تمنع سيدات الأعمال العربيات من أن تكن قادرات على الممارسة الميدانية، كما هو شأن نظرائهن من الرجال.

وجعلت التطورات السياسية الأخيرة في المنطقة العربية العالم يركز أنظاره على المنطقة. وبعد «فرحة التمتع بالحرية» الأولى، بدأت التساؤلات والانشغالات تطرح في ما يخص مكاسب المرأة... في المقابل، برز شكل آخر من التغيير -أبطأ وأقل وضوحاً وأكثر انتشاراً- في دول مجلس التعاون الخليجي⁽¹⁰⁹⁾. فعندما ينظر المراقبون من جميع أنحاء العالم إلى التقدم المحرز للمرأة في دول مجلس التعاون الخليجي، غالبا ما يركزون على الفرق بين هذه الدول وتلك الموجودة في أمريكا الشمالية وأوروبا. وبالفعل، نسجل ثغرات وفقا لهذه المقارنة عندما ندرك أن حوالي 36 % فقط من النساء الخليجيات يعملن خارج المنزل، مقارنة مع 75 % من نساء الدول الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية⁽¹¹⁰⁾.

وتبقى نساء دول مجلس التعاون الخليجي اقلية في القوة العاملة، خصوصا في القطاع الخاص. ففي المملكة العربية السعودية، على سبيل المثال، تمثل المرأة السعودية أقل من 1% من القوى العاملة في القطاع الخاص في عام 2009 مقابل تمثيل أفضل داخل القطاع الحكومي والذي يعادل 30% من العاملين في عام 2008. وفي 2008، تمثل المرأة في قطر 2.6% من القوى العاملة، العامة والخاصة. وللإشارة، أبدى مؤشر المنتدى الاقتصادي للمساواة بين الجنسين في 134 بلدا لسنة 2010، ترتيب جميع بلدان مجلس التعاون الخليجي الست أقل من 100، إذ تراوح ما بين 103 (الإمارات) إلى 129 (المملكة العربية السعودية).

وبينت دراسة أجرتها لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)⁽¹¹¹⁾، سنة 2009، أن إيرادات النساء في الدول العربية في ركود وتشكل في المتوسط أقل من ربع مستويات المعدل الدخل الوطني. وأضافت الدراسة بأن سيدات الأعمال العربيات لا يتمتعن بنفس فرص حصول نظراءهم الرجال لبناء القدرات والتدريب. كما أنهن يواجهن تحديات أكبر بالنسبة للتمويل والسوق رغم أن صاحبات الأعمال يملن إلى توظيف المزيد من الإناث مقارنة بالأعمال الأخرى مما يشكل فرص عمل لحصة كبيرة من النساء.

2.2.1. في البلدان المعنية بالدراسة

إن الإحصائيات المتوفرة في المملكة الأردنية حول مستويات مشاركة المرأة في القطاع الخاص متضاربة، وتتراوح من 16 إلى 25%. وتبرز المعطيات المتوفرة⁽¹¹²⁾ تمييزا واضحا ضد النساء العاملات في القطاع الخاص، حيث أن نسبة النساء في قطاعات العمل محل الدراسة (الاتصالات والأدوية وتكنولوجيا المعلومات) هي أعلى من معدلها العام البالغ 13.2% من مجموع العاملين وصلت إلى ما بين 16 إلى 25% ولا تتعدى وفقها نسبة النساء فوق سن الخمسين 1% في هذه المؤسسات. وتعد مشاركة المرأة في القطاع الخاص في الأردن دون المطلوب، وذلك بسبب عدد من العقبات منها قلة معرفة المرأة بالفرص المتاحة في القطاع الخاص وبمتطلبات سوق العمل من المهارات اللازمة وضعف الموازنة بين مخرجات التعليم والمهارات التي يتطلبها سوق العمل⁽¹¹³⁾، علاوة على الصورة النمطية السائدة لدى المجتمع حول عمل المرأة. يضاف إلى هذه العقبات القدرة المحدودة للمرأة على الاقتراض في المشاريع الصغيرة، مما ينعكس على استفادتها من خدمات المؤسسات المقرضة⁽¹¹⁴⁾ وقلة حصولها على المهارات اللازمة للعمل في القطاع الخاص وضعف التحكم بمخرجات المشاريع. وتطول قائمة العقبات لتطال سوء توزيع الموارد وتفاوت في الأجور بين العاملين والعاملات⁽¹¹⁵⁾ ونقص المعرفة باحتياجات السوق، وما إلى ذلك من عقبات بما في ذلك التشريعات. فالأردن يفتقر إلى حد الآن إلى تشريعات وقانون عمل متطور يعمل على حماية حقوق المرأة خصوصا في شروط العمل وإجازة الأمومة.

111 - UN Economic and Social Commission for Western Asia (ESCSA).

112 - العوامل المؤثرة في مشاركة المرأة الأردنية في «القطاع الخاص» دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بالتعاون مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

113 - ورقة بعنوان «انتهاك حق المرأة في اختيار نوعية العمل»، إعداد اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة والصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية، 2011.

114 - للمزيد انظر في الورقة بعنوان «المرأة وزيادة المشاريع الصغيرة والميكروية، اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية، 2011.

115 - تقرير المرأة في سوق العمل الأردني 2004 - 2009

وساهمت هذه التشريعات، وبشكل غير مقصود، في قيام أصحاب العمل بالتمييز ضد تشغيل النساء لتجنب تحمل كلفة إضافية يفرضها تطبيق تلك القوانين. وبينت الدراسة أن قانون الضمان الاجتماعي الأردني يعتبر النساء معيلات في ما يتصل بحقوقهن بخلاف الفاعلين الاقتصاديين المستقلين، مما دفع ببعض الشركات إلى جعل المزايا والمنافع الوظيفية الممنوحة للنساء العاملات تختلف عما هو ممنوح لزملائهن العمال خصوصا إذا كنّ متزوجات. وأشارت الدراسة إلى أن معدلات البطالة بين صفوف النساء أعلى من الرجال، بحكم التمييز الواضح ضد العاملات المتزوجات في القطاع الخاص من حيث الاستخدام وفرص الترقية بسبب أدوارهن المختلفة بالذات داخل الأسرة.

وفي سنة 2011، لم يتجاوز، في تونس، عدد العاملات لحسابهن الخاص 94000 أي ما يمثل 12.5% من مجموع العاملات مقارنة بـ 28.2% لدى الرجال. وتواجه النساء صعوبات أكثر من الرجال في الحصول على فرصة لمزاولة نشاط اقتصادي. وتتجسم تلك الصعوبات في ضعف الأداء الاقتصادي للمرأة وفي الفجوات الكبيرة بين الإناث والذكور بالنسبة إلى معظم مؤشرات المشاركة الاقتصادية. وبمراجعة إلى التحولات التي تمر بها تونس، يمكن اعتماد وثيقة البرنامج الاقتصادي والاجتماعي «أوما يعبر عنه بـ»خطة الياسمين» الذي أعدته الحكومة الانتقالية السابقة والتي كانت تهدف إلى «تهيئة أفضل الظروف المؤدية إلى تحسين ظروف العيش وتحقيق الازدهار لجميع أفراد وفئات الشعب في كل الجهات وتركيز أسس الديمقراطية الناشئة مما سيمهد الطريق لمستقبل واعد لكل التونسيين والتونسيات». وترتكز الخطة على 3 محاور:

(أ) إدارة الازمات في مرحلة ما بعد الثورة والاصلاح السياسي،

(ب) تنفيذ عملية الانتقال الديمقراطي،

(ج) توفير الظروف الملائمة لاستدامة التنمية الاجتماعية والاقتصادية على المدى المتوسط.

ويمكن استخلاص نصيب المرأة من هذا البرنامج في النقاط الأساسية التالية:

1. الإعلان عن سحب التحفظات الخاصة بالاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (المحور الاول السياسي)،
2. اتخاذ جملة من الإجراءات والتدابير الاقتصادية والاجتماعية العاجلة منها التشغيل والتنمية الجهوية ومساعدة الشركات المتضررة لاستعادة نشاطها، وبالتالي مساعدة الاقتصاد والمحافظة على مواطن الشغل ومراجعة الاطار القانوني لنظام القروض الصغرى. واعتمدت ترتيبات واجراءات تنقيحية كتلك المتعلقة بالشراكة بين القطاعين العام والخاص وتدعيم الشركات المتوسطة والصغيرة. وقد ساهمت هاته الاجراءات المتخذة في تهدئة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية. وخلال الفترة الانتقالية (2012-2016) تتطلع تونس لتحقيق نسبة نمو عالية 5% (المحور الثاني وعلى المدى القصير).

وتستقطب المصارف العاملة⁽¹⁶⁾ في لبنان موظفين بأعداد تفوق الأعداد الذين يتركون العمل لديها. كما تتمتع العمالة المصرفية بمزايا عدّة، أبرزها أنها تضمّ عناصر شابة بالإجمال، وأنها ذات مستوى عالٍ من التحصيل العلمي والكفاءة والخبرة مع بروز واضح للعنصر النسائي.

ويبين توزع العاملين في المصارف حسب الجنس وضمن الفئات العمرية المختلفة أن حصة الذكور تفوق حصة الإناث في جميع الفئات العمرية، باستثناء الفئة التي هي دون 25 سنة، حيث تشكل حصة الإناث 54,7%. ويعني هذا أن العنصر الأنثوي يطغى على الوافدين الجدد إلى القطاع. كما يتبين بوضوح أن الفارق يزداد لصالح العنصر الذكوري، كلما تقدمت الأعمار. ويبين توزع الموظفين من الجنس الواحد على فئات الأعمار المختلفة، أن 65% من النساء العاملات في القطاع المصرفي هنّ دون سنّ الأربعين، وهي تتجاوز نسبة الذكور في هذه الشريحة العمرية. كما بينت جمعية المصارف اللبنانية في أحدث إحصاءاتها أن النساء تفزن بالوظائف الجديدة التي تستحدثها المصارف. كما يظهر توزع العاملين بحسب الجنس والمؤهل العلمي أن النساء يتجاوزن الذكور بقليل في فئة حملة الشهادات الجامعية، إذ بلغت نسبة اللواتي يحملن شهادة جامعية 50.8% من المجموع⁽¹¹⁷⁾.

من جهة أخرى، يشير تقرير الحكومة المقدم إلى لجنة منظمة العمل الدولية إلى أن نسبة استخدام النساء هو 25% من مجموع النساء في سن العمل و36% هنّ بين 18 و35 سنة. كما وأن 17,1% من النساء يشغلن مراكز إدارية في مشاريع كبيرة و8,3% في شركات متوسطة الحجم. وأرجعت الحكومة ذلك أنه نظرًا لمتطلبات الحياة والعائلة، توجّهت النساء نحو مهنة محصورة شكليًا بالرجل كالمهندسة والطب والمحاسبة وإدارة الأعمال. ورحبت اللجنة بهذا التطور، لكنها ما زالت تعتبر نسبة مشاركة المرأة في الحياة المهنية متدنية. وتطالب اللجنة مجددًا إحاطتها علماً بكل التدابير المتعلقة بمشاركة المرأة بالمهن غير التقليدية والتي توفر لهنّ فرص أكبر وتساعدهنّ في التوفيق بين العمل والعائلة. ومن بين أهم العقبات التي تواجهها المرأة اللبنانية المستثمرة في القطاع الخاص في مقارنة بنظرائهن الرجال، العقبات المادية والتنظيمية كما جاءت به نتائج دراسة البنك الدولي حول مشاركة المرأة في القطاع الخاص⁽¹¹⁸⁾ في لبنان. ونجد أن 64% من أصحاب المشاريع من الرجال يحصلون على قروض مصرفية، مقابل 48% من النساء. ووفقًا للدراسة نفسها، تعاني النساء اللواتي يملكن مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم من ارتفاع معدل رفض طلباتهن للحصول على قروض، إذ يطلب من المرأة توفير ضمانات تتجاوز عموماً قيمة الضمانات المطلوبة من الرجل بنسبة تتراوح بين 25 و30%. كما تظهر الأرقام الصادرة عن مؤسسة الكفالات لعام 2009 أن عدد الكفالات المعطاة لشركات مملوكة كلياً أو جزئياً من طرف نساء لم يتجاوز 1009 من أصل 4281 كفالة (أي نحو 21%)، وأن نسبة الشركات التي قدمت طلبات للحصول على كفالات لا تتعدى أساساً 23% أي 1745 من أصل 7548 طلباً تمت الموافقة عليها أو رفضت أو ألغيت⁽¹¹⁹⁾.

وفي ظل الاقتصاد الحر الذي انتهجته السلطة الوطنية الفلسطينية، يحظى القطاع الخاص بدور بارز في النشاط الاقتصادي دون مزاحمة من شركات القطاع العام. كما أن للقطاع الخاص دور كبير في انطلاقة مشاريع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بما في ذلك تلك الخاصة بالنساء المشتغلات. وتوزع هؤلاء في قطاع غزة في القطاع الخاص حسب السنوات الدراسية كالتالي: 6.6% لم يلتحقن أبداً بالمدرسة، 0.2% بـ 5 سنوات دراسة، 0.8% للفئة الدراسية (6-1) سنوات، 10.5% للفئة الدراسية (9-7) سنة، 32.2% للفئة الدراسية (12-10) سنة و42.5% 13 سنة دراسية فأكثر.

117 - بوابة لبنان للتنمية والمعرفة، لمواطنة فاعلة ومساواة في الحقوق الاجتماعية؛ هيمنة نسائية متزايدة على فرص العمل الجديدة في قطاع المصارف؛ <http://lkdg.org/node/5322>

118 - وزيرة المال ربا الحسن خلال افتتاح منتدى سيدات الأعمال حول «تطوير مناخ إعمال المرأة في الدول العربية»، اتحاد المصارف العربية بالاشتراك مع منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية

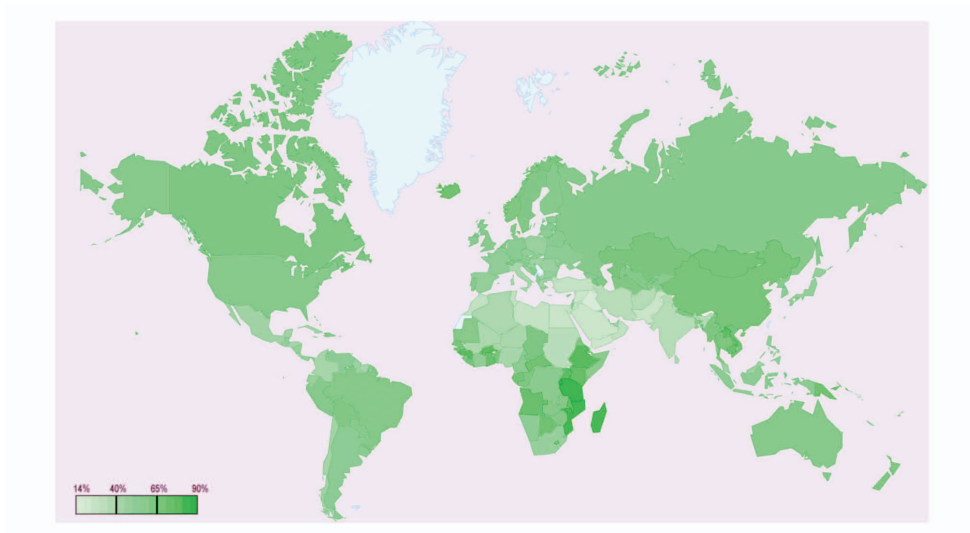
119 - بوابة لبنان للتنمية والمعرفة، لمواطنة فاعلة ومساواة في الحقوق الاجتماعية؛ 5% فقط حصة النساء من إجمالي القروض المصرفية <http://lkdg.org/node/4543> ومجموعة الأبحاث والتدريب للعمل التنموي CRTD-A مجال، مرصد الجمعيات الأهلية في لبنان - العدد 86 كانون الأول 2010،

2. وضع التشغيل

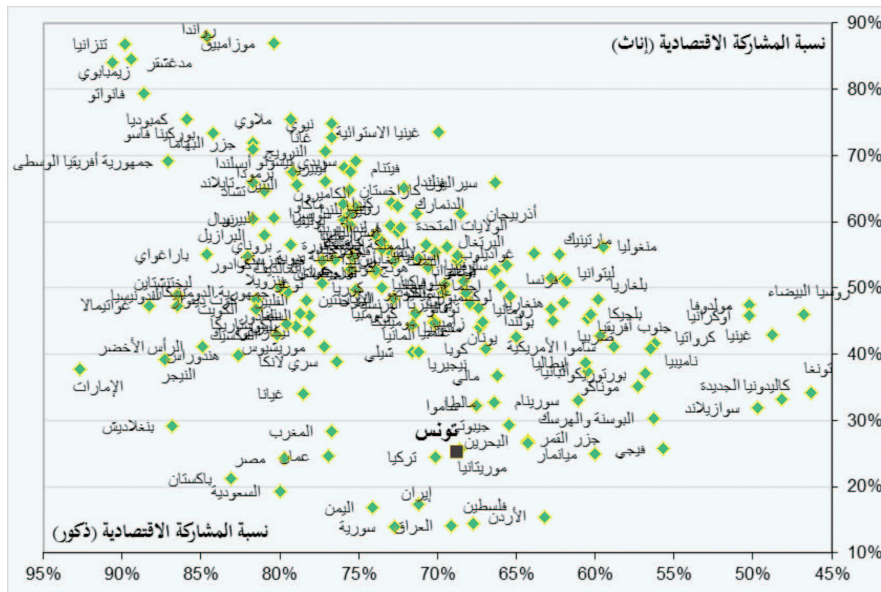
1.2. في المنطقة ككل

تبين المقارنات الدولية أن مستوى الأداء الاقتصادي للمرأة على صعيد الوطن العربي هو من أضعف المستويات عالمياً⁽¹²⁰⁾. ويعد، خلافاً لما هو رائج، مستوى المساهمة الاقتصادية للمرأة في تونس من أضعف المستويات العالمية. وتبين الخارطة والرسم التاليين الحالة في المنطقة والمقارنة الدولية:

(121) نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة



(121) نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة، مقارنة دولية



120 - التقارير الدولية الخاصة بالتنمية والنوع الاجتماعي (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المنتدى الدولي...)

121 - معطيات المكتب الدولي للعمل

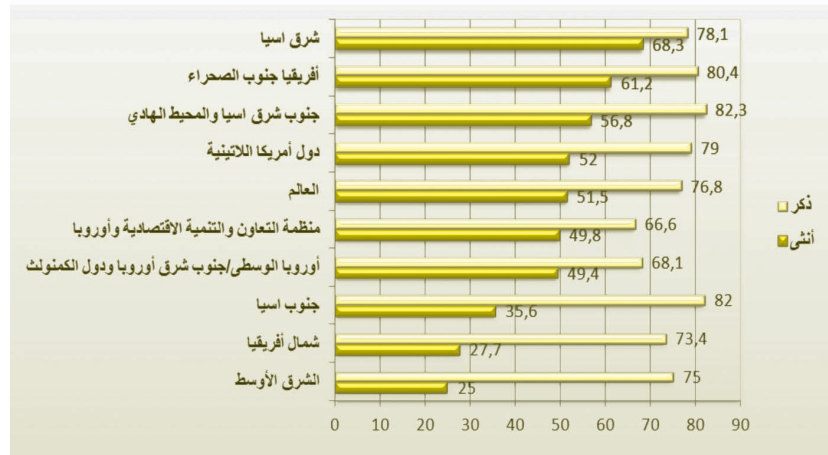
122 - نفس المصدر أعلاه

وللدلالة على الصعوبات وفي بعض الأحيان الأخطار، يمكن استعراض قضية التشغيل التي مثلت أحد أسباب ثورة الشباب والمجتمعات العربية، وكإحدى مؤشرات التمكين الاقتصادي والكرامة المطالب بها. وسوف يتم عرض بعض المؤشرات بالمقارنة مع المناطق الأخرى والتوزيع حسب الجنس والورقة التي أعدتها ربيكا جرون من البنك الدولي⁽¹²³⁾ في إطار إجراء استشارة حول تحديد الانشغالات الجديدة ردا على الثورة. وبدا عدد من المؤشرات ملفتا للانتباه وصدر البعض منها موزعة حسب الجنس في تقارير المنظمات الدولية المختلفة⁽¹²⁴⁾ في ما يخص العمل والبطالة والضممان الاجتماعي وقضايا أخرى ذات العلاقة مركزة على الشباب والنساء والمناطق النائية.

1.1.2. البطالة

لا تعد نسبة البطالة عالية فحسب، بل إنها أعلى من تلك التي تسود في جميع المناطق الأخرى مجتمعة، وبالذات في ما يتعلق بشكل أساسي بالنساء كما تبديه الأرقام التالية.

نسبة مشاركة اليد العاملة النسائية والرجالية، سنة 2007⁽¹²⁵⁾



ولئن تعود هذه البيانات إلى سنة 2008 لعدم توفر الأحدث منها، يتجلى واضحا بأن البطالة في ارتفاع، لا سيما في صفوف الشباب والنساء. بالإضافة إلى ذلك، غالبا ما تكون فترات البطالة طويلة وتصل إلى 18 و19 و11 شهرا على وجه الخصوص بالنسبة للذين يبحثون عن وظيفة للمرة الأولى في الأردن، وقطاع غزة والضفة الغربية ولبنان، على التوالي وتكون مدتها 14 و15 و13 شهرا بالنسبة إلى عاطلين عن العمل الدائمين.

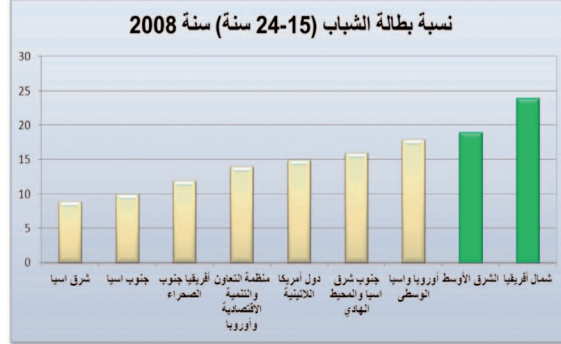
وينجر عن عدم وجود فرص عمل في المنطقة الهجرة إلى دول الخليج وأوروبا وأمريكا الشمالية، مع أخطار تصل حد المجازفة بالحياة بالنسبة إلى الشباب نظرا لانغلاق كل الحدود والأبواب أمامهم.

123 - «En réponse à la Révolution : Inclusion, Intégration & Responsabilité». Rebekka Grun, banque Mondiale, présentation Powerpoint, non publié.

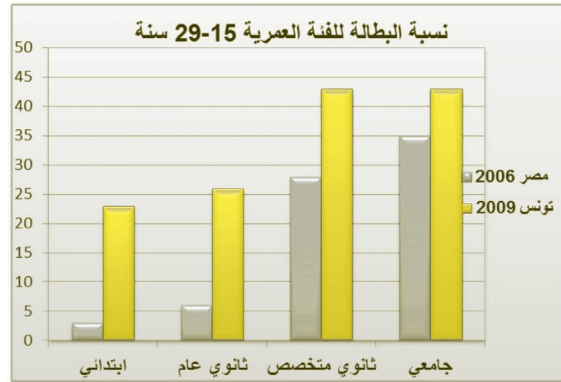
124 - البنك الدولي، يونيسف، أيلو...

125 - منظمة العمل الدولية بنك معلومات المؤشر الرئيسي لسوق العمل، 2008

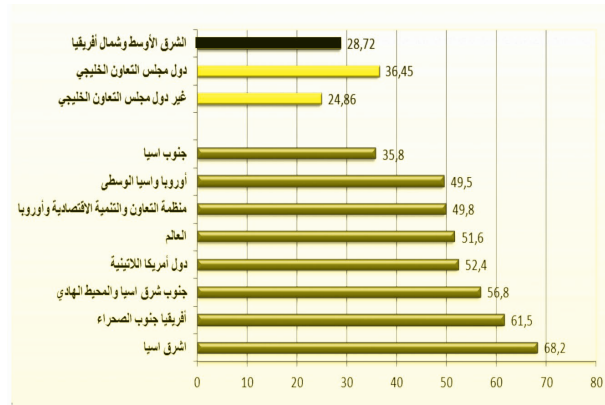
(126) إن البطالة بين الشباب في منطقة الشرق الأوسط هي أكثر أهمية مما كانت عليه في أي منطقة أخرى



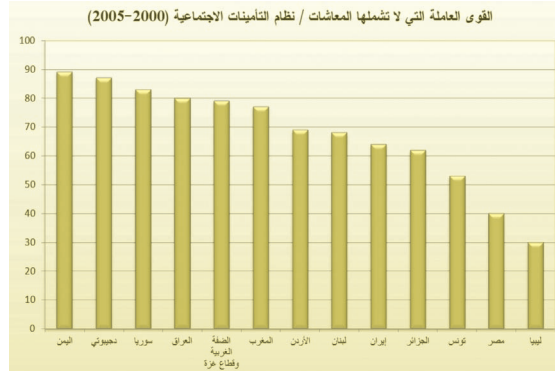
(127) في بعض البلدان، يكون خريجي الجامعات الأكثر تضررا من غيرهم في البلد



(128) تواجه النساء صعوبات أكبر عندما تبحث على منصب شغل



(129) وفي كثير من الأحيان يكون العمل في القطاع غير الرسمي ودون جودة



وفي العديد من بلدان المنطقة، لم يُبلغ عن ربع الناتج المحلي الإجمالي ويتم توظيف ثلثي القوى العاملة بشكل غير رسمي. وهو ما يسبب انعكاسات كبيرة على الحماية الاجتماعية والاستدامة المالية، كما يساهم عدم وجود وظائف أو فرص عمل سيئة في تفاقم الفقر والإضعاف والتهميش.

2.2. في البلدان المعنية بالدراسة

1.2.2. معدل العمالة

يبلغ عدد القوى العاملة في الأردن حوالي مليون ونصف عامل وعاملة من إجمالي عدد السكان، مقابل 170000 متعطل ومتعطلة عن العمل، فيما بلغ عدد الحاصلين على تصاريح عمل 303000، حسب ما جاء في التقرير السنوي لوزارة العمل. ويقدر عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل سنوياً بحوالي 45-50 ألف فرد، وذلك نتيجة لمخرجات منظومة التعليم والمتغيرات والظروف الاقتصادية والاجتماعية. وبلغ معدل النشاط الاقتصادي المنقح للإناث 14.7، في عام 2007، كما بلغت نسبة المشتغلات الإناث في القطاع الحكومي 50.8% وفي القطاع غير الحكومي 48%. وبلغت نسبة العاملات الأردنيات المستفيدات من الضمان الاجتماعي 34.4% ونسبة المشتغلات في الأنشطة الاقتصادية في عام 2007، 2% في قطاع الزراعة، و8.1% في قطاع الصناعة، و66% في قطاع الخدمات؛ والتي توزعت بين (التعليم، والصحة، والبنوك، والقطاع التجاري، والطاقة، والبتروول والتعدين، والاتصالات والمعلومات). كما بلغت نسبة الإناث المشتغلات واللائي يعملن بأجر 94.8%. ولم تتجاوز نسبة صاحبات الأعمال اللائي يعملن لحسابهن 4.1%، بينما بلغت نسبة الإناث العاملات لدى الأسرة بدون أجر 0.8%.

وفي تونس، تتفق كل الدراسات والمؤشرات على أن مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي الرسمي والاندماج في سوق العمل قد تحسنا في العقود الأخيرة، لكنها تبقى ضعيفة بالمقارنة مع الرجل. ولم تتجاوز نسبة النشاط الاقتصادي لدى النساء 25% مقابل أكثر من 70% لدى الرجال مما يعني أن أقل

من امرأة من ضمن أربعة تكون ناشطة اقتصاديا ويبقى ثلثي النساء خارج الدورة الاقتصادية. وإذا كانت نسبة النساء من بين مجموع القوى العاملة قد بلغت عتبة 27 % ، فإن نشاط المرأة الاقتصادي تطور بخطى بطيئة جدا من 25.1 % في 1999 إلى 26.2 % سنة 2003 و 26.7 % سنة 2011.

وفي لبنان، تشير المعطيات المتوفرة في القطاع الخاص إلى أن الخاص إلى أن 21.1 % من النساء العاملات يشاركن في الحياة الاقتصادية مقابل 67 % من الرجال في سنة 2007، مع ارتفاع بسيط بالمقارنة مع سنة 2004 حيث كان المعدل 20.4 % . ولكن يوجد اختلافات في معدل نشاط النساء الاقتصادي حسب الفئة العمرية، ويخص أعلى معدل وهو 42.6 % النساء بين 25-29 سنة في 2007، بينما كان هذا المعدل 37.3 % سنة 2004. ويتراوح معدل النشاط الاقتصادي للنساء حسب المنطقة أيضا، حيث يصل ذروته في بيروت بنسبة 32 % في المنطقتين الطرفيتين بالتحديد.

وفي الأراضي الفلسطينية المحتلة، وبالنسبة إلى القطاعين العام والخاص، تبين النتائج على صعيد توزيع العاملين حسب القطاع، إلى ارتفاع نسبة العاملين في القطاع العام. وشهدت هذه النسبة ارتفاعا من 23.3 % في العام 2007 إلى 24.7 % في العام 2008 وقد ارتفعت في قطاع غزة من 39.1 % في العام 2007 إلى 46.8 % في العام 2008 ، في حين انخفضت بشكل طفيف في الضفة الغربية من 17.0 % إلى 16.8 % . وعن العاملين في القطاع الخاص في الأراضي الفلسطينية، فقد انخفضت نسبتهم من 67.3 % في العام 2007 إلى 63.8 % في العام 2008، وانخفضت في قطاع غزة من 60.9 % في العام 2007 إلى 53.2 % في العام 2008، وانخفضت في الضفة الغربية من 69.9 % إلى 67.5 % لنفس الفترة.

2.2.2. معدل البطالة

أظهر التقرير الوطني للجنة الوطنية لشؤون المرأة للعامين 2010 - 2011 أن معدل البطالة لدى الإناث في الأردن يرتفع عن الذكور لأكثر من الضعف، في الوقت الذي أكد فيه أن قطاع عمل المرأة وتعليمها وصحتها ومشاركتها الاقتصادية يعاني اختلالات كثيرة. وبين التقرير الذي يحمل عنوان «تقدم المرأة الأردنية نحو العدالة والمشاركة والمساواة» أن وتيرة التقدم في معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية شهد ركودا نسبيا على مدى العشرين عاما الماضية. وأشار التقرير إلى أن معدل البطالة لدى الإناث ما زال يبلغ 21.7 % مقارنة مع 10.4 % للذكور. ولفت التقرير أيضا النظر إلى بطء وتيرة ارتفاع نسبة مشاركة المرأة الاقتصادية بمعدل لا يتجاوز 2.4 % خلال السنوات العشرة الماضية. ويعني ما سبق أن معدل مشاركة المرأة الاقتصادية لم يتجاوز 14.7 % في العام الماضي، وهو قريب من معدله في العام 2000 ما يثير تساؤلات مشروعة حول مدى التقدم الفعلي الذي طرأ على مستويات المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية خلال الاثني عشر عاما الماضية.

وفي تونس، عملت الدولة على دعم الاستثمار الخاص والمبادرات الاقتصادية الحرة وخلق مواطن الشغل للحد من ظاهرة البطالة، لكن، خلافا لاستفادتها من نظام التكوين المدرسي والمهني، تواجه النساء عراقيل مختلفة في اقتحامها سوق الشغل. ويبرز ذلك مثلا في تعرضها إلى البطالة أكثر من الفئات الرجالية، فقد بلغت نسبة البطالة في صفوفهن 27،4 % سنة 2010 مقابل 15،0 % في صفوف الرجال. وتعد البطالة، خاصة لدى الشباب من بين العوامل الهامة التي ساهمت في

الإطاحة بالنظام السياسي السابق في تونس⁽¹³⁰⁾. وقد قدر عدد العاطلين عن العمل من بين حاملي الشهادات العليا 202.3 ألف عاطل خلال سنة 2011 منهم 64،2 % من الإناث.

وفي لبنان، يصل معدل البطالة بين النساء إلى 10.2 % و 8.8 % بين الرجال، مع 11.1 % بالنسبة إلى حاملي الشهادات ب 11.4 % للنساء مقابل 10.9 % للرجال. وتعلو نسبة البطالة في الفئة ذات مستوى التعليمي غير المعروف لتشكّل 23.5 % من العاطلين عن العمل، منهم 70.5 % من النساء. وتقدر نسبة الموظفين في القطاع العام ب 15.7 % منها 16.1 % من الرجال و 14.7 % من النساء.

وبلغ معدل البطالة في فلسطين 26.0 % خلال عام 2008 من مجموع القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية، حيث تتوزع هذه النسبة بواقع 26.5 % بين الذكور مقابل 23.8 % بين الإناث. كذلك تركزت أعلى نسبة للبطالة بين 24 % سنة لكلا الجنسين، حيث بلغت النسبة 40.2 %، بواقع 38.8 % للذكور و 47.3 % الشباب في الفئة العمرية 15 للإناث.

II. الإطار القانوني العام الذي تكون الحقوق الاقتصادية محمية فيه

1. سياق الحقوق الاقتصادية وتمكين المرأة في المنطقة

1.1. الحق في العمل

إن مرجع البلدان لمبدأ المساواة بين المواطنين انتظامياً في الدساتير بإشارة واضحة في بعض الأحيان إلى عدم التمييز على أساس الجنس ما عدا عدد قليل من البلدان (تونس، الإمارات على سبيل المثال). كما تنص أو تدمج العديد من القوانين الوضعية الأخرى هذا المبدأ أي في قوانين العمل بالنسبة إلى موضوع الحال كضمان لتكافؤ فرص الحصول على العمل واستحقاقات الحماية الاجتماعية. فدستور الإمارات العربية المتحدة على سبيل المثال تنص المادة 34 منه على أن «كل مواطن حر في اختيار عمله أو مهنته أو حرفته في حدود القانون، وبمراعاة التشريعات المنظمة لبعض هذه المهن والحرف. ولا يجوز فرض عمل إجباري على أحد إلا في الأحوال الاستثنائية التي ينص عليها القانون، وبشرط التعويض عنه. لا يجوز استعباد أي إنسان». وتبين المادة 35 من الدستور الإماراتي «باب الوظائف العامة مفتوح لجميع المواطنين، على أساس المساواة بينهم في الظروف، ووفقاً لأحكام القانون».

وفي الحقيقة، اعتُبر القرن العشرون العصر الذهبي للسياسات والتشريعات الوطنية بفضل الدور الذي لعبته دولة الرفاه في حماية حقوق العمال الاجتماعية والاقتصادية. وهدفت قوانين العمل إلى حماية الشريك الأضعف في عملية الإنتاج، وضمان الاستقرار الاجتماعي والسلام في المجتمع. وهناك بعض البلدان العربية التي اعتمدت قوانين وإجراءات محددة لتعزيز التساوي بين الرجل والمرأة إلى الوصول الفرص الاقتصادية. وسيتم ذكر بعض المواد من القوانين التي تضمن عدم

130 - «ويبدو [...] أن رقابة العائلة أخذت في التراجع، لاسيما في الدائرة الخاصة. وعلى العكس بقي ارتياد البنات للفضاء العام مراقباً، لم يكن مغلقاً، باستثناء الفتيات المدرسية والمهنية التي يتسامح الأهل في شأنها. أما الأولاد فهم ليسوا عموماً محل أي ملاحظة من قبل الأهل عدا حالات قليلة وقصوى». مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، الفتاة العربية المراهقة، الواقع والأفاق، تونس، كوثر، 2003، ص 143.

التمييز والمساواة بين الرجال والنساء في الحق في العمل والحقوق الأخرى المرتبطة به كالمساواة في الأجور بالنسبة إلى العمل المماثل والاستحقاقات الأخرى أو الترقية أو التكوين المهني أو المشاركة في النقابات أو الضمان الاجتماعي...

في هذا الصدد، تقرّ المادة 88 من قانون العمل المصري أنه «مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم».

ونصت مدونة الشغل المغربية، ضمن المادة 9: «كما يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة، أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل. يترتب عن ذلك بصفة خاصة ما يلي: 1) حق المرأة في إبرام عقد الشغل؛ 2) منع كل إجراء تمييزي يقوم على الانتماء، أو النشاط النقابي للأجراء؛ 3) حق المرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية، والمشاركة في إدارتها وتسييرها». وتبين مدونة الشغل المغربية ضمن المادة 346 «يمنع كل تمييز في الأجر بين الجنسين، إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديه». وتضيف المادة 478 أنه «يمنع على وكالات التشغيل الخصوصية كل تمييز يقوم على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، من شأنه المس بمبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة في ميدان التشغيل».

وفي قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي، تقرّ المادة 32 مبدأ مماثلة أجر المرأة بأجر الرجل «تمنح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بذات العمل» وهو ما يشكل خطوة هامة في اتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين. ويعاقب حسب المادة 34 من نفس القانون أرباب الأعمال الذين يتدبون العمال خلافا لمقتضيات القانون. وتتم كذلك معاقبة أزواج النساء الذين يوافقون على تشغيل زوجاتهم عل خلاف ما يسمح به القانون. وتقرّح المادة 181 عقوبتين لكل من خالف أي نص أمر من نصوص القانون مرتبطة بالأفعال التمييزية ضد المرأة.

2.1. المشاركة الاقتصادية وحقوق الملكية

لا يوجد مانعا قانونيا ولا شرعيا، لا في القوانين الوضعية ولا في الشريعة الإسلامية، في ما يخص حقوق المرأة في الملكية، كما أنها تملك حرية التصرف في أملاكها. وفي ما سبق إقرار بحقوقها في الحصول على القروض والتعاقد من شأنها وتأسيس مشاريع اقتصادية... ومن الممكن ذكر مثال المملكة المغربية ودولة الإمارات العربية المتحدة من ضمن البلدان العربية.

ففي المملكة المغربية، أقرّ الفصل 3 من قانون الالتزامات والعقود المغربي أنه: «لكل شخص أهلية الإلزام والالتزام ما لم يصرح القانون بخلافه». وضبط الفصل 4 من ذات القانون ذوي الأهلية المقيدة في الصغير والمحجوز عليهم الذين لا يلتزمون إلا بواسطة وليهم، مما يعني أن المرأة المغربية

تمتّع بأهلية كاملة. كما يحدد القانون موضوع إدارة الأموال المكتسبة من قبل الزوجين خلال فترة الزواج، وذلك في قانون الالتزامات والعقود المغربي الذي أقر مبدأ استقلال الذمة المالية لكل من الزوجين، مع إقرار إمكانية السماح للزوجين بالاتفاق، في وثيقة مستقلة عن عقد الزواج، على وضع إطار لتدبير أموالهما المكتسبة خلال فترة الزواج. وفي حالة نزاع، يلجأ القاضي لتقدير مساهمة كلا الزوجين في تنمية أموال الأسرة إلى القواعد العامة للإثبات.

وفي ما يتعلق بحق الاكتساب والتصرف في الأملاك دون قيد أو شرط أو تمييز على أساس الجنس، يعرف الفصل 478 من قانون الالتزامات والعقود المغربي بأن «البيع هو العقد الذي تنتقل بموجبه ملكية شيء أو حق من أحد المتعاقدين إلى الآخر مقابل ثمن يلتزم الطرف الآخر بدفعه له». ولا توجد تضييقات على هذا الحق، إلا في حدود المرض أو الموت الذي تم ضبط مقتضياته بالفصل 479 من المجلة المذكورة. ويرى الملاحظون أن الوعي المتنامي للمرأة المغربية بحقوقها من شأنه أن يسمح لنظام الاتفاق بين الزوجين لتدبير أموالهما المكتسبة بأن يُثبت حقوقها ضمن هذا الاتفاق ويعزز الضمانات التي من شأنها أن تحفظ لها حقوقها المكتسبة إثر الزواج من كل انتهاك أو نكران.

وفي الإمارات العربية المتحدة، تقتضي المادة 21 من الدستور «الملكية الخاصة مصونة ويبين القانون القيود التي ترد عليها ولا ينزع من أحد ملكه إلا في الأحوال التي تستلزمها المنفعة العامة وفقا لأحكام القانون وفي مقابل تعويض عادل». ويجوز لكل امرأة حاملة للجنسية الإماراتية سواء كانت أرملة أو مطلقة أو متزوجة من شخص غير إماراتي الجنسية أن تحصل على مسكن أو على أرض لبناء مسكن، هذا إلى جانب حقها في الحصول على التمويل اللازم لبناء ذلك المسكن. وينظم قانون المعاملات المدنية الإماراتي لعام 1985 العلاقات التعاقدية وتنص المادة 85 منه أن «كل شخص يبلغ سن الرشد متمتعاً بقواه العقلية ولم يحجر عليه يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المنصوص عليها في هذا القانون والقوانين المتفرعة عنه. ويبلغ الشخص سن الرشد إذا تم إحدى وعشرين سنة قمرية». وتقر المادة 157 من نفس قانون بأن «كل شخص أهل للتعاقد ما لم تسلب أهليته أو يحد منها بحكم القانون». ولا يتضمن قانون الشركات الإماراتي لعام 1987 الذي يضع مبادئ عامة تتعلق بعث وإدارة الشركات أي مواد تمييزية بين الرجل والمرأة في المعاملات التجارية المذكورة في القانون.

وتقتضي المادة 183 من قانون المعاملات المدنية أنه «إذا أكره الزوج زوجته بالضرب أو منعها عن أهلها أو ما شابه ذلك لتتنازل له عن حق أو تهب له مالا كان تصرفها غير نافذ». وهذا ما يتوافق مع مقتضيات المادة 62 من قانون الأحوال الشخصية التي تنص أن «المرأة الراشدة حرة في التصرف في أموالها، ولا يجوز للزوج التصرف في أموالها دون رضاها، فلكل منهما ذمة مالية مستقلة. فإذا شارك أحدهما الآخر في تنمية مال أو بناء مسكن ونحوه كان له الرجوع على الآخر بنصيبه فيه عند الطلاق أو الوفاة».

وتتعدد المواد والقوانين المضمنة مبدأي عدم التمييز والمساواة في ما يخص التمتع بمعظم الحقوق الاقتصادية، إلا أنه وبغض النظر عما يتيح القانون أو الشريعة لها، فالمرأة في كثير من الأحيان تعاني من إعاقة ممارستها لهذه الحقوق بسبب مختلف الحواجز القانونية والثقافية والمجتمعية. وكثيرا ما تواجه المرأة المالكة أو الوريثة لأموال خاصة الأرض منها، ضغوطا من قبل الأقارب

الذكور لكي تتخلى عن حقها الشرعي ومصالحها لكي تساهم في «المحافظة» على ثروة العائلة (بمراجع إلى الأعراب أي زوجها وأطفالها). وفي حالات كثيرة، يستغل الذكور هذا التخلي لأغراض شخصية، لا صلة لها بالمحافظة على إرث العائلة..

وبسبب هيكلية النوع الاجتماعي والواقع المجتمعي، وتوزيع الأدوار والسلطة داخل المجتمع، وفي ما بين الأفراد بما في ذلك النساء أنفسهن في بعض الأحيان، يعتبر كل الناس من المستفيدين والمتضررات أن تراث الأسرة وأملكها لا يجب أن يفوت فيها للغير حتى بالوراثة (ذلك أن زوج الابنة لا يعد من العائلة)، وغالبا ما ينحصر مفهوم الأسرة في هذه المسألة بالذات في أعضائها من الذكور. وحسب الثقافة السائدة في المجتمع الأبوي، تأتي الفتيات إلى الحياة لبنين ويثرين أسر أخرى بفضل وظيفتهن الإنجابية (إنجاب الأطفال لا سيما الذكور منهم). وتقيم هذه الوظيفة على أنها وظيفة إنتاجية، ونغفل/نتغافل عن طابعها الاقتصادي تتجسد أولا في عمل المرأة داخل البيت وخارجه وفي مصادر الدخل التي توفرها (بإنجابها الذكور على وجه الخصوص). وهذه هي همزة الوصل بين الإنجاب والإنتاج.

3.1. حماية الحقوق الأخرى في سياق العمل وبالعلاقة بالتمكين الاقتصادي

1.3.1. العمل بالليل

من المعروف أن المجتمعات التقليدية لا تستسيغ (وترفض أحيانا) خروج المرأة من البيت العائلي - بدون إذن أو مرافق - عامة، وبالليل بصفة خاصة. فالليل يعني التعرض إلى كافة أشكال المخاطر والثقافة الحمائية للمرأة نظرا لـ «طبيعتها». بمقتضى القانون وخارج نواميسه لا زالت سائدة، لذلك تنظم القوانين الوطنية عمل المرأة الليلي لكي يتماشى مع البعض من هذه المبادئ. ففي دولة الإمارات العربية المتحدة، تنص المادة 27 قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي أنه «لا يجوز تشغيل النساء ليلا ويقصد بكلمة ليلا مدة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة ما بين العاشرة مساء والسابعة صباحا». وتحدد المادة 28 من القانون ذاته استثناءات مبدأ حظر تشغيل النساء ليلا في عدد من الحالات وهي... أ) الحالات التي يتوقف فيها العمل في المنشأة لقوة القاهرة، ب) العمل في مراكز إدارية وفنية ذات مسئولية، ج) العمل في خدمات الصحة والأعمال الأخرى التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية إذا كانت المرأة العاملة لا تزال عادة عملا يدويا وتحضر المادة 29 من القانون ذاته تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة. وتنص المادة 90 في قانون العمل المصري: «يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا، وكذلك الأعمال الشاقة وغيرها من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها».

وبقراءة المقاييس التي تحدد «ما يجوز أولا يجوز»، يتبين لنا أن المجتمع والقانون لا يمانعان مثلا أن تخرج المرأة إلى العمل الليلي، إذا كان ملائما مع مهامها التقليدية كالرعاية (ممرضة، قابلة، طبيبة...). وهو ما يؤكد أنه ما زال يحدد للنساء الأماكن والأوقات والتخصصات التي يعتبر أنها متماشية مع وضعها وطبيعتها واحتياجاتها واحتياجات أسرتهن، وهي خلفية لا تسمح بتحقيق حقوق الإنسان بصفة متساوية مع الرجل.

2.3.1. التحرش الجنسي في مكان العمل

لا تحظر معظم القوانين العربية سواء قانون العمل - أو قانون العقوبات - التحرش الجنسي في مكان العمل. وترد في البعض منها مقترحات لبعض الإجراءات التي يمكن اعتبارها «محتشمة»، إذ تكتفي بإعطاء المرأة الحق في ترك العمل. وتنص قلة من البلدان بوضوح على تجريم التحرش الجنسي، كما هو الحال مثلاً بالنسبة إلى الجزائر التي عدل فيها قانون العقوبات بتاريخ 10 نوفمبر 2004. بمقتضى القانون رقم 15-04 لتأسيس جريمة التحرش الجنسي. وقد تم تعريف التحرش الجنسي بأنه «تولي شخص استغلال سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو التهديد أو الإكراه أو ممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية. ويعاقب الشخص الذي تتم إدانته من أجل ارتكاب هذه الجريمة بالسجن فترة تتراوح بين شهرين إلى عام واحد مع فرض غرامة مالية تتراوح بين 50,000 إلى 100,000 دينار».

وفي مصر، عُرض على اللجنة التشريعية بالبرلمان المصري السابق مشروع قانون حول التحرش الجنسي يوصي بأن تكون عقوبة جريمة التحرش الجنسي السجن مدة لا تقل عن عام واحد و/أو دفع غرامة مالية قدرها 1,000 جنيه مصري (قاربة 200 دولاراً). واستند هذا المقترح إلى دراسة قام بها المركز المصري لحقوق المرأة⁽¹³¹⁾ في عام 2008 بينت أن 83% من النساء المصريات و98% من النساء الأجنبية قد تعرضن للتحرش الجنسي، إما في الشارع أو في المواصلات العامة. وتفيد الدراسة أن 62% من الرجال اعترفوا بأنهم ارتكبوا جريمة التحرش الجنسي.

وجاءت هذه التغييرات نتيجة عمل منظمات المجتمع المدني، بما فيها نقابات العمال وبالذات العاملات. ورغم هذا الإنجاز، لازالت النساء اللاتي يتعرضن إلى التحرش الجنسي يترددن في الجهر به لأسباب مختلفة منها خوف المرأة من الرئيس المعني وضياع عملها، أو بسبب الخجل من المحيط ومن الأهل أو أنه يصعب عليها تقديم الدلائل لأنه غالباً ما تكون «كلمتها ضد كلمته»، أو أن لا أحد يقبل الشهادة لفائدتها أو أنها تتهم بالكذب. وأحياناً كثيرة تحول إلى مذنبه لسبب من الأسباب. وتواجه النساء مثل هذه الوضعيات في العديد من بلدان العالم وليس المنطقة العربية فحسب.

3.3.1. الحقوق الاجتماعية بعلاقة مع العمل: الأمومة ورعاية الأطفال

تضمن قوانين العمل العربية حق المرأة في إجازة الوضع والأمومة مع تباين بين البلدان، وفي بعض الأحيان تفاوت من بلد إلى آخر. ويسجل التفاوت أيضاً بين القطاع العام والقطاع الخاص، زيادة على انعدام هذا الحق أو أي حق آخر في القطاع غير الرسمي.

في هذا الصدد، تنص المادة 152 من مدونة الشغل المغربية أنه «تتمتع الأجيورة، التي ثبت حملها بشهادة طبية، بإجازة ولادة مدتها أربعة عشر أسبوعاً، ما لم تكن هناك مقتضيات أفيد في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي». وتضيف المادة 153 من المدونة ذاتها «لا يمكن تشغيل الأجيورات النوافس أثناء فترة الأسابيع السبعة المتصلة التي تلي الوضع».

وتضمن المادة 91 من قانون العمل المصري «للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساوٍ للأجر الكامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه. ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوماً التالية للوضع. ولا تستحق إجازة الوضع أكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة». وتقضي المادة 93 من القانون ذاته: «يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعامل الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتان الفترتين الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر». وتحصر المادة 30 من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي مدة إجازة الوضع بأجر كامل في 45 يوماً (تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها) ومدة إجازة الوضع بدون أجر في 100 يوم.

2. سياق الحقوق الاقتصادية وتمكين المرأة في البلدان المعنية بالدراسة

توجب اتفاقية كوبنهاجن في مادتها الحادية عشرة على الدول الأطراف أن «تتخذ جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق». ويمكن تلخيص الحقوق التي تتمتع بها المرأة ذات العلاقة بالعمل في الانخراط في الشغل، وظروف العمل والتغطية الصحية والاجتماعية والحق في الحصول على أجر عادل.

1.1.2. الحق في العمل

1.1.2.1. الإجراءات العامة المعززة للمساواة وعدم التمييز في العمل

ينص الدستور في الأردن في مادته (22) أن «(1) العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به، (2) تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية: أ) إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته، ب) تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر، ج) تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين، وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل، د) تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث، هـ) خضوع العامل للقواعد الصحية، و) تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون. وأضاف الميثاق الوطني الأردني بأن «الأردنيون رجالاً ونساءً أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين. وهم يمارسون حقوقهم الدستورية ويلتزمون بمصلحة الوطن العليا وأخلاق العمل الوطني، بما يضمن توجيه طاقات المجتمع الأردني وإطلاق قدراته المادية والروحية لتحقيق أهدافه في الوحدة والتقدم وبناء المستقبل. وأضاف الميثاق بأن العمل على توفير فرص العمل لجميع المواطنين، ووضع السياسات واتخاذ الإجراءات الكفيلة بتأمين هذا الحق، من خلال خطط وطنية تعتمد تنمية النشاطات الاقتصادية التي تحقق استيعاب المزيد من الأيدي العاملة وتحسين فرص العمل وظروفه وتطوير نظام التعليم باستمرار وربطه بحاجات المجتمع، وإعطاء العمل قيمة اجتماعية متقدمة».

وفي تونس، جاء بالفصل 5 مكرر من مجلة الشغل الواقع إضافته بالقانون عدد 66 لسنة 1993 المؤرخ في 5 يوليو 1993 أنه «لا يمكن التمييز بين الرجل والمرأة في تطبيق أحكام هذه المجلة والنصوص التطبيقية لها». ونتيجة لذلك، فإنه لا يحق لأصحاب المؤسسات الامتناع عن قبول مترشح للشغل بسبب جنسه، كما لا يحق لهم الإعلان عن رغبتهم في انتداب أشخاص من جنس معين، لما في ذلك من تمييز، يمنعه الفصل 5 مكرر المشار إليه. كما لا يفوتنا التذكير بأن المرأة لها نفس الضمانات والحقوق المقررة لنظيرها الرجل في صورة الفصل عن العمل. فلا تفرقة في تقدير الغرامات المستحقة بموجب الطرد وفقا للأحكام المقررة بمجلة الشغل. كما لا يجوز إفراد النساء أو الرجال بظروف عمل خاصة، عدا الظروف التي تقتضيها المعطيات البيولوجية، وخاصة منها الأمومة، حيث يجيز القانون للمرأة الحامل التغيب عن العمل أو مغادرته. وفي الواقع، إذا كان القانون التونسي للعمل يشدد على مبدأ المساواة بين الجنسين، فإنه يفتقر إلى إجراءات متابعة التنفيذ، كما هو الحال مثلا بالنسبة إلى تخصيص الميزانيات الضرورية أو العمل بالخصص (التمييز الايجابي). زيادة على ذلك إن الفروق خاصة في تسجيل الفتيات في الشعب التقنية والعلمية المؤهلة لاستقطاب خريجي الجامعات في سوق الشغل، لا زالت قائمة.

واعترف قانون العمل في لبنان، منذ عام 1946، مبدئيا بالمساواة بين المرأة والرجل في العمل، وفي الفرص أو شروط العمل أو استمراريته، وأقر الأجر المتساوي للعمل المتساوي بين العاملات والعمال. كما توفر قوانين العمل اللبنانية للنساء مجموعة من الحماية المتعلقة بالجنس في مكان العمل، إلا أن التطبيق في القطاع الخاص يكون بعيدا في بعض الأحيان عن النصوص القانونية. فقد يقترح، على سبيل المثال، على العاملات عقود عمل غير متلائمة مع الأجور المتداولة ويجبرن للحاجة المادية الملحة على التوقيع. ونتيجة جهود التأييد التي بذلتها مجموعات واتحادات النساء، في عام 2000، تم تعديل المادة 26 من قانون العمل اللبناني بحيث يحرم على رب العمل التمييز على أساس الجنس/بين العمال من النساء والرجال بشأن نوع العمل أو الراتب أو الأجر، أو التوظيف، أو الترقية، أو التقدم، أو إعادة التأهيل المهني أو التدريب أو قواعد لباس العمل، مما مكن النساء من مقاضاة أرباب أعمالهن بسبب التمييز بين الجنسين. كما تمنح المادة 34 من قانون العمل المرأة ساعة راحة كل خمس ساعات عمل بينما يمنح الرجل ساعة كل ست ساعات عمل⁽¹³²⁾.

وتحدد المادة (2) من قانون العمل في فلسطين رقم 7 لسنة 2000 الحق في العمل على أن «العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز». وتنص المادة (16) من نفس القانون على حظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين، وتعتبر المرأة العاملة معنية بكل أحكام قانون العمل، وليس فقط الأحكام المتعلقة بالمرأة كإنثى. وينظم هذا القانون أيضا، علاقات العمل في القطاع الخاص حيث يخضع له كافة العاملين الفلسطينيين والأجانب المقيمين في الأراضي الفلسطينية والعاملين في هذا القطاع. كما أنه يختص بتحديد وتنظيم مختلف الجوانب والمجالات المتعلقة بهذا الجانب، إذ ينظم كيفية قيام علاقات العمل وحقوق والتزامات أرباب العمل وحقوق العاملين والتزاماتهم، وغير ذلك من القضايا المرتبطة بالعمل كحق الإضراب وعقود العمل الجماعية وحقوق الفئات الخاصة مثل المرأة والطفل.

2.1.1.2. الإجراءات التي تركز التمييز في العمل وبين فئات العمال

لم يتضمن قانون العمل، في الأردن، نصاً يقر صراحة المساواة في الأجور بين العاملين والعاملات، مما يحتم التعديل بما يضمن التنصيص صراحة على هذا المبدأ، حتى ينسجم أحكام القانون مع الاتفاقية رقم 100 الخاص بالأجر المتساوي 1951 الصادرة عن منظمة العمل الدولية. وعلى نفس المنوال، لا يوجد في نظام الخدمة المدنية حكم باستحقاق الموظفة المرضعة ساعة لرضاعة طفلها مدفوعة الأجر وكذلك ينقص فيه إجراء خاص بإنشاء دور حضانة. من جانب آخر، قيد نظام الخدمة من حصول الموظفة على العلاوة العائلية بشروط معينة، وهي أن يكون زوجها متوفياً أو مقعداً، وإذا كانت معيلة لأبنائها. في المقابل، يتمتع الموظف المتزوج بعلاوة عائلية شهرية دون أي شروط، وهو ما يتنافى مع مبدأ العدالة في معاملة الموظفين/ات من خلال عدم التمييز على أساس الجنس..

ويتميز النظام الجبائي، في تونس، بتعدد نصوصه وتشتمها فضلاً على تنوع المحاكم التي يمكن اللجوء إليها. فتكون في أطوارها الأصلية من أنظار محاكم الحق العام لينتقل النزاع عند الطعن بالتعقيب أمام أنظار المحكمة الإدارية. وفي ما يتعلق بالمرأة، لم يخصها التشريع الجبائي بأحكام خاصة ولكن بالاطلاع على مجلة الضريبة على دخل الأشخاص الطبيعيين والضريبة على الشركات، يتبين أن البعض من أحكامه تبنت مفهوم رئيس العائلة كمعيار للانتفاع بالتخفيضات الجبائية. فهي تنص في فصلها الخامس على «أن رئيس العائلة هو الزوج والمطلق الذي في كفالته أبناء والأرمل والمتبني». وبالنسبة إلى الزوجة، جاء في نفس الفصل أنها تعتبر رئيساً للعائلة «عندما تثبت أن الزوج ليس له دخل أثناء السنة السابقة لسنة توظيف الضريبة أو عندما تتزوج وتحتفظ بكفالة أبنائها من زوج آخر». كما أن الفصل 40 من نفس المجلة، منح الأم حقوق رئيس العائلة في حالة انتقال الحضانة إليها لتنتفع بالطرح من قاعدة الأداء. ويكرس هذا الفصل تمييزاً واضحاً بين المرأة والرجل من خلال اعتماده على مؤسسة رئيس العائلة في مجال الضريبة على دخل الأشخاص الطبيعيين. فالزوجة تخضع للضريبة على دخلها المتأتي من الأجور والمرتبات أو مداخيل متأتية من أملاك عقارية أو الممتلكات المنقولة أو غيرها، دون أن يكون لها الحق في التخفيضات المشتركة المخولة لرئيس العائلة بمقتضى الفصل 40 من مجلة الضريبة، وذلك بأن تتولى طرح المبالغ المنصوص عليها بذلك الفصل بعنوان الأطفال الذين هم في الكفالة. فالمرشح التونسي لم يتبن مبدأ التوظيف على أساس الدخل الإجمالي للعائلة، إلا أنه في المقابل لم يمكن الزوجة التي ليست لها صفة رئيس العائلة من التمتع من التخفيضات المشتركة، والحال أنها خاضعة للضريبة على دخلها مثلها مثل الزوج وبنفس النسب.

ولابد هنا من التنويه بأن المادة 7 من قانون العمل في لبنان تستثني العاملين في القطاع الزراعي، وكذلك الخدم في المنازل (ومعظمهم نساء). كما لا يشمل قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي العاملين في القطاع الزراعي مما يؤثر على تمتع المرأة الريفية بحقوقها الأساسية، بداية من حق العمل وما يترتب عن ذلك من حقوق وفوائد أخرى.

ورغم الأحكام الإيجابية المنصوص عليها في قانون العمل في فلسطين، إلا أنه يؤخذ عليه استثناءه خدم المنازل ومن في حكمهم وأغلبهم من النساء من أحكامه. كما أنه استثني أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى، ما يخرج عدداً كبيراً من النساء العاملات في المشاريع الأسرية من إطار الحماية القانونية لقانون العمل، ويسهل استغلالهن اقتصادياً وحرمانهن من حقوقهن في الأجر

والتعويض والراحة، وغير ذلك من الحقوق التي ينص عليها القانون. وتعاني المرأة في فلسطين من تمييز واضح في مجال المشاركة في رسم السياسات الاستثمارية والاقتصادية والتنموية. فعندما نتوقف عند قانون الاستثمار الفلسطيني رقم (1) لسنة 1998، الذي استحدث بهدف تلبية لحاجات التنمية الاقتصادية واضعاً ضوابط ومعايير الاستثمار في فلسطين، نلاحظ بصفة جلية تهميش النساء. فالنظام الاقتصادي المعمول به في فلسطين هو اقتصاد السوق الحر لجميع المستثمرين، (الضمانة على رأس المال والأرباح)، وإلى غير ذلك حسبما جاء في المادة (10) الاستثمار، إلا أنه لم يراع أوينظم عمل أو دخول المرأة أو مشاركتها في هذه العملية، حيث همّش دورها ودخولها سوق العمل للاستثمار فيه. من هذا المنطلق، لا زال وضع المرأة الفلسطينية على هذا الصعيد ضعيفاً، ولا يشهد مشاركة نسائية فاعلة.

وعامة، لا يميز قانون الخدمة المدنية الفلسطيني بين المرأة والرجل، إذ تتمتع المرأة العاملة بالوظيفية الحكومية بكافة الحقوق المقررة للموظف، فضلاً عن منحها، بمقتضى المادة (88) الحقوق التي تقتضيها خصوصية المرأة. في المقابل ينص في المادة (53) على دفع العلاوة الاجتماعية للموظف عن زوجه (تشمل الزوج والزوجة) غير الموظف/ة وعن أبنائه وبناته حسب الفئات المقررة لكل منهم حتى بلوغهم سن الثامنة عشرة. ونصت المادة على أنه، إذا كان الزوجان موظفين بالخدمة المدنية، تدفع العلاوة الاجتماعية للزوج فقط. وهذا التمييز ناشئ عن إعفاء المرأة من أعباء الإنفاق والإعالة (على الرغم من أنها معيلة واقعياً) واستخدام ذلك كمبرر لحرمانها من حق المشاركة في اتخاذ القرار وحق الاستفادة من ثمار الإنتاج.

2.2. الحق في المشاركة الاقتصادية وحقوق الملكية

في دولة مثل الأردن حيث يركز الاقتصاد بصفة أساسية على الموارد البشرية، نجد أن مشاركة المرأة في القوة العاملة أقل بكثير مما تفترضه معدلات التعليم والتركيب العمري للإناث وذلك حسب مؤشرات المرأة الأردنية الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة. لذلك تركزت السياسة التشريعية للدولة على حماية حقوق المرأة الاقتصادية لتحقيق تمكينها الاقتصادي خلال المساواة بين الجنسين في هذا المجال. ويبرز ذلك جلياً، من خلال الأطر الدستورية والقانونية الأردنية. في المقابل، يمثل خلق فرص عمل، التحدي الأكبر الذي يواجه الاقتصاد الأردني، بسبب نقص الموارد الاقتصادية والذي تلازم والأزمة الاقتصادية العالمية. ولتعزيز التوجه نحو عمل المرأة، أفردت الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن محورا لتمكين المرأة اقتصادياً وذلك لما تعانيه المرأة في مجالات المشاركة الاقتصادية مثل تدني الأجور وانخفاض مستوى تأهيلها المهني وانخراط نسبة كبيرة من العاملات في النشاط الاقتصادي غير المنظم... من ناحية أخرى، وعلى مستوى العمل الحكومي، فقد تم تشكيل لجنة تعنى بإنشاء مأوى للضحايا من العاملات الهاربات من المنازل صلب وزارة العمل، بالإضافة الى توفير مكتب شكاوى خاص كآلية لتقديم الشكاوى من التمييز أو التحرش الجنسي. وقامت وزارة العمل أيضاً، برفع نسبة تعيين المفتشات من الإناث في مديرية شؤون العمال والتفتيش لتحقيق شروط عمل آمنة ومتوافقة مع المعايير الوطنية والدولية للعمال وبالأخص الإناث. كما تم في الإطار التشريعي، وكما أشرنا إليه آنفاً، إخضاع العاملات في المنازل لأحكام قانون العمل لسنة 2008.

وتتمتع المرأة البالغة العاقلة وفق أحكام القانون في الأردن، بأهلية الأداء، أي صلاحيتها للقيام بكافة التصرفات القانونية. وقد نصت المادة (142) من القانون على أن: «الزوج ذوشوكة على زوجته، فإذا أكرهها بالضرب أو منعها أهلها مثلاً لتتنازل عن حق لها أوتهب له مالا ففعلت كان تصرفها غير نافذ». وبذلك اعتبر المشرع الأردني تصرف الزوجة غير نافذ، في حال استغل الزوج ماله من شوكة أدبية على زوجته لغرض غير مشروع، كأن تتنازل مكرهة عن حق لها أوتهب له مالا.. وبناء على ذلك، فإن المرأة التي تتمتع بالأهلية الكاملة، وفق أحكام القانون المدني الأردني، تستطيع مزاولة الأعمال التجارية، سواء كانت متزوجة أم لا دون أي قيود، ذلك أن الشريعة الإسلامية اعتبرت أن للمرأة ذمة مالية مستقلة عن ذمة الرجل.

وفي نفس السياق، اعتبر قانون التجارة الأردني رقم (12) لعام 1966، في الفقرة الأولى من مادته التاسعة أن التجار هم الأشخاص الذي تكون مهنتهم القيام بأعمال تجارية، وقد استند في مسألة الأهلية إلى الأحكام العامة في القانون المدني. كما يضمن قانون التجارة حقوق لزوج المفسس، بمقتضى المادة (449)، التي تنص أن للزوجة في حال إفلاس الزوج، استرداد عينا العقارات والمنقولات التي تثبت أنها كانت مالكة لها قبل الزواج وكذلك الأموال التي آلت إليها بلا عوض في أثناء مدة الزواج، كما يحق لها أن تسترد العقارات التي اشترتها في أثناء مدة زواجها بنقود آلت إليها على الوجه المتقدم بشرط أن ينص عقد الشراء بصراحة على بيان استعمال النقود وأن تثبت الزوجة مصدرها.

أما عن تونس، فتكافؤ العمل للمرأة والرجل مكفول بدرجة متساوية سواء كانت المرأة أجيبة أو كموئجرة. وقد وقع إلغاء بعض الأحكام التي كانت تحد من هذا التكافؤ على غرار ما كانت تتضمنه مجلة الالتزامات والعقود من شروط رضا الزوج على شغل زوجته والحصول على إذن الزوج إذا تجاوزت كفالة المرأة ثلث مالها. ويتجسّم تكافؤ الفرص في التشغيل من خلال الانتفاع بمختلف آليات النهوض بالتشغيل وخاصة منها الآليات المتعلقة بالتأهيل والإدماج المهني أو تلك المتصلة بتمويل المشاريع، لاسيما المشاريع المتوسطة والصغرى⁽¹³³⁾. كما تنوّعت الإجراءات لضمان توفيق أفضل للمرأة بين حياتها المهنية وحياتها الأسرية وخصوصياتها كأم كالإجراء الذي يوفر الإمكانية للمرأة للعمل نصف الوقت، مقابل الثلثين من الأجر مع الحفاظ على حقوقها في التقاعد والحيطة الاجتماعية. ولقد تم، في تونس أيضاً، بمقتضى قانون حفز المبادرة الاقتصادية إقرار العمل بإحداث خلية تعنى حصرياً ببعث المؤسسات الصغرى والمتوسطة وتكون المخاطب المباشر ونقطة الاتصال مع المتدخلين/ات. كما تم، ولأول مرة، التنصيص على إمكانية مشاركة المؤسسات الصغرى في المناقصات العمومية التي كانت حكرًا على المؤسسات ذات حجم معين ولديها قدرة كبيرة على المنافسة. وأقر هذا القانون العمل بنظام محاضن المؤسسات التي تعمل على مساعدة الباعثين/ات على بلورة أفكارهم وتحويلها إلى مشاريع جاهزة للإنجاز وإيواء هذه المشاريع لمدة زمنية محددة. إضافة إلى ذلك، أقر هذا القانون تشجيعات وحوافز جبائية هامة في إطار الانتصاب بالمناطق الداخلية من خلال طرح المداخل والأرباح المتأتية من الاستثمارات فيها من أساس الضريبة على دخل الأشخاص الطبيعيين والضريبة على الشركات، علاوة على

133 - ومن الفرص الموجودة لتمكين المرأة اقتصادياً يذكر أنه لتعزيز الطاقة الاقتصادية للمرأة والشبكات التجارية الميسرة لترويج إنتاج المرأة خاصة في مجال الصناعات التقليدية يتم سنوياً تنظيم معارض مجانية لفائدة النساء الحرفيات تحت شعار «مئندى حرفيات». وبداية من سنة 2006 أصبح هذا المعرض يتم بمعدل 3 إلى 5 دورات بالأقاليم الراجعة بالنظر إلى الوزارة المكلفة بشؤون المرأة. كما تم إحداث موقع على الأنترنت لتسويق منتوجات الحرفيات www.souk-artisanes.org.tn

إعفاءات من معالم الانخراط للتغطية الاجتماعية. وإذا كان الإطار التشريعي العام يحفز المرأة على الدخول في جميع الأنشطة الاقتصادية ليحقق استقلاليتها، فإن الفجوات الموجودة بين الرجال والنساء ما زالت قائمة. وتعود أسبابها إلى الصعوبات المتعددة والمتنوعة التي تعترض المرأة منها ما هو متعلق بالسياسات المتبعة، ومنها ما هو متعلق بالوضع الاجتماعي للمرأة ككل ومنها ما هو متعلق بالوضع الاقتصادي والفجوات بين النساء في الحضر وفي الريف. وتتفاقم هذه الصعوبات بالنسبة إلى النساء الريفيات بسبب ضعف وقلة حصولهن على الموارد ومنها التعليم والمعلومات ووسائل النقل والقروض...

ولا زالت الملكية تعرقل التمكين الاقتصادي للمرأة وتسد الطريق أمام من تتطلع إلى بعث مشروع في بعض بلدان المنطقة. ولتدارك هذا الوضع، اتخذت في تونس عديد الاجراءات كتطبيق التعميم الصادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 9 ماي 1996 والموجه إلى صناديق الضمان الاجتماعي، والذي بفضله أصبح بإمكان المرأة المتزوجة أن تحصل على قرض على قدم المساواة مع زوجها من هذه الصناديق، بغرض اقتناء عقار. وفي نفس السياق، يتيح القانون رقم 98 نظام الاشتراك في الأملاك بين الزوجين. وهو نظام جديد للملكية يقوم على أساس التشارك والتسيير المشترك بين الزوجين. واعتبارا للدور الاقتصادي المتزايد الذي تقوم به المرأة في الأسرة وفي المجتمع، يأتي هذا النظام، الذي لا يمس مباشرة بأحكام الإرث، بحل يرمي إلى إدخال قدر من التوازن في وضع المرأة في العلاقات الزوجية. وينص الفصل الأول من هذا القانون على ما يلي: نظام الاشتراك في الأملاك هو نظام اختياري يجوز للزوجين اختياره عند إبرام عقد الزواج أو بتاريخ لاحق. وهو يهدف إلى جعل عقار أو جملة من العقارات ملكا مشتركا بين الزوجين متى كانت من متعلقات العائلة. وأصبح الزوجان اللذان يلتزمان بنظام الاشتراك في الأملاك، يتقاسمان الممتلكات التي يتم اقتناؤها خلال الحياة الزوجية، ويمكن لأحدهما التقدم بطلب للإلغاء نظام الملكية المشتركة.

كما تبنت تونس مبدأ استقلال الذمم المالية للزوج (الفصل 24 من مجلة الاحوال الشخصية) وعدم تأثير الزواج على الحالة المالية لكلا الزوجين إذ يبقى كل واحد منهما محتفظا بملكية أمواله التي اكتسبها قبل الزواج. ومع هذا، لقد أفرز تطور دور المرأة في الحياة الاقتصادية للعائلة وللمجتمع ككل بعض الظواهر التي استوجبت تدخل المشرع لتطويقها. ففي العديد من العائلات التي يكون فيها كلا الزوجين ممارسين لأنشطة مأجورة أو مهنية، يتقاسم الزوجان أعباء الحياة الزوجية بشكل يجعل الزوج يوظف مداخله الخاصة في اقتناء العقارات والتجهيزات الكبرى لفائدة العائلة، بينما تخصص مداخل الزوجة لمجابهة الأعباء اليومية. وإلى جانب ثبوت الدور الحيوي التي تقوم به المرأة سواء كانت عاملة أو غير عاملة من أعباء، فإنها تعفي زوجها أيضا من عديد المصاريف التي تستجوبها الحياة الأسرية. وقد نجم عن ذلك أنه، في صورة الطلاق تبقى جميع الأملاك العقارية والمنقولات الهامة على ملك الزوج وحده مما يشكل حيفا فادحا في حق المرأة. وتخالف مثل هذه الوضعيات أحكام اتفاقية «كوبنهاجن» التي تنص في مادتها 13 على أنه «على الدول الأطراف اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية لكي تكفل لها على أساس المساواة مع الرجل في الحقوق ولا سيما الحق في الاستحقاقات الأسرية». وانطلاقا من ذلك، فقد صدر القانون عدد 94 لسنة 1998

المؤرخ في 9 نوفمبر 1998 المتعلق بنظام الاشتراك في الأملاك بين الزوجين، والذي أنشأ إلى جانب النظام الأصلي للأملاك العائلية والقائم على مبدأ استقلال الذمم المالية، نظاماً اختيارياً يمكن أن يعتمد الزوجان برضاؤهما معاً، بخصوص بعض الأملاك العقارية وخاصة منها المسكن العائلي والتي يقع اكتساب ملكيته بعد الزواج. ولهذا القانون أثر إيجاباً على التمكين الاقتصادي للمرأة، حيث أنه يعطي للمرأة فرصاً جديدة للانخراط في الحياة الاقتصادية والمشاركة فيها على قدم المساواة مع الرجل من حيث الملكية.

وشهد لبنان، عام 1959، صدور قانون ميراث متساوي يتطلب من كافة المواطنين، باستثناء الطوائف الإسلامية [1]، الالتزام بأحكام الميراث المساوية للذكور والإناث. كما لا يحق للزوج، قانونياً منع زوجته من العمل، ومع ذلك، ترى بعض المحاكم المسيحية في لبنان أن الرجل يجب أن يوافق على قرار زوجته في العمل.

ولا يمكن التغافل عن بعض التطور في حقوق المرأة في لبنان خلال السنوات الماضية. ففي عام 1994، أصدر البرلمان اللبناني المرسوم رقم 380 الذي يمنح للنساء المتزوجات والعازبات، ابتداءً من سن 18، الحق الكامل للعمل في التجارة والامتلاك للموارد المختلفة والتصرف فيها بما في ذلك البيع دون موافقة الزوج. كما تسمح أغلب قوانين الأحوال الشخصية اللبنانية للزوجة الاحتفاظ بكافة الأصول المكتسبة قبل الزواج، والاحتفاظ بملكية مستقلة. ولا تمييز بين المرأة والرجل في أنظمة القروض المصرفية والرهون العقارية.

ونظراً للضغوطات التي تعاني منها النساء في فلسطين، وفي جميع مراحل حياتهن ومهما كان وضعهن، للتخلي عن حقوقهن، أصدر رئيس المجلس الأعلى للقضاء الشرعي (قاضي القضاة للمحاكم الشرعية)، تعميماً يقضي بالآلية لتسجيل «التخارج الإرثي» (أي تقسيم الميراث) قبل مضي أربعة أشهر من وفاة المورث، موجبا تقديم كشف تفصيلي لجميع الأموال المنقولة وغير المنقولة للمورث موقع من جميع الورثة البالغين الموجودين في البلاد، على أن يصدق من البلدية أو المجلس المحلي في مكان وجود التركة. كما اشترط تقديم تقرير موقع من ثلاثة خبراء يتضمن الثمن الحقيقي لجميع الحصص الإرثية المراد التخرج عنها، سواء كان في التخرج الجزئي أو الكلي، وذلك من أجل ضمان حقوق الورثة وعدم التلاعب بها من أية جهة كانت، وبدأ تنفيذ هذا التعميم اعتباراً من تاريخ 15/5/2011.

3.2. حماية الحقوق الأخرى في سياق العمل بعلاقة مباشرة أو غير مباشرة بالتمكين الاقتصادي

1.3.2. قانون الضرائب

يتضمن قانون معدل لقانون ضريبة الدخل رقم (25) لسنة 2001 في الأردن أحكاماً تحقق المساواة بين الرجل والمرأة وتحديدًا في المادة (4/ب) منه، حيث يتمتع الزوج المكلف والزوجة المكلفة بالإعفاءات المنصوص عليها في القانون. كما يجوز لأي منهما منح هذه الإعفاءات كلياً، أو جزئياً للآخر، كما تحققت هذه المساواة عند إعالة الوالدين.

والمقتضى المادة (4/ج)، تتمتع الزوجة المكلفة (كلياً أو جزئياً) بالإعفاء الشخصي المتعلق بها والإعفاءات المترتبة عن دراستها، أو إعالة ودراسة أولادها، وغيرهم من الأشخاص الذين تتحمل مسؤولية إعالتهم، بالإضافة إلى نفقات إعالة والديها في حال إعالتهم. وبموجب المادة (13)، تم منح الزوجة إعفاءات متساوية مع الزوج تصل إلى حد 1000 دينار أي 700 دولار.

ولقد صدر في لبنان، قانونان يرميان إلى تحقيق المساواة بين الرجال والنساء بشأن الحقوق الاقتصادية، في الاستفادة من التنزيل الضرائبي وما يتصل بضريبة الدخل وضريبة الانتقال.. وفي عام 2011، تم إدخال بعض التعديلات على مواد قانون العمل لرفع الغبن والقيود عن الأجانب المتزوجين من لبنانيات أو المولودين من لبنانيات. فقد تم إعطاء الأجانب المتزوجين من لبنانيات وأولادهم إذن عمل غير مقيد بالمهنة والإجراءات الإدارية، إضافة إلى السماح لأرباب العمل باسترداد الكفالة التي كانت قيمتها مليون ونصف المليون ليرة لبنانية. كما قامت وزارة العمل بإرسال نص إلى مجلس الوزراء للطلب منه إضافة مادة إلى مشروع قانون الموازنة العامة، يعفى بموجبها كل المتأهلين/ات بعد مضي سنة على تاريخ تسجيل زواجهم وأبناء اللبنانيين/ات من رسوم تراخيص العمل الصادرة عن وزارة العمل.

2.3.2. قانون التقاعد

في الأردن، تؤكد المادة (116) من القانون، على أن «كل شخص أهل للتقاعد ما لم تسلب أهليته أو يحد منها بحكم القانون». وبناء على ذلك، يكون الأصل العام اكتمال أهلية الشخص رجلاً كان أم امرأة، لغايات صحة التعاقد.

وفي تونس، تتمتع المرأة بالتغطية الاجتماعية بنفس الظروف والشروط المنطبقة على الرجل، إذ لا يتضمن قانون الضمان الاجتماعي أية تفرقة بينهما. وتشمل هذه التغطية الحق في جريات التقاعد والعجز والتأمين عن حوادث الشغل والأمراض المهنية. وكما هو الشأن بالنسبة إلى القطاع الخاص، فإن المرأة التي تشتغل في القطاع العمومي تتمتع بالتغطية الاجتماعية بموجب قانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في 5 مارس 1985 المتعلق بنظام التقاعد في القطاع العام والذي ينطبق على كل الأعوان مهما كان جنسهم. كما لا يفوتنا التذكير بأن المرأة لها نفس الضمانات والحقوق المقررة لنظيرها الرجل في صورة الفصل عن العمل، ولا تفرقة في تقدير الغرامات المستحقة بموجب الطرد.

كما عرفت لبنان، عام 2001، صدور القانون رقم 343 حول مساواة الموظفة بالموظف في نظام التقاعد والصراف من الخدمة والاستفادة من خدمات «تعاونية موظفي الدولة» المنصوص عليها في نظام المنافع والخدمات وفي نظام منح التعليم. وتتمتع بذلك عنها وعن أفراد عائلتها من زوج وأبناء سواء من تتقاضى عنهم التعويض العائلي أو من لا تتقاضى عنهم التعويض المذكور. وتشمل الخدمات كذلك من هم في عهدها، كما ضمن حق الموظفة اللبنانية المتزوجة من أجنبي في الاستفادة عن زوجها وأبنائها الأجانب من كافة خدمات تعاونية موظفي الدولة في حال عدم الاستفادة من مصدر آخر. وتتمتع الموظفات في التعويض المتساوي مع الموظفين لإنهاء الخدمة، إلا أن المادة 26 من المرسوم رقم 47 من نظام التقاعد والصراف تاريخ 19/6/1983 حرمت أفراد عائلة

الموظفة المتقاعدة المتوفاة من الاستفادة من راتبها التقاعدي، إلا بشروط محددة. وتضمن قوانين العمل أيضاً بعض مزايا عائلية للموظفين بإسناد تعويض الموظفين/ات لكل طفل، بغض النظر عن جنس الموظف. ومع ذلك، هنالك تفاوت في مزايا التوظيف، إذ يحق للموظفين الرجال دائماً الحصول على تعويض لزوجاتهم غير العاملات، لكن الموظفات لا يحق لهن الحصول على مثل هذا التعويض، إلا في حال وفاة أزواجهن أو معاناتهن من مرض يمنعهن من العمل. ويعني هذا أن المادة 3 من المرسوم التشريعي رقم 3950 من قانون الموظفين والمادة 46 من قانون الضمان الاجتماعي، اللتان أعطتا الموظف أو العامل الحق بالاستفادة من التعويض العائلي، ولكنه بقي محجفاً بحق الموظفة/العاملة لعدم استفادتها من التعويض العائلي عن أفراد عائلتها، على الرغم من مساهمة المرأة بنفس النسبة التي يساهم بها الموظف أو العامل.

وصدر قانون التقاعد رقم (7) لسنة 2005 في فلسطين، لتسري أحكامه على جميع موظفي القطاع العام وموظفي الهيئات المحلية ومؤسسات العمل الأهلي والمجتمع المدني المشتركين بنظام التقاعد وفقاً لأحكامه. كما يغطي تقديم المنافع التقاعدية لهم في حالات الإحالة على التقاعد، والشيخوخة أو العجز عن العمل والوفاة، إلا أنه يتضمن تمييزاً يعود إلى عدم الاعتراف بدور المرأة الإيجابي وباعتبار الرجل هو الولي وهورب الأسرة وهو المكلف بالإنفاق.

3.3.2. العمل بالليل

يهيكل قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2003 في فلسطين نظام عمل النساء ليلاً. ويجوز تشغيل النساء في الفترة الواقعة ما بين الساعة الثامنة مساءً حتى الساعة السادسة صباحاً في الأعمال والأحوال والمناسبات المذكورة أدناه⁽¹³⁴⁾. وفي حال ضرورة العمل لتلافي خسارة محققة للمنشأة أو في حالات طارئة، فإنه يستوجب موافقة وزارة العمل مع بيان الحالة الطارئة، والمدة اللازمة لإتمام العمل، وإذا كانت الموافقة شفوية، يتعين تعزيزها كتابةً. كما يشترط للسماح بتشغيل النساء ليلاً في أي من الأحوال أو المناسبات أو الأعمال المنصوص عليها، أن يوفر صاحب العمل للنساء العاملات كافة ضمانات الحماية والتنقل. وفي الواقع، فإن هناك أمور تستوجب التوقف عندها ومنها تقييد المشرع لعمل المرأة الليلي لمبررات «إنسانية» مما يمكن أن تنطوي عليها مثل هذه التأويلات من نظرة تقليدية للمرأة وتكريس لمكانتها الدونية وعجزها وحاجتها للحماية، وافتراس أنها غير قادرة على اتخاذ القرار الملائم بشأن العمل المناسب لها أو رفض إرغامها على أداء العمل في ظرف غير مناسب. وبينما جاء القيد لغايات توفير «حماية المرأة»، نسجل استثناءات للعمل الليلي للمرأة أعمال (الفنادق والمطاعم والمسارح والمقاهي ودور السينما وصالات الموسيقى) والتي قد تحتاج فيها المرأة إلى حماية.

ويبقى التساؤل بعد عرض القوانين خاصة الإيجابية منها، إن كانت النصوص المعدلة ستترافق مع تغيير فعلي للواقع أم أنه مجرد خطاب قانوني بعيد عن الواقع يمكن أن ينسف من أساسه. فالنص لا يكفي لحماية الحقوق، بل لابد من إحاطتها بالضمانات، من خلال الجزاءات والعقوبات الرادعة لكل من ينتهك هذه الحقوق. وكذلك توفير التدابير والآليات لحمايتها وتنفيذها.

134 - العمل في الفنادق والمطاعم والمسارح والمقاهي ودور السينما وصالات الموسيقى، في المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية، في المستشفيات، والمصحات، والعيادات، والصيدليات، في وسائل الإعلام، في دور رعاية المسنين وحضانات الأطفال، وأماكن رعاية الأيتام والمعاقين، المحلات التجارية في مواسم الأعياد وبمناسبة أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية.

4.2. الحقوق الاجتماعية بعلاقة مع العمل

1.4.2. الضمان الاجتماعي

تشير قوانين العمل في لبنان بشكل واضح إلى أن التمييز على أساس الجنس غير مقبول ويعاقب عليه القانون كما جاء في المادة 26 التي تمنعه مهما كانت الظروف. في المقابل، لا يزال التمييز قائماً بين المرأة والرجل فيما يخص استفادة أفراد عائلتها في بعض أنظمة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي كما جاء في المادة 10 من نظام المنافع والخدمات في تعاونية موظفي الدولة، وفي المادة 14 من قانون الضمان الاجتماعي على الرغم من مساهمة المرأة بالنسبة نفسها التي يساهم بها الموظف أو العامل. كما نجد التمييز قائماً في الأحكام المتعلقة بالتعويض العائلي ونظام التقاعد والصراف، إجازة الأمومة، حرية المرأة في اختيار نوع العمل ومكانه وتوقيته، حماية المرأة من التحرش الجنسي في العمل، نظام الطبابة والاستشفاء وغيرها من الخدمات الصحية والاجتماعية... ويكرس تمييز أكبر عندما يقع استثناء فئتين من هذين القانونين، وهما الخدم في المنازل والمرأة العاملة في القطاع الزراعي، وسيتم تفصيلها لاحقاً.

وفي عام 2002، تم تعديل بعض الأحكام في المادة 14 من قانون الضمان الاجتماعي كالاتي: يفهم بكلمة المضمون «المضمون والمضمونة على السواء دون أي تمييز»، وتعتبر الخدمات التي استفادت منها المضمونة حقاً مكتسباً لها ولأولادها. وتم تعديل سنة 2003 المواد 625 و626 و627 و628 من قانون التجارة لإلغاء التمييز ضد المرأة في مزاولة التجارة. وفي يناير/كانون الثاني 2007، تبنى لبنان «خطة عمل اجتماعية» لتحسين الانفاق الاجتماعي وخفض نسبة الفقر الوطني.

2.4.2. الوقاية الصحية وسلامة العمل للمرأة

تقر المادة (69) من قانون العمل في الأردن على أن وزير العمل، وبعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة، أقر الصناعات والأعمال التي يحضر تشغيل النساء فيها. إضافة إلى ذلك، فإن قانون العمل اشترط في ألا تقل إجازة الأمومة بعد الوضع عن ستة أسابيع.

وفي لبنان، تحظر المادة 27 من قانون العمل تشغيل النساء في صناعات وأعمال تؤثر سلباً على صحتهن وعلى صحة الجنين، إذا كانت المرأة حاملاً، وعلى صحة الأطفال.

وتتمتع المرأة في تونس، بالتغطية الاجتماعية بنفس الظروف والشروط المنطبقة على الرجل، إذ لا يتضمن قانون الضمان الاجتماعي أية تفرقة بينهما. وتشمل هذه التغطية الحق في جريات التقاعد والعجز والتأمين عن حوادث الشغل والأمراض المهنية. ولم تحل روح المساواة بين الجنسين التي يتسم بها تشريع الشغل في تونس من مراعاة خصوصية التكوين البيولوجي للمرأة. فقد حجّر المشرع عمل النساء في بعض الأشغال المرهقة والخطيرة، كالعامل في المناجم والمقاطع وتحت الأرض (الفصل 77 من مجلة الشغل). ومنع التشريع التونسي تشغيل النساء ليلاً (الفصل 66) إلا في صور استثنائية كالقوة القاهرة (الفصل 68). وتجدر الملاحظة وجود تباين بين وضعية المرأة العاملة في القطاع العام والمرأة العاملة في القطاع الخاص بالنسبة إلى مدة إجازة الوضع ومقدار المنحة.

في فلسطين، يحظر قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2004 تشغيل النساء بالأعمال الخطرة أو الشاقة والتي من الممكن أن تهدد صحتها وسلامتها في المجالات المذكورة أدناه⁽¹³⁵⁾. ويستثنى من كل ذلك، النساء اللواتي يقمن بأعمال إدارية أو مكتبية. كما يحظر نفس القرار تشغيل النساء الحوامل والمرضعات في عدد من الأعمال⁽¹³⁶⁾.

3.4.2. الأمومة ورعاية الأطفال

تستحق الموظفة الأردنية الحامل بمقتضى المادة (105) من نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007 إجازة أمومة مدتها تسعون يوماً متصلة قبل الوضع وبعده براتب كامل مع العلاوات التي تستحقها وذلك بناءً على تقرير طبي من طبيب أوقابلة قانونية. ولا تؤثر إجازة الأمومة على استحقاق الموظفة للإجازة السنوية. وبمقتضى أحكام المادة (108)، فإن للموظفة بعد انتهاء إجازة الأمومة، إجازة دون راتب وعلاوات بناءً على طلبها لمدة لا تزيد على سنتين، للعناية بطفلها الرضيع محسومة منها المدة التي تكون فيها على رأس عملها بعد تاريخ انتهاء إجازة الأمومة. بالإضافة إلى ذلك، وبموجب قانون العمل، تستثنى المرأة الحامل من إنهاء الاستخدام، حيث لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المرأة العاملة، أو توجيه إشعار لها لإنهاء خدمتها إذا كانت حاملاً في الشهر السادس أو خلال إجازة الأمومة. كما رفع القانون مدة إجازة الأمومة إلى عشرة أسابيع تشمل قبل الوضع وبعده بأجر كامل. وأعطى القانون المرأة الحق في الحصول على فترة أوفترات مدفوعة الأجر، لا تزيد في مجموعها عن الساعة في اليوم تأخذها خلال سنة من تاريخ الولادة لإرضاع طفلها.

كما أقر التشريع، في تونس، العمل على مساعدة الأم على التوفيق بين المسؤوليات العائلية والعملية من خلال تطوير مؤسسات استقبال الأطفال الذين يتراوح سنهم بين 3 و6 سنوات وأقر قانون خاص صدر في 26 يوليو 1994 والمتعلق بالمساهمة في نفقات رعاية الأطفال بالمحاضن بالنسبة للمضمونات بصناديق الضمان الاجتماعي. وتجدر الملاحظة إلى أنه هناك تباين بين وضعية المرأة العاملة في القطاع العام والمرأة العاملة في القطاع الخاص بالنسبة لمدة إجازة الوضع ومقدار المنحة.

حسب المادة 28، زاد المجلس التشريعي اللبناني مدة إجازة الأمومة من 40 يوماً إلى سبعة أسابيع ومنع تسريح المرأة الحامل لإجازة الأمومة بأجر كامل. كما تم تعديل المادة 38 لإعطاء النساء العاملات في القطاع العام إجازة أمومة تبلغ 60 يوماً. وحسب المادة 29، لا يحق لأرباب العمل أن يطردوا أمماً تكون في إجازة الأمومة، ولا يمكن تقديم مذكرة إنهاء العمل إلى موظفة حامل اعتباراً من الشهر الخامس من حملها أو أثناء إجازة أمومتها، كما تحتفظ بحقوقها في دفع أجره

134 - المناجم والمحاجر وأعمال الحفر التي تؤدي تحت سطح الأرض صناعة المفرعات والمواد المتفجرة والأعمال المتعلقة بها، صناعة ومعالجة الإسفلت، صناعة، الكحول وكافة المشروبات الروحية، صناعة واستعمال المبيدات الحشرية، جميع أعمال اللحام التي يصدر منها أشعة وغازات ضارة والأعمال التي يدخل بها بعض المنبيبات التي تستخدم في تنظيف الماكينات والملابس كيميائياً وكذلك العمل في الغابات وقطع الأشجار والمحميات الطبيعية

134 - الأعمال الصناعية التي يستخدم فيها مادة الزئبق مثل تفضيض المرابا والعمل في أفران صهر المعادن والزجاج والأعمال التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص، والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من 10% من الرصاص وأي عمل يستدعي التعرض لأبخرة أو أدخنة منبعثة من مشتقات النفط والأعمال التي تستلزم التعرض للإشعاعات المؤينة والدهان بطريقة الدوكو وصناعة الكاوتشوك والأسمدة بكافة أنواعها وصناعة البطاريات الكهربائية وإصلاحها.

كاملة لها. ولئن تمنع المادة 52 رب العمل من توجيه إنذار للمرأة العاملة الحامل لأكثر من خمسة أشهر، إلا أنها تتيح له توجيه الإنذار إلى المرأة الحامل قبل الشهر الخامس من الحمل. وهو ما يهدد مصير العاملات الحوامل واستمرارهن بالعمل ويتناقض مع جوهر الاتفاقية الدولية. وإذا اعتبرت إجازة الأمومة حق لكل امرأة عاملة، إلا أن هناك تبايناً في مدة إجازة الأمومة بين الموظفين وبين الأجيريات في الإدارات العامة والعاملات. فالمادة رقم 48 حددت إجازة الأمومة للموظفات في القطاع العام بستين يوماً، والمادة 15 من المرسوم رقم 5883 أعطت الأجيعة الحامل العاملة في الإدارات العامة إجازة أمومة بأجر كامل لمدة أربعين يوماً. وتجدر الإشارة إلى أن لبنان لم يقر حتى الآن الاتفاقية رقم 103 من اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بإجازة الأمومة. لكن القانون اللبناني يتميز عن بقية البلدان في إقراره إجازة أبوة للمشاركة في المسؤوليات الأسرية، وعلى وجه الخصوص تربية الأطفال. كما تتضمن المادة 34 من قانون العمل تمييزاً إيجابياً يعطي المرأة العاملة الحق بالراحة لمدة لا تقل عن ساعة، كلما زادت ساعات العمل عن خمس، مما يتيح لها الراحة للإرضاع والاهتمام بالأطفال ورعايتهم.

وفي فلسطين، حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير مثل فترة الحمل والستة أشهر التالية للولادة بساعات عمل إضافية، ساعات عمل ليلية، عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء (المادة 101). كما تمنح المرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً، الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة. ويحظر فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة أعلاه، إلا إذا ثبت عملها بعمل آخر خلال فترة الإجازة. كما تمنح المرأة المرضعة الحق في فترة أوفترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الوضع، على أن تحتسب ساعة الرضاعة من ساعات العمل اليومية. كما يحق للمرأة العاملة في الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو المرافقة زوجها.

5.2. الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي في الحقل الاقتصادي ومكان العمل

1.5.2. الاتجار بالبشر

في الأردن، تم إنشاء وحدة مكافحة الاتجار بالبشر تتشكل من مفتشين في وزارة العمل ومديرية الأمن العام لاستقبال الشكاوى المتعلقة بقضايا الاتجار بالبشر. كما أنشئت في وزارة العمل مديرية مستقلة وهي مديرية العاملين بالمنزل، وذلك لمتابعة قضايا العاملين في المنازل وتلقي الشكاوى بهذا الصدد، ومتابعة أوضاعهم. وعملت وزارة العمل على إنشاء الخط الساخن الذي يعمل على مدار الساعة، ويستقبل المكالمات بعدد من اللغات الاندونيسية والبنغالية والهندية والصينية والفلبينية والسيريلانكية. وفي ذات الموضوع، يوجد لدى مديرية الأمن العام خطوط ساخنة لتلقي الشكاوى. والجدير بالذكر، أن الأردن لم يصادق على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأسرهم لعام 1990. وبينت إحدى الدراسات⁽¹³⁷⁾ أن حالات الاتجار بالبشر في لبنان قليلة ومحدودة، إلا أنها موجودة وتقاضى تحت بنود مختلفة، ذلك أن القانون اللبناني لا يتضمن

تحديداً لهذه الجريمة ولضحيّتها. وقد توصلت السلطات القضائية إلى الملفات التي شكّلت عيّنة الدراسة من خلال اعتماد 17 جرماً يقوم بينها وبين الاتجار بالأشخاص رابط ما، بحيث إذا مثلت أمام القضاء قضية اختطاف مثلاً، فهناك احتمال أن تكون قضية اتجار بالأشخاص. وحتى وقت قريب جداً، كان يمكن تلخيص الواقع القانوني لجريمة الاتجار بالأشخاص في غياب التشريعات ذات الصلة في لبنان أو حتى حكم قانوني يحدد التعامل مع هذه الجريمة و/أو يحدد عناصرها. وتم تطوير مشروع قانون أحيل على البرلمان بتاريخ 2010/8/10 (بموجب المرسوم رقم 5173 تاريخ 2010/8/10)، يهدف لمكافحة ومعاينة جريمة الاتجار بالأشخاص. وتدرج هذه المبادرة في سياق الاهتمام الرسمي بهذه المسألة الخطيرة، التي عبرت عنها الدولة اللبنانية، من خلال سلسلة من الخطوات الأساسية. وبتاريخ 31/3/2010، صدرت المذكرة 23/1 التي تلزم صاحب مكتب الاستقدام بحمل نفقات إعادة العاملة الأجنبية إلى بلدها وتأمين بديل عنها أو إعادة المبلغ المدفوع من صاحب العمل في حال رفضت العاملة الأجنبية إلى بلدها وتأمين بديل عنها أو إعادة المبلغ المدفوع أو معد أو إعاقة لا تمكنها من العمل بشكل طبيعي وذلك في مهلة ستة أشهر من تاريخ دخولها. كما صدر قرار لتنظيم عمل مكاتب استقدام الخادمت وهوالقرار 13/1 بتاريخ 22/1/2009 الذي عدل القرار 70/1 الصادر بتاريخ 17/7/2004 لتنظيم مكاتب استقدام الخادمت الأجنبيات.

2.5.2. التحرش الجنسي في مكان العمل

في الأردن، بالإضافة إلى ما ورد في الإطار العام لقانون العقوبات حول العقوبات الواردة بكافة أعمال التحرش الجنسي في مكان العمل، جاء قانون العمل بخصوصية بمقتضى التعديل اللاحق لقانون العمل عام 2008. فتم منح العمال بما في ذلك العاملة، الحق بترك العمل دون إنذار صاحب العمل، مع الاحتفاظ بالحقوق العمالية، وما يترتب من تعويضات عطل وضرر، وذلك في حال اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العاملة أثناء العمل أو بسببه، وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه. كما أضاف القانون حكماً مفاده، أنه في حال تبين لوزير العمل وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي على العاملين المستخدمين لديه، فله أن يقرر إغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة مع مراعاة أحكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول.

ولا يحظر قانون العمل في لبنان التحرش الجنسي في مكان العمل، إنما يكتفي بإعطاء الأجير/ الأجيّرة الحق بترك العمل دون توجيه إنذار مسبق إذا ارتكب صاحب العمل أو ممثله جرماً مخالفاً بالآداب في شخص الأجير أو أحد أفراد عائلته. كما أن مشروع قانون العمل الذي أعدته وزارة العمل وأحالته إلى رئاسة مجلس الوزراء في شهر نيسان 2010، لا يعدل أمراً في الأحكام المشار إليها، بمعنى أن الحل الوحيد لضحايا التحرش الجنسي في مكان العمل يبقى ترك العمل، دون أن يترتب على ذلك أي نتائج على الفاعلين أو أصحاب العمل الذين لم يحولوا دون هكذا سلوك.

ولم يتطرق المشرع في قانون العمل الفلسطيني إلى موضوع التحرش الجنسي للنساء في مكان العمل، وهو ما يستوجب معالجة قانونية فعالة وراذعة وجدية لحماية للنساء العاملات، بحيث تمنح المرأة الحق في ترك العمل دون إشعار والمطالبة بالتعويض في حالة التعرض للتحرش من قبل صاحب العمل.

III. انساق الالتزامات الوطنية مع المعايير الدولية

1. المعايير الدولية: في المنطقة ككل

1.1. الحق في العمل

تعد كل بلدان المنطقة العربية دولاً أعضاء في منظمة العمل الدولية، وهي بالتالي ملزمة باحترام أحكام إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998 ومراجعة تشريعاتها وقوانينها الوطنية ذات الصلة، لتصبح متماشية مع معايير الإعلان. وصادقت البلدان على عدد من المعاهدات التي أصدرتها منظمة العمل الدولية وهي اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (الصناعة) لعام 1919 واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري لعام 1930 واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل لعام 1947 واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل ليلاً (النساء) (مراجعة) لعام 1948. وتنص المادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في بندها الأول (1) على أن تعمل الدول الأطراف على اتخاذ جميع التدابير المناسبة من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في مجال التشغيل، وذلك لضمان، على أساس من المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق. وتؤكد البنود الفرعية للمادة الأولى: (أ) الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر، (ب) الحق بالتمتع بنفس فرص العمل، بما يشمل تطبيق معايير الاختيار نفسها فيما يخص شؤون التوظيف، (ج) الحق في حرية اختيار المهنة أو الوظيفة، والحق في الحصول على الترقية، والتمتع بالأمن الوظيفي مع جميع مزايا وشروط الخدمة وكذلك الحق في تلقي التدريب المهني وإعادة التدريب، بما يشمل التلمذة الصناعية، والتدريب المهني الحديث والتدريب الدوري، (د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك المستحقات، والحق في الحصول على معاملة متماثلة فيما يخص الأعمال التي تتساوى قيمتها، فضلاً عن المساواة في المعاملة عند تقييم نوعية العمل وجودته، (هـ) الحق بالتمتع بالضمان الاجتماعي، وخصوصاً في حالات التقاعد، والبطالة، والمرض، والعجز والشيخوخة وغيرها من العوامل التي قد تمنع الشخص عن العمل، فضلاً عن الحق في الحصول على إجازة مدفوعة الأجر، (و) الحق في توفير الوقاية الصحية والسلامة في ظروف العمل، بما يتضمن حماية الوظيفة الإنجابية.

2.1. المشاركة الاقتصادية وحقوق الملكية

حسب المادة 15 فقرة 2 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة « تمنح الدول الأطراف المرأة، في الشؤون المدنية، أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل، وتساوي بينها وبينه في فرص ممارسة تلك الأهلية، وتكفل للمرأة، بوجه خاص، حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملهما على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات القضائية». وتؤكد الفقرة 1 (ح) من المادة 16 من اتفاقية سيداو على أنه يتعين «على الدول الأطراف أن تتخذ جميع التدابير المناسبة لتضمن على أساس المساواة بين الرجل والمرأة (...) نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة الممتلكات والإشراف عليها وإدارتها والتمتع بها والتصرف فيها، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض».

3.1. الحق في إجازة الوضع والأمومة

أقرت الاتفاقية رقم 183 لعام 2000 والمتعلقة بحماية الأمومة ضمن المادة 4 مبدأ إجازة الأمومة ونصت على ضرورة اتخاذ تدابير كالتالي: «1) عند تقديم شهادة طبية أو أي شهادة أخرى ملائمة حسب القانون والممارسات الوطنية، يتعين أن تنص تلك الشهادة على التاريخ المفترض للولادة ويحق للمرأة عندها الحصول على إجازة أمومة لا تقل عن 14 أسبوعاً، (2) وفيما يتعلق بمراعاة حماية صحة الأم والطفل، فإن إجازة الأمومة ستشمل فترة 6 أسابيع كإجازة إلزامية بعد الولادة، إلا في حال تم الاتفاق على خلاف ذلك على الصعيد الوطني من قبل الحكومة والمنظمات التي تمثل كلاً من أرباب العمل والعمال، (3) تغطي إجازة الأمومة فترة ما قبل الولادة أي أنها تغطي المدة ما بين التاريخ المتوقع للولادة وتاريخ الولادة الفعلي من دون أي تقليص من مدة الإجازة الإلزامية بعد الولادة». وتقرّ المادة 6 من ذات الاتفاقية حق المرأة في الحصول على منحة خلال فترة إجازة الأمومة لا تقل عن ثلثي أجرها قبل الإجازة. وقد جاء بالمادة المذكورة:

1. «يتم تقديم المنح النقدية بما يتوافق والقوانين واللوائح الوطنية، أو بأي طريقة أخرى تتماشى مع الممارسات الوطنية المتبعة، للمرأة التي تغيب عن عملها في إجازة (والمشار إليها في المادتين 4 أو 5)،
2. يجب أن تكون المنح النقدية على مستوى يضمن للمرأة الحفاظ على نفسها وطفلها في ظل ظروف صحية سليمة وبمعايير معيشية مناسبة،
3. وفي حين يتم، بموجب القانون والممارسات الوطنية، دفع الاستحقاقات النقدية المتعلقة بالإجازة والمشار إليها في المادة 4 على أساس العائدات السابقة، إلا أن قيمة تلك المنح النقدية لا يجب أن تقل عن ثلثي العائدات السابقة للمرأة أو من مثل تلك العائدات كالتالي تؤخذ بالاعتبار لغرض احتساب المزايا. (...)
4. وفي الحالات التي لا تستوفي فيها المرأة الشروط التي تؤهلها لاستحقاق المنح النقدية في ظل اللوائح والقوانين الوطنية، أو بأي طريقة أخرى تتماشى مع الممارسات الوطنية، فيحق لها الحصول على القدر الكافي من المنح من صندوق المساعدة الاجتماعية، بحيث يكون ذلك خاضعاً لفحص الوسائل اللازمة للحصول على مثل تلك المساعدة.
5. يتم توفير المزايا الطبية للمرأة وطفلها بما يتوافق والقوانين واللوائح الوطنية أو بأي طريقة أخرى تتوافق مع الممارسات الوطنية المتبعة. وستشمل المزايا الطبية توفير الرعاية الطبية للمرأة خلال فترة ما قبل الولادة، وعند الولادة وما بعدها، فضلاً عن توفير الرعاية في المستشفى عند الضرورة.
6. من أجل حماية وضع المرأة في سوق العمل، فإنه يتم توفير المزايا المتعلقة بالإجازة والمشار إليها في المادتين 4 و5 وذلك من خلال توفير التأمين الاجتماعي الإلزامي أو الصندوق العام أو بأي طريقة يتم تحديدها بمقتضى القوانين والممارسات الوطنية المتبعة (...)

كما تعرضت الاتفاقية رقم 183 لعام 2000 والمتعلقة بحماية الأمومة إلى موضوع حماية العمال وعدم التمييز وأوصت ضمن المادة 9 بما يلي: «1) يعمل كل الأعضاء على اتخاذ التدابير المناسبة لضمان أن الأمومة لا تشكل مصدراً للتمييز في التشغيل، بما يشمل - بصرف النظر عن المادة

2، الفقرة 1- الحصول على فرص العمل. 2) إن التدابير المشار إليها في الفترة السابقة ستشمل منع اشتراط الحصول على فحص الحمل أو أي شهادة فحص من هذا القبيل عند تقدم المرأة للحصول على فرصة تشغيل، إلا في حال اشترط تقديم ذلك بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية فيما يتعلق بالأعمال التي: (أ) يمنع أو يحظر تشغيل المرأة الحامل أو المرضعة بها بموجب القوانين واللوائح الوطنية؛ أو (ب) حين تنطوي الأعمال على وجود خطر كبير وملحوظ على صحة المرأة والطفل». كما كرست الاتفاقية حق النساء في إجازة الأمومة (المادة 4) وفي الحصول على منح/إعانات نقدية خلال فترة إجازة الأمومة (المادة 6) كما تعرضت إلى موضوع حماية العمال وعدم التمييز (المادة 9).

في المقابل، يتضح عند تحليل الممارسات في القطاعين العام والخاص والقوانين التي تغطيها أن دول المنطقة العربية لم تلتزم في عدد من المجالات بالتزاماتها الدولية ولم تكرر المعايير الدولية في مجال قانون العمل، وبالذات في المجالات التي تخص أوضاع المرأة كزوجة وكأم. فإذا كان هذان الدوران مقدسين في الحياة الخاصة، فإنه لا يتم تقديرهما في الحياة العامة، بل إن المسؤولين وأصحاب العمل يعتبرهما عراقيل أمام توظيف المرأة وترقيتها وقدرتها على تحمل المسؤولية... وإذا كان للمرأة الحظ في الحصول على وظيفة يتم الضغط عليها كي تتخلى على البعض من واجباتها كأم أو كزوجة، وبالتالي البعض من حقوقها كمرأة عاملة.

يحصل هذا في وقت نصت فيه الاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي صادقت عليها أغلبية البلدان العربية في المادة 11 فقرة 2 من: « 2) توخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضماناً لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة: (أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض اجراءات على المخالفين، (ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية، (ج) لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولاسيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال، (د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها».

4.1. العمل بالليل

تبين الفقرة (أ) من المادة الأولى من الاتفاقية رقم 171 لعام 1990 والمتعلقة بالعمل بالليل أن عبارة « العمل الليلي» تعني أي عمل يؤدي خلال فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة. وتتراوح الفترة الليلية من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحاً، على أن تحددها السلطة المختصة بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال أو بتحدد بالاتفاقات الجماعية.

وأقرت المادة 7 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 171 ضرورة حماية المرأة خلال فترة الحمل والوضع وكذلك المرض وحمايتها من الآثار السلبية للعمل بالليل. وقد جاء بالفصل المذكور ما يلي:

1. سيتم اتخاذ التدابير لضمان إتاحة بديل للعمل الليلي بالنسبة للنساء العاملات اللاتي لولا ذلك، سيتم دعوتهن للقيام. بمثل هذه الأعمال: (أ) قبل الولادة وبعدها، ولفترة لا تقل عن ستة عشر أسبوعاً تكون ثمانية أسابيع منها على الأقل قبل التاريخ المتوقع للولادة: (ب) لفترات إضافية يتم بمقتضاها إصدار شهادة طبية تفيد بضرورة الحفاظ على صحة الأم والطفل (i) أثناء الحمل (ii) وخلال وقت محدد بعد فترة الولادة المحددة وفقاً للفقرة الفرعية (أ) أعلاه، والتي يتم تحديدها من قبل سلطة مختصة بعد التشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال.
2. يجوز أن تتضمن التدابير المشار إليها في الفقرة 1 من هذه المادة النقل إلى عمل يومي عند الإمكان أو منح إعانات ضمان الاجتماعي أو إطالة إجازة الوضع.
3. خلال الفترات المشار إليها في الفقرة 1 من هذه المادة: (أ) لا يجوز فصل المرأة العاملة من عملها أو إعطائها إشعاراً بالفصل، إلا بوجود الأسباب التي تبرر اتخاذ مثل هذا النوع من الإجراءات بشرط ألا تكون تلك الأسباب متعلقة بحمل المرأة أو ولادتها؛ (ب) لا بد من الحفاظ على دخل المرأة العاملة عند مستوى مناسب لتمكين من إعالة نفسها وطفلها ووفقاً لمستوى مناسب من المعيشة. إن الإبقاء على هذا المستوى من الدخل قد يتم ضمانه عن طريق اتخاذ أي من التدابير المدرجة في الفقرة 2 من هذه المادة، ومن خلال اتخاذ أي تدابير مناسبة أخرى أو مزيج من هذه التدابير: (ج) لا يجوز أن تفقد المرأة العاملة المزايا المتعلقة بوضعها وأقدميتها وحصولها على الترقية التي قد تكون مرتبطة بعملها الليلي المنتظم.
4. لا يجوز أن تؤدي الأحكام الواردة في هذه المادة إلى تقليل الحماية والإعانات المرتبطة بإجازة الوضع.

2. المعايير الدولية: في البلدان المعنية بالدراسة

يوجد في الأردن عدد من الإجراءات تكرس التمييز في العمل بين فئات العمال. فقانون العمل لم يتضمن نصاً يقر صراحة المساواة في الأجور بين العاملين والعاملات، مما يحتم التعديل بما ينسجم وأحكام القانون مع الاتفاقية رقم 100 الخاص بالأجر المتساوي 1951 الصادرة عن منظمة العمل الدولية. كما لا يتضمن نظام الخدمة المدنية، كما في قانون العمل، حكماً باستحقاق الموظفة المرضعة ساعة لرعاية طفلها مدفوعة الأجر وكذلك لم يتضمن النص على إنشاء دور حضانة. ومن جانب آخر، قيد نظام الخدمة من حصول الموظفة على العلاوة العائلية بشروط معينة، وهي أن يكون زوجها متوفياً أو مقعداً، وإذا كانت معيلة لأبنائها. في المقابل، يتمتع الموظف المتزوج بعلاوة عائلية شهرية دون أي شروط، وهويتنافي مع مبدأ العدالة في معاملة الموظفين من خلال عدم التمييز على أساس الجنس. وهوما يستوجب تعديل المادة بما ينسجم مع أحكام الدستور، والاتفاقية رقم 100 لعام 1951، لمنظمة العمل الدولية.

لقد اهتمت منظمة العمل بالحقوق الاقتصادية للمرأة وعملت على إزالة كل أشكال التمييز ضدها فأصدرت عديد الاتفاقيات التي تهتم المرأة العاملة في مجالات حماية الأمومة وعدم التمييز في الاستخدام والانتداب والمساواة في الأجور. وصادقت تونس على أهم اتفاقات العمل المكرسة

لمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة: الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجر الصادرة سنة 1951، الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة الصادرة سنة 1958، الاتفاقية رقم 117 بشأن أهداف السياسة الاجتماعية، الاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة التشغيل. وقد واكب التشريع الداخلي هذه الاتفاقات الدولية فحرص من ناحية على تكريس المساواة بين المرأة والرجل في ميدان العمل ومن ناحية أخرى على تمكين المرأة من نظام حمائي خاص بها يأخذ بعين الاعتبار خصوصيتها.

أما عن لبنان، زيادة على القوانين التي تسيّر الحياة الخاصة ومجالات الحياة العامة الأخرى، يمكن ذكر بعض الأمثلة حول ملائمة التعديلات بالمعاهدات الدولية، ومنها فيما يخص قانون العمل:

قانون رقم 207 تاريخ 26/5/2000 بشأن تعديل المادة 26 من قانون العمل وتضمينها حظر صاحب العمل من التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما يخص نوع العمل ومقدار الأجر والتوظيف. ويتجاوب هذا التعديل، على سبيل المثال، مع اتفاقية عمل دولية رقم (100) التي وقع عليها لبنان، وقانون رقم 220 تاريخ 29/5/2000 (المادة 80 منه) بشأن تعديل الفقرة (د) من المادة 14 من قانون الضمان الاجتماعي لجهة استفادة المضمون (ذكر أو أنثى) حتى سن 25 مكتملة من خدمات الضمان الاجتماعي. وتجدد الإشارة إلى أن لبنان لم يقر حتى الآن الاتفاقية رقم 103 من اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بإجازة الأمومة. كما يسمح القانون اللبناني بإجازة أبوة للمشاركة في المسؤوليات الأسرية وعلى وجه الخصوص تربية الأطفال.

لا تنزل الأرض الفلسطينية المحتلة محكومة بمجموعة لا بأس بها من التشريعات التي وضعت إبان الانتداب البريطاني على فلسطين، بل إن أحدث التشريعات الموروثة السارية يعود تاريخه إلى عام 1967، أي عام قيام الاحتلال الإسرائيلي للأراضي الفلسطينية، ولهذا إن الحديث عن المواءمة بين هذه التشريعات ومجموعة المبادئ والأسس القانونية التي اتفق المجتمع الدولي على وجوب مراعاتها والأخذ بها، بمقتضى مجموع موثيق حقوق الإنسان وحرياته، أمر غير قائم لكون أغلب هذه التشريعات قد وضع قبل سنوات بل وعقود من دخول الشرعة اتفاقيات وموئيق حقوق الإنسان لحيز النفاذ. ولهذا لم تنسجم التشريعات الموروثة مع الموائيق والاتفاقيات الدولية وليس هذا فحسب بل يتناقض مضمون هذه التشريعات مع الكثير من المبادئ التي تضمنتها الموائيق الدولية كما هو الحال مع عدم تجريم الضرب وغيره من ضروب الإيذاء في المادة 62 من قانون العقوبات لسنة 1960 وانتفاء المساواة بين الرجل والمرأة في أغلب هذه التشريعات. وبالطبع لا ينسحب هذا الواقع على التشريعات الفلسطينية المقررة من قبل المجلس التشريعي الفلسطيني، فالتشريعات الفلسطينية المقررة من قبل المجلس التشريعي الفلسطيني تتوافق مع المعايير والمبادئ الدولية، وإن استعراض نصوص وأحكام الباب الثاني من القانون الأساسي الفلسطيني، يظهر جليا انسجام التشريعات الفلسطينية من حيث المبدأ مع أحكام الموائيق والاتفاقيات الدولية سواء تعلق الأمر بمبدأ الحق بالحياة وحرمة وسلامة الجسد أو بمبدأ المساواة وحظر التمييز أو تبنى أو بحرية العقيدة والعبادة وممارسة الشعائر الدينية أو بحرية الرأي والتعبير أو بحرية الإقامة والتنقل أو التعليم أو العمل أو حق الملكية وحرمة المساكن والخصوصية الشخصية أو ضمانات المحاكمة العادلة وحظر الاحتجاز التعسفي وحق التقاضي والحق بتأسيس الصحف وغيرها من الحقوق.

IV. الإطار الوطني الخاص بالسياسات والبرامج والاستراتيجيات

1. في المنطقة ككل

1.1. الخطط والاستراتيجيات الخاصة بالمرأة

إن تحليل السياسات الخاصة بالتمكين الاقتصادي للمرأة ومدى تأثير هذه السياسات عليها عامة، والريفية خاصة، يستوجب الاستناد إلى الوثائق التي تتضمن مجالات الاهتمام. وسوف نشير بصفة عامة على ما هو معمول به في المنطقة مع التركيز على الصعيد الكلي في التحليل ومدى تأثير على التمكين الاقتصادي للمرأة وعدم التمييز ضدها من أجل تحقيق المساواة مع الرجل.

تخصص جل البلدان العربية التي تضع خططا وطنية على اختلاف مدتها (3، 5، 10 سنوات أو 15، 20 سنة) فصلا خاصا بالمرأة غالبا ما تعوننه بالمرأة والتنمية أو أنها تدمج المرأة في كل فصل من فصول الخطة، دون أن يترجم ذلك إلى برامج أو موازنة ذلك أن الخطط القطاعية لا تعتبر ما يسمى بقضايا المرأة ذات أولوية.

وفي إطار تنفيذ برنامج عمل بيجينغ، رسمت معظم البلدان استراتيجيات وطنية لتمكين المرأة بما في ذلك الاقتصادي منه. وخصت بأحد مجالات التدخل الاثني عشرة لبرنامج المؤتمر الدولي للمرأة. وبادرت البلدان التي وضعت استراتيجيات أو خطط عمل لمحاربة العنف ضد المرأة (المغرب، الجزائر، تونس، لبنان، الأردن، سوريا، العراق على المستوى الاتحادي وفي إقليم كردستان) بإدماج تأثير الفقر على الناجية من العنف القائم على النوع الاجتماعي وبتشخيص العنف الاقتصادي بجميع أشكاله. وإذا كانت هذه الاستراتيجيات إطارا مرجعيا لحملة الدعوة من أجل التغيير التي أدت بدورها إلى بعض الإصلاحات بما في ذلك القانونية، فهي الأخرى لم تجد الاهتمام الكافي للاستثمار البرامجي والتمويلي في تنفيذ نتائجها رغم وضوح المؤشرات المترتبة لتطوير الوضع. وحتى عندما تبنت الدول العربية بيان الألفية وبالذات الهدف التنموي الأول الخاص بالحد من الفقر والهدف التنموي الثالث الخاص بالمساواة بين الرجال والنساء، وهذا رغم التزاماتها بالمؤتمرات والاتفاقيات الدولية والتي أدت إلى استحداث الاستراتيجيات بدعم من المنظمات الدولية وبالذات وكالات الأمم المتحدة المختصة، فإن الاهتمام بتنفيذها يبقى بعيدا عن المؤمل.

وأدت الجمعيات التنموية ومنظمات المجتمع المدني دورا أساسيا في توفير القروض وفي بناء قدرات النساء، وتحديد الأكثر فقرا منهن، في كل المناطق عامة وفي المناطق النائية والريفية، خاصة. وسعت هذه المبادرات إلى تحفيز النساء وتدريبهن من أجل المبادرة في أنشطة مولدة للدخل، تحول البعض منها إلى مشاريع قائمة الذات أي مؤسسة اقتصادية تستقطب اليد العاملة وتشارك بفعالية في الدورة الاقتصادية. وتم ذلك بالتعاون مع الوزارات والمؤسسات الحكومية المعنية (وزارات الشؤون الاجتماعية والصناديق المختلفة: الاجتماعي، التضامن...) أو بدعم من المنظمات الدولية والإقليمية. وما يمكن ملاحظته اليوم أن هذه التدخلات لم ترتق إلى حد التغيير الشامل على مستوى حياة المرأة أو المجتمعات المحلية، ولا على التنمية بصفة عامة.

وكما تمت الإشارة إلى ذلك لا يمكن أن تؤخذ المرأة كمورد بشري وقوة إنتاجية في الاقتصاد الذي تنتمي إليه حتى ولو كان الاقتصاد لا يقدرها كذلك وبالذات السياسات التي ترسم على الصعيد الكلي (الماكرو)،

2.1. السياسات الاقتصادية

1.2.1. المصطلحات

هناك لغة خاصة بالسياسات الاقتصادية تتجاوز لغة التخطيط ووضع السياسات والنتائج التي يجب تحقيقها على مستوى الوطني و/أو الإقليمي. فالسياسات الاقتصادية في المنطقة العربية كباقي المناطق الأخرى تخضع لنظام ولغة العولمة، مما يؤثر بالضرورة على المجالات التنموية والحقوقية، بما في ذلك المساواة بين المناطق والدول والجهات والطبقات الاجتماعية في نفس الدولة والرجال والنساء. ومن هذا المنطلق، يصبح من الضروري تعريف عدد من المصطلحات، ثم تحديد وضع السياسات الاقتصادية وبالذات الخاصة بالعمل وما يترتب عن ذلك بالنسبة إلى المرأة وإلى مساواة بين الجنسين.

2.2.1. الإصلاح الاقتصادي والتكيف/التعديل الهيكلي⁽¹³⁸⁾

إن التعديلات الهيكلية هي السياسات التي ينفذها صندوق النقد الدولي⁽¹³⁹⁾ والبنك الدولي⁽¹⁴⁰⁾ أي ما يسمى بمؤسسات بريتون وودس⁽¹⁴¹⁾ (بالإشارة إلى المكان التي توجد فيها مقراتهما) في البلدان النامية. وتعتبر التغييرات في السياسات الوطنية شروطاً غير قابلة للنقاش للحصول على قروض جديدة من صندوق النقد الدولي أو من البنك الدولي، أو للحصول على تخفيض أسعار الفائدة على القروض القائمة. ويتم تنفيذ الشروط لضمان إنفاق الأموال المقرضة وفقاً للأهداف العامة للقرض. وتُصمم برامج التعديل الهيكلي⁽¹⁴²⁾ المعني بهدف الحد من اختلال التوازن في الافتراضات المالية في البلد. وسوف يتوقف البنك الذي يتلقى منه البلد قروضه على نوع الضرورة (الاقتراض). ويفترض من برامج التكيف الهيكلي أن تسمح لاقتصادات البلدان النامية بأن تصبح أكثر توجهاً نحو السوق، مما يستوجب منها التركيز بشكل أكبر على التجارة والإنتاج حتى تتمكن من تعزيز اقتصادها. ووفقاً لشروط برامج التكيف الهيكلي، تنفذ السياسة عموماً برامج «السوق الحرة». وتشمل هذه البرامج تغييرات داخلية، لاسيما الخصخصة والتحرر من القيود، وكذلك الخارجية منها، المتمثلة أساساً في الحد من الحواجز التجارية. ويمكن للبلدان التي تخفق في وضع هذه البرامج وتنفيذها أن تخضع لانضباطات مالية شديدة. وحسب النقد، تعتبر التهديدات المالية الموجهة للبلدان الفقيرة ومنها الدول العربية نوعاً من الابتزاز فلا خيار لها سوى الامتثال.

138 - Economic Reform and Structural Adjustment (ERSAP)

139 - International Monetary Fund/ IMF

140 - World Bank

141 - The Bretton Woods Institutions

142 - The Structural Adjustment Programs (SAPs)

منذ أواخر التسعينات، تحدث بعض مؤيدي التكيف الهيكلي مثل البنك الدولي، عن «الحد من الفقر» كغاية. وكثيراً ما انتقدت برامج التكيف الهيكلي على أنها تنفذ سياسة عامة للسوق الحرة، فضلاً عن عدم إشراك وإدماج البلد المعني بها. ولزيادة مشاركة البلدان المقترضة، تُشجع البلدان النامية الآن على وضع ما يسمى «بورقات استراتيجية الحد من الفقر»⁽¹⁴³⁾، لتعوض في الواقع برامج التكيف الهيكلي.

ويعتقد البعض أن زيادة مشاركة الحكومة في وضع هذه السياسة سوف يؤدي إلى زيادة ملكية برامج القروض، وبالتالي إلى سياسة مالية أفضل. والواقع أن هذه الورقات صيغت لتكون مماثلة تماماً للمحتوى الأصلي لبرامج التكيف الهيكلي. وحسب النقاد، تبرز أوجه التشابه في أن البنوك والدول الممولة، لا تزال تشارك، بل إنها تتدخل بشكل مفرط في عملية وضع وصنع السياسات.

3.2.1. الاستثمار الأجنبي المباشر

يشير «الاستثمار الأجنبي المباشر»⁽¹⁴⁴⁾ إلى التدفقات الصافية من الاستثمار بهدف امتلاك قوة إدارية دائمة (10% أو أكثر من أسهم التصويت) في مؤسسة تعمل في الاقتصاد غير مؤسسة المستثمر⁽¹⁴⁵⁾. ويتألف من مجموع رأس مال الأسهم العادية، من غير رأس المال طويل المدى، ورأس المال قصير المدى كما يبيده ميزان المدفوعات⁽¹⁴⁶⁾. كما يتضمن عادة المشاركة في الإدارة، والمشاريع المشتركة⁽¹⁴⁷⁾ ونقل التكنولوجيا والخبرات. وهناك نوعان من الاستثمار الأجنبي المباشر: الاستثمار الأجنبي المباشر نحو الداخل والاستثمار الأجنبي المباشر نحو الخارج، مما يؤدي إلى تدفق صافي للاستثمار الأجنبي المباشر (إيجابي أو سلبي)، وإلى «الأوراق المالية من الاستثمار الأجنبي المباشر»، وهو العدد التراكمي لفترة معينة. والاستثمار الأجنبي المباشر يستبعد الاستثمار من خلال شراء الأسهم⁽¹⁴⁸⁾. كما أنه يُعتبر أحد نماذج حركات العامل الدولي⁽¹⁴⁹⁾. ويعد الاستثمار الأجنبي المباشر مقياساً لملكية الأصول الإنتاجية، مثل المصانع والمناجم والأراضي والمياه. ويمكن أن تستخدم زيادة الاستثمارات الأجنبية كمقياس لنمو العولمة الاقتصادية.

4.2.1. الشركات عبر الوطنية⁽¹⁵⁰⁾

إن مجموعة الشركات متعددة الجنسيات أو الشركة متعددة الجنسيات⁽¹⁵¹⁾ تحتوي على مؤسسة/شركة تدير الإنتاج أو توفر خدمات في أكثر من بلد، ويمكن أيضاً أن يشار إليها كشركة دولية. وتعرف منظمة العمل الدولية الشركات متعددة الجنسيات كشركة يوجد مقرها وإدارتها في بلد واحد، والمعروفة باسم الوطن⁽¹⁵²⁾، وتعمل في العديد من البلدان الأخرى، والمعروفة باسم البلدان المضيفة.

143 - Poverty Reduction Strategy Papers (PRSPs)

144 - Foreign direct investment (FDI)

145 - <http://data.worldbank.org/indicator/BX.KLT.DINV.CD.WD>

146 - Balance of payments

147 - Joint-Venture

148 - Investment through purchase of shares

149 - International factor movements

150 - Transnational Corporations

151 - A multinational corporation (MNC) or multinational enterprise (MNE)

152 - Home country

وتتجاوز ميزانيات بعض الشركات متعددة الجنسيات الناتج المحلي الإجمالي⁽¹⁵³⁾ لبعض البلدان. وللشركات متعددة الجنسيات تأثير كبير إن لم يكن مهيمنًا على الاقتصادات المحلية، وحتى على الاقتصاد العالمي، وتلعب دورًا هامًا في العلاقات الدولية والعملة.

3.1. سياسات العمل

حسبما جاءت به الباحثة شهيدة الباز في ورقتها حول العملة، المرأة العربية ومساواة النوع الاجتماعي⁽¹⁵⁴⁾، تزامنت هذه السياسات مع تشكيل نقابات العمال القوية، التي تفاوضت نيابة عن العمال لحماية مصالحهم خلال حياتهم العملية وبعدها. وفي هذا السياق، حددت علاقات العمل ضمن عقود العمل الجماعية، تم التفاوض عليها من طرف ممثلي العمال مع أرباب العمل والدولة داخل الحدود الوطنية. كما أنتجت ديناميكيات سياسات التكيف الهيكلي كسياسات عملة وطنية، شكلا جديدا من أشكال التنظيم المجتمعي التي تنسجم مع العملة الاقتصادية. ووفقا لذلك، حدثت العديد من التغييرات في ما يتعلق بأنماط العمل ومتطلباتها، وعلاقات العمل على الصعيد العالمي، وكذلك على المستوى الوطني.

ويتم استبدال عقود العمل الجماعية بعقود فردية يتم عقدها بصفة ثنائية بين العامل وصاحب العمل، بينما تحدد شروط العقد من طرف قوى السوق العمل. ومن المفترض أن تعزز قوى السوق وتحقيق التوازن بين مصالح رأس المال والعمل مرونة سوق العمل وتوفير فرص عمل جديدة، وفي الوقت نفسه تقوي الاندماج في السوق العالمية. وفقا لذلك، عدلت قوانين العمل والسياسات لتكون متوافقة مع الأوضاع المستجدة وتشمل السياسات الجديدة للعمل بعض التدابير كجزء من عملية إعادة الهيكلة الاقتصادية وأهدافها هي:

- القضاء على القيود المؤسسية والتنظيمية التي تعوق تكييف القوى العاملة مع التغييرات الجديدة.
- تسهيل حركة القوى العاملة بين القطاعات الاقتصادية المختلفة من خلال تحرير العمالة والاستغناء عن الإجراءات.
- تحقيق مرونة الأجور من خلال القضاء على لوائح الأجور التي تفرض حدا أدنى للأجور مرتفع أو تربط الأجور مع مستويات الأسعار.
- فصل الخدمات الاجتماعية عن عقد العمل، ونقل المسؤولية عن الخدمات الاجتماعية للحكومات المحلية.

ولتشجيع الشركات عبر الوطنية والاستثمار الأجنبي المباشر، فإن البلدان النامية سمحت لها بصياغة لوائح عمالة خاصة بها لاستبعاد قوانين العمل الوطنية. وبالتالي، فإن هذا الوضع يخلق كتلا معزولة قانونا داخل نفس البلد، مع أنظمة وإجراءات العمل مختلفة. وفي ظل هذه الظروف، من البديهي أن تفقد النقابات العمالية قوتها المشروعة للدفاع عن حقوق العمال خاصة الأكثر ضعفا ضمنهم أي التعاملات.

153 - Gross Domestic Products (GDPs)

154 - Elbaz, S. Globalization, Arab Women and Gender Equality, 1999 <http://www.forumtiersmonde.net>

والدول العربية التي شرعت في وضع سياسات عمل متوافقة مع سوق العمل الحرة هي أساسا تلك التي اعتمدت سياسات التكيف الهيكلي. ولسياسات العمل الجديدة هدفان رئيسيان هما:

1. إعادة هيكلة القوى العاملة لتتماشى مع متطلبات اقتصاد السوق الحر. ويعني هذا ضمنا اعتماد التدابير اللازمة لتحقيق مرونة العمل والأجور لتسهيل حرية حركة القوى العاملة، وتشجيع المستثمرين عن طريق الحد من مسؤولياتهم الاقتصادية والاجتماعية (في بعض الحالات عدلت بعض الدول العربية قوانينها الخاصة بالعمل على سبيل المثال تونس، مصر). ولا بد من التشديد إلى التغيير المهم المتمثل في المرور من العقود الجماعية التي يحميها القانون إلى العقود الفردية، حيث تخضع الاختصاصات إلى الاتفاق بين صاحب العمل والعامل، مع العلم أن العامل يكون دائما الحلقة الأضعف والطرف الأكثر عرضة للخطر. زيادة على ذلك، سيساهم تغيير من هذا النوع قطعاً في إلحاق الضرر بمسائل حماية العمال والعاملات. وغالبا ما تستهدف الحقوق الاجتماعية وحقوق الأمومة الممنوحة للمرأة في القوانين القائمة وإجازات رعاية الأطفال، لأنها لا تشجع أرباب العمل على توظيف النساء. وهو ما جعل أن القوانين الخاصة بحقوق الخاصة بالمرأة في العمل، لا تتطابق مع الاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل وعلى نحو لا يشجع النساء على التمسك بوظائفهن نظرا لأعبائهن المنزلية.
2. تجنب الآثار السلبية لسياسات التكيف على القوى العاملة، وبصورة رئيسية، على البطالة. وتتخذ بعض التدابير لتعزيز بناء القدرات لصالح القوى العاملة تفتح آفاق وفرص عمل الجديدة على سبيل المثال إعادة التأهيل الوظيفي والتدريب.

واتخذت تدابير أخرى تعمل على زيادة فرص توليد الدخل، مثل مشاريع الأعمال الصغيرة والمتوسطة وتقدم الحكومات أيضا مشاريع للعمالة المؤقتة، كما أنها تعمل على تعزيز ونشر المعلومات حول فرص العمل المتاحة لمساعدة الباحثين عن عمل. وقد اعتمدت هذه التدابير المغرب مصر وتونس واليمن، مع التركيز على البطالة في صفوف الشباب، إضافة إلى تدابير أخرى متعددة. في المقابل، نتج عن الحرية الممنوحة للقطاع الخاص زيادة نسبة البطالة نتيجة لوضع الموازنة، والتقصيف على حساب فرص عمل جديدة. وفي هذا السياق، فإن النساء هن أول من يترك العمل وآخر من يتم توظيفه. وعندما ينجح البعض منهن في الحصول على فرصة عمل، يكون ذلك بقبول أو خضوع للشروط غير المواتية، وعادة ما تكون أقل أمنا من تلك التي تكون من حظ للرجال. ومن الملاحظ بالتالي بناء على ما سبق، بأن السياسات العامة العربية لا تفضي إلى التحول من موقف المرأة المتدني الحالي إلى تمكينها نحو المساواة بين الجنسين. وما يساهم في تفاقم هذا الوضع، كما جاءت به شهيدة الباز في مقالها والعديد من المحللين، عدم وعي الغالبية من النساء العربيات فيما يخص قضايا النوع الاجتماعي مما يؤدي إلى قبولهن للتبعية لرجال العائلة والاعتماد عليهم وعلى قراراتهم، وعلى قدراتهم وسلطاتهم المختلفة، وذلك حتى عندما تكون المرأة عاملة ومساهمة في ميزانية الأسرة، إن تكن المعيلة الوحيدة لها. ويشكل ما سبق في الواقع المستوى الأول من التحليل. ويؤدي بنا التحليل الأكثر عمقا إلى نتيجة مفادها وعي المرأة بهذه القضايا، أنها تواجهها وتعيشها في حياتها اليومية داخل البيت وخارجه، إلا أنها تتبناها خوفا من عدم الأمن والاستقرار، حتى وإن كانت تعمل خارج البيت فتجد نفسها أمام مأزق دون أن تتوفر لديها كل الموارد للاختيار والقرار من غير خطر وعواقب⁽¹⁵⁵⁾.

155 - ف، بن حديد: السلطة الإيجابية: خرافة أوضاع، جامعة أكس أن بروفانس، فرنانس الكراريس اليورو-متوسطية، 1991.

ومما يعزز هذه المواقف ومنها قلق المرأة على مصيرها، مأسسة بنية النوع الاجتماعي وتوزيع الأدوار والسلطة في قوانين الأسرة العربية فالإحساس الدائم بانعدام الأمن للمرأة العربية في المجال الخاص، يؤثر بشكل كبير على اختياراتها ومواقفها تجاه مشاركتها في كل مجالات الحياة العامة، بما في ذلك المجال الاقتصادي. كما أنه يحدد قدرتها وسلطتها في المطالبة بحقوقها ولو كان منصوص عليها، كما هو الحال في القوانين غير قانون الأسرة.

وأخيراً، إن دراسة أثر العولمة على المساواة بين الجنسين تبرز تساؤلاً من الأهمية بمكان: هل البعض من استراتيجيات التنمية مهيكلية بطريقة تفضي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، في حين أن البعض الآخر يؤدي هيكلية إلى عدم المساواة بين الجنسين؟ والمقصود هنا، ليس تقييم السياسات والاستراتيجيات التنموية من حيث صلاحيتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للبلد ككل، وإنما أن نتأكد ما إذا كان النموذج الذي تستند عليه السياسة أو الاستراتيجية، يتطلب مشاركة المرأة لتحقيق أهدافها أم لا. فمن وجهة نظر عملية وافترضية، نخطو خطوات كبيرة نحو تحقيق المساواة بين الجنسين أكثر، عندما تعتمد استراتيجية التنمية على التعبئة الكاملة للموارد البشرية ومنها 50% على الأقل نسائية.

V. المؤسسات والآليات الوطنية والإقليمية والدولية

1. المؤسسات

في إطار هذه الدراسة، وعلى مستوى البلدان الأربعة المعنية، تم إعداد إحصاء ضاف وشامل لجميع المؤسسات الحكومية والمنظمات غير الحكومية من المجتمع المدني كالجمعيات النسائية والتنموية والحقوقية أو تلك المرتبطة بالقطاع العام (مثلاً النقابات والاتحادات المهنية)، زيادة على البعض من مؤسسات القطاع الخاص. وسوف يقدم في هذا الجزء عدداً من المؤسسات الإقليمية والدولية، على سبيل المثال فقط، من بين التي تلعب دوراً في المنطقة في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة. مع العلم أنه من الممكن أن البعض من المؤسسات والمنظمات الإقليمية المذكورة قد تتدخل خارج حدود المنطقة العربية (أفريقيا وآسيا بالأخص وأن بعض المنظمات الدولية وبالذات الأممية لها مكاتب تمثلها في المنطقة وتنفذ برامجها على المستوى الإقليمي أو في كل بلد).

1.1. المؤسسات الإقليمية

1.1.1. برنامج الخليج العربي للتنمية (الأجفند) ⁽¹⁵⁶⁾

تتمثل مجالات اهتمام البرنامج في الإقراض الصغير ومكافحة الفقر والتنمية الاقتصادية والتنمية البشرية، كما يعني الأجفند بدعم جهود التنمية البشرية المستدامة الموجهة للفئات الأكثر احتياجاً في الدول النامية، خاصة النساء والأطفال، وذلك من خلال الإسهام في دعم الجهود التي تؤثر بشدة في العملية التنموية. وهي جهود تتضمن تحسين المستوى التعليمي والنهوض بالصحة ودعم برامج محاربة الفقر والبنات المؤسسية، وذلك بالتعاون مع المنظمات الأممية والدولية والإقليمية

والجمعيات الأهلية والمؤسسات الأخرى العاملة في مجال التنمية، دون أي تمييز بسبب اللون أو الجنس أو العقيدة أو الانتماء السياسي. وقام الأجنفند بتركيز مجموعة من بنوك الفقراء في كل من اليمن والأردن والبحرين وسوريا ومصر وظفت عبرها الإقراض الصغير ومتناهي الصغر في إعادة ترتيب أحوال الأفراد والأسر، وتحسين أوضاعها المعيشية. كما قام بتأسيس الجائزة الدولية لمشروعات التنمية البشرية الريادية في عام 1999 وأدرج من ضمن أهدافها «تعزيز تبادل التجارب وتطوير آليات أفضل لإيجاد حلول لمشاكل الفقر والتهميش والإقصاء الاجتماعي والاقتصادي للفئات الضعيفة».

2.1.1. شركة الشرق الأوسط لتمويل المشاريع الصغيرة⁽¹⁵⁷⁾

تعمل في مجال التنمية الاقتصادية عبر الإقراض الصغير. ومن أهداف المؤسسة إيصال الخدمات المالية والبنكية للذين لديهم مشاريع صغيرة ومتوسطة، مع تركيز خاص على تقديم هذه الخدمات للنساء من خلال زيادة فرصة الحصول على قروض للمشاريع الانتاجية والخدمية. ويسعى المشروع إلى تنمية المجتمعات المحلية وتعريف البنوك المحلية بالفرص المتاحة من خلال توفير خدماتهم لهذه الشريحة من العملاء.

3.1.1. مؤسسة الشرق الأدنى⁽¹⁵⁸⁾

قدمت مؤسسة الشرق الأدنى، منذ ما يقرب من 100 سنة، حلول رائدة ومبتكرة لتحديات التنمية الاجتماعية والاقتصادية عبر مكافحة الفقر والإقراض الصغير والتنمية. شملت في تدخلاتها جميع أنحاء منطقة الشرق الأوسط وأفريقيا وبالذات في الأردن، السودان، فلسطين، مصر، المغرب... ويستند عملها على الإيمان بأن الأفراد يحتاجون فرصاً وأدوات للتمكن من لعب دور فاعل في تنمية مجتمعاتهم وبلدانهم: المعرفة من أجل المشاركة في الحياة الاقتصادية والمدنية، صوت في القرارات العامة التي تؤثر على رفاهيتهم.

4.1.1. كاريتاس⁽¹⁵⁹⁾

تعمل كاريتاس في مجالات التنمية البشرية المتكاملة والمستدامة (الصحية، الاقتصادية، الاجتماعية) عن طريق مكافحة الفقر والإقراض الصغير من خلال برامج متنوعة منها برامج توعية صحية ومستوصفات ورعاية وكذلك برامج للشبيبة التطوعية، برامج مدرسية، قروض لطلاب المدارس المهنية، برامج اجتماعية للعائلات المحتاجة، الأرامل، الأيتام، المسنين، المهجرين، المساجين، والمنحرفات أو على طريق الانحراف، برامج سكنية، مساكن للمهجرين والمعوزين، قروض سكنية للمهجرين والطبقة المحتاجة... وفي إطار برامج التنمية الاقتصادية، يتم الدعم لمشاريع إنمائية جماعية في قطاعات الزراعة والثروة الحيوانية والقطاعات المنتجة بفضل برنامج قروض اقتصادية وبرنامج بنوك ريفية، بما في ذلك في عدد من البلدان العربية منها جيبوتي، سوريا، لبنان، موريتانيا.

157 - www.chfhq.org

158 - Near East Foundation www.near-east.org

159 - www.caritas.org

5.1.1. الإغاثة الإسلامية⁽¹⁶⁰⁾

تعمل الإغاثة على دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة في 18 دولة منها السودان، فلسطين، مصر، لبنان، العراق، الأردن وصوماليا من خلال العمل مع المجتمعات المحلية في برامج ومشروعات للإغاثة والتنمية، مكرسة جهودها للحد من الفقر والمعاناة عن الأشخاص الأكثر فقرا واحتياجا في العالم بغض النظر عن الجنس أو الدين أو النوع. وتقدم القروض الصغرى والقروض الفردية. وبالنسبة إلى الأنشطة من أجل مكافحة الفقر وتحقيق التنمية الاقتصادية فهي تحتوي (1) فيما يخص برنامج المريحة على اختيار الفئة المستهدفة، الرجال والنساء وأصحاب المشاريع الصغيرة المدرة للدخل القائمة والجديدة. وتمثل نسبة المريحة في 9% تحصل مرة واحدة عن الفترة الإجمالية. كما يقوم مسؤول/ة البرنامج بتقديم نصائح توعية تتعلق بسير وإدارة المشروع و ضمان الاستمرارية والنجاح له، (2) برنامج القرض الحسن وتكون الفئة المستهدفة فيه النساء الفقيرات أو ما يسمى في بعض البلدان «الحالات الاجتماعية»، صاحبات المشاريع الصغيرة المدرة للدخل القائمة والجديدة. ويقدم القرض الحسن بدون أي فائدة أو رسوم خدمات. وأنواع القطاعات التي تمولها المنظمة هي الزراعية والتجارية والصناعية والخدماتية.

2.1. المؤسسات الدولية

1.2.1 منظمة العمل الدولية

تأسست منظمة الأيلوعام 1919، وتعتبر جهاز الأمم المتحدة الذي يدعم العدالة الاجتماعية والحقوق الإنسانية وحقوق العمل الدولي. وهي منظمة ثلاثية الأطراف والدول العربية أعضاء فيها. وتمثل الهيئة السياسية للأيلوفي «مؤتمر العمل الدولي» الذي يجتمع سنويا لوضع معايير العمل الدولية، المجلس التنفيذي، الذي يعد هيأتها الحاكمة القرارات الخاصة بالسياسة ويضع البرامج ومقترحات الميزانية لمناقشتها في المؤتمر. وتنقسم جميع الهيئات الحاكمة للأيلوإلى ثلاث جهات في طبيعتها لتشتمل على ممثلين من العمال والعاملين والحكومة. ويعمل «مكتب العمل الدولي» كأمانة سر ال أيلوالدائمة. كما يوجد مكتب إقليمي عربي (كما هو الحال في الأقاليم الأخرى) في بيروت يسهر على تنفيذ برامج المنظمة في المنطقة وتقديم الدعم الفني لأعضائها فيها. وتضع منظمة الأيلومعايير لحقوق العمل الرئيسية وتنظم اتفاقيات العمل الدولية (تم تلخيص سبعة من الاتفاقيات ذات الصلة بالكيماويات في القسم 20104) والتوصيات (إرشادات العمل للدول) واكواد الممارسة⁽¹⁶¹⁾ (المعلومات الفنية والعملية لتطبيق المعايير) والكتيبات الإرشادية. وتقدم المنظمة المساعدة الفنية ضمن أمور أخرى، تتعلق بالصحة والسلامة المهنية ذات الصلة بالكيماويات لدعم قدرات الحكومات والعاملين والعمال (بما في ذلك المنظمات الممثلة لهم) والمنظمات غير الحكومية للمشاركة في تطوير وتنفيذ وتقييم برامج وسياسات لتحسين بيئة العمل والحد من الحوادث والأمراض ذات العلاقة بالعمل. وتتضمن أنشطة السلامة الكيماوية تقديم المساعدة والإرشاد الفني لمنظمات الحكومات والعاملين والعمال المعنية في ما يتعلق بمنع وقوع الحوادث الكيماوية الكبيرة وتحديد المخاطر الناتجة عن استخدام الكيماويات وغيرها من المخلفات الخطرة والحد منها وضبطها.

160 - www.islamic-relief.com

161 - Codes of Practice

2.2.1. المنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة⁽¹⁶²⁾

تضم منظمة الأغذية والزراعة بصفتها منظمة حكومية دولية في عضويتها 191 بلداً وعضوين منتسبين ومنظمة واحدة هي الاتحاد الأوروبي. ويعد تحقيق الأمن الغذائي للجميع، عنصراً محورياً في جهود المنظمة بغية تمكين بني البشر من الحصول بصفة دائمة على ما يكفيهم من الأغذية الجيدة، للتمتع بحياة ملؤها النشاط والصحة. وتتمثل مهمة المنظمة في النهوض بمستويات التغذية وتعزيز القدرة الإنتاجية الزراعية وتحسين الأوضاع المعيشية لسكان الريف والإسهام في نمو الاقتصاد العالمي.

تعمل المنظمة كشبكة للمعارف في ميادين الزراعة والغابات ومصايد الأسماك والثروة الحيوانية والتغذية وعلم الاجتماع والاقتصاد والإحصاء وفي جمع وتحليل البيانات ونشرها لخدمة التنمية. وتضع المنظمة خبرتها الكبيرة تحت تصرف الأعضاء لرسم السياسات الزراعية ودعم التخطيط وإعداد التشريعات الفعالة، وإرساء الاستراتيجيات القطرية اللازمة لتحقيق أهداف التنمية الريفية والتخفيف من وطأة الجوع. وتوضع معارف المنظمة الواسعة موضع الاختبار في آلاف المشروعات الميدانية في مختلف أنحاء العالم. وتحشد المنظمة وتدير ملايين الدولارات من البلدان الصناعية والمصارف الإنمائية والمصادر الأخرى لضمان نجاح المشروعات في بلوغ أهدافها. كما أنها توفر المعرفة التقنية اللازمة، وفي حالات قليلة مقادير محدودة من التمويل. وفي أوقات الأزمات، تعمل جنباً إلى جنب مع برنامج الأغذية العالمي والوكالات الإنسانية الأخرى لحماية سبل المعيشة في الريف ومساعدة الناس في إعادة بناء حياتهم. وفي إحدى نشراتها هذا العام، «المنظمة في ميدان العمل» أكدت منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة «القفزة الهائلة التي قد يحققها الإنتاج الغذائي لو أُتيح للمزارعات الوصول إلى ذات الموارد الإنتاجية كما هو متاح للرجال مثل الأرض والائتمان، ما يكفي لإطعام حوالي 100 إلى 150 مليون شخص».

3.2.1. وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين⁽¹⁶³⁾

توفر الوكالة إلى اللاجئين الفلسطينيين في الأراضي المحتلة وفي الأردن ولبنان وسوريا الخدمات الصحية والتعليمية والاجتماعية والإغاثة. وتقدم القروض بأنواعها أي القروض الفردية، القروض الصغرى، قروض المجموعات المتضامنة وقروض السكن. ويهدف برنامج القروض البسيطة والمؤسسات الصغيرة إلى: توفير الفرص الوظيفية والمدرة للدخل للاجئين والمقيمين الفلسطينيين من خلال التوسع في تطوير المؤسسات المتوسطة والصغيرة عن طريق تقديم القروض لرأس المال الفعال وصناديق الاستثمار بأسعار فائدة تجارية؛ إتاحة الائتمان للمؤسسات في قطاعي الاقتصاد الرسمي وغير الرسمي؛ تشجيع التصنيع الموجه للتصدير بغرض إدرار دخل بالعملة الأجنبية. تشجيع استبدال الاستيراد بغية تحسين الميزان التجاري؛ زيادة حجم الإقراض، والتوسع في البرنامج لتغطية أولئك الذين يعدمون الائتمان بسبب عدم إمكانية تسديد الدين؛ تشجيع مشاركة النساء في الاقتصاد. ويستمد البرنامج قدرته على الاستمرار، من واقع الأموال الناتجة عن عملياته الائتمانية.

162 - <http://www.fao.org>163 - <http://www.unrwa.org>

4.2.1. مكتب الأمم المتحدة للمشاريع والخدمات⁽¹⁶⁴⁾

يعمل المكتب على تقديم مجموعة من الخدمات في مجال التنمية الاقتصادية لفائدة بلدان المنطقة العربية الافريقية (موريتانيا، المغرب، الجزائر، تونس، مصر، ليبيا، جيبوتي). ومن بين هذه الخدمات : إدارة المشاريع وتصميمها وتنفيذها ومتابعتها؛ تصميم استراتيجيات لتنفيذ المشاريع؛ بناء القدرات لتنفيذ المشاريع؛ إدارة الصناديق؛ متابعة القروض والمنح؛ تطوير القدرات المحلية؛ القيام بعمليات الشراء وذلك لفائدة الشركاء والحرفاء ومراجعة عمليات الشراء والمرافقة عليها.

5.2.1. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا⁽¹⁶⁵⁾

تهتم بالتمكين الاقتصادي وحقوق الإنسان والنوع الاجتماعي ومناهضة العنف المبني على النوع الاجتماعي وتحفيز عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في بلدان المنطقة. ويتم ذلك عن طريق تعزيز التعاون في ما بين بلدان المنطقة وتحقيق التفاعل وتبادل المعلومات حول التجارب والممارسات الجيدة والدروس المكتسبة وتحقيق التكامل الإقليمي بين البلدان الأعضاء، وكذلك العمل على التفاعل بين منطقة غربي آسيا وسائر مناطق العالم، وإطلاع العالم الخارجي على ظروف بلدان هذه المنطقة واحتياجاته.

6.2.1. مؤسسة التمويل الدولية⁽¹⁶⁶⁾

تعد مؤسسة التمويل الدولية، وهي أحد أعضاء مجموعة البنك الدولي، مؤسسة عالمية للاستثمار وتقديم المشورة. وهي ملتزمة بتشجيع المشاريع المستدامة في البلدان النامية الأعضاء بها، والتي تتميز بفائدتها الاقتصادية وسلامتها المالية والتجارية واستدامتها بيئياً واجتماعياً. وتهتم بالتنمية الاقتصادية ومكافحة الفقر وتعتبر بأن النمو الاقتصادي السليم هو المفتاح لتخفيض أعداد الفقراء؛ بحيث يقوم على تنمية روح المبادرة بالمشاريع الخاصة والاستثمار الناجح في القطاع الخاص؛ وتؤمن بضرورة توفر بيئة أعمال مواتية لكي يزدهر القطاع الخاص. وتتمثل رسالة مؤسسة التمويل الدولية في تشجيع استثمارات القطاع الخاص المستدامة في البلدان النامية، مما يساعد على تخفيض أعداد الفقراء وتحسين أحوال الناس المعيشية.

2. مدى فعالية الآليات

تعتبر القوانين والسياسات والبرامج والمؤسسات ومنظمات المجتمع المدني والشبكات، آليات متوقع منها أن تساهم في هذه الحالة بالذات في التمكين الاقتصادي للمرأة وأن تؤثر إيجاباً على وضع المرأة أينما وجدت، ولقد تم إحصاء العديد من الآليات التي وضعت في بلدان المنطقة وسنقف بالخصوص عند التي استحدثت في البلدان المعنية بالدراسة أي الأردن وتونس وفلسطين ولبنان. ولهذا سوف يتم عرض بعض الأمثلة عن الشبكات والآليات التي وضعت، بما في ذلك من طرف مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث/كوثر.

164 - <http://www.unops.org>165 - <http://www.escwa.un.org>166 - www.ifc.org

وهي آليات تعمل على دعم الجهود وتحسين الحصول على المعرفة والمعلومات من أجل المضي قدما بتمكين المرأة الاقتصادي والمرأة الريفية بالذات.

1.2. بعض الآليات والشبكات على المستوى الإقليمي والدولي

1.1.2. الشبكة العربية للنوع الاجتماعي والتنمية/أنجد

أسس مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث الشبكة العربية للنوع الاجتماعي والتنمية/أنجد⁽¹⁶⁷⁾ عام 2002، بدعم من البنك الدولي من أجل تعزيز آلية التشبيك وبناء الشبكات بين الخبراء والخبيرات وجماعات الدعوة والباحثين/ات والجمعيات والمؤسسات الحكومية المهتمة بالقضايا ذات الاهتمام وبالتعاون والشراكة. ولقد جمع هذا البرنامج نحو 450 خبيرا وخبيرة وبعض مستقلين أو أعضاء في المؤسسات والمنظمات في مختلف التخصصات من 22 دولة عربية. ويسر أنجد الاتصال وتبادل المعلومات بشأن قضايا المساواة بين الجنسين وقضايا النوع الاجتماعي ذات الصلة. واستفاد أعضاء الشبكة من أنشطة بناء القدرات وإشراكهم في أنشطته (التدريب، البحوث، حملات التوعية والدعوة من أجل التغيير...). على المستوى الإقليمي أو الوطني أو تمثيل «كوثر» في التظاهرات الإقليمية والدولية. وسمح تطور الشبكة بتكوين شبكات فرعية متخصصة في المجالات التالية: (1) الإعلام والمرأة والنوع الاجتماعي، (2) المرأة والمشاركة السياسية، (3) العنف القائم على النوع الاجتماعي، (4) المرأة والتنمية والحكم المحلي، (5) التمكين الاقتصادي للمرأة.

2.1.2. بحوث الاقتصادية المدججة للنوع الاجتماعي وتحليل السياسات/«جربا»⁽¹⁶⁸⁾

في عام 2006، شرع كوثر بدعم من البنك الدولي، في إرساء مبادرة جديدة لتشجيع البحث الاقتصادي حول الموضوعات ذات الصلة بالنوع الاجتماعي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وتعزيز قضايا إدماج المساواة بين الجنسين في مجال الأبحاث الاقتصادية السائدة في المنطقة. ولتحقيق هذه الأهداف، اختارت «جربا» الاستراتيجيتين التاليتين:

← إطلاق منافسة لتمويل الموضوعات الاقتصادية المبنية على النوع الاجتماعي وتنظيم مؤتمرات سنوية دولية ذات مستوى علمي رفيع.

فعلى مدى فترة أربع سنوات، تم تسجيل 127 مقترح بحث قدمت من طرف 205 باحثون/ات اقتصاديون/ات، من مختلف الجامعات والمعاهد من منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وقد قدم البرنامج منحا بقيمة 1.4 مليون دولار لـ 52 مشروع بحث اقتصادي على أساس النوع الاجتماعي. وقد شملت هذه المشاريع 108 باحث وباحثة، وخمسة عشر مشاريع متعددة البلدان وإشراك الباحثين/ات من جميع أنحاء المنطقة. وسمحت هذه الديناميكية في استقطاب الباحثين في المجال الاقتصادي، غير المهتمين عادة بقضايا المرأة، لاعتماد مقارنة النوع الاجتماعي. كما منحت فرصة تحليل مقارنة في ما بين البلدان للموضوعات الرئيسية.

167 - Arab Network for Gender and Development/@NGED

168 - Gender Economic Research and Policy Analysis/GERPA

وانطلاقاً مما تم إنجازه حتى الآن، استفاد الباحثون/ات من تدريب «جربا» بنفس الأهمية، وسمحت لهم المبادرة بإنشاء روابط مهنية في مختلف أنحاء المنطقة ومع أفضل الجامعات والبرامج في أوروبا وأمريكا الشمالية، وكذلك التمتع بإشراف خبراء اقتصاديين عرب ودوليين من أعلى مستويات العلوم الاقتصادية ومن ضمنهم حائزين اثنين على جائزة نوبل للاقتصاد، وذلك في شكل لجنة استشارية، بالإضافة إلى لجنة علمية ضمت هي الأخرى أبرز علماء الاقتصاد العرب. وساعد التعاون بين الباحثين/ات على تحسين إدراك النوع الاجتماعي وكيفية التعامل مع البحوث الاقتصادية من هذا المنظور في مختلف التخصصات وقام «كوثر» بإرساء هذه المبادرة وفق رؤية تموقع البحوث والدراسات ضمن أبرز الآليات للنهوض بأوضاع المرأة خاصة في منطقتنا التي تشكوفقرا في المعطيات والرصيد المعرفي أو التقني في علم الاقتصاد. كما أن «كوثر» يعتقد اعتقاداً راسخاً في أهمية تشخيص المسائل التي تحتاج معالجة من منظور النوع الاجتماعي وأولاً في مجال السياسات على الصعيد الكلي.

3.1.2. بيت «كوثر» المرجعي لتبادل المعلومات حول النوع الاجتماعي⁽¹⁶⁹⁾

انطلق في إنجازه «كوثر» بدعم من صندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامج الخليج العربي للتنمية ومنظمة الأوكسفام⁽¹⁷⁰⁾. وهو فضاء معرفي إلكتروني ويتم فيه تجميع الرصيد المعرفي لـ «كوثر» وشركائه المنشور منها وغير المنشور وفي شكل محامل عديدة، وإتاحته لجميع المهتمين بقضايا النوع الاجتماعي سواء كانوا مختصين/ات أو باحثين/ات أو عاملين/ات في المجال أو طلبة.

ويضم هذا الفضاء كل قواعد بيانات «كوثر» وروابط لمختلف مواقعها الإلكترونية المتخصصة المنجزة في إطار مشاريعه المختلفة ووثائق متنوعة من إنتاج «كوثر» أو شركائه من الهياكل والمنظمات ومراكز البحث المحلية والإقليمية والدولية حول عديد القضايا المتصلة بالمرأة والنوع الاجتماعي والمراهقة العربية في علاقتهما بالتشريعات والبيئة والمشاركة الاقتصادية والسياسية والصحة، والصحة الإنجابية والعنف المبني على النوع الاجتماعي ومكافحة الفقر والإعلام وتكنولوجيا المعلومات...

وتتمثل القيمة المضافة لهذا الفضاء الإلكتروني في إتاحة المجال بصفة مستمرة لأعضاء الشبكة العربية للنوع الاجتماعي والتنمية «أنجد» ومختلف الشركاء (مؤسسات وخبراء) لنشر رصيدهم المعرفي والاستفادة من الوثائق والدراسات والتقارير وأوراق عمل مختلف الورش والندوات والملتقيات المنتظمة في إطار برامجهم. ويتمثل الهدف طويل المدى في الحد من الفجوة المعرفية حول أوضاع المرأة العربية، خاصة بالنسبة إلى المنظمات الدولية وكذلك خلق فضاء معرفي عربي مشترك للاستناد إليه في وضع السياسات والبرامج والتدخلات، وكذلك في البحث والدراسة.

ويحتوي «بيت تبادل المعلومات حول النوع الاجتماعي» عديد الأركان لمركز «كوثر»، من بينها ركن مخصص لأخبار أعضاء أنجد، وهو مساحة تتضمن آخر الأخبار المتعلقة بورش العمل والتدريب والندوات التي ينظمها أعضاء شبكة «أنجد» وركن آخر يعرض مستجدات «كوثر» حول آخر

الأحداث الجارية ضمن أنشطته وبرامجه. كما خصص هذا الفضاء ركنا للتعريف بأحدث إصدارات شركاء «كوثر» وآخر لتبادل وتقاسم التجارب الجيدة المجمعة حول بعض المواضيع ذات العلاقة بمجالات عمل «كوثر». ويتيح «كوثر» لزائري مركزه الإلكتروني إمكانية التواصل معه من خلال مساحة للأسئلة المتداولة تسمح بوضع إجابات لها لاحقا أو من خلال البريد الإلكتروني.

وفي نطاق المشروع الاقليمي لتمكين المرأة اقتصاديا وبدعم من الأوكسفام، عمل المركز على الانطلاق على العمل على محور النوع الاجتماعي والمشاركة بإدراج 80 دراسة حول الموضوع وأفلام وثائقية وقاعدة بيانات حول مكافحة الفقر وبليوجرافيا منتقاة حول المواضيع ذات العلاقة ودليل للمؤسسات الحكومية والمنظمات غير الحكومية العاملة في مجال مكافحة الفقر. ولتتمكن من الحصول على معطيات أوفر حول المرأة والتمكين الاقتصادي في البلدان العربية، قرر المركز مع شريكه، برنامج الخليج العربي للتنمية ومنظمة الأوكسفام، انتداب نقاط بؤرية في عدد من البلدان العربية: الأردن وفلسطين ولبنان وموريتانيا ومصر والمغرب والسودان واليمن والعراق والبحرين.

4.1.2. فريق العمل المشترك بين الوكالات المعنية بالمرأة الريفية⁽¹⁷¹⁾

أنشئت الدورة 10 للشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين⁽¹⁷²⁾، لمدة سنة واحدة، مجموعة عمل مشتركة بين الوكالات حول المرأة الريفية. تعمل المجموعة على توفير التوجيه الاستراتيجي لعمليات ومنظمات الأمم المتحدة ذات الصلة من أجل تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية في المناطق الريفية، مع التركيز بشكل خاص على المرأة الريفية. وعملت مجموعة العمل حول المرأة الريفية بتنسيق من منظمة الأغذية والزراعة والصندوق وبرنامج الأغذية العالمي⁽¹⁷³⁾، في التحضير للموضوع الأولي للجنة وضع المرأة⁽¹⁷⁴⁾ التي عقدت في الفترة بين 29 فبراير إلى 9 مارس 2012.

كما حددت مجموعة العمل عددا من نقاط القوة والتكامل بين كل وكالة عضو من أجل التصدي للتحديات المختلفة التي تواجه المرأة الريفية ومنها: التعليم والتدريب والمعلومات، الصحة، الوصول إلى الموارد الإنتاجية، والأصول، والخدمات والبنية التحتية، الأمن الغذائي، الحماية الاجتماعية، العمل اللائق، الأسواق، تغير المناخ، البيئات المشجعة للسياسات، مشاركة متساوية للمرأة الريفية في صنع القرار.

وسوف يغذي عمل اللجنة أيضا مؤتمر ريو+20 للأمم المتحدة بشأن التنمية المستدامة وأهداف التنمية المستدامة، وكذلك مؤتمر القمة للأهداف الإنمائية للألفية في عام 2015. كما يساعد على تحديد أهداف ومؤشرات جديدة فيما بعد 2015، تأخذ في الاعتبار وضع نساء الريف. ومن المتوقع أن تعزز هذه العملية السبل التي تمكن منظومة الأمم المتحدة من تناول ومعالجة عدم المساواة بين الجنسين والتمييز بين النساء في المناطق الريفية.

171 - Inter-Agency Task Force on Rural Women

172 - Inter-Agency Network on Women and Gender Equality/IANWGE

173 - FAO, IFAD, WFP

174 - Commission on the Status of Women

3. تحليل العقبات

لا يعد عرض السابق مجرد تعداد للمنظمات الفاعلة في المجال بقدر ما يهدف إلى الوقوف على مدى فعالية كل الآليات من قوانين وسياسات وإجراءات أو هياكل بالنسبة إلى الهدف المراد تحقيقه. وتعتبر عملية التحليل في حد ذاتها معقدة، نظراً لتعدد القضية المطروحة سواء كان ذلك من زاوية الاقتصاد (راجع الجزء الخاص بالسياسات والعملة) أو من منظور النوع الاجتماعي والحقوق. ومن المؤكد أن الآليات التي وضعت ساعدت على التنفيذ وتحقيق نوع من التغيير ولو كان متواضعاً، خاصة بالنسبة إلى أوضاع المرأة الريفية. وتبقى الإنجازات محدودة ودون مستوى الاحتياجات والطموح:

- لم ينجح تصميم مصالح خدمات التوظيف العام في المنطقة في تقليص الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل. كما أن هذه المصالح تعاني من نقص التمويل ونقص الموظفين/ات، وعدم كفاية الوثائق المرجعية ومن تجزئة شبكات المكاتب، زد على ذلك النطاق المحدود للسياسات الفاعلة لسوق العمل⁽¹⁷⁵⁾،
- أما عن نظم المعاشات والتقاعد، فلا زالت تحتاج جهوداً إضافية في المنطقة وفي بعض البلدان. فهي تنطبق فقط على الموظفين/ات رغم تحسن فوائد العاملين في القطاع الخاص في بلدان أخرى،
- وإذا كان صحيحاً أن المنطقة تنفق على نظم الضمان الاجتماعي أكثر من المناطق الأخرى، لا تزال هذه النفقات تتميز بـمنح غير محددة زيادة على أن بعض الفئات مستبعدة من التمتع بها،
- ويتسم أداء برامج المساعدة الاجتماعية الأخرى بضعف الموارد المالية والبشرية في ما يخص التغطية والاستهداف،
- هناك عدد قليل من البلدان العربية الذي بدأ يدمج الهجرة في استراتيجياته لمكافحة الفقر وتحسين التنمية البشرية...

وبعد «الربيع العربي» وما أتى به من فرص جديدة للحوار، لابد من الإشارة إلى أن الاهتمام أصبح مركزاً على عدد من المسائل وهي:

- ارتفاع نسبة البطالة في صفوف الشباب والخريجين/ات،
- القطاع غير الرسمي،
- عدم استدامة نظم الضمان الاجتماعي، وأنظمة الأمن غير متوازنة ومكلفة
- وتتمحور مطالب «الربيع العربي» حول عدد من الانشغالات، يمكن ذكر البعض منها:
- المزيد من الشفافية والمساءلة،
- أكثر حرية وأقل سيطرة الدولة: مما يتطلب دوراً أقل/مختلف من الدولة في توفير الخدمات (وهذا يعني على الأرجح دوراً أكبر للمنظمات غير الحكومية أي القطاع الثالث؟)،
- إنتاج أكثر للمعلومات والمعطيات وفتح مزيد من فرص الحصول على هذه البيانات،
- إدماج جميع الشركاء المعنيين في الحوار المجتمعي، بما في ذلك العاطلين عن العمل والشباب والعاملين في القطاع غير الرسمي،
- تكثيف الجهود من أجل مكافحة الفقر والإضعاف، وخصوصاً في المناطق النائية.

وفي الخلاصة، ما يمكن ملاحظته هو أن المؤسسات ذات الصلة، في حال توفرت، غالباً ما تنفرد بالعمل في المجال وتتوخى سياسة عدم التنسيق ولا تسعى إلى تكريس ثقافة قطاعية ومهنية وجمعية معينة، أي تلك التي تهتم بالنتائج التي يتم تحقيقها لخدمة الفئات المستهدفة من ذوي الحقوق وبالذات الأكثر ضعفاً ومن ضمنهم النساء. وغالباً ما ينصب حرص هذه المؤسسات سواء كانت وطنية، حكومية أو غير حكومية، من القطاع العام أو من القطاع الخاص، إقليمية أو دولية على تنفيذ برامج بهدف تحقيق إنجازات تحسب لها.

4. الواقع بعقبائه للموسسة

1.4. الواقع

يتضح من تحليل البيانات المعروضة أعلاه وإن كانت محدودة ومن المعلومات المتوفرة في الوثائق الرسمية للدول (مثل التقارير الدولية والإقليمية الخاصة بالألفية، بيجينغ، القاهرة، سيداو...) بأن الأسباب العامة للفقير وبطالة النساء والتمييز ضدها في القطاع العام والقطاع الخاص، ترجع أساساً إلى ضعف مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي وضعف تمكينها بالمعنى الشامل إن لم يكن انعدامه. ويمكن إرجاعها إلى ما يلي:

- عدم الاستقرار السياسي والتغيرات التي تركز على بنية أبوية أو بروز التيارات المتطرفة يفاقم من حجم الصعوبات والتحديات الاقتصادية، بما في ذلك بطالة الشباب والنساء اللواتي يصبحن موضوع مساومة واتهام على أنهن سبب البطالة باستلائهم مناصب شغل، حسب رأي شائع، من المفروض أنها من نصيب الرجال والشباب. ولا يستند هذا الرأي إلى قرائن وبراهين، بل يمكن تفنيده بحقيقة محدودة وجود النساء في سوق العمل، كما أن نسبتهن لا تسمح بتغطية البطالة ومحددة نوعاً، لأنه غالباً ما يحدد حيز التشغيل والمهن الخاصة بالنساء مهما كان مستواهن التعليمي،
- الآثار المستمرة للأزمة الاقتصادية من أسباب تأنيث الفقر، إضافة لعوامل أخرى منها،
- تركيز النساء في القطاعات غير الرسمية والريفية مع عدم توفر الموارد المالية،
- انخفاض مشاركة المرأة في القطاعات غير الزراعية في البلدان العربية الأقل نمواً بنسبة 5% بين 1990 و2004. وكمعدل، بلغت نسبة النساء اللواتي يتلقين راتباً في المنطقة 18.3% من المجموع في القطاع الصناعي والخدمات في عام 2004،
- نقص في خطوط الائتمان والمؤسسات المالية لتمويل المشاريع الصغيرة وإذا تم ذلك، فبرامج ومشاريع الائتمان الصغيرة، التي يتم تنفيذها بدوافع مختلفة منها تقليص الفقر، مفيدة لتلبية الاحتياجات الأسرية الفورية، ولكنها لا تؤدي إلى تمكين اقتصادي للمرأة، يطور وضعها بالمعنى الشامل،
- تمركز أغلب الأنشطة والمشاريع والشركات الصغيرة للمرأة في الوظائف التقليدية مثل الحياطة والتطريز وبيع المواد الغذائية، مع قدرة محدودة على سلك طرق جديدة أو توسيع نطاق الفرص المتاحة
- يؤدي ما سبق إلى الفقر والضعف الاقتصادي للمرأة في تعبئة الموارد لانطلاقة حقيقية وناجحة للأنشطة المخطط لها،

- محدودية القدرات التنظيمية وضعف قدرة المجتمع المدني في إدارة المشاريع وانخفاض نسبة المشاركة في الهياكل الاجتماعية والمهنية،
- صعوبة تعبئة المدخرات وزيادة وتحسين توزيع الموارد
- الاستثمار المحدود في الإنتاج الزراعي وعدم التنوع، حيث يكون للمرأة دور في تعزيز الأمن الغذائي على مستوى الأسرة أو على الأقل لا يعترف بأدائها في المساهمة في الأمن الغذائي على مستوى المجتمع والبلد...

زيادة على ما سلف ذكره من قواسم مشتركة بين البلدان العربية سواء كانت معنية بهذه الدراسة مباشرة أم لا، يمكن التنويه مرة أخرى بالأوضاع التي جددت مؤخرًا (انطلاقًا من 2010) في المنطقة والتي من شأنها أن تعقد أكثر أوضاع المرأة وحقوقها ومساهماتها في جميع المجالات. ولا يسهل الوضع اليوم الرد على تساؤلات عديدة في شأن انعكاسات «الثورات» والتغيرات السياسية والمستجدات الاقتصادية، بالنظر إلى المرحلة الانتقالية والتحديات التي تعيشها تونس وغيرها من البلدان وما يمكن أن تفرزه/تعتمده من أولويات وقيم

2.4. معاش ومواقف ذوي الحقوق وذوي الواجبات في البلدان المعنية بالدراسة

1.2.4. تعريف التمكين الاقتصادي

يربط عدد من النساء المستجوبات التمكين الاقتصادي أساسًا بالحصول على عمل حيث صرحت سهام، فلاح (ولاية نابل بتونس)، «التمكين لدى المرأة يستوجب العمل. من خلال مشروعك تفرص وجودك. ولا يمكن لأحد أن يفتك منك عملك». وفي نفس الاتجاه، قالت، ندى، فلاح (ولاية نابل بتونس): «المرأة تقتطع مع مكانة العالة على الغير عندما تشتغل. بمالها يمكن للمرأة أن تفعل ما تريد. فالأمر يختلف بين الشخص الذي له المال والشخص الذي ليس له المال». في هذين الشاهدتين، يتم اختزال التمكين خاصة في ممارسة النشاط المهني وتوفير الدخل وتطوير الاستقلالية.

كما أكدت على ذلك النساء المستفيدات بلبنان من خلال التأكيد على ضرورة «أن يصبح للمرأة مدخول ثابت، ان يكون لها مهنة».

وفي نفس الصدد أكدت آمنة الريماوي -الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين أن «مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة هو خلق فرص عمل لائقة تمكن المرأة من حياة كريمة وفرص العمل من منظورنا هو الاستقلال الاقتصادي للمرأة هو الذي يعزز مكانتها ويطورها اجتماعيا وإنسانيا وحقوقيا في الكثير من القضايا»

ويربط عدد آخر من النساء التمكين الاقتصادي باتخاذ وصنع القرار والوصول والتحكم في الموارد حيث أكدت سيدة من المستفيدات في الأردن «بالنسبة إلى تمكين المرأة الاقتصادي، إنه تمكنت وأخذت قراري واشتغلت وصار معي راتب، دخل شهري اللي أقدر أعمل فيه إشي... أنا عمّالي بدرّس إبني»

«التمكين ألا هو يشمل فرص الوصول للمصادر أو ملكيات الأراضي أو القروض أي أن يكون هناك مجال للمرأة للوصول إلى هذه المصادر أو العمل والتمكين الاقتصادي ليس هو وجود دخل بنهاية الشهر فقط والمقصود ليس أن توظف فقط ولكن أن تصل إلى صنع القرار خطوة بخطوة. أن تتحكم في المشاريع التي تقوم بإدارتها» ريم عبوشي أصالة.

2.2.4. التشريعات

وقد كشفت المقابلات المجراة في التقييم السريع على جملة المعوقات والفجوات القانونية من ذلك عدم الالتزام بتطبيق القانون. ففي الأردن على سبيل المثال ذكر (70%) من المشاركات/ين من أصحاب المصلحة وممثلي الجهات المعنية بالتمكين الاقتصادي، بأن الظلم الواقع على المرأة وحرمانها من الكثير من حقوقها الإنسانية والاقتصادية ليس بسبب القوانين بقدر ما هو نتيجة لقلة الالتزام بتطبيقه؛ بسبب عوامل اجتماعية ثقافية يشكل تخطيها التحدي الأكبر التي يواجهه تطبيق التشريعات الأردنية؛ «... الناحية التطبيقية وثقافة المجتمع هي المشكلة... القانون ما يفرق بين رجل وامرأة، الموضوع ثقافي أكثر منه قانوني... القانون عنا ما ييمنع المرأة إنها تمتلك، ولا إنها ترث، وما ييمنع المرأة إنها تعمل» مسؤولة/هيئة نسائية؛ «القانون ما في مشكلة، المشكلة في الأفراد» امرأة في موقع قيادي/قطاع حكومي؛ «إحنا مشكلتنا مش بأنظمتنا ولا بقوانيننا ولا بدستورنا، بل شخصنة الأمور» امرأة في موقع قيادي/قطاع حكومي.

وفي هذا الصدد تؤكد زهرة، باعثة مشروع فلاحى مندمج (ولاية منوبة تونس)، أن: «القوانين غير كافية لحماية المرأة لأن ليس كل النساء تطالب بحقوقها. فهناك نساء تضرب ولا تتكلم. والمحيط الاجتماعي لا يشجع المرأة على المطالبة بحقوقها لذلك الكثير من النساء لا تتجرأ على الخوض في الحياة الاقتصادية. فمثلاً، في سوق الأغنام يبقى عدد النساء قليلاً، رغم أنه ليس هناك مانعا لذلك».

الضمان الاجتماعي، لا يستفيد منه الا الى ال 64 لكن بعد ذلك لا نستفيد منه ، لا ضمان شيخوخة/ المرأة تضمن زوجها إذا كان معاقاً أولديه أمراض مزمنة. يأتي مندوب الضمان ويكشف عن الوضع اذا كان هذا الشيء صحيحاً، لكن الرجل تلقائياً يضمن زوجته غير العاملة/ حق المرأة بمنح جنسيتها لأولادها، هذا اجحاف. أعرف أصدقاء لي يعانون من هذا الموضوع بسبب «الاقامة والتوظيف» النساء المستفيدات بلبنان

«المنظومة التشريعية المقترحة للعديد من القوانين تراعي جدا المواثيق الدولية أما بخصوص القوانين المطبقة فهي تتضمن العديد من الثغرات والإشكاليات القانونية والحقوقية، خاصة قانون العمل تنظيمه بحاجة إلى لجان تنفيذية ومتابعته ومراقبته لأنه قانون حيوي فالنصوص القانونية وتطبيقها تحتاج إلى كفاءة وموارد مالية وان يكون هناك إرادة سياسية لتطبيق هذا القانون». فاطمة المؤقت صندوق النفقة فلسطين. ما يمكن ملاحظته كذلك هو ضعف اطلاع النساء على القوانين المتعلقة بالحياة الاقتصادية ففي لبنان مثلاً 80% من النساء المستفيدات من البرامج، و100% من النساء غير المستفيدات، و88% من مقدمات الخدمة، و100% من الشابات لا يعلمن عن القوانين المرعية الإجراء ذات الصلة بالتمكين الاقتصادي كقوانين العمل والضمان الاجتماعي...»

في حين أن 20% من النساء المستفيدات من البرامج و12% من مقدمات الخدمة مقابل 100% من الرجال ومقدمي الخدمة الرجال يعلمون عن القوانين بتفاصيلها، وقد اعتبروها محففة بحق المرأة وتعيق تطورها ووصولها الى مراكز صنع القرار

3.2.4. السياسات والبرامج

اختلف مستوى الاطلاع وتقييم البرامج والسياسات الموجهة للتمكين الاقتصادي من فئة الى أخرى ومن بلد الى آخر ويمكن تلخيصها فيما يلي

الأردن

أكد كافة المشتركات/ين في عينة البحث، (أي بنسبة 100%) من أصحاب المصلحة وممثلي الجهات المعنية بالتمكين الاقتصادي، على أهمية دور مؤسساتهن/م، سواء الحكومية أو غير الحكومية، في رفع مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي وتعزيز تمكينها اقتصادياً. ومن الآليات والخدمات والبرامج والمشاريع التنموية المعمول بها في تلك المؤسسات، والتي يرون بأنها شكلت، وستشكل، فرصة متاحة وإضافة نوعية، في عملية تمكين المرأة اقتصادياً، نرد فيما يلي بعض الأمثلة على ذلك:

أما المتعطلات عن العمل، واللاتي يترددن على الجمعية الخيرية طلباً للمساعدة المادية، فإن جميعهن (100%) على إطلاع بما تقدمه الجمعية من برامج وخدمات التدريب المهني، والتثقيف والتوعية، والخدمات الإقراضية، ومن مبررات ضعف مشاركتهن في تلك البرامج والخدمات، لتحصيل وظيفة أو عمل مشاريع صغيرة مثل النساء الأخريات في منطقتهن؛ وكما يظهر في الشكل رقم (6)، أكدت (50%) منهن رغبتها الشديدة في ذلك، ومحاولاتهن للالتحاق بالبرامج، ولكن عوامل ثقافية تعكس فب رفض الزوج لذلك، برغم فقره وحاجة الأسرة الشديدة لمورد مالي يمكن أن توفره الزوجة؛ وقالت إحدهن، ممن يعمل زوجها بشكل متقطع، ومستواها التعليمي أفضل منه، ويضربها باستمرار: «سجلت على دورة طبخ، حكاكي لأ... قال بيقول إنه أنا بقدرش أنسق بين أمور أولادي في البيت وإني أشتغل... ما قدرت أقنعه... بس هو خلص بده يسيطر عليّ بأي شكل، خايف إني أتعلم لي إشي وأتركه يعني، هذا الإشي اللي خايف منه!!... أهلي بيقولوا لي اتركي الأولاد وتعال عيشي عنا (5 أطفال)؛ وأنا نقطة ضعفي أولادي»،

وتقول أخرى: «المشكلة في زوجي، إنه ما بده إياي أشتغل، بعرفش! غيرة وعصبية... بيهونش عليه الهواء من برة يشوفني! وكمان بيقولي الدورة بتكلف مصاري، من وين أجيب لك!!»؛ في حين لا تستطيع (30%) منهن بسبب ظروف صحية والإصابة بهشاشة العظام واحتكاك بالفقرات، والضغط؛ «حاولت أشتغل، أجيب خضرة وملوخية من السوق اللي جنبنا، صارت تذبل في الدار وأنا مش قادرة أقوم»، كما أكدت (20%) بأنه لا يوجد متسع حالياً وتنتظر فرصتها في الدورات التدريبية القادمة «أنا بدي أتعلم خياطة، المشكلة بدي آخذ دورة وأتعلم، صار لي أديش مقدمة إلهم!!» وقلة فرص التدريب بسبب وجود ضغطاً متزايداً على طلب البرامج المقدمة، المالية وغير المالية، في مقابل محدودية إمكانيات كثير من مؤسسات مجتمع محلي.

أما فئة الرجال، يعلم (100 %) منهم عن دورات التدريب المهني، دورات التوعية والتثقيف والخدمات الإقراضية، تلك التي استفادت منها زوجته أو أخته؛ ويعلمون أيضاً عن مؤسسات إقراضية خاصة، تستهدف النساء؛ في حين لم يشارك/ يسمع الشباب الجامعي من الجنسين، عن برامج وخدمات تهدف إلى التمكين الاقتصادي للمرأة، أي المعرفة بنسبة (0 %).

لبنان

100 % من المستجوبين الشباب الاناث والذكور، مقدمي الخدمات، من الاناث والذكور، الرجال و80 % من السيدات غير المستفيدات من برامج إضافة الى 40 % من نساء مستفيدات، شاركوا أو سمعوا عن برامج تعنى بالتدريب المهني، هذا وقد ذكروا للعديد من هذه الدورات كالتزوين النسائي، الماكياج، الكمبيوتر، اللغات، التدريب الحرفي، محو الأمية،... تأتي في الدرجة الثانية برامج القروض الصغيرة التي تنفذها جمعيات متخصصة في هذا المجال بنسبة 40 % من السيدات المستفيدات، و100 % من مقدمي الخدمات من كلا الجنسين. وأخيراً تأتي نسبة 20 % من السيدات المستفيدات من برامج ثقافية تعنى بتأسيس الاعمال الصغيرة وإدارتها.

الملفت للانتباه، هو نوعية التدريبات التي تتلقاها السيدات، فغالبيتها لا تتعدى كونها تدريبات على مهارات فنية أو حرفية تتيح لها العمل إما في المنزل أو في أوقات معينة تكون فيها عائلتها خارج المنزل فيكون عمل السيدة في (الوقت الفاصل بين أوقات المنزل والعائلة لأنه بالنتيجة عامل مساعد وليس الأساس) على حد قول إحداهن. هل هذا بسبب المعوقات الاجتماعية التي عبرت عنها إحداهن بأن (السيدة ما زالت موضوعاً في قوالب معينة، وبإطار وظائف معينة، ممكن لأن السيدة لا ترغب أن تكون في هذه المواقع لأنها لم تتعود على ذلك)؟؟ بالمحصلة، فإن لحصر المرأة في الأدوار الاجتماعية الرعائية أو الانجائية أثر كبير على مشاركة المرأة سياسياً واقتصادياً وعلى مستوى اتخاذ القرار.

فلسطين

اختلف مستوى اطلاع مختلف الفئات المستجوبة على البرامج والسياسات الموجهة للتمكين الاقتصادي حيث تبلغ هذه النسبة حدود 100 % بالنسبة لمزودي الخدمات و90 % للنساء المستفيدات، و70 % للرجال و40 % بالنسبة للنساء غير المستفيدات والشباب والشابات.

«نعلم القليل عن السياسات ولكن من خلال رؤيتنا للمشاريع التي تنفذ يمكن الإجابة بنعم أولاً حسب الحالة ولكنها تبقى حالات فردية. (أمثلة إعطاء منح للبدء بمشاريع للنساء مدروسة وتوفير الدعم اللازم من متابعة وتدريب) ولكن جهد المرأة نفسها يبقى يحتم نجاحها في الحصول على موارد وتحكمها بها. فتبقى المرأة تعاني من عوائق مادية للبدء بمشاريعها والوصول إلى السوق وتغير البنية التحتية والمعدات اللازمة. كما أن العديد من المشاريع تصرف ملايين الدولارات دون إحداث أبسط التغييرات. فلا تتناسب المشاريع مع احتياجات القرى أو النساء» شباب وشابات عاملين وعاطلين عن العمل من المدن والأرياف

«بالنسبة للسياسات الاقتصادية أو الاجتماعية في السلطة هي سياسات ذكورية تضع من قبل الرجال وإذا رجعنا للمشاريع فتكون لا تخدم النساء بشكل مباشر وذلك لأن الرجال قد وضعوا تلك السياسات ولكن يوجد لدينا قوانين تعطي الحق للمرأة بممارسة عملها دون تمييز ولكن لا يوجد تنفيذ واضح لهذه القوانين فنحن بحاجة إلى تنفيذها لتكون حرة وخاصة أن بعض النساء لا تقوم بتقديم شكاوي نظراً للثقافة التي تحدثنا عنها سابقاً فقضية الخوف تحد أصلاً من تنفيذ القوانين بالإضافة إلى السياسات الأخرى التي اتخذها مجلس الوزراء هو تخصيص موازنة للنوع الاجتماعي وهذه موازنة حساسة موجود قرار بهذا الموضوع بالإضافة إلى وجود دعم من سيادة الرئيس ورئيس الوزراء بدعم النساء ويكمن ذلك بخطاباتهم بدعم المرأة وحرية المرأة وعملها في المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وهناك ما يتعلق بالتشريعات فهناك لجان قد انبثقت للنساء كسياسة للاهتمام بهذا العمل وكذلك سعي الوزارة إلى تشغيل العاطلات عن العمل والحد من فقر النساء ونحن ننسق كوزارة امرأة مع الجهات المعنية وتدعوا وزارات أخرى كوزارة العمل للبحث في هذه السياسات» أمين عاصي وزارة شؤون المرأة

4.2.4. الآليات

أغلب المستجوبين في مختلف البلدان ليس لديهم الاطلاع الكافي على الآليات الخاصة بالتمكين الاقتصادي للمرأة بالإضافة إلى تقييم نوعاً ما سلبي لجهود الآليات الوطنية في هذا المجال

الأردن

وفي نطاق العينة المبحوثة من مجموعات التركيز، نجد أن المشاركات/ين من فئة المستفيدات من برامج التدريب المهني والإقراض، والمستفيدات من برنامج التدريب المهني، وفئات المتعطلات عن العمل، والرجال من بيئة نساء مستفيدات، وكذلك الشباب الجامعي من الجنسين، لا معرفة لديهن/م، (أي بنسبة 100%) بشأن الجهات المعنية بتمكين المرأة اقتصادياً، ناهيك عن السياسات والآليات الوطنية المتعلقة والمؤثرة في تمكين المرأة اقتصادياً؛ ومرة ثانية نجد أن مستوى معرفة الشباب الجامعي، لم يختلف كثيراً عن هؤلاء النساء! وتساوى في ذلك كل من الذكور والإناث، فلم يكن للمستوى التعليمي ولا الجنس تأثير في ذلك؛ وإن تكرر من الفئات في مجموعات التركيز الإشارة إلى وزارة التنمية الاجتماعية كجهة توفر المعونة الوطنية.

لبنان

السيدات من المستفيدات وغير المستفيدات من برامج التمكين الاقتصادي، إضافة إلى الشباب من كلا الجنسين، وبنسبة 100% لا علم لهم بسياسات أو آليات من قبل الدولة تعنى بالتمكين الاقتصادي للمرأة، بل يعلمون عن جمعيات أهلية تنفذ برامج متخصصة بهذا الغرض. أما 50% من الرجال و50% من مقدمي الخدمات الرجال قالوا أن لا وجود لسياسات (فلا سياسات للدولة ولا شيء يشجع المرأة). مقابل 50% من مجموعة الرجال اعتبروا ان السياسات العامة تشمل جميع الناس (فالقراوات تصدر وتعمم على الجميع دون تمييز على اساس الجنس، لكن يعود الأمر

للمجتمع وكيف يستغل هذه القرارات). هذا إضافة إلى 100 % من الاناث من مجموعة مقدمي الخدمات ذكروا مراكز الخدمات الانمائية التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية، والتي اعتبرتها إحدى سياسات الدولة غير الكافية في هذا الاطار، حيث ان (ليس هناك سياسة موحدة تسري على كل تلك المراكز بهذا الموضوع).

تونس

عبر عدد من المستجوبات عن قلة الرضا تجاه أداء المؤسسات الحكومية المعنية بالتمكين الاقتصادي عموماً، والمستهدفة المرأة الريفية بشكل خاص. وتقول منيرة، حرفية (ولاية زغوان): «لم أسمع عن وزارة المرأة إلا في التلفاز. أتساءل عن دورها في مجال المرأة الريفية وما قدمته للنساء في الريف».

وعبرت بعض المستجوبات عن قلة رضاها عن تدخل المؤسسات التنموية وعن أدائها في مرافقة باعثات المشاريع. فمثلاً صالحة، حرفية (ولاية جندوبة)، قالت: «عرف عدد من المشاريع الفشل نتيجة الاختيار غير الصائب للمستفيدين. كما أن الجمعيات لا تضمن المتابعة الكافية. فقد واجهت صعوبات في مشروع تربية النحل الذي كنت قد بعثته، ولكن لم ألقى المتابعة الفنية. فالكثير من الأموال هدرت نتيجة الاختيارات غير الصائبة، مثلما حصل لنا مع الأغنام التي لم تكن من سلالة جيدة». وفي نفس الاتجاه، صرحت ندى، فلاح (ولاية نابل): «واجهت العديد من الصعوبات في غراسة الزيتون. واضطرت إلى التعاقد مع مهندس فلاحى لمتابعة مشروعى، نظراً لقلّة المرشدين الفلاحين بمنطقتي. فأنا لم ألقى الدعم الفني من إدارة الفلاحة».

5.2.4. المعوقات

عدد مختلف المستجوبين/ات في البلدان الأربعة أهم المعوقات أمام التمكين الاقتصادي للمرأة والتي بالإمكان اختزالها في أربعة مجالات رئيسية وهي معوقات ثقافية اجتماعية، معوقات قانونية، معوقات سياسية وأخرى اقتصادية. ونسوق في ما يلي بعضاً من الاجابات:

الأردن

المعيقات السياسية:

- قلة تطبيق السياسات والآليات المتعلقة بالتمكين الاقتصادي للمرأة، وتفعيلها في واقع المرأة الأردنية، «في إرادة سياسية... وعلى مستوى الرؤية والسياسات العليا والخطط، لكن لمن نزل شوي في مشكلة بالتطبيق» امرأة في موقع قيادي/قطاع حكومي
- ضعف المشاركة السياسية للمرأة «التمكين السياسي ينعكس على التمكين الاقتصادي، مشان نقدر نحقق تمكين اقتصادي أفضل... لازم المرأة تشارك بصناعة القرار الاقتصادي والسياسات بشكل أفضل..» امرأة في موقع قيادي/قطاع حكومي.

كما لم ينجح الرجل في فهم احتياجات المرأة وأولوياتها، عندما احتكر مواقع صنع القرارات التي تمس قضاياها؛ «لمن يكون مدير البرامج والمشروع والمدير اللي ينفذ كلهم رجال، ما رح يعرفوا احتياجات المرأة الجدية» امرأة في موقع قيادي/قطاع حكومي

المعيقات القانونية:

- افتقار التشريعات إلى آليات المتابعة والمساءلة الفاعلة («...عنا قوانين مجمدة، من عند الدستور ونازل، هي في صالح المرأة ولكنها مجمدة، هاي القوانين لا تنفذ... هذا الحكي بينعكس على المشاريع كمان») مسؤولية/مؤسسة تمويل وإقراض
- ثغرات في التشريعات: منها في قانون العمل، حيث لا توجد مادة قانونية تمنع بشكل واضح وصريح التمييز بين المرأة والرجل في العمل؛ ونظام الخدمة المدنية؛

المعيقات الاجتماعية الثقافية:

شكلت حسب المشاركين/ات في الدراسة أبرز المعوقات في عملية تمكين المرأة اقتصادياً، ذلك أن المجتمع وثقافته الذكورية وقانون عاداته وتقاليده، غير البناءة، في كثير من المواقف والممارسات، ما زالت راسخة في الذهنيات والعقليات بشكل يعيق تمكين المرأة. ويتفاوت تأثير هذه الثقافة من بيئة/أسرة إلى أخرى؛ ومن الأمثلة:

- تشكل العوامل الثقافية التحدي الأكبر التي يواجهه تطبيق التشريعات الأردنية؛ («... الناحية التطبيقية وثقافة المجتمع هي المشكلة... القانون ما يفرق بين رجل وامرأة، الموضوع ثقافي أكثر منه قانوني... القانون عنا ما ييمنع المرأة إنها تملك، ولا إنها ترث، وما ييمنع المرأة إنها تعمل») مسؤولية/هيئة نسائية
- «ثقافة العيب ونظرة المجتمع لعمل المرأة في بعض القطاعات» مسؤولية/هيئة نسائية
- الاعتقاد الراسخ لدى معظم المشاركين في مجموعة الرجال وبإصرار، بأن عالم المرأة منحصر فقط داخل البيت كما صرح بذلك أحدهم «المرأة إلهها احترامها وإلهها حقوقها بالبيت، لوأنا قادر، أدللها وأخليها بالبيت بدون ما تعمل إشي»، وقال آخر «يعني بتكون زوجتي مثلاً بتشتغل في بيتها، أمنعها إنها تشتغل في بيتها؟! عندها مواكن وعندها كذا، بتشتغل في بيتها عشان برضه تساعد زوجها». ويتبين لنا من خلال التصريح الأخير أن قبول الرجل بأن تعمل زوجته مشروط بالعمل داخل المنزل وعملها خارجه مرفوض، وأن يكون ذلك بهدف مساعدته، وهو ما يعد تقسيماً متوارثاً للعمل على أساس النوع الاجتماعي.
- الصورة النمطية عن المرأة في الثقافة السائدة بأنها ضعيفة ولا تستطيع السيطرة وأخذ القرارات، وهو ما يبرز من خلال شهادة مسؤولية في مؤسسة تمويل وإقراض «حتى لو تملك باسمها ما بتتحكم فيه لأنها امرأة، التحكم يا بايد زوجها، يا ابنها، يا أخوها يا أبوها... لأنه بيعتبروا إنه المرأة لا تستطيع اتخاذ قرار... واللي بيعيق امتلاك المرأة

لمشروع، أكثر إيشي هي حرية الحركة، خاصة في المحافظات، لأنه المجتمعات الصغيرة هاي مش مرغوب إنه المرأة تظل تتحرك، ولازم يكون معها واحد تاني...، وهذا بسبب الثقافة الاجتماعية والخوف من رد الفعل، عشان هيك عنا نص المجتمع زي المشلول».

لبنان

انبثقت آراء المستجوبين/ات حول الصعوبات التي تعترض تمكين المرأة من معيشتهم ومن واقع الممارسة اليومية في محيطهم وقسموها. إلى أربعة مستويات، هي: المستوى الاجتماعي، المستوى الاقتصادي، المستوى القانوني والمستوى السياسي/الأمني.

المستوى الاجتماعي:

بالنسبة إلى النساء: الأهل والإخوة يتدخلون، يرفضون أن تعمل المرأة / ظروف المنزل - الزوج ومدى سماحه للمرأة بالخروج الى سوق العمل/ القسم الأكبر من السيدات ليس لديهن بعد نظر اقتصادي. / ما زالت السيدة موضوعة في قوالب معينة، وبإطار وظائف معينة / التعب الجسدي والنفسي والجهد النفسي في العمل، نعود الى البيت فنجد عبئا إضافي / المرأة العاملة خارج المنزل، تعمل 3-4 وظائف وليس وظيفة واحدة. تعمل من ال6 صباحا حتى 9 ليلا

بالنسبة إلى الرجال: طغيان الصفة الذكورية على المجتمع اللبناني، فيقف الرجل بوجهها. أما القوانين فلا تواجه المرأة/ بعض الوظائف تتطلب قوة جسدية، وأخرى تتطلب وجود خارج المنزل، وليس كل الرجال يوافقون على ذلك، هذا يحد من تطور وضع المرأة المادي والمهني... / أمومة المرأة لا يمكن أن يعوضها أحد، وبالتالي أن هذا الموضوع يقف عائقاً، / استغلال المجتمع لوضع المرأة، فلا يوجد حماية، / المرأة الريفية تعاني من التقاليد السائدة في الأرياف، التي تمنعها من ممارسة العديد من المهن خارج المنطقة الموجودة فيها/ عدم إدراكها لوضعها المدني، قلة الوعي. / طغيان التقاليد على القوانين. من الانتخابات والترشح البلدية والاختيارية وصولاً الى العمل خارج القرية.

بالنسبة إلى مقدمي الخدمات-إناث: عدم قدرة المرأة على العمل خارج المنزل بسبب الاعباء المنزلية والعائلية/ بعض السيدات يخضعن للتدريب، وينفذن المشروع دون علم الاهل أو الزوج

بالنسبة إلى مقدمي الخدمات- ذكور: لا يوجد

شباب- إناث: بعض القرى من العيب أن تعمل الفتاة، أم في المدينة فهذا عادي/ هناك فرق بين المرأة في الريف والمدينة، المرأة في الريف منغلقة أكثر الأولوية لعمل المنزل شباب- ذكور: لا ثقة بالمرأة، من قبل الدولة والشعب/ عدم قدرتها على تسديد الاستحقاقات

المستوى الاقتصادي:

بالنسبة إلى النساء: القروض: بحاجة لضمان راتب أو أي شيء / قرض المؤسسة لا يكفي ، ممكن أن ندخر منه لكن ليس لكي نطور عملنا / العمل الخاص للمرأة متعب كثيراً / الوظيفة ممكن أن تكون راتب أقل لكن هناك امان اقتصادي وضمان عكس العمل الخاص / العمل خارج المنزل يشكل عبئاً إضافياً على المرأة / الصعوبات المادية / الوضع الاقتصادي الضاغط، العجلة الاقتصادية بطيئة جداً- حركة البيع والشراء/ المرأة المنتجة أكثر من زوجها يصبح يتكل عليها أكثر بدل أن يجتهد.

بالنسبة إلى الرجال: لا يوجد

بالنسبة إلى مقدمي الخدمات-إناث : عمل المرأة هو مساعد، أما راتب الرجل هو الأساس /

بالنسبة إلى مقدمي الخدمات- ذكور: لا يوجد

شباب- إناث: لا يوجد

شباب- ذكور: لا يوجد

المستوى القانوني:

بالنسبة إلى النساء: القوانين ليست في حساباتنا، لا للمرأة ولا للرجل ولا الاولاد. أساساً كل

اولادنا أصبحوا في الخارج

بالنسبة إلى الرجال: لا يوجد

بالنسبة إلى مقدمي الخدمات-إناث: القوانين المجحفة بحق المرأة

بالنسبة إلى مقدمي خدمات- ذكور: القوانين المجحفة

شباب- إناث: ليس لها حقوق

شباب- ذكور: لا يوجد

المستوى السياسي / الأمني:

بالنسبة إلى النساء: لا يوجد

بالنسبة إلى الرجال : الإرادة السياسية تلعب دوراً رئيسياً في تطوير وضع المرأة، حتى الكوتا النسائية

لم تقر / الوضع الأمني غير المستقر

بالنسبة إلى مقدمي الخدمات-إناث: لا يوجد

بالنسبة إلى مقدمي الخدمات- ذكور: لا سياسة اقتصادية لا للمرأة ولا للرجل

شباب- إناث: لا يوجد

شباب- ذكور: الإرادة السياسية هي التي تمنع المرأة من الوصول الى المراكز القيادية، وإلا كانت

وصلت الى اعلى المراكز

تونس

البطالة

تحد البطالة لدى الشباب من الجنسين من إمكانية تطوير الاستقلالية، وهو ما يمكن أن يعرقل المرور إلى مرحلة الكهولة. فمثلاً، تصرح صابرين، عاطلة عن العمل (ولاية منوبة): «أنا متعبة جداً بسبب البطالة. لي شعور بأن ما بذلته من جهد في الجامعة لم تكن له فائدة». وتؤكد وفاء، عاطلة عن العمل (ولاية منوبة): «بدون عمل أحس بالعجز. أنا غير مرتاحة لأن عائلتي تنفق عليا».

وأرجع بعض المستجوبين من الجنسين الصعوبات المواجهة من قبل النساء في الاندماج الاقتصادي إلى عوامل اجتماعية وثقافية بالأساس، مثل رفض العائلة تنقل المرأة للعمل بجهة أخرى. فالرقابة الأسرية التي تمارس أحياناً على الفتيات تقلص من حظوظهن في الاندماج الاقتصادي مقارنة بالفتيان الذين يتمتعون غالباً باستقلالية أكبر في اتخاذ القرار في ما يتعلق بحياتهم المهنية. وفي هذا الصدد، تقول رقيقة، عاطلة عن العمل (ولاية منوبة): «أنا متحصلة على إجازة تطبيقية في التصميم. وأرغب في العمل لأنني لم أعود على البقاء في البيت. وقد وجدت عروض شغل في مناطق غير قريبة من مقر سكني، ولكن أبي يرفض بصفة قطعية فكرة أن أعمل خارج منطقتي. وهو يعطيني مصروفي مقابل أن لا أعمل في منطقة بعيدة. وأنا إذا قبلت ذلك فإنه ليس خيار حر». وتؤكد هذه الشهادة استمرار الهيمنة الذكورية والثقافة الأبوية في تحديد مشروع الحياة لدى عدد من الفتيات.

التمييز بين مهن «نسائية» ومهن «رجالية»

عبرت بعض المستجوبات عن الصعوبات التي تعترض المرأة في الاندماج في قطاعات تعد تقليدياً رجالية، مثل الهندسة نتيجة رفض الأعراف حضورها في الحظائر والعمل بالليل والتنقل. وفي هذا الإطار تقول سميرة، عاطلة عن العمل، ناشطة بجمعية تالة للتضامن (ولاية القصرين): «تتمتع المرأة بطاقات كبيرة، وهي قادرة على إثبات جدارتها. ولكن هناك عراقيل كثيرة تحد من ذلك. فبسبب اختصاصي في الهندسة، أواجه صعوبات كبيرة في الحصول على عمل لأن اختصاصي يعد رجالي. وفي العديد من المرات، يرفض طلبي في التشغيل لأنني امرأة مهندسة يعتقد أنها غير قادرة على التواجد في الميدان وفي تسيير فرق عمال رجالية».

التفاوت في الأجور بين الجنسين

برز من خلال تصريحات بعض المستجوبات، خاصة الناشطات في القطاع الفلاحي، تواصل التمييز في الأجور بين المرأة والرجل. فحسب منيرة، حرفية، (ولاية زغوان): «يتقاضى الرجل في القطاع الفلاحي بين 10 و12 ديناراً في اليوم في حين لا يتجاوز أجر المرأة 7 دنانير، بالرغم من أننا نبذل نفس الجهد. وأنا لدي إحساس بالظلم تجاه هذه الوضعية».

أما حفيظة، عاملة فلاحية قارة (ولاية نابل)، فقد صرحت: «قبل الثورة وقبل الانطلاق في ترسيم العمال في المؤسسة الفلاحية العمومية التي أشتغل بها، كنت أتقاضى 140 دينارا شهريا في حين يتقاضى الرجل 250 دينار. لقد كنا في السابق نعمل في ظروف قاسية لا نتمتع بالمنح ولا نتقاضى أجرا في أيام العطل والأعياد. أما اليوم، فقد تحسنت الظروف قليلا. وأصبح الرجال والنساء يتقاضون نفس الأجر».

التجاوزات في القطاع الخاص

أكدت المستجوبات العاطلات واللاتي سبق لهن العمل على التجاوزات التي يتعرض إليها العاملون في القطاع الخاص في ما يتعلق بالظروف المهنية، وساعات العمل، والأجر... وهو ما جعل عدد من المستجوبات يطالب بالصرامة في مراقبة المؤجرين/أرباب العمل قصد حماية حقوق العمال، خاصة في بداية تجربتهم المهنية. وفي هذا الصدد، تقول وفاء، عاطلة عن العمل (ولاية منوبة): «لقد قاسيت الأمرين طيلة سنة في مكتب محاسبة. في البداية، كنت أختلس سر المهنة لم يكن هناك أي تأطير».

وتعرضت إلى استغلال صاحب المكتب الذي كان يطالبني دائما بمزيد البذل دون الزيادة في الأجر الذي لم يكن يغطي مصاريفي اليومية. لذلك، قررت مغادرة هذا العمل. وأنا أطلب مؤسسات الدولة بمراقبة أرباب العمل. فالحقوق الاقتصادية لا تعني فقط العمل، وإنما أيضا مراقبة كيفية تعامل أرباب العمل مع الأجراء. وأنا أطلب من متفقي الشغل بالتحاور مع العمال في زياراتهم التفقدية دون حضور صاحب العمل».

فلسطين

انقسمت إجابات المستجوبين إلى ثلاثة اتجاهات رئيسية. وتم ذكر المعوقات الاجتماعية والثقافية بنسبة 50 %، تليها بالتساوي المعوقات الجغرافية (البعد عن سوق العمل) والمعوقات المرتبطة بضعف البرامج والخدمات المقدمة بنسبة 25 % لكليهما.

«وتحد لعادات والتقاليد من انخراط الفتيات في سوق العمل أو العمل لحسابهن الخاص أو الاستثمار. وتعاني الفتيات الريفيات من تدخل الأسرة بكاملها في نوع التخصص الدراسي وبالأخص إن كان مخالفا لمهن «الفتيات» المحبذة كالتعليم والصحة، على اعتبار أن غيرها من المهن يتطلب انخراطا أكبر في المجتمع. وتقوم العديد من المشاريع التي تستهدف الريف تأطيرهن في صناعة المنتجات الريفية مع أنهن متعلمات».

بالإضافة إلى تمركز أماكن العمل في المدن وبعدها الجغرافي عن محل سكنهن نظرا لعدم توفر المواصلات. ولا تختلف هذه المشاكل عن تلك التي تعاني منها النساء اللواتي يعملن لحسابهن الخاص إلى جانب صعوبة الوصول إلى السوق الرسمي خارج محيط القرية. وإذ تكاد برامج

التدريب المهني تقتصر على المدن، فإن ذلك يشكل عائقاً إضافياً علاوة على تكرار المواد والمواضيع وضعف جودتها وافتقارها إلى مقاربات ابتكارية. كما أن التدريب في مرحلة الجامعة يكون في المدن بحكم انعدام فرصة التدريب في القرى وعدم مساعدة الجامعات للفتيات والشبان في التشبيك مع مؤسسات وشركات لفرص التدريب. ولئن يعد التدريب شرطاً للتخرج في عدد محصور من التخصصات، فإن الطلاب إناثاً وذكوراً يضطرون إلى إيجاد فرص للتدريب بأنفسهم. وتمت الإشارة أن المجتمع الريفي في فلسطين أصبح أكثر انفتاحاً لتعليم الفتيات وعملهن حسب نظر المشاركين» شباب وشابات عاطلين عن العمل.

«محدودية السوق في الأرياف، الضغط الاجتماعي، صعوبة المواصلات وضعف الخدمات في المناطق الريفية» مستفيدات من مشاريع اقراض

التشريعات والسياسات
والآليات الوطنية المؤثرة
على التمكين الاقتصادي للمرأة
الأردن ولبنان وفلسطين وتونس

الجزء الثالث

التشخيص

الجزء الثالث: التشخيص

تم في الجزئين الأول والثاني تقييم المبادرات الوطنية المذكورة أعلاه، الإنجازات والالتزامات الدولية للبلدان/الدول المتعلقة بوضع المرأة والمساواة بين الجنسين في المجالين الخاص والعام (الجزء الأول)، وتقييم المبادرات الوطنية والإنجازات والالتزامات الدولية للبلد/دولة ذات الصلة بالحقوق الاقتصادية وتمكين المرأة (الجزء الثاني). وسوف يخصص الجزء الثالث لتلخيص وتقييم وتحليل نتائج المراجعة المكتبية والتحليل على مستويين حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين، وحقوق المرأة الاقتصادية وتمكينها من أجل تحديد الفرص المتاحة، والعراقيل أمام تمتع المرأة وتمكينها بما في ذلك اقتصادياً. ويعد التشريع مرآة المجتمع، والنظام القانوني هوانعكاس للبنى السياسية والاجتماعية والاقتصادية. لذلك، فإن ما تتضمنه التشريعات والقوانين والأنظمة من مواد وبنود ترسم دور المرأة والرجل معاً في الأسرة وفي المجتمع، وبالتالي غالباً ما تعكس رغبة القيادة والجماهير، وتكون بالتالي وسيلة للتعبير الإيديولوجي. وفي هذا الجزء المخصص للتشخيص المقارن بين المستويين، سيتم التحليل ليحدد:

- جهود الدول لأي استثمار مباشر و/أو غير مباشر في السياسات والتشريعات وفي الإجراءات المالية من أجل تحقيق المساواة بين الرجال والنساء، وكذلك إزالة جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- أي قيد أو حد حتى وإن كان مؤقتاً، يفرضهما القانون أو سياسة أو ممارسة أو تقليد أو أي طريقة أخرى أمام تمتع بحقوق المرأة الإنسانية،
- إذا كانت التزامات الدول الإقليمية والدولية تدعم بعضها البعض، وتساهم في أعمال حقوق المرأة الإنسانية وفي المساواة بين الجنسين، وإذا كان نعم (كيف؟)، وإن لم يكن (ما هي الأسباب؟).
- ما هي الأولويات التي يمكن اقتراحها للمناقشة من طرف الجهات المتدخلة الرئيسية في البلدان المعنية، بما في ذلك منظمات المجتمع المدني (المنظمات غير الحكومية التنموية والنسائية، غرف التجارة، وسائل الإعلام، البرلمان/ات، منظمات التجارة...) وشركاء آخرين (الممولون) بغرض إجراء إصلاحات على المستوى التشريعي أو المؤسسي.

I. عدم التمييز، حقوق المرأة الإنسانية والمساواة بين الجنسين: الإنجازات وتحسين الوضع

1. الجهود والاستثمارات الوطنية

1.1 الأردن

1.1.1 الإرادة السياسية

تأتي برامج الحكومة لإقرار حقوق المرأة الاقتصادية وتمكينها من خلال استراتيجيات ومبادرات وسياسات وطنية، تم اعتمادها كاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر. كما أنها تأتي بناء على آليات ومؤسسات وطنية، من خلال مراعاة النوع الاجتماعي، ووضع ميزانيات مخصصة لذلك داخل

الوزارات والمؤسسات الرسمية لتمكين المرأة اقتصادياً، بما ينسجم مع الاتفاقيات والمعاهدات الدولية. ولقد عززت الحكومة مشاركة المرأة، بتعيينها في السلطة التنفيذية، فضلاً عن تعيين سيدات في مجلس الأعيان، وكذلك تعيين أول سيدة محافظ، ثم ازدادت مشاركة المرأة في سلك القضاء عدداً ونوعاً.

2.1.1. التشريعات والقوانين لإزالة التمييز ضد المرأة ودعم تحقيق المساواة والتمكين

كما جاء في الجزء الأول المخصص لوضع المرأة والمساواة بين الجنسين في المجالين العام والخاص، مستندين في ذلك إلى الاتفاقيات والالتزامات الدولية، ودستور الأردن لعام 1952، فقد تم إحصاء جملة من القوانين والأحكام التي تعزز المساواة بين المواطنين بدون تمييز وحقوق المرأة الإنسانية في الحياة العامة. حيث تم تعزيز مشاركة المرأة بإضافة نص جديد في قانون الانتخاب لعام 2003 بتخصيص (6) مقاعد للنساء في مجلس النواب، ثم تعديل قانون الانتخاب عام 2010 برفع عدد المقاعد المخصصة إلى (12) مقعد، بالإضافة إلى الفئات بالتنافس المباشر، إلا أن القانون يبقى بحاجة للتعديل بما يضمن نسبة مشاركة المرأة بما لا يقل عن 30% بالإضافة إلى تعديل طريقة احتساب الأصوات. وشاركت المرأة في المجالس البلدية بمقتضى الانتخاب عام 1995، ومن خلال تعيين (99) سيدة في المجالس البلدية والقروية. وبموجب التعديل اللاحق لقانون البلديات، تم خفض سن الانتخاب إلى 18، وتم تخصيص 20% مقاعد للنساء، بما حقق تمثيلاً للنساء في المجالس البلدية بنسبة 20% على الأقل، إضافة إلى فرصة تنافسهن مع الرجال؛ لذلك جاءت نسبة تمثيل النساء في المجالس البلدية لتصل إلى (25%) في عام (2007)، وهو أكبر إنجاز حققته المرأة في الأردن في انتخابات تنافسية⁽¹⁷⁶⁾.

وبموجب قانون جوازات السفر لعام 2003، تم إلغاء اشتراط حصول المرأة على موافقة ولي الأمر أو الزوج للحصول على جواز السفر، كما قضى بصلاحية وزير الداخلية في حالات إنسانية وبموافقة رئيس الوزراء إصدار جواز سفر عادي لمدة لا تزيد عن خمس سنوات قابلة للتجديد لأبناء الأردنية. وبمقتضى تعديل قانون الأحوال المدنية، تمكنت المرأة الأردنية حسب قانون رقم (9) لسنة 2001، سواء كانت مطلقة أو أرملة أو متزوجة من أجنبي من الحصول على دفتر عائلة مستقل. كما اعتبرت رب أسرة في حالة وفاة الأب أو فقدانه للجنسية الأردنية أو تخليه عنه أو فقدانه أو غيبته المنقطعة عن المملكة. هذا إضافة إلى تنظيم قانون الجنسية لاختيار الجنسية بعد الزواج.

وقد تضمن قانون الأحوال الشخصية رقم (82) لسنة 2011 تعديلات متعددة ومنها: رفع سن الزواج إلى 18 عاماً لكل من الخاطب والمخطوبة مع إبقاء الصلاحية للقاضي بتزويج البنات بين سن 15 و18 مما يؤدي في بعض الأحيان إلى التوسع في هذه العقود لمن لا تستوفى فيه الشروط. كما أوجب على القاضي في حال الزواج المكرر التحقق من قدرة الزوج المالية على المهر والنفقة، وإخبار الزوجة الثانية بأن الزوج متزوج بأخرى، وإعلامه الزوجة الأولى بعقد الزواج المكرر. كما تم إضافة أحكام الخلع القضائي، بالإضافة إلى حق المرأة بحضانة أولادها حتى سن ثمانية عشرة سنة، علاوة على إقرار قانون تسليف النفقة.

وقد اتخذ الأردن تدابير تشريعية لحماية المرأة من العنف، حيث تم تعديل قانون العقوبات، بأن قضت المادة (208) من قانون العقوبات المعدل رقم (49) لسنة 2007، بمعاينة أي عمل يلحق الألم أو العذاب لأي سبب يقوم على التمييز. واستبعد قانون العقوبات المؤقت رقم (8) لسنة 2010، الأسباب المحققة في جرائم الاعتداء على العرض. وفي ما يتعلق بقضايا الشرف، تم إلغاء بمقتضى قانون العقوبات المعدل، العذر المحل الذي كان بموجبه يعفى الرجل من العقاب. وقد شدد المشرع في قانون العقوبات المعدل لسنة 2001، عقوبة الاغتصاب، وجرائم الخطف الجنائي وهتك العرض والفعل المنافي للحياء، وغيرها من جرائم الاعتداء على العرض.

وصدر قانون منع الاتجار بالبشر رقم (9) لسنة 2009، بما يتفق ذلك مع بروتوكول قمع ومنع ومعاينة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال لعام 2000. كما تم إقرار قانون الحماية من العنف الأسري رقم (6) لسنة 2008، مما جعل الأردن أول دولة تصدر مثل هذا القانون، بما ينسجم ذلك مع الاتفاقيات الدولية.

ومن أهم المساهمات لتأكيد حقوق الإنسان للمرأة عند التنفيذ القضائي، قرر قانون التنفيذ لعام 2007 عدم جواز حبس المرأة الحامل حتى انقضاء ثلاثة أشهر بعد الوضع، ولأم المولود حتى إتمامه السنتين من عمره. وقرر قانون مراكز الإصلاح والتأهيل رقم (9) لسنة 2004، أن تعامل النزيلة الحامل معاملة مناسبة وفق توجيهات طبية.

3.1.1. التزامات إقليمية ودولية لإزالة التمييز ضد المرأة ودعم تحقيق المساواة

تحققت المكاسب المشار إليها أعلاه، انطلاقاً من اهتمام المملكة بقضايا حقوق الإنسان بشكل عام، وحقوق المرأة بشكل خاص، وبما ينسجم مع الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها الأردن، ومن ذلك - مثلاً - اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو). وعلى الرغم من الخطوة الإيجابية في المصادقة على اتفاقية سيداو، بتأكيد مفهوم إدماج المرأة في جميع المجالات، والنص على عدم التمييز في كافة التشريعات، فإن التحفظات الأردنية على سيداو بالمادتين (9/2) و(16/ج)، له الأثر السلبي في القضاء على التمييز ضد المرأة، وبالأخص في ما يتعلق بشأن الجنسية وبعض شؤون الأحوال الشخصية. أما في ما يتعلق بموضوع العمالة المهاجرة في الأردن وكما أشرنا سابقاً، فما زالت الأردن بحاجة لاتخاذ ما يلزم من إجراءات ومراجعة إمكانية المصادقة على اتفاقية حماية حقوق العمالة المهاجرة وأسرهم، لما في ذلك من ضرورة لتأطير المخرجات التشريعية لتكفل حماية هذه الفئات وتضمن حقوقهم الإنسانية كعاملين سواء في المنازل أو المناطق الصناعية وغيرها.

وفي مجال الحقوق الإنسانية للمرأة كمواطنة، فعلى الرغم من منح المرأة الأردنية حقوقها كناخبة ومرشحة لكافة المجالس التمثيلية، بالإضافة إلى تخصيص عدد من المقاعد لها في هذه المجالس، إلا أن حقوق المرأة المواطنة ما زالت مقيدة بعدم جواز قيامها بنقل جنسيتها إلى أطفالها في حال زواجها من غير الأردني. وهذا ما يشكل تعارضاً مع التزامات الدولة بموجب سيداو.

2.1. تونس

1.2.1. الإرادة السياسية

يمكن تلخيص الإرادة السياسية في تونس في مرحلتين: المرحلة الأولى منذ الاستقلال التي احتوت على رسم مجتمع وعلاقات أفرادها عن طريق قانون الأحوال الشخصية حتى قبل اعتماد أول دستور الجمهورية والمرحلة الثانية التي لازالت غير واضحة بالنسبة لمبادئ المساواة ولتتم إدراجها في مسودة دستور المستقبل الذي تذبذب بين التكامل والمساواة.

إن النظر في الأحكام القانونية للتشريع التونسي يبدو في ظاهره مواكبا للتطورات ومكرسا للمساواة بين الجنسين وهو ما جعله يعتبر من التشريعات العربية الأكثر تطورا، لكن على صعيد الواقع يصطدم بتباين كبير بين التصورات التي كان من المفترض تحقيقها من خلال صياغة الأطر القانونية التي سبق الإشارة إليها وبين الواقع الذي تعيشه المرأة في بعض الجهات التي تفتقر إلى أبسط الضروريات (المشاركة الاقتصادية والسياسية، العنف القائم على النوع الاجتماعي...).

1.2.2. التشريعات والقوانين لإزالة التمييز ضد المرأة ودعم تحقيق المساواة والتمكين

تم سن التشريع الداخلي التونسي وتعديله عند الحاجة على ضوء أحكام الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها تونس وخصوصا عبر تنقيح مجلة الأحوال الشخصية، وإصدار مجلة حماية الطفل وتنقيح بعض أحكام المجلة الجنائية وإصدار القانون المتعلق بالنظام التربوي وانتهى ذلك إلى إقرار حماية شاملة للمرأة منذ ميلادها إلى مرحلة نشوئها وتكوين شخصيتها انتهاء إلى مرحلة النضج والاندماج في الحياة الزوجية وحتى ما بعد انفصام العلاقة الزوجية وإن مجمل هذه الأحكام القانونية يتمحور حول فكرة تسوية المرأة بالرجل في الحقوق داخل العائلة وخارجها. وإن إحداث التحول المرتقب بالنسبة لوضعية المرأة نحو بلوغ التمكين الكامل للمرأة مرتبط وثيق الارتباط ليس فحسب بتوفر إطار تشريعي يحتضن جميع تلك حقوق المرأة ويحميها وإنما كذلك بآليات تضمن احترام تلك الحقوق من خلال أجهزة مراقبة وإحصاء واستشارة في مختلف المؤسسات.

1.3.2.1. التزامات إقليمية ودولية لإزالة التمييز ضد المرأة ودعم تحقيق المساواة

لقد قطعت تونس أشواطاً شاسعة نحو تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين، وتجاوزت ما حققته جل الدول في هذا المجال، مع الإشارة إلى أن الميثاق العربي لحقوق الإنسان الذي تبناه مجلس جامعة الدول العربية منذ سنة 1994 الذي تم أخيراً تحديثه تضمنت أحد بنوده عدم الانتقاص من الحقوق والحريات التي تحميها التشريعات الوطنية للدول الأطراف أو المنصوص عليها بالمواثيق الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان. بما في ذلك حقوق المرأة. من جهة أخرى، من جهة أخرى يلاحظ عدم الانسجام بين النصوص الداخلية والمقتضيات المتعلقة بالاتفاقيات الدولية المصادق عليها من ذلك الاتفاقية المتعلقة بالمساواة في الأجر إذ تواجه المرأة كذلك صعوبات على مستوى المساواة في الأجر. فرغم مصادقة تونس على الاتفاقية رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجر إلا أن تنفيذها يعرف العديد من العقبات.

3.1. لبنان

1.3.1. الإرادة السياسية

في العام 2005، جاء في البيان الوزاري أن الحكومة «...ستعمل على التركيز على قضايا المرأة كشريك أساسي وفاعل في الحياة العامة عبر استحضار المناخ القانوني المؤاتي لتعزيز دورها في مختلف القطاعات، وستؤسس لدمج مفهوم النوع الاجتماعي في كل السياسات المالية والاقتصادية والاجتماعية بما يتلاءم والمفاهيم العالمية الجديدة على هذا الصعيد.

كما ستضع الحكومة موضع التنفيذ كل التعهدات التي التزمها لبنان بموجب التوصيات الصادرة عن المؤتمر العالمي في بيجينغ سنة 1995 حول قضايا المرأة». فكانت هذه المرة الأولى التي يتناول فيه بيان وزاري قضايا المرأة، بخاصة لجهة دمج مفهوم النوع الاجتماعي في السياسات والتأكيد على الالتزام بمنهاج عمل بيجينغ. وليس من باب الصدفة أن يتزامن هذا البيان مع دخول المرأة اللبنانية إلى السلطة التنفيذية، ذلك أن من نتائج المشاركة السياسية للمرأة أن تتمثل قضاياها في عملية صنع القرار.

وفي صيف العام 2008، تعهدت أول حكومة شكّلت في العهد الحالي بأنها ستستمر «... في العمل على تعزيز دور المرأة في الحياة العامة ومشاركتها في المجالات المالية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية»، وبأنها «ستعمل على تنفيذ التعهدات التي التزم بها لبنان والواردة في الاتفاقيات الدولية التي وقعها أو التوصيات التي وافق عليها، لاسيما اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتي تتطلب تشريعات وتدابير لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة وللتصدي لكل أشكال العنف ضد المرأة والفتاة». فكان هذا أول بيان وزاري يتضمن إشارة صريحة ومباشرة إلى ظاهرة العنف ضد المرأة ويلتزم بالتصدي لها.

وفي أواخر العام 2009، تعهدت حكومة «الإنماء والتطوير» بأنها «ستعمل على اعتماد خطة عمل لمكافحة ظاهرة العنف ضد المرأة، بما في ذلك الانتهاء من مناقشة مشروع قانون حماية النساء من العنف الأسري، وعلى وضع سياسات وتشريعات لمكافحة الاتجار بالنساء والأطفال بهدف الاستغلال الجنسي والعمل القسري». (الفقرة 22 من البيان الوزاري).

2.3.1. التشريعات والقوانين لإزالة التمييز ضد المرأة ودعم تحقيق المساواة والتمكين

كما جاء في الجزء الأول المخصص لوضع المرأة والمساواة بين الجنسين في المجالين الخاص والعام بما في ذلك. يمرجع إلى الاتفاقيات والالتزامات الدولية، بداية من الدستور، تم إحصاء جملة من القوانين والأحكام التي تعزز المساواة بين المواطنين بدون تمييز وحقوق المرأة الإنسانية في الحياة العامة. وتتضمن هذه الأحكام بالخصوص تلك المتعلقة بالمساواة مع الرجل في التعليم والصحة والمشاركة السياسية والمشاركة الاقتصادية والحريات العامة... ويتضمن ذلك أيضا المصادقة على المعاهدات والاتفاقيات الدولية والإقليمية.

3.3.1. التزامات إقليمية ودولية لإزالة التمييز ضد المرأة ودعم تحقيق المساواة

لبنان من الدول التي صادقت على معظم الاتفاقيات والمعاهدات الدولية والإقليمية التي تدعو إلى تحقيق المساواة بين المرأة والرجل. يمنح المواطن والمواطنة الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية، والتي تضمن بشكل مباشر، أو غير مباشر حقوق تسمح بتمكين المرأة في تلك المجالات وأبرزها: ميثاق الأمم المتحدة 1945، ميثاق جامعة الدول العربية 1945، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948، العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1972، العهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية 1972، الاتفاقية الخاصة بالقضاء على التمييز العنصري بجميع أشكاله 1971، اتفاقية حقوق الطفل 1991، البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء والمواد الإباحية لسنة 2004.

عدل الدستور بموجب «اتفاق الطائف» الذي تم في عام 1990 والذي يشير إلى أن لبنان ملتزم بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواثيق الدولية. وبناء على هذا النص، عدّ المجلس الدستوري أن المعاهدات والمواثيق الدولية جزء لا يتجزأ من الدستور، مما أولاه صلاحية مراقبة مدى انطباق القوانين المطعون بها أمامه للمعاهدات والمواثيق المذكورة من باب التثبيت من مدى دستوريته. كما أن المادة 2 من قانون أصول المحاكمات المدنية نصت أن «على المحاكم أن تنفذ بمبدأ تسلسل القواعد. عند تعارض أحكام المعاهدات الدولية مع أحكام القانون العادي، تتقدم في مجال التطبيق الأولى على الثانية. ولا يجوز للمحاكم أن تعلن بطلان أعمال السلطة التشريعية لعدم انطباق القوانين العادية على الدستور أو المعاهدات الدولية.» أي أن الالتزامات الدولية تدعم القوانين الوطنية في تحقيق حقوق الإنسان للمرأة والمساواة بين الجنسين، فوفقاً للنص المذكور أعلاه، يتعين على المحاكم العادية استبعاد القوانين والتشريعات الداخلية في حال تعارضها مع المعاهدات الدولية⁽¹⁷⁷⁾، وبالتالي ملائمة القوانين مع المعاهدات الدولية.

4.1. فلسطين

1.4.1. الإرادة السياسية

ورثت فلسطين عن الأنظمة التي تعاقبت عليها عدة تشريعات منها ما يتنافى ويتعارض مع أبسط قواعد المساواة بين الجنسين وضمن حقوق الإنسان للمرأة، إلا أنه وبقدوم السلطة الفلسطينية، ضمن القانون الأساسي مبدأ المساواة بين الكافة دون تمييز لأي سبب كان، وبالذات على أساس الجنس. وقام رئيس السلطة بتوقيع اتفاقية سيداو، وأعلن التزامه هو ورئيس الوزراء بدعم النساء، كما أوعز الرئيس إلى مجلس الوزراء بتطوير وتعديل القوانين والتشريعات المتعلقة بالتمييز ضد النساء، على أثر توقيعه على اتفاقية سيداو. ولغايات تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تم إنشاء وزارة شؤون المرأة، وتشكيل اللجنة الوطنية المناهضة للعنف ضد المرأة عام 2008 التي وضعت خطة وطنية شاملة للحد من العنف ضد للمرأة.

177 - قرار رقم 59 صادر عن محكمة التمييز المدنية (الغرفة الأولى) بتاريخ 9/12/1973، العدل-1974 ص. 277 - 278 - 279: «إذا تعارضت أحكام معاهدة ما مع أحكام قانون داخلي، فإن أحكام المعاهدة تكون وحدها واجبة التطبيق سواء كان القانون الداخلي قد صدر قبل إبرام المعاهدة أو بعد إبرامها...»

ولغايات تضمين قضايا واحتياجات النوع الاجتماعي في خطط وسياسات الوزارات، وتدقيق ومتابعة البرامج والسياسات من منظور النوع الاجتماعي وتمكين وتقوية النساء للمشاركة في الحياة العامة، تم إنشاء مراكز تواصل وتشكيل دوائر المرأة والطفل في المحافظات وإنشاء وحدات النوع الاجتماعي في الوزارات والمؤسسات الرسمية. ويعتبر إقرار الكوتا النسوية في قانون الانتخابات فرصة حقيقية في ارتفاع معدل مشاركة النساء السياسية، ومنها المشاركة في اتخاذ القرارات. ولا شك ان المرسوم الرئاسي بإلغاء المادة 340 من قانون العقوبات الساري في الضفة الغربية والمتعلق بالعدر المحل من جريمة القتل على خلفية ما يسمى الشرف، له أهمية في توفير الحماية للنساء في فلسطين.

2.4.1. التشريعات والقوانين لإزالة التمييز ضد المرأة ودعم تحقيق المساواة والتمكين

نص القانون الأساسي الفلسطيني على عدم التمييز على أساس الجنس، كما خاطبت تشريعات الانتخابات والعمل والخدمة المدنية والاستثمار المرأة والرجل على حد سواء، مع منح المرأة بعض الحقوق المتعلقة بدورها الانجابي في قانوني العمل والخدمة المدنية، حيث يعطي كل من قانون العمل وقانون الخدمة المدنية المرأة إجازة وضع لمدة ١٠ أسابيع بالإضافة إلى ساعة مدفوعة الأجر لرضاعة الأطفال في العام الأول بعد الولادة، ويمنع القانون المرأة من الاشتغال بالأعمال التي تعتبر «خطرة أو صعبة» والتي تتضمن عملاً ليلياً، مع وجود بعض الاستثناءات.

كما تم تخصيص المرأة ببعض التمييز الإيجابي كما هو الحال في قانون الانتخابات وقانون انتخابات الهيئات المحلية حيث تم منح المرأة «كوتا» لضمان تمثيلها في المجلس التشريعي والهيئات المحلية. ووفقاً للتشريعات سارية المفعول في فلسطين، تعتبر الذمة المالية للمرأة مستقلة عن الذمة المالية للرجل، ويحق للنساء الفلسطينيات قانوناً تملك الأراضي والعقارات والتصرف فيهما، كما يحق لهن الدخول كطرف في الأعمال التجارية والعقود المتعلقة بالنشاطات الاقتصادية، ولهن الحق بموجب التشريعات السارية في إبرام العقود وتوقيعها، وفتح حسابات في البنوك. كذلك فقد تم إقرار قانون صندوق النفقة 2005 لتمكين النساء الفلسطينيات من الحصول على نفقاتهن المتعثرة في المحاكم المدنية والشرعية الفلسطينية. ولا شك أن التعميم الصادر من قاضي القضاة للمحاكم الشرعية بالأل يتم تسجيل «التخارج الإرثي» (أي تقسيم الميراث) قبل مضي أربعة أشهر من وفاة المورث، يعتبر مكسباً لتمكين المرأة، وضمان حقوقها وعدم التلاعب بها.

3.4.1. التزامات إقليمية ودولية لإزالة التمييز ضد المرأة ودعم تحقيق المساواة

تتمتع منظمة التحرير الفلسطينية بمركز المراقب في الهيئة الامم المتحدة ما يترتب عليه، التزام المنظمة الصريح باحترام ميثاق الأمم المتحدة وما صدر إعمالاً له من إعلانات وقرارات خاصة بحقوق الإنسان وحياته. وعلى الرغم من عدم تمتع السلطة الوطنية الفلسطينية بصفة الدولة الا ان الرئيس محمود عباس صادق في العام 2009 على اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة بما ينسجم مع أحكام القانون الأساسي الفلسطيني، مما يعني اعتماد الاتفاقية كمرجعية للمشرعين عند وضع التشريعات والقوانين الجديدة، إضافة إلى تعديل القوانين والتشريعات الموجودة بما يتناسب مع ما جاء بنود الاتفاقية.

كما أعلن رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية بإرادته المنفردة في عدة مناسبات ومواقف عن التزام السلطة الوطنية الفلسطينية الصريح من جانب واحد بأحكام الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواثيق والإعلانات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان. وعلى اثر توقيعه على اتفاقية سيداو، أوعز الرئيس إلى مجلس الوزراء بتطوير وتعديل القوانين والتشريعات المتعلقة بالتمييز ضد النساء. إلا ان المجلس التشريعي الفلسطيني معطل منذ عام 2006، وبالتالي لم تصدر تشريعات جديدة عقب التوقيع على اتفاقية سيداو، ولم يتم العمل على تطوير وتعديل التشريعات السارية والموروثة من حقبة زمنية مختلفة والمتعلقة بالتمييز ضد النساء، أما التشريعات الفلسطينية المقررة من قبل المجلس التشريعي الفلسطيني فتتفق مع المعايير والمبادئ الدولية، وتتجسد هذه الحقوق في منظومة التشريعات الفلسطينية وتحديدًا قانون العمل وقانون الخدمة المدنية وقانون الطفل وقانون الانتخابات العامة وقانون الصحة وقانون الجمعيات الخيرية وغيرها.

2. القيود والعراقيل أمام التمتع بكل حق من حقوق المرأة الإنسانية في الحياة العامة والخاصة

1.2.1. الأردن

تمكنت المرأة الأردنية من تحقيق الكثير من الإنجازات والمكاسب في مجالات عدة، إلا أنها وكغيرها من النساء العربيات، لا زالت تواجه الكثير من التحديات والعراقيل التي قد تقف عائقاً في طريق تحقيقها للمزيد من التقدم. وفي هذا الإطار، يبقى العنف الموجه ضد المرأة وعدم كفاية وسائل الحماية والوقاية وانتشار ثقافة التسامح مع المعنفين، من أكثر التحديات التي تواجهها المرأة بشكل عام. إضافة إلى ما تقدم، فإن ضعف مشاركة المرأة في الحياة العامة وفي الحياة الخاصة والمرتبطة بوجود العديد من الثغرات التشريعية. يرجع إلى الأحكام الدستورية الخاصة بعدم التمييز والمساواة في بعض التشريعات الوطنية مثل قانون الجنسية الذي يشكل عائقاً أساسياً أمام تمتع المرأة بحقوقها كمواطنة. ومن أبرز المعوقات التي تواجهها المرأة الأردنية عموماً، والتي تؤثر سلباً على تمتعها بحقوقها وبالذات الحق في الحركة والحق في التملك، هي الثقافة السائدة ممثلة بالتقاليد والأعراف التي قد تنتهك أحياناً الحقوق الشرعية للمرأة، مما يؤثر سلباً على تمكينها اقتصادياً وسياسياً.

ويضاف إلى ما تقدم، وجود إشكاليات حقيقية في آليات التنشئة الأسرية، والتي من خلالها تقوم الأسرة في كثير من الأحيان بإعاقة إنتاج الثقافة الذكورية المبنية على عدم التعامل مع المرأة كقيمة مساوية لشريكها الرجل. كما أن الجهل بالحقوق وعدم إدراك ماهيتها سبب أساسي لانتهاكها. زيادة على ذلك، تبين ما لضعف مشاركة المرأة في الأحزاب السياسية من أثر على دورها ومشاركتها في صنع القرار في بلدها، ناهيك عن ضعف تساوي الفرص المتاحة لها للوصول إلى الموارد وضعف التحكم فيها.

1.1.2. الدستور: قوة وضعف

كفل الدستور لعام 1952 المعدل لعام 2011 المساواة في الحقوق والواجبات بين المواطنين. كما تضمن ضمن التعديلات التي عرفها مؤخراً، إضافة جوهرية تتمثل في اعتبار الأسرة أساس المجتمع وتكفل القانون بالمحافظة على كيانها الشرعي وحماية الأمومة والطفولة والشيخوخة

وذوي الإعاقات من الاستغلال والإساءة. كما أضاف القانون إنشاء محكمة دستورية تبث في دستورية القوانين مما سيخدم قضايا المرأة، ذلك أنها ستكفل استصدار قوانين تحقق المساواة بين المرأة والرجل، زيادة على الطعن في كل نص يخالف القانون، إلا أن الحاجة تبقى قائمة لتعديل الدستور بالنص صراحة على عدم جواز التمييز على أساس الجنس.

2.1.2. الحق في المشاركة السياسية

في الوقت الذي تمت فيه التعديلات على القوانين لتعزيز مشاركة المرأة في العمل السياسي، ومن ذلك مثلاً إقرار الكوتا النسائية، إلا أنه تبقى هناك ضرورة إجراء تعديلات أخرى. بما يتفق مع المصادقة على الاتفاقات الدولية. فالتخصيص لعدد المقاعد للنساء في البرلمان يحقق جزئياً التزام الأردن بالمادة 7 من اتفاقية سيداو والمتعلقة بضرورة تحقيق التمييز الإيجابي للمرأة في مجال المشاركة السياسية (30% من نسبة مقاعد المجالس التمثيلية). ومن جانب آخر، يجب إجراء التعديلات اللازمة واتخاذ السياسات والإجراءات التي تؤدي إلى تحقيق التمثيل المتوازن للمرأة داخل الأحزاب السياسية والنقابات المهنية. وكل ذلك يرتبط أيضاً ببرامج توعية مجتمعية شاملة لتعزيز مشاركة المرأة في العمل السياسي.

3.1.2. قانون العقوبات

بمقتضى التعديلات التي تمت على قانون العقوبات، تم تعديل نص المادة (340) بإلغاء العذر المحل الذي كان يعفى بموجبه الرجل من العقاب، ومنح بدلاً عنه الاستفادة من العذر المخفف، بصرف النظر عن مكان وقوع الجريمة، في حين تستفيد الزوجة من العذر المخفف حال وقوع الفعل فقط في مسكن الزوجية. ويقتضي ما سبق وفي كل الحالات، تحقيقاً للعدالة، إلغاء نص المادة (340)، خاصة بتوفر نص المادة (98) الذي ينطبق على كل الجرائم. ويستفيد بمقتضى هذا النص فاعل الجريمة الذي أقدم بصورة غضب شديد ناتج عن عمل غير محق وعلى جانب من الخطورة أتاه المجني عليه. كما يستوجب إلغاء نص المادة (308) من القانون، والتي بموجبها يمنح المعتدي على المجني عليها عذراً عند عقد الزواج بين مرتكب الجريمة والمعتدى عليها مما ينتج عن ذلك عدم معاقبته، أو التوقف عن ملاحقته.

4.1.2. قوانين الأحوال الشخصية

أدرجت تعديلات على القانون تخص رفع سن الزواج لكل من الخاطب والمخطوبة، مع وضع ضوابط على زواج من أكمل الخامسة عشرة، إلا أن هذا الأمر بحاجة للتعديل بوضع قيود مشددة لضمان عدم إساءة استخدام هذا الاستثناء. ومن جانب آخر، جاءت التعديلات بأحكام الخلع القضائي، وفي إطار الزواج المكرر، لتجيز للقاضي التأكد من قدرة الزوج المالية على المهر والنفقة، وضرورة إخبار الزوجة الثانية بالزواج الأول، وإخبار الزوجة الأولى بعقد الزواج المكرر وذلك بعد إجراء عقد الزواج. ثم حصل تعديل إيجابي لصالح الحاضنة، بحقها بحضانة أولادها حتى سن خمسة عشرة سنة، ثم يجيز للأبناء البقاء مع الأم حتى بلوغ المحضون سن الرشد.

2.2. تونس

1.2.2. الدستور: بين الدستور الملغى والدستور المنتظر

إذا كان الدستور السابق ينص على المساواة بين المرأة والرجل كمبدأ من المبادئ التي يحميها إلا أن المثير للانتباه وأن جميع النصوص التشريعية بمختلف أنواعها سواء التي تهتم المرأة ومسألة التمييز بينها وبين الرجل أو النصوص العامة لبند مختلف أوجه التمييز لا تتضمن مفهوماً أو تعريفاً واضحاً لمعنى التمييز المقصود بين الجنسين ولعل أهمية تحديد المفاهيم تطرح على مستوى التطبيق.

فالغموض في تحديد المفاهيم من شأنه أن يفسح المجال للتأويل والاجتهاد للتوصل إلى مقاصد الأمور والحال أن الجهات التي تعنى بتطبيق النصوص القانونية من الجهات الإدارية أو القضائية في غنى عن البحث عن معنى التمييز بين الجنسين الذي من شأنه أن يؤدي في بعض الأحيان إلى الحيف والابتعاد عن المقصد الأساسي والتملص من تطبيق القواعد التي تفتضيها اتفاقية القضاء على مختلف أشكال التمييز أو القوانين الوطنية. أما عن الدستور المنتظر فلا زال يكتب مع محطات تثير جدل بين قيم المساواة والتمييز. بمرجع إلى الرؤية المتوقعة من المجتمع الذي يبنى بعد «الثورة».

2.2.2. الحق في المشاركة السياسية

رغم المساواة امرأة-رجل المنصوص عليها في الدستور وفي القوانين الأخرى إن مشاركة المرأة التونسية ضعيفة مقارنة بالسياق التونسي والإطار التشريعي فإنه من الضروري تدعيم دور المرأة في مواقع القرار سواء على مستوى هيكل ودواليب الدولة أو على مستوى المؤسسات العمومية والمؤسسات الخاصة وليس حصر دورها في مراكز ثانوية أو وزارات مرتبطة بنوعها كأمراة إذ لم تعرف المرأة التونسية حقائب وزارية أكثر من وزارة المرأة ولفترة قصيرة وزارة الصحة. أما بالنسبة لهيكل التسيير في المؤسسات العمومية أو الخاصة فإن معظم تركيبات مجالس الإدارة تتكون من غالبية ذكورية وبالتالي فإن تمثيل المرأة داخل المؤسسات لا يزال ضئيلاً.

فالمرأة بالرغم من القدرات التي يعترف بها المجتمع نظرياً فإن الدور الأساسي الموكل لها يتمثل في الاعتناء بالزوج والأبناء وتأتي في مرتبة ثانية تحقيق استقلاليتها لأنه وللأسف الشديد تقرر المرأة في العديد من الأحيان بأنها «مخلوق ثانوي» خلق لإسعاد الرجل مما يجعلها تقبل بموقعها الثانوي في العائلة والمجتمع وتسلط الرجل عليها واعتدائه المادي والمعنوي والمالي عليها. وإن الرغبة في تغيير هذه النظرة المتدنية للمرأة يكون من خلال إتباع مناهج للتعليم تكرس مبدأ المساواة ويحفز الطفل ذكراً أو أنثى على احترام الآخر وعدم الأخذ بالموروث الاجتماعي الذي يُسخّر المرأة فقط للأعباء المنزلية ويجعل من الرجل الذي يقوم ببعض منها محل سُخرية. فالإطار القانوني لوحده لا يكفي لتحقيق ذاتية المرأة إن لم يكن مصحوباً بإرادة حقيقية في بلوغ درجة هامة من المساواة على غرار العديد من البلدان خاصة وأن الخطوات الهامة التي ما فتئت البلاد تتخذها منذ الخمسينات يمكن أن تندعم نحو الأفضل لمنفعة المجتمع والمرأة باعتبارها طاقات وإمكانات مدخرة لم يتمكن المجتمع بعد من استغلالها أنسب استغلالاً.

ومن المؤكد ان التشريع التونسي المتعلق بحقوق المرأة ووضعيتها على كل المستويات قد جعل منها كائنا مساويا للرجل في أغلب الأحيان، وقد تعززت المبادئ التشريعية بالرصيد الذي خلقته المرأة لنفسها وأضحت مشاركا فعليا في كل مجالات الحياة. ولكن الأصوات التي تعالت أخيرا وصيحات الفزع التي ما انفكت تتردد من هنا وهناك منذرة بانحدار المرأة إلى الدرك الذي تخلصت منه منذ أحقاب يجعلنا نتوقف وقفة تأمل حول جدية نواقيس الخطر التي تدق. فمع بداية الثورة التونسية واختلاط الأوراق السياسية والصعود المدوي للأحزاب ذات المرجعيات الدينية كثر اللغط والتشكيك في نجاح لمنهاج الذي سلكته البلاد فيما يتعلق بحقوق المرأة ومساواتها مع الرجل بل وصل الأمر لى البعض الى حد التأكيد على ان مراجعة النصوص الحالية بات ضروريا أمام ما يطلق عليه انفصام المرأة التونسية عن روابطها الدينية وتحريم بعض الوضعيات القانونية المعروفة لدى المجتمع التونسي.

ورغم سعي قادة بعض هذه الأحزاب إلى التأكيد على التمسك بالثوابت والنجاحات المحققة إلا أن الممارسة الفعلية تجعل الشكوك تحوم حول النوايا. واهم مثال من الممكن أن نسوقه تدعيما للاختلاف بين التصريح والممارسة ما تقرر صلب الهيئة العليا لتحقيق أهداف الثورة والانتقال الديمقراطي من اشتراط مبدأ التناسف والتداول صلب القوائم المترشحة للمجلس التأسيسي وما تبعه من الترشيحات للهيئة المستقلة للانتخابات والتي أفرزت عند عرضها على التصويت من قبل نفس الهيئة ترشيح امرأتين وأربعة عشر رجلا.

لاشك أن المرأة التونسية تحتاج اليوم وأكثر من أي وقت مضى إلى الذود عن حقوقها بكل الأشكال تدعيما لمكانتها التي اكتسبتها وتعزيزا للمجتمع الذي تمثل نصفه وحماية للحقوق الأساسية الإنسانية المعترف بها.

3.2.2. قانون العقوبات

لا زال القانون يتضمن مواد تكرس التمييز وتشجع العنف ضد المرأة كما هو الحال بالنسبة للعنف على المعتصب إذا ما تزوج ضحيته وهذا دون الأخذ بعين الاعتبار لمشاعرها أو حقوقها الأساسية بسبب القانون والضغط المجتمعي والأسري.

3.2. لبنان

1.3.2. الدستور: قوة وضعف

إن حق المرأة في التمتع، على قدم المساواة مع الرجل، بكل حقوقها الإنسانية وحرياته الأساسية هي في لبنان من المبادئ العامة ذات القيمة الدستورية، وأن أي قانون جديد لا يراعي هذه المبادئ يكون عرضة للإبطال أمام المجلس الدستوري. إلا أن هذه الرقابة على دستورية القوانين وسائر النصوص التي لها قوة القانون، رافقتها أصول وترتب عليها نتائج يتبين من خلالها أن قانون إنشاء المجلس الدستوري (القانون رقم 250 تاريخ 14/7/1993 المعدل بالقانون رقم 150 تاريخ 30/10/1999) حد في مكان ما من نطاق إعمال الرقابة الدستورية، وبالتالي من فعاليتها.

لا يعني مجرد حصول النساء على حقوقهن القانونية بالضرورة تمتعهن بها. فعلى سبيل المثال، تنص المادة 12 من الدستور اللبناني على أنه لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة، لا ميزة لأحد على آخر إلا من حيث الاستحقاق « فلبنان جمهورية ديمقراطية تعتمد النظام الاقتصادي الحر ويتيح نظامها البرلماني الذي ينص عليه الدستور وتحميه القوانين مشاركة واسعة للسكان في الحياة السياسية ولا يفرق الدستور ولا القانون المدني بين المرأة والرجل في الحقوق السياسية حيث تساوي القوانين بين المرأة والرجل في لبنان في الحقوق السياسية والمواطنة... إلا الآن على الصعيد التطبيقي، تبقى مشاركة المرأة متدنية في كل مجالات الحياة الخاصة والعامة بما في ذلك النشاط الاقتصادي.

2.3.2. الحق في المشاركة السياسية

على الرغم من أنه لا يوجد تمييز قانوني ضد النساء أو انتهاكات لحقوقهن الإنسانية بسبب نشاطهن السياسي كعضوات في المنظمات النسائية، إلا أن هناك عوائق تحول دون مشاركة المرأة في الحياة السياسية لأن القوانين والتقاليد التي تركز المحاصصة الطائفية في التمثيل السياسي وفي الوظائف تقصي النساء إذ أنه قلما ترضى الطائفة بأن تمثلها امرأة، وبالتالي تصبح أهم معيقات المشاركة السياسية للمرأة هي:

- ← قانون الانتخاب الطائفي مع سيادة الذهنية الأبوية التقليدية عند الطوائف، والذي يؤدي إلى عدم اعتماد التمثيل النسبي،
- ← غياب التدابير التشريعية لضمان مشاركة المرأة في الحياة العامة، كوتا أو حصصاً معينة في المجالس وفي الحكومات كخطة مرحلية، غياب الاهتمام الإداري بتمثيل المرأة حتى في المرافق التي تتواجد فيها النساء بكثرة مما يفسر غياب النساء في التمثيل الوزاري⁽¹⁷⁸⁾،
- ← ضعف الصّرف على الهيئات التي يمكن أن تؤثر بشكل إيجابي على حياة النساء هو ضئيل جداً، بما في ذلك الهيئة الرسمية المسؤولة عن قضايا المرأة والنوع الاجتماعي التي تستند أساساً على دعم المنظمات الدولية والتمويل الذي توفره لها،
- ← غياب التضامن بين النساء مع وجود تضامن ذكوري للإبقاء على سيطرة وسلطة الرجل في جميع المرافق،
- ← عدم اعتماد الكفاءة كمعيار للمشاركة السياسية،
- ← ارتفاع سقف الإنفاق اللازم لتولي المناصب السياسية وقلة عدد النساء الممولات،
- ← تدني نسبة الوعي المجتمعي لدور المرأة ومكانتها...

3.3.2. قانون العقوبات

عند إصداره قانون أصول المحاكمات المدنية عام 1983، رفع لبنان من مرتبة المعاهدات الدولية، وأعطى لأحكامها أولوية التطبيق عند تعارضها مع القانون الوطني، وذلك بموجب المادة الثانية من القانون المذكور. فهو ملتزم، بموجب الفقرة الأخيرة من المادة الثانية من اتفاقية القضاء على

178 - تم تعيين حتى الآن وزيرة للتربية وللشؤون الاجتماعية في لبنان رغم أن عدد النساء في هذين القطاعين يفوق عدد الرجال.

جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بإلغاء جميع أحكام قانون العقوبات التي تشكل تمييزاً ضد المرأة، إلا أن هذا الأمر لم يتحقق بعد، وإن كان نضال الهيئات النسائية والأهلية نجح في العام 1999 بإدخال تعديل جزئي على المادة 562 من قانون العقوبات بإلغاء العذر المحل وأبقى على العذر المخفف في ما يعرف بجرائم الشرف.

4.3.2. قانون الأحوال الشخصية

تضمن بعض البنود في قوانين الأحوال الشخصية التي تنظم بشكل أساسي العلاقات العائلية وبين الجنسين، إجحافاً جوهرياً لحقوق المرأة الإنسانية والقانونية فيما يتعلق بالمواطنة والطلاق والوصاية على الأطفال والحرية الشخصية الخ... وهي مرتبطة بشكل كامل بالطوائف المختلفة في البلد، وتؤدي في النهاية إلى الحد من تحقيق المساواة بين المرأة والرجل ولكن أيضاً بين النساء من طائفة إلى أخرى في كافة نواحي الحياة الخاصة مع تأثير سلبي مباشر على الحياة العامة بعواملها المختلفة الأخرى التي تسهم بشكل حاد على تمتع المرأة بحقوقها بصفة متساوية وعادلة مع الرجل ومع النساء الأخريات مع انعكاسات على المنزلة الاجتماعية والتمكين الاقتصادي والمشاركة في الحياة السياسية واتخاذ القرار.

4.2. فلسطين

1.4.2. الدستور: قوة وضعف

نص القانون الأساسي المعدل على حظر التمييز بين الرجل والمرأة على أساس الجنس، كما نص على أن الرجل والمرأة متساويان أمام القانون. إلا أن القانون الأساسي يفتقر إلى النظرة الشمولية في التعامل مع المرأة. وفي التطبيق هناك مفارقة بين التشريعات السارية وبين أحكام القانون الأساسي. من هنا يجب العمل على تعديل أحكام التشريعات الخاصة والمرتبطة بحقوق المرأة بما ينسجم مع القانون الأساسي كقانون العقوبات وقانون الأحوال الشخصية.

2.4.2. الحق في المشاركة السياسية

تتمتع المرأة بضمانة دستورية للمشاركة السياسية، فقد نص على أن للفلسطينيين حق المشاركة في الحياة السياسية أفراداً وجماعات ولهم على وجه الخصوص الحقوق الآتية: تشكيل الأحزاب السياسية والانضمام إليها وفقاً للقانون، تشكيل النقابات والجمعيات والاتحادات والروابط والأندية والمؤسسات الشعبية وفقاً للقانون، التصويت والترشيح في الانتخابات لاختيار ممثلين منهم يتم انتخابهم بالاقتراع العام وفقاً للقانون، تقلد المناصب والوظائف العامة على قاعدة تكافؤ الفرص وعقد الاجتماعات الخاصة دون حضور أفراد الشرطة، وعقد الاجتماعات العامة والمواكب والتجمعات في حدود القانون. ولم يميز القانون في الحقوق بين الرجال والنساء كما طرأ بعض التقدم على قوانين الانتخابات التشريعية والمحلية، حيث خصصت مواداً لضمان تمثيل المرأة؛ فقانون الانتخابات التشريعية رقم (9)، في المادة الرابعة لسنة 2005، نص على أنه «يجب أن تتضمن كل قائمة من القوائم الانتخابية المرشحة للانتخابات النسبية (القوائم) حداً أدنى

لتمثيل المرأة لا يقل عن امرأة واحدة من بين كل من الأسماء الثلاثة الأولى في القائمة، الأربعة أسماء التي تلي ذلك وكل خمسة أسماء تلي ذلك. ويتقدم قانون انتخاب مجالس الهيئات المحلية، على قانون الانتخابات من حيث ضمانه كوتا للمرأة بمقاعد، حيث نصت المادة (17) من قانون انتخاب مجالس الهيئات المحلية على (1) « في الهيئة المحلية التي لا يزيد عدد مقاعدها عن ثلاثة عشر مقعداً، يجب ان لا يقل تمثيل المرأة عن مقعدين»: أ- امرأة واحدة من بين خمسة الأسماء الأولى في القائمة وب- امرأة واحدة من بين خمسة الأسماء التي تلي ذلك، (2) في الهيئة المحلية التي يزيد عدد مقاعدها عن ثلاثة عشر مقعداً، يخصص مقعد للمرأة من بين الأسماء الخمسة التي تلي بند (ب) أعلاه (3) يستثنى من أحكام البند (1) أعلاه الهيئات المحلية التي يقل عدد الناخبين فيها وفقاً للجدول النهائي للناخبين عن ألف ناخب، وفي هذا الحال تترك للقوائم الانتخابية حرية اختيار الأماكن المخصصة للمرأة من بين مرشحيها.

وقد حصلت المرأة في دورتي الانتخابات التشريعية التي جرت في أراضي السلطة الوطنية الفلسطينية (1996 و2006) على نسب متدنية في مقاعد المجلس التشريعي ما يشير الى أن المجتمع الفلسطيني بكافة شرائحه الاجتماعية لم يتمكن بعد من تخطي معضلة العنصرية القائمة على أساس النوع الاجتماعي، وما زال يرى أن المرأة غير مؤهلة لتبوء مناصب قيادية تجعل منها شريكا للرجل في عملية صنع القرار، بالإضافة إلى أن المرأة الفلسطينية نفسها ما زالت ترى نفسها في مرتبة أدنى من الرجل الأمر الذي يؤدي بها لمنح صوتها للرجل، وذلك لأنها لا تثق بالمرأة على الأغلب.

3.4.2. قانون العقوبات

تم وضع قانوني العقوبات ساربي المفعول في الضفة الغربية وقطاع غزة قبيل إصدار الأمم المتحدة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان كما أن كلا القانونين قد تم وضعهما قبل إصدار العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وغيرها من الاتفاقيات الدولية الناظمة لحقوق الانسان والمعيرة عن فلسفة التجريم والعقاب الدولي، كاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية حقوق الطفل. وقد اغفل هذان القانونان وبصورة مححفة عن أي مظهر من مظاهر الاهتمام بمكونات الفئات الاجتماعية وتحديدًا الطفل والمرأة، فقد غاب الاهتمام الحقيقي باحتياجاتها وخصوصيتها، بل وضمانات حقوق هذه الفئات في احترام كينونتها وإرادتها، وتوفير حماية جزائية لتلك الفئات المجنى عليها الاكثر ضعفا.

والأنكى من ذلك، ما تصيغه نصوص المواد القانونية المعمول بها في الأراضي الفلسطينية من تبريرات لعنف الرجل تجعل منه بالمطاف النهائي ضحية لظروف موضوعية افتعلتها المجني عليها. وبالتالي، فإن على أمام المرأة الفلسطينية شوط طويل من العمل على اتجاهات عدة تشمل التنشئة الاجتماعية، والقانون وغيرها من الآليات التي تركز دونية المرأة وتشجع الممارسات الإجرامية ضدها لتتمكن من نقل هذا الموضوع من حدود العائلة والخاص إلى حدود العام والحق العام كخطوة أولية في مسيرتها التحررية الاجتماعية.

4.4.2. قانون الأحوال الشخصية

يسري في الضفة الغربية وقطاع غزة قانونان قديمان موروثان عن الحقب التي حكمت فلسطين، ويعتري هذان القانونان بعض الاشكاليات المتعلقة بالطلاق الذي يعتبر حقا في يد الرجل وحده، والحضانة، والولاية حيث تعتبر المرأة غير معترف بشخصيتها لنقص افتراضي في أهليتها ما دامت بكرا، وتعامل ككائن ناقص الأهلية وغير مميز حتى في حال بلوغ البكر سن الأربعين، مما يحط من قدرها وكرامتها ويستتبع بعقلها. كذلك يجيز القانونان الساريان تعدد الزوجات.

II. حقوق المرأة الاقتصادية وتمكينها: الإنجازات وتحسين الوضع

1. إرادة سياسية وجمود وطنية

تختلف الإنجازات كما ونوعا من بلد إلى آخر.

1.1. الأردن

1.1.1. التشريعات والقوانين لإزالة التمييز وضمان حقوق المرأة الاقتصادية وتمكينها

حقق الأردن مكاسب تتعلق بتمكين المرأة في الجانب الاقتصادي، وذلك في إطار الدستور والقوانين ومن خلال القواعد القانونية التي تمت لتأكيد هذه الحقوق. واستحدثت للغرض استراتيجيات ومبادرات وآليات وطنية، بما ينسجم مع التزام الأردن الدولي تجاه مصادقته على الاتفاقيات والمعاهدات الدولية ومشاركته في المؤتمرات الدولية. وأثمرت هذه الجهود بالمكاسب الآتية:

2.1.1. قانون العمل

بموجب قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته، تم رفع إجازة الأمومة إلى عشرة أسابيع مدفوعة الأجر فضلا عن عدم إنهاء عمل المرأة الحامل، أو خلال فترة إجازة الأمومة، بما يحافظ ذلك على المكتسبات المالية لها. في المقابل، يبقى النص صراحة على المساواة في الأجور، وضمان عدم التمييز في الواقع العملي بين العاملين والعاملات ضرورة قائمة. كما تجدر الإشارة هنا إلى أن قانون العمل رقم 8 لسنة 1996، تضمن أحكاماً جديدة تقرر حقوقاً للمرأة العاملة بما يتفق مع الاتفاقيات الدولية. وقد شملت أحكام قانون العمل فئات جديدة بحيث يطبق القانون على عمال الزراعة والعاملين في المنازل وطباخيها وبستانيها، ومن في حكمهم واستثناء المرأة الحامل من إنهاء الاستخدام. كما أعطى القانون الحق لكل من الزوجين العاملين في الحصول على إجازة مرة واحدة دون راتب لمرافقة زوجته، إذا انتقل للعمل في الخارج. وتم رفع إجازة الأمومة إلى عشرة أسابيع، وإعطاء المرأة العاملة فترة أوفترات مدفوعة الأجر للرضاعة، بالإضافة إلى التزام صاحب العمل بتهيئة مكان مناسبة لرعاية أطفال العاملات.

والمقتضى التعديل اللاحق لقانون العمل عام 2008، تم منح العمال بما في ذلك العاملات، الحق في ترك العمل دون إنذار صاحب العمل، مع الاحتفاظ بالحقوق العمالية، وما يترتب من تعويضات عطل وضرر، حال اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العاملة أثناء العمل أو بسببه، وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه. ومع ذلك، يبقى القانون بحاجة للتعديل، وذلك بالنص صراحة على المساواة في الأجر، فضلاً عن متابعة الجهات الرسمية بتشديد العقوبات على أصحاب العمل المخالفين لقواعد قانون العمل، ولضمان حمايتها من الفصل التعسفي. ومن جانب آخر، نظم قانون العمل الأردني والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه علاقة العمل التي تربط العاملة (المهاجرة) بصاحب العمل، إذ قضى قانون العمل المعدل لعام 2008، بأن تحدد الأحكام التي يخضع إليها عمال الزراعة والعمالون في المنازل وطهايتها وبساتينها، ومن في حكمهم نظاماً يصدر لهذه الغاية، وهو ما تم باستصدار أنظمة وتعليمات متعددة لتنظيم هذه العمالة.

3.1.1. قانون الضمان الاجتماعي

هناك عدد من المكاسب المتحققة يمكن تلخيصها كالتالي : بمقتضى قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة (2001) وتعديلاته، أصبح المؤمن عليها الاستمرار في العمل بعد بلوغها سن الشيخوخة وحتى سن الستين، مما يمكنها من استكمال المدة الموجبة لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة. وتسمح المادة (3/أ) تأمينات متعددة منها : تأمين الأمومة وتأمين التعطل عن العمل وإصابات العمل، بالإضافة إلى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، والتأمين الصحي. علاوة على ذلك، تم تضمين القانون للتأمين الاجتماعي الاختياري لكل العاملين، بما في ذلك ربة المنزل غير العاملة. كما يحق لصاحبات الأعمال، ومن خلال أعمالهن الاشتراك بالضمان.

كما قضت المادة (44). بما يلي : للمؤمن عليها الانتفاع من تأمين الأمومة عن أربع ولادات حداً أعلى، ووفقاً للمدة المحددة في قانون العمل. كما جاء القانون بموضوع إنشاء صندوق تأمين الأمومة. ويحق أيضاً للمؤمن عليها بمقتضى أحكام القانون للزوجة، الجمع بين راتبها التقاعدي وأية حصة تؤول إليها من راتب زوجها المخصص من الضمان الاجتماعي، إلا أنه ولتحقيق العدالة لحماية حقوق المرأة الاقتصادية وحقوقها المكتسبة من الراتب وما لحقه من حسميات/ تعويضات، فإنه لا بد من إلغاء النصوص التي تحرم المرأة من الراتب التقاعدي بسبب زواجها.

4.1.1. قانون التقاعد المدني

استناداً إلى قانون التقاعد المدني رقم (19) لعام 2006، تضمن القانون حكماً خاصاً بالموظفة، تستعيد بموجبها العائدات التقاعدية التي اقتطعت من رواتبها. والجدير بالذكر أنه يجوز لمجلس الوزراء إحالة الموظف على التقاعد إذا أكمل عشرين سنة، والموظفة إذا أكملت خمسة عشر سنة مقبولة للتقاعد، كما لا يقطع راتب التقاعد عن الموظفة التي اكتسبت راتباً تقاعدياً عن خدماتها في حال زواجها. ويبقى هناك عقبات بمقتضى أحكام القانون، أمام إقرار الحقوق الاقتصادية للمرأة، ومن ذلك تعديل القانون، حتى يتحقق للمرأة حق الجمع بين راتبها التقاعدي.

5.1.1. قانون ضريبة الدخل

موجب قانون ضريبة الدخل رقم 25 لسنة 2001، يتمتع الزوج المكلف والزوجة المكلفة بالإعفاءات المنصوص عليها في القانون، كما تتمتع الزوجة بالإعفاء الشخصي المتعلق بها. والإعفاءات المترتبة على دراستها أو إعالة ودراسة أولادها، ومن جانب آخر لها الحق في إعفاءات متساوية مع الزوج تصل إلى 1000 دينار.

6.1.1. نظام الخدمة المدنية

وفقاً لنظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007 وتعديلاته، استحققت الموظفة إجازة أمومة مدتها تسعون يوماً براتب كامل مع العلاوات التي تستحقها، كذلك إجازة عرضية براتب كامل مع العلاوات في حال وفاة أحد الأقارب، كما تمنح إجازة لأداء فريضة الحج مستحقة كامل راتب والعلاوات.، إلا أن نظام الخدمة قيّد الموظفة من حصولها على العلاوة العائلية، بشروط وهي أن يكون زوجها متوفياً أو مقعداً أو أن تكون معيلة لأولادها، مما يستوجب ذلك إلغاء هذه الشروط، لتحقيق المساواة بين الجنسين، كما يستلزم التعديل بإضافة نص يقضي بحق الموظفة بساعة مدفوعة الأجر لرضاعة طفلها. كما يستوجب إجراء التعديل على نص المادة (172) من النظام بإلغاء التمييز السلبي، الذي بمقتضاه يسمح بتمديد خدمة الموظف سنة فسنة تمكنه من الوصول إلى موقع الإدارة العليا، بالمقابل لا يتحقق ذلك للمرأة عند إحالتها إلى التقاعد قبل وصولها إلى هذا الموقع.

7.1.1. قانون المالكين والمستأجرين

تضمن قانون المالكين والمستأجرين المعدل رقم (11) لعام 1994 حكماً يتعلق بحقوق الإجارة للمرأة، حيث ينتقل حق الاستمرار في أشكال المأجور لغايات السكن إلى الزوجة المطلقة مع أولادها، أينما وجدوا كمستأجرين أصليين في حالة صدور حكم قطعي من محكمة مختصة بطلاق تعسفي أو انفصال كنسي حال ترك الزوج للمأجور.، مما يستلزم ذلك التعديل إضافة حكم باستمرارية المرأة في إشغال المأجور حال وفاة الزوج. كما يقتضي الأمر إلغاء الفقرة (أ) من نص المادة (7)، لأنها تلحق الضرر بالأرملة وحقوقها المالية، عند قطع حقوق الزوجة في الإجارة عند زواجها من زوج آخر.

8.1.1. النفقة في قانون الأحوال الشخصية

وموجب قانون الأحوال الشخصية لعام 2010، تم إقرار النفقة للزوجة العاملة كحق لها، وتم إنشاء صندوق تسليف الرسوم والنفقات لضمان حق المرأة الفقيرة أمام القضاء، كما تضمن القانون حكماً يقضي بتحقيق القاضي قبل عقد الزواج من مقدرة الزوج المالية. وتم رفع مقدار التعويض عن الطلاق التعسفي كحد أدنى مقدار نفقة لمدة سنة، ومقدار النفقة لمدة ثلاث سنوات كحد أعلى، إلا أن ذلك يستلزم التعديل برفع مقدار التعويض عن الطلاق التعسفي، بما يتناسب مع سنوات الزواج. وفيما يتعلق بالميراث، أصدر قاضي القضاة تعليمات للمحاكم الشرعية تمنح

المرأة. بموجبها فترة انتظار مدتها ثلاثة أشهر من تاريخ وفاة المورث، قبل التنازل عن حقها بالميراث إلا أن هذا بحاجة للتعديل برفع مدة الانتظار ثم التنصيص عليه في قانون الأحوال الشخصية.

9.1.1. عمل الدولة ومؤسساتها

استجابة وتماشياً مع الالتزامات الدولية الواقعة على عاتق المملكة في مجال دفع عجلة حقوق الإنسان عامة وحقوق المرأة على وجه الخصوص قدماً، فقد عمل الأردن على القضاء على التمييز ضد المرأة في كافة المجالات سواء أكانت صحية أو تعليمية أو اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية. وقد سجلت الأردن تقدماً ملحوظاً في مجال تعديل التشريعات لصالح المرأة من أجل المساواة بين الجنسين بما يحقق الرؤية الدستورية لمفهوم المواطنة والعدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص للأردنيين جميعاً رجالاً ونساءً في كافة أنحاء المملكة في الريف والبادية والمدينة. وفي هذا الإطار، وكما تمت الإشارة إلى ذلك سابقاً، بذلت الدولة الأردنية جهوداً واضحة لتحقيق مأسسة النوع الاجتماعي ومراعاة الحاجات العملية والاستراتيجية من خلال إقرار العديد من الخطط والسياسات والاستراتيجيات العامة على صعيد التنمية الشاملة وعلى صعيد تعزيز مكانة المرأة الأردنية. وفي سبيل تحقيق رؤية هذه الاستراتيجيات، تم العمل على سن وتعديل وتطوير العديد من التشريعات ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة بتمكين المرأة على كافة الصعد، وتعزيز المساواة بين الجنسين كقانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي وقانون العقوبات وقانون جوازات السفر، وذلك من خلال تضمين مفاهيم المواثيق الدولية لحقوق الإنسان في هذه التشريعات بشكل واضح.

بالإضافة إلى ما تقدم، فقد اتخذت الحكومة الأردنية العديد من الإجراءات للحد من مختلف أشكال العنف المسلط على المرأة سواء أكانت إجراءات تشريعية أو وقائية كانتشار وحدة حماية الأسرة. كما قامت العديد من الوزارات بتبني وتنفيذ عدد من البرامج والمشاريع لتعزيز مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي والعملية التنموية. فعلى سبيل المثال، فقد جاء إطلاق مشروع صندوق النوع الاجتماعي / تكافؤ الفرص لتعزيز الممارسات المراعية للنوع الاجتماعي في عام 2007 من قبل وزارة التخطيط، إضافة إلى العديد من المشاريع التي تبناها وزارة التنمية الاجتماعية. كما قامت وزارة العمل بإطلاق مبادرة الفروع الإنتاجية للعام 2011 وذلك في المناطق ذات معدلات الفقر والبطالة المرتفعين، لغايات تدريب وتشغيل الإناث، بالإضافة إلى مشروع «العمل اللائق وقضايا المرأة العاملة» بالتعاون مع منظمة العمل الدولية وهو المشروع الذي يعنى برفع الوعي بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالمساواة في الأجر. وفي المقابل، وعلى مستوى تعزيز تواجد المرأة في السلط الثلاث في الدولة، فقد ارتفع عدد النساء في السلك القضائي إلى ما يتجاوز (110) قاضيات للعام 2011، كما أصبح هناك وجود واضح للنساء في السلطتين التشريعية والتنفيذية (كما تم توضيح ذلك سابقاً).

10.1.1. المجتمع المدني والحركة النسائية

بالعودة إلى التقرير حول دور المنظمات غير الحكومية العربية ومساهماتها (بيجين +10) الصادر عن صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (2005)، فإنه وخلال الإعداد للمؤتمر العالمي الرابع للمرأة، أوضحت لجنة المرأة بصفتها الهيئة التحضيرية للمؤتمر في قرارها رقم 37/7 الدور الهام الذي تلعبه المنظمات غير الحكومية بالنسبة إلى تقدم المرأة، وأنه يتوجب على الحكومات أن

تستفيد من التزام هذه المنظمات وخبرتها الواسعة. كما شجعت لجنة المرأة الحكومات على مساندة المنظمات غير الحكومية وإشراكها في الأنشطة الوطنية التحضيرية وفي الأنشطة الإقليمية والدولية كذلك. ويشار إلى المنظمات غير الحكومية بمنظمات المجتمع المدني، وهي تضم الجمعيات النسائية والاتحادات والنقابات المهنية والجمعيات التنموية والاجتماعية وغيرها. ولقد أصبحت المنظمات غير الحكومية قناة ناقلة لتطبيق منهاج التنمية، وخاصة في قطاعات لا تغطيها الخدمات الحكومية، وقد ازداد تأثيرها في عملية اتخاذ القرار، كما لعبت دوراً مؤثراً مع الحكومات، إضافة إلى المساهمة في إعداد وصياغة عدد من أجندات القضايا الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، كما عملت المنظمات غير الحكومية كذلك كقناة لمشاركة المواطن وتحقيق الديمقراطية على المستويات المحلية والشعبية، وقد نجح البعض منها في التعامل مع قضايا اجتماعية مثل الفقر والبطالة. وتعتبر مشاركة منظمات المجتمع المدني جزءاً من الحل الذي تبنته الدول والمنظمات الدولية لتحقيق سياسات واستراتيجيات تخدم مصالح وحقوق كافة المواطنين، ويشارك عدد متزايد من هذه المنظمات في مجالات مثل تمكين المرأة سياسياً وقانونياً واقتصادياً.

ووفقاً للتقرير المشار إليه أعلاه، فقد ساهمت العديد من المنظمات غير الحكومية والتي تشكل عماد الحركة النسوية الأردنية في تعزيز الأمن الاقتصادي للمرأة من خلال تصميم وتنفيذ عدد من المشاريع والبرامج التي ساعدت على دخول المرأة أسواق العمل، مثل البرامج التدريبية وبرامج إعادة التأهيل والتمكين المتنوعة، ولكن رغم ذلك كله تبقى نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة منخفضة، ويمكن الوقوف على الإنجازات التي حققتها المنظمات غير الحكومية في العالم العربي على مستويين اثنين: الأول من خلال توفير فرص عمل للمجموعات المعرضة والمجموعات المرحلة عن أوطانها على مستوى القاعدة من خلال مؤسسات مختلفة في المجتمع المدني. أما عن الثاني يتعلق بهدف المنظمات غير الحكومية حيث لعبت الجمعيات التعاونية والتنموية دوراً هاماً في إيجاد حزمة أمان اقتصادية تعمل على تخفيف الآثار السلبية لسياسات الإصلاح الاقتصادي، وعلى هذا الصعيد شارك المجتمع المدني في تمويل المشاريع الصغيرة على مستوى واسع⁽¹⁷⁹⁾.

2.1. تونس

بالرغم من المكاسب والإنجازات في مجال تمكين المرأة فإن هناك نقاط ضعف تحد من تمكينها وتحد من مشاركتها في المجال الاقتصادي. من بين أهم العراقيل عدم الإحاطة اللازمة بالمرأة واعتبارها مورداً بشرياً لا بد من تنميته حتى تكون مشاركتها في المسار التنموي مشاركة إيجابية.

1.2.1. التشريعات والقوانين لإزالة التمييز وضمان حقوق المرأة الاقتصادية وتمكينها

عرفت المرأة التونسية نسقاً حثيثاً في التطور بداية من إحداث مجلة الأحوال الشخصية إلى تاريخ آخر إجراء متمثل في الإعلان عن رفع جميع التحفظات التي تم إدراجها عند المصادقة عن اتفاقية القضاء على مختلف أشكال التمييز ضد المرأة وذلك على إثر إصدار مرسوم عدد 103 لسنة 2011 بتاريخ 24 أكتوبر 2011 يتعلق بالترخيص في المصادقة على سحب بيان وتحفظات صادرة عن الحكومة التونسية وملحقة بالقانون عدد 68 لسنة 1985 المؤرخ في 12 يوليو 1985 المتعلق بالمصادقة

179 - لمزيد من المعلومات أنظر تقرير دور المنظمات غير الحكومية العربية ومساهمتها (بجين +10)، يونيو 2005.

على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وقد واكب التشريع الداخلي الاتفاقيات الدولية فحرص من ناحية على تكريس المساواة بين المرأة والرجل في ميدان العمل ومن ناحية أخرى على تمكين المرأة من نظام حمائي خاص بها يأخذ بعين الاعتبار خصوصيتها.

2.2.1. الحق في العمل

توجب اتفاقية كوبنهاجن تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق. ويمكن تلخيص هذه الحقوق في أنها تتعلق بالانخراط في الشغل، وظروف العمل والتغطية الصحية والاجتماعية والحق في الحصول على أجر متساو. كما يمتد واجب عدم التمييز باعتماد معيار الجنس إلى مرحلة تنفيذ عقد الشغل، ولا يعتبر وقف العمل من جانبها طيلة المدة التي تسبق الولادة أو تليها موجبا لقطع علاقة العمل من جانب المؤجر (الفصلان 18 و 20 من مجلة الشغل). كما تتمتع المرأة بعطلة ولادة مدتها ثلاثون يوما يمكن التمديد فيها لمدة شهر آخر شريطة الإدلاء بشهادة طبية. وبمنحة وضع تساوي ثلثي الأجر اليومي ويخول للمرأة الحق في حصتي راحة في اليوم كل واحدة منها ذات نصف ساعة ليتسنى لها إرضاع طفلها طيلة الأشهر التسعة الموالية للوضع. زيادة على المساواة التي تضمنها كل القوانين المعنية فيما يخص الحقوق ذات العلاقة بالعمل كالضمان الاجتماعي والتقاعد المدني والأنظمة ذات العلاقة الأخرى كإجازة الأمومة... لقد أقر تشريع العمل مساعدة الأم على التوفيق بين المسؤوليات العائلية والعملية من خلال تطوير مؤسسات استقبال الأطفال الذين يتراوح سنهم بين 3 و 6 سنوات وافر قانونا خاصا صدر في 26 يوليو 1994 والمتعلق بالمساهمة في نفقات رعاية الأطفال بالمحاضن بالنسبة للمضمونات بصناديق الضمان الاجتماعي.

3.2.1. قضية الإرث

ان الحصول على الموارد مثل الأرض والملكية والقروض ووسائل الإنتاج يجب ان يكون بطريقة عادلة لا تميز فيها وبالاطلاع على النصوص التشريعية نلاحظ حماية كبيرة للملكية وخاصة الملكية العقارية من خلال مسك سجل عقاري ينص على جميع الوضعيات التي تسلط على العقار والمالكين له. الا انه بالنسبة للمرأة لا تزال العديد من العوائق تحول دون حصول المرأة وانتفاعها بحقوقها في الملكية بالطريقة المساوية للرجل. وأولى هذه العوائق تجد أصولها في تأويل وتطبيق القواعد الشرعية. تكررّ تونس مبدأ منح الذكّر مناباً من الميراث يفوق مناب الأنثى. إلا أنه لا يجب السهو عن أنه عملاً بأحكام الفصل الأوّل من الدستور السابق ذاته تكفل تونس للمرأة الحق في الإرث وتحيط هذا الحق بجملة من الضمانات الناجمة.

من جهة أولى، فقد تدخل المشرع بإقرار الأحكام المتعلقة بالردّ بما يعني أنّ المرأة تراث في غالب الأحيان بوصفها وارثاً بالفرض. بمعنى أنها تراث مناباً معيناً من التركة في حين أنّ الوارث بالتعصيب يرث الباقي من التركة بعد حصول جميع الوارثين بالفرض على مناباتهم وقد يحصل أن تستغرق منابات أصحاب الفروض جميع التركة فلا يبقى للعاصب شيء، وذلك تطبيقاً للقاعدة العامة التي يتم فيها تفضيل الأقرب على الأبعد في الميراث وتجسيماً لأحد مظاهر تطوّر الحياة والمجتمع وهو أن تكوين التركات أصبح اليوم ثمرة عمل الزوجين والأبناء أكثر منه نتيجة للتوارث بين الأقارب.

ومن جهة ثانية، فقد منع القانون التونسي الإيصال للوارث وذلك لمنع المورث من الإيصال بجميع تركته لأبنائه الذكور كما أقرت مؤسسة مرض الموت للحيلولة دون تحايل المورث على حقوق بعض الورثة وخاصة منهم النسوة بالتفويت في الأملاك بمقابل خيالي أو بمقابل بخس وتم أيضا إقرار مؤسسة الوصية الواجبة بين أولاد الابن وأولاد البنت على حد السواء وحصرها في الطبقة الأولى. وعلى الرغم من ذلك لا يزال الجدل في تونس قائما منذ عدة سنوات حول قضية مساواة المرأة والرجل في الإرث. ذلك أن المرأة التونسية وعلى الرغم من الحقوق الواسعة، التي تتمتع بها مقارنة بأخريات في العديد من الدول العربية والإسلامية، إلا أن قانون الإرث المستمد من الشريعة الإسلامية لم تشملته تعديلات مجلة الأحوال الشخصية الصادرة عام 1956. ومنذ سنوات تطالب جمعيات نسائية وحقوقيون بتعديل هذا القانون ليتوافق مع المواثيق العالمية لحقوق الإنسان، وبضرورة إعادة النظر في مسألة توزيع الميراث بين الذكر والأنثى وبمراجعة بنود مجلة الأحوال الشخصية لتنال المرأة نفس القدر من المساواة والعدل في مسألة الإرث من وجهة نظر قانونية

4.2.1. النظام الجبائي

على الصعيد الجبائي، يتميز النظام الجبائي التونسي بتعدد نصوصه وتشتتها فضلا على تنوع المحاكم التي يمكن اللجوء إليها فتكون في أطوارها الأصلية من أنظار محاكم الحق العام لينتقل النزاع عند الطعن بالتعقيب امام أنظار المحكمة الإدارية. وفيما يتعلق بالمرأة لم يخصها التشريع الجبائي بأحكام خاصة ولكن بالاطلاع على مجلة الضريبة على دخل الأشخاص الطبيعيين والضريبة على الشركات يتبين ان البعض من أحكامه تبنت مفهوم رئيس العائلة كمعيار للانتفاع بالتخفيضات الجبائية. فتتص هذه المجلة في فصلها الخامس على «ان رئيس العائلة هو الزوج والمطلق الذي في كفالاته ابناء والارمل والمتبني» وبالنسبة للزوجة اعتبر نفس الفصل انها تعتبر رئيسا للعائلة «عندما تثبت ان الزوج ليس له دخل اثناء السنة السابقة لسنة توظيف الضريبة او عندما تتزوج وتحتفظ بكفالة ابنائها من زوج اخر».

كما ان الفصل 40 من نفس المجلة منح الأم حقوق رئيس العائلة في حالة انتقال الحضانة إليها لتنتفع بالطرح من قاعدة الأداء. ويكرس هذا الفصل تمييزا واضحا بين المرأة والرجل من خلال اعتماده على مؤسسة رئيس العائلة في مجال الضريبة على دخل الأشخاص الطبيعيين فالزوجة تخضع للضريبة على دخلها المتأتي من الأجور والمرتبات او مداخيل متأتية من املاك عقارية أو القيم المنقولة او غيرها دون ان يكون لها الحق في التخفيضات المشتركة المخولة لرئيس العائلة. بمقتضى الفصل 40 من مجلة الضريبة وذلك بان تتولى طرح المبالغ المنصوص عليها بذلك الفصل بعنوان الأطفال الذين هم في الكفالة الى غير ذلك. فالمرجع التونسي لم يتبن مبدأ التوظيف على أساس الدخل الإجمالي للعائلة إلا أنه في المقابل لم يمكن الزوجة التي ليس لها صفة رئيس العائلة من التمتع من التخفيضات المشتركة والحال أنها خاضعة للضريبة على دخلها مثلها مثل الزوج وبنفس النسب. ومن جهة أخرى وفي نطاق تيسير بعث المؤسسات، كرس المشرع منذ إصدار مجلة التشجيع على الاستثمار مبدأ حرية الاستثمار كبديل عن الترخيص فاتبعت البلاد خلال السنوات الأخيرة سياسة تهدف الى إلغاء التراخيص الإدارية التي تحول دون ممارسة الأنشطة التجارية وذلك لحفز المبادرة الفردية وتعويضها بكراس الشروط المصادق عليها من الجهات

المختصة فضلا على تيسير إجراءات بعث المؤسسات في اطار مجلة التشجيع على الاستثمار من خلال تولي الشباك الموحد بوكالة النهوض بالصناعة العمل التكفل بجميع الإجراءات المتعلقة ببعث الشركة خلال اربع وعشرين ساعة.

وقد تم بمقتضى قانون حفز المبادرة الاقتصادية إقرار العمل بإحداث خلية تعنى حصريا ببعث المؤسسات الصغرى والمتوسطة وتكون المخاطب المباشر ونقطة الاتصال مع المتدخلين/ات. كما تم ولأول مرة التنصيص على إمكانية مشاركة المؤسسات الصغرى في المناقصات العمومية التي كانت حكرا على المؤسسات ذات حجم معين ولديها قدرة كبيرة على المنافسة كما اقر هذا القانون العمل بنظام محاضن المؤسسات التي تعمل على مساعدة الباعثين على بلورة أفكارهم وتحويلها الى مشاريع جاهزة للإنجاز وإيواء هذه المشاريع لمدة زمنية محددة. بالإضافة الى ذلك اقر هذا القانون تشجيعات وحوافز جبائية هامة في إطار الانتصاب بالمناطق الجهوية من خلال طرح المداخل والأرباح المتأتية من الاستثمارات فيها من أساس الضريبة على دخل الأشخاص الطبيعيين والضريبة على الشركات بالإضافة الى إعفاءات من معالم الانخراط للتغطية الاجتماعية.

إذا كان الإطار التشريعي العام يحفز المرأة على الدخول في جميع الأنشطة الاقتصادية إلا أنه يحقق استقلاليته من هذه الناحية. اذ تبقى مسألة بعيدة عن الواقع بالنظر للصعوبات المتعددة والمختلفة التي تعترض المرأة منها ما هو متعلق بالسياسات المتبعة، ومنها ما هو متعلق بالوضع الاجتماعي للمرأة ككل ومنها ما هو متعلق بالوضع الاقتصادي.

فعلى صعيد السياسة المتبعة بالبلاد، يمكن ملاحظة غياب المرأة عن مواقع القرار سواء بالنسبة للقطاع العام أو الخاص أو على مستوى الهياكل ومؤسسات الدولة. فبالنسبة لهياكل الدولة والمؤسسات العمومية لا تمثل المرأة في الوزارات أو المجالس والهيئات العمومية سوى نسبة ضئيلة. والملاحظ أن المرأة لا تتبوأ في أغلب الأحيان سوى منصب وزيرة المرأة أو الصحة وكأن الوزارات الأخرى حكراً على الرجل أو أنها غير قادرة على الإشراف عليها. وعلى صعيد المؤسسات الخاصة فإن مجلة الشركات التجارية تفتقر إلى نصوص وتقتصر على دور المرأة في اتخاذ القرار داخل هياكل التسيير بالمؤسسة وذلك بالتنصيص مثلاً على أن مجلس الإدارة يجب أن تتضمن على نسبة دنيا من النساء داخله.

3.1. لبنان

1.3.1. التشريعات والقوانين لإزالة التمييز وضمان حقوق المرأة الاقتصادية وتمكينها

وضع المشرع في لبنان جملة من القوانين تعزز حقوق المرأة العاملة وتتضمن بالخصوص تلك المتعلقة بالمساواة مع الرجل في مفهوم معايير العمل الدولية ذات الصلة، وكذلك تلك المتعلقة بالحماية حسب شروط لا تخل بشكل مباشر أو غير مباشر بالحقوق في المساواة⁽¹⁸⁰⁾.

180 - تعزيز التصديق على اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بالمساواة وتطبيقها في كل من لبنان وسوريا والأردن، دراسة مقارنة؛ المحامية ألين ميشال الخوري

ولقد صادقت لبنان على اثنان من اتفاقيات منظمة العمل الدولية⁽¹⁸¹⁾ الأساسية الخاصة بالمساواة بين الجنسين والنوع الاجتماعي لضمان تطبيقها بفعالية هما: اتفاقية المساواة في الأجور لعام 1951 رقم 100 واتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة لعام 1958 رقم 111⁽¹⁸²⁾؛ بحيث تلزم الحكومة بتقديم تقارير دورية إلى المنظمة حول مدى تطبيق البنود المتعلقة بهذه القوانين.

وكما جاء الجزء الثاني، يمكن التذكير ببعض الأمثلة عن التعديلات التي تمت في قانون العمل لضمان ملائمة التشريع الوطني مع المعاهدات الدولية، ومنها: قانون رقم 207 تاريخ 26/5/2000 بشأن تعديل المادة 26 من قانون العمل وتضمينها حظر صاحب العمل من التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما يخص نوع العمل ومقدار الأجر والتوظيف. يتجاوب هذا التعديل، على سبيل المثال، مع اتفاقية عمل دولية رقم (100)، وقانون رقم 220 تاريخ 29/5/2000 (المادة 80 منه) بشأن تعديل الفقرة (د) من المادة 14 من قانون الضمان الاجتماعي لجهة استفادة المضمون (ذكر أو أنثى) حتى سن 25 مكتملة من خدمات الضمان الاجتماعي.

2.3.1. عمل الدولة ومؤسساتها

نحنت الدولة بالتعاون مع المجتمع في توفير الاستعدادات العلمية والمهنية المناسبة لانخراط المرأة في عملية التنمية حيث سجلت مؤشرات الالتحاق المدرسي والجامعي للإناث ارتفاعات كبيرة، فاقت في بعض الأحيان مثيلاتها لدى الذكور، انعكست نسبياً على ارتفاع معدلات النشاط الاقتصادي للإناث في معظم الفئات العمرية، بما في ذلك الفئات اللاحقة لسن الزواج الوسطي الذي بات في الوقت الحاضر يتجاوز مثيله في السبعينات. ومع هذا التحسن المترام مع تراجع واضح في معدلات الأمية لدى الإناث، اتجهت الأنشطة الاقتصادية التي تزاو لها المرأة نحو شيء من التنوع بالمقارنة مع ما كانت عليه في السبعينات كما اتجهت معدلات البطالة في صفوف الإناث نحو التراجع⁽¹⁸³⁾. ومن الممكن أن تذكر، على سبيل المثال، جهوداً مشتركة مع هيئات مختصة، أفضت إلى وضع الاستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان وإطلاق الحملة الوطنية لتنزیه التشريعات التمييزية ذات الأثر الاقتصادي السلبي على المرأة والحملة الوطنية لتشجيعها على خوض الانتخابات النيابية والبلدية، وإطلاق دليل إلى معرفة أحوال المرأة، إلى عدد من المشاريع الخاصة بها، وتنظيم ورش عمل في هذا السياق، منها في إطار برنامج «يوروميد» لتعزيز المساواة بين الجنسين في دول البحر المتوسط⁽¹⁸⁴⁾.

181 - منظمة العمل الدولية هي إحدى وكالات الأمم المتحدة المتخصصة وهي المنظمة الوحيدة ذات التمثيل الثلاثي. وتكرس المنظمة عملها لتوفير ظروف عمل وأجور لائقة، والمحافظة على الوظائف وأماكن العمل وسلامتها، وتأمين مستويات معيشة أفضل للناس في الدول الفقيرة والغنية على السواء. وتعمل المنظمة على تحقيق كل هذه الأهداف من خلال تعزيز الحقوق في العمل، وتشجيع فرص العمل اللائق، وتحسين الحماية الاجتماعية وتقوية الحوار بشأن القضايا المتصلة بالعمل. تجمع منظمة العمل الدولية تحت مظلتها بتركيباتها الثلاثية حكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل للدول الأعضاء فيها، في إطار جهدٍ مشتركٍ من أجل النهوض بالعمل اللائق في مختلف أنحاء العالم. ويغطي مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية الأنشطة في اثني عشرة دولة وهم: الأردن، الإمارات العربية المتحدة، البحرين، الجمهورية العربية السورية، العراق، عمان، فلسطين، قطر، الكويت، لبنان، المملكة العربية السعودية واليمن.

182 - اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية الخاصة بالمساواة بين الجنسين والنوع الاجتماعي لضمان تطبيقها بفعالية وهي: اتفاقية المساواة في الأجور لعام 1951 رقم 100؛ واتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة لعام 1958 رقم 111؛ واتفاقية العمل ذوي المسؤوليات العائلية لعام 1981، رقم 156؛ واتفاقية حماية الأمومة لعام 2000 رقم 183؛ واتفاقية العمل في المنزل لعام 1996 رقم 177

183 - تقرير سيداو 2004

184 - وفاء سليمان في توقيع تعاون بين «الهيئة الوطنية» ونقابة المحامين: لتفعيل مسيرة المرأة ودعمها في الحياة الوطنية، 02-11-2011

وفي هذا الإطار، يمكن ذكر ورش العمل التي عقدت بين عامي 2009 - 2010 بدعم من منظمة العمل الدولية، ولمدة ثمانية أشهر، نظمت سلسلة من اللقاءات التشاورية في إطار تنفيذ برنامج قضايا «المرأة والرجل في عالم العمل»⁽¹⁸⁵⁾. بهدف بناء فريق عمل مدرب وقادر على نشر المعرفة حول الاتفاقيات الدولية الخمس: التمييز في الاستخدام والمهنة، المساواة في الأجور، حماية الأمومة، تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين، العمل في المنزل وكذلك العمل على زيادة الوعي بشأن اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل وتعزيز العدالة الاجتماعية وتحسين فرص حصولهم على عمل لائق ومنتج فضلاً عن عرض واقع تنفيذ هذه الاتفاقيات في لبنان من خلال التشريعات واللوائح الوطنية وتأكيد أهمية تطبيق المعايير الدولية⁽¹⁸⁶⁾.

وتكمن الفرص المتاحة في تطور لبنان من النواحي الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، بناء على مؤشرات التنمية، وفي اعتماد الدولة اللبنانية الديمقراطية والمبادئ الأساسية لحقوق الإنسان بما في ذلك عدم التمييز مهما كانت الحجج والمساواة وبصفة واضحة انطلاقاً من القانون الأساسي أي الدستور وكذلك عن موقف رسمي معبر عنه في سياقات وظروف مختلفة. ولكن رغم ارتفاع معدلات النشاط الاقتصادي للإناث إلا أنه مازال يلاحظ عدم تناسب بين ما ينفقه المجتمع والدولة على تعليم الإناث، وهويكاد يكون موازياً لما ينفقه على تعليم الرجل، وبين معدلات نشاطها الراهنة، التي تبقى، بالرغم من تحسنها، متدنية نسبياً⁽¹⁸⁷⁾.

3.3.1. المجتمع المدني والحركة النسائية

ومن نقاط القوة التي يتسم بها العمل النسائي اللبناني، فاعلية المنظمات المعنية التي تعود إلى أوائل القرن العشرين: أول جمعية تأسست كانت عام 1924 هي جمعية النهضة النسائية، واجتمعت الجمعيات النسائية عام 1950 تحت اسم اللجنة التنفيذية للهيئات النسائية في لبنان، ويضم المجلس 160 جمعية وهي مختلفة المشارب والألوان وغير متفقة على كثير من القضايا، ولكن أكثرها تتمحور حول العمل على تعديل القوانين اللبنانية لتكون متلائمة مع اتفاقية إزالة جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

ويعتبر البعض أن هذه الحركات بدأت تشكل بديلاً للأحزاب السياسية التي تعاني من العزوف والضعف للعناية بقضايا المرأة ومواصلة النضال وأن الوصول إلى حقوقها كان إلى حد كبير على يد القطاع الأهلي الذي تكثف بعد إبرام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. فعلى سبيل المثال: اللقاء الوطني من أجل قانون مدني اختياري للأحوال الشخصية الذي يشكل تجمعا وطنياً من شخصيات وجمعيات وأحزاب لبنانية تسعى لإقرار قانون مدني موحد اختياري للأحوال الشخصية عبر التوعية والإعلام والدعاية لهذا القانون. كما أن وجود الهيئة الوطنية لشؤون المرأة وعملها على تنسيق العمل مع القطاع الأهلي وتوحيد الجهود من أجل قضية المرأة

185 - http://www.ilo.org/public/arabic/region/arpro/beirut/downloads/info/press/press_release_290609.pdf

186 - منظمة العمل الدولية؛ اختتمت ورشاتها عن قضايا المرأة والرجل؛ ممثل الوزير حرب: حريصون على التوازن بين حقوق العمال وواجبات أصحاب العمل؛ وطنية 21/4/2010-

187 - نفس المصدر

الإنسان ساعد ولازال يساعد على الضغط على السلطات اللبنانية للاضطلاع بمسؤولياتها تجاه المرأة. ولكن رغم ما قامت به الدولة من مبادرات للتشجيع المباشر وغير المباشر لتمكين المرأة نحو تحقيق المساواة بين الجنسين، إلا أن هناك بعض الضعف ظاهرًا في التركيبة الاجتماعية و«المرأة اللبنانية ما زالت تعاني من التمييز السلبي اللاحق بحقوقها على صعيد التشريعات، إضافة إلى تجذر هذا التمييز في بعض الذهنيات والسلوكيات الاجتماعية التي ما زالت تتعامل مع المرأة ككائن من الدرجة الثانية»⁽¹⁸⁸⁾.

4.1. فلسطين

1.4.1. التشريعات والقوانين لإزالة التمييز وضمان حقوق المرأة الاقتصادية وتمكينها

يقر الاتجاه الدستوري في فلسطين مبدأ المساواة بين الكافة دون تمييز لأي سبب كان، وبالذات على أساس الجنس، بالتالي فإنه لا يجوز لأي تشريع كان، قانون أو نظام، أن يشير إلى حرمان المرأة لأي من حقوقها على أساس جنسها تحت طائلة البطلان لعدم الدستورية. وحيث أن التمكين الاقتصادي للمرأة، مرتبط ارتباطًا وثيقًا بتمكينها من المشاركة في اتخاذ القرار، فإن إقرار الكوتا النسوية في قانون الانتخابات يشكل فرصة حقيقية في ارتفاع معدل مشاركة النساء السياسية، ومنها المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على المشاركة الاقتصادية.

2.4.1. عمل الدولة ومؤسساتها

يعتبر إنشاء اللجنة الوطنية لتشغيل النساء عاملاً هاماً في تمكين المرأة اقتصادياً؛ حيث تهدف هذه اللجنة إلى تغيير واقع ومشاركة النساء الفاعلة في سوق العمل، وزيادة فرصهن في الحصول على العمل اللائق والمشاركة في العملية التنموية والاجتماعية والاقتصادية وتخفيض نسب الفقر وصولاً إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وتعزيز تشغيل المرأة والنهوض بعملها وكذلك دعم المؤسسات لضمان أن سياسيات التشغيل والتطبيق في القطاع الحكومي والخاص تلبي حاجات النساء على مستوى القاعدة.

كما قام الجهاز المركزي للإحصاء بتضمين النوع الاجتماعي في جميع المسوح والتقارير الصادرة عنه، لغايات معرفة الأرقام الدقيقة والصحيحة لمشاركة المرأة في كافة النواحي، ما يعتبر فرصة حقيقية لإعداد سياسات مبنية على الواقع.

ويتم حالياً التدقيق على أساس النوع الاجتماعي على جميع المستويات الإدارية والمالية والموارد البشرية في وزارات السلطة الفلسطينية ما يعتبر خطوة هامة لتشخيص الفجوات وإجراء التغييرات والإصلاحات التي تحقق العدالة الاجتماعية والمساواة.

2. القيود والعراقيل أمام تمتع المرأة بحقوقها الإنسانية

1.1.2. الأردن

1.1.2. في المجال القانوني

يمكن تلخيص معالجة أهم المعوقات القانونية بضرورة تعديل بعض القوانين كقانون الانتخاب وقانون الأحزاب والتي من شأنها أن تعزز مشاركة المرأة في العمل السياسي مثل، تفعيل حقيقي للالتزامات الأردن بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الانسان عامةً وحقوق المرأة على وجه الخصوص مع النظر في إمكانية رفع التحفظات على بعض الاتفاقيات الدولية وبالذات اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من جهة والحاجة أيضاً إلى المصادقة على اتفاقية حماية حقوق العمالة المهاجرة وأسرهم.

2.1.2. في مجال المؤسسات والسياسات

والتي تكون فيها العراقيل سياسية ومنهجية وبالذات نظراً لضعف إدماج قضايا النوع الاجتماعي ضمن التيار الرئيسي فيما يتعلق صياغة السياسات والخطط الاستراتيجية التنموية بما في ذلك مأسسة الموازنات الحساسة للنوع الاجتماعي وتفعيل هذا المنظور داخل المؤسسات الحكومية وذلك لضمان المساواة في التمثيل بين الرجال والنساء.

ويحتاج النظام التعليمي بتطوير بحيث تخدم مخرجاته حاجات السوق، مما يساهم في كفاءة فرص عمل أفضل للجميع كما هناك ضعف البعد المؤسسي في آليات متابعة وتقييم المشاريع الصغيرة من حيث إدارتها والتحكم بالموارد المتأتية عنها.

في المجال السياسي

عدم تفعيل لدور المرأة في الأحزاب السياسية، مما يشكل عقبة أمام فرص المرأة في التنافس لتقلد المناصب العامة.

في المجال الاقتصادي

لا زالت المرأة غير متمكنة اقتصادياً لأسباب عديدة منها سوء توزيع الموارد. مما يؤثر على تحكمها في مخرجات المشاريع التي تديرها أو مشاركتها في إدارتها. كما يؤدي ضعف مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار على قدرتها على وضع السياسات ورسم الخطط والاستراتيجيات المتعلقة بالإصلاح الاقتصادي. وزيادة على التفاوت في الأجور بين النساء والرجال، تضمّن بعض التشريعات الاقتصادية على بعض النصوص غير المراعية لحاجات النوع الاجتماعي أو عدم النص على ما يكفل المساواة وعدم التمييز على الصعيد الاقتصادي.

في المجال الاجتماعي

تؤدي المحددات الاجتماعية والنمطية في التنشئة والقيم الموروثة الثقافية السلبية السائد حول مشاركة المرأة في صنع القرار إلى انخفاض نسبة قبول مشاركة المرأة في الحياة العامة وبذلك، تناقض الاتجاهات والممارسات التقليدية القوانين السارية والاتفاقيات الدولية (مثل التنازل عن الحق في الميراث وزواج القاصرات).

3.1.2. الحق في العمل وفي المشاركة الاقتصادية

استناداً إلى النصوص الدستورية والتزامات الأردن الدولية، تضمنت التشريعات الوطنية حقوقاً للمرأة الأردنية العاملة مراعية العديد من حاجاتها العملية والاستراتيجية. ومن أمثلة ذلك نظام الخدمة المدنية الذي يقوم على مبادئ الشفافية والعدالة وتكافؤ الفرص وعدم التمييز على أساس الجنس في معاملة الموظفين فيما يتعلق بحقوقهم وواجباتهم ومسؤولياتهم الوطنية. وفي إطار حماية الأجور، أكد الدستور الأردني على إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته. وجاء قانون الضمان الاجتماعي ليؤكد تطبيق التأمينات ضد إصابات العمل وأمراض المهنة والتأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة على المؤمن، عليهم ذكوراً وإناثاً. بالإضافة إلى توسيع مظلة شمول قانون الضمان الاجتماعي وحق الزوجة في الجمع بين راتبين تقاعديين. ومن ناحية أخرى فإن قانون العمل الأردني يحظر فصل العاملة من الخدمة بسبب الحمل أو خلال إجازة الأمومة، وبناء عليه فإن كلا من قانون العمل ونظام الخدمة المدنية يضمن نصوصاً أقرت حقوق مراعية لحاجات المرأة والمساواة بينها وبين الرجل موضوعياً.

4.1.2. التمييز ضد المرأة الريفية

1.4.1.2 الإطار القانوني والمؤسسي

تنص المادة (14) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة («سيداو») على أن المطلوب من الدول الأطراف أن تضع باعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية والأدوار الهامة التي تؤديها في تأمين أسباب البقاء اقتصادياً لأسرتها، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدي، وأن تتخذ جميع التدابير المناسبة لضمان تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية.

ولتحقيق ما ورد في هذا الالتزام الدولي، أكدت الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية وكذلك وثيقة «كلنا الأردن» والأجندة الوطنية، على ضرورة العمل على تنمية المرأة الريفية واعتبار ذلك من متطلبات مكافحة الفقر وتحقيق التنمية التي تعتمد بشكل أساسي على تعزيز مشاركة المرأة اقتصادياً. جاء تعديل قانون العمل الأردني رقم (48) لعام 2008، ليشمل عمال الزراعة بأحكامه. وبهذا يشكل إضافة نوعية للحماية القانونية لعمال الزراعة كافة والمرأة الريفية العاملة بالزراعة على وجه الخصوص.

كما جاء قانون الضمان الاجتماعي لينص في المادة (3) منه على أن ينفذ تطبيق التأمينات ضد إصابات العمل، وأمراض المهنة وتأمين الشيخوخة، والعجز والوفاة على العمال الخاضعين لقانون العمل ساري المفعول. بناء على ذلك واستناداً إلى قانون العمل الأردني لعام 2008، وشمول عمال الزراعة فإنه من المتوقع زيادة الاستفادة من برامج الضمان الاجتماعي.

2.4.1.2. عدم التمتع بالموارد العامة

يعد انعدام أو ضعف وصول المرأة إلى الموارد من أهم المعوقات أمام تمكين المرأة اقتصادياً. ويزداد التحدي إذا علمنا أن قطاعاً كبيراً من المزارعين في المنطقة العربية هم من النساء وهن في كثير من الأحيان لا يملكن الأرض التي يزرعنها ولا الأصول التي تمكنهن من الاستثمار فيها. ومن هنا جاء إدراك كل من الحكومة الأردنية ومنظمات المجتمع المدني لأهمية ضمان استقلال المرأة اقتصادياً لأن تمكينها أمر حيوي لحماية حاجاتها وحاجات أطفالها الغذائية. بناء عليه، تبنت هذه الجهات إنشاء العديد من المبادرات والمشاريع والبرامج لتمكين المرأة الريفية اقتصادياً ومنها: (1) إنشاء الصندوق الهاشمي لتنمية البادية الأردنية: حيث يهدف الصندوق إلى المساهمة في إقامة المشاريع الإنتاجية التنموية، وتعزيز دور المرأة التنموي في البادية من خلال تسهيل حصولها على الدعم المالي والمشورة الفنية اللازمة، وتنفيذ البرامج الهادفة لزيادة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، (2) قيام وزارة العمل بإطلاق مشروع تشغيل الفتيات من المناطق الأقل حظاً، ومشروع نقل الاستثمارات للمناطق النائية (الفروع الإنتاجية) حيث يهدف هذا المشروع لخلق فرص عمل للنساء الريفيات المعطلات، (3) كما تقوم وزارة التخطيط والتعاون الدولي بتنفيذ العديد من البرامج التنموية لفائدة المرأة الريفية مثل تنفيذ برنامج « قدرات»، الهادف لبناء قدرات المجتمع المحلي لغايات خلق فرص عمل وتنمية المجتمعات المحلية، للحد من مشكلتي الفقر والبطالة. (4) ويساهم الاتحاد النسائي الأردني في تقديم العديد من القروض الصغيرة للنساء الفقيرات والمعيلات. (5) كما أن صندوق المرأة يساهم في تمويل المشاريع الصغيرة بالإضافة إلى التمويلات الموسمية.

2.2. تونس

بالرغم من المكاسب والإنجازات في مجال تمكين المرأة، هناك نقاط ضعف تحد من تمكينها ومن مشاركتها في المجال الاقتصادي. من بين أهم العراقيل عدم الإحاطة اللازمة بالمرأة واعتبارها مورداً بشرياً لا بد من تنميته حتى تكون مشاركته في المسار التنموي مشاركة إيجابية.

1.2.2. التشريعات والقوانين لإزالة التمييز وضمان حقوق المرأة الاقتصادية وتمكينها

لازال التفاوت بين النصوص التشريعية الخاصة بالمساواة بين الجنسين في كافة المجالات ولا سيما في المجال الاجتماعي والاقتصادي وواقع التمكين الاقتصادي للمرأة ويبرز ذلك بالخصوص في المؤشرات المتعلقة بالنشاط الاقتصادي للمرأة مقارنة بالرجل وفي وصولها إلى الخدمات والموارد والتحكم فيها.

2.2.2. الفجوات والسياسات

إن الصعوبات التي تواجهها النساء في ضمان تكافؤ الفرص تستدعي مواصلة الجهود المبذولة قصد فهم أعمق للبناء الاجتماعي والثقافي للعلاقات بين الجنسين في الحياة الخاصة والعامة والمزيد فيما يخص اعتماد سياسات إصلاحية تحقق المساواة بين الرجال والنساء، خاصة فيما يتعلق بالتمكين الاقتصادي. ويلاحظ أيضا وجود فوارق بين المرأة الريفية والمرأة الحضرية على مستوى الحصول على الموارد لبعث المشاريع. فالمرأة الحضرية صاحبة الأعمال تتمتع في أغلب الأحيان بمستوى تعليمي أفضل من المرأة الريفية يسهل عليها فهم النظم والقواعد المتعلقة ببعث المشاريع فضلا على قربها من أغلب المؤسسات الجبائية والبنكية والاجتماعية في حين أن المرأة الريفية لا تزال في أغلب الأحيان مكبلة بموروث اجتماعي يفرض عليها التبعية الاقتصادية للرجل ويحبط من عزائمها.

3.2.2. قضية الملكية

تعرق مسألة الملكية التمكين الاقتصادي وتسد الطريق أمام المرأة التي تريد بعث مشروع. فلتدارك هذا الوضع اتخذت العديد من الإجراءات كتطبيق التعميم الصادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 9 ماي 1996 والموجه إلى صناديق الضمان الاجتماعي، والذي بفضل أصبح بإمكان المرأة المتزوجة أن تحصل على قرض على قدم المساواة مع زوجها من هذه الصناديق، بغرض اقتناء عقار. وفي نفس السياق يقيم القانون رقم 98 نظام الاشتراك في الأملاك بين الزوجين. وهو نظام جديد للملكية يقوم على أساس التشارك والتسيير المشترك بين الزوجين. واعتبار الدور الاقتصادي المتزايد الذي تقوم به المرأة في الأسرة وفي المجتمع؛ يأتي هذا النظام الذي لا يمس مباشرة بأحكام الإرث بحل يرمي إلى إدخال قدر من التوازن في وضع المرأة في العلاقات الزوجية. وينص الفصل الأول من هذا القانون على ما يلي: نظام الاشتراك في الأملاك هو نظام اختياري يجوز للزوجين اختياره عند إبرام عقد الزواج أو بتاريخ لاحق. وهو يهدف إلى جعل عقار أو جملة من العقارات ملكا مشتركا بين الزوجين متى كانت من متعلقات العائلة وأصبح الزوجان اللذان يلتزمان بنظام الاشتراك في الأملاك، يتقاسمان الممتلكات التي يتم اقتناؤها خلال الحياة الزوجية. ولهذا القانون أثر على التمكين الاقتصادي للمرأة حيث أنه يعطي لها فرصا جديدة للانخراط في الحياة الاقتصادية والمشاركة فيها على قدم المساواة مع الرجل من حيث الملكية.

4.2.2. عمل الدولة ومؤسساتها

أما على هذا المستوى، يمكن ذكر العديد من العراقيل منها: (1) النسق البطيء لتطبيق التخطيط حسب النوع الاجتماعي رغم اعتماده منذ بداية التسعينات نظرا لقلّة الموارد الموضوعة على ذمة الوزارة المشرفة على لجنة التخطيط ولانعدام التنسيق مع الوزارات الأفقية المكلفة بتنفيذ جزء من خطة ادماج ومأسسة النوع على المستوى المركزي والمستوى الجهوي، (2) ضعف التنسيق بين لجنة المرأة والتنمية وبقية لجان إعداد مخططات التنمية حيث أن هذه اللجنة تعمل وكأنها لجنة قطاعية مستقلة عن اللجان الأخرى وليس كلجنة لها خصوصيات قطاعية بحتة وأخرى أفقية مما يحتم تفاعلها مع بقية اللجان، (3) تواصل الفجوة بين أوضاع المرأة في الريف والمرأة في الوسط الحضري لاسيما في مجال الوصول والانتفاع من نفس النوعية من الخدمات المقدمة في عدد من القطاعات منها التربية

والتكوين والصحة والتجهيزات الجماعية وإحداث المشاريع الصغرى من خلال القروض، (4) قلة التنسيق عند إنجاز الخطة الوطنية للنهوض بالمرأة الريفية وتنفيذها فعدد من الهياكل تتدخل في مجال مهامها ومشمولاتها حسب الأهداف التي رسمت لها دون الأخذ في الاعتبار ما تم رسمه من أهداف في إطار الخطة وبالتالي لا يتم رصد الميزانية اللازمة للخطة ويقع إرجاء تنفيذ محاورها سنة بعد سنة، (5) اعتماد الجهات الحكومية من وزارات ووكالات في تنفيذ خططها وبرامجها على التعاون الدولي، وفي غالب الأحيان تتوقف البرامج الممولة من التعاون مع انتهاء مدة اتفاقية التعاون بحيث لا يتم البحث عن موارد جديدة سواء من ميزانية الدولة أو من خلال شراكات جديدة وأخيراً وليس آخراً، (7) اعتماد الوزارة خططاً خماسية شاملة للنهوض بالمرأة عموماً ولم يقع إفراد التمكين الاقتصادي للمرأة بخطة خاصة يتم تنفيذها بالشراكة مع المتدخلين والتقليدية.

3.2. لبنان

لا يسمح تطور قوانين العمل لصالح المرأة في لبنان بأن تتمتع النساء بعدم التمييز وبالمساواة بصفة عامة وبعض الفئات النسائية بصفة خاصة (راجع الفقرة المخصصة لهذا الموضوع وفي هذا الجزء)، ولم يصدر حتى الآن أحكام أو قوانين تشير صراحة وبشكل محدد إلى ضرورة القضاء على التمييز بين المرأة والرجل، لكن في المقابل لا توجد أحكام تميز علناً بينهما أيضاً. وإذا صدرت بعض التشريعات التي حددت من بعض مظاهر التمييز في بعض المجالات إلا أن الدولة اللبنانية لم تتخذ أي تدابير تشريعية من أجل تعزيز تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء وتزال الأمور على حالها على هذا الصعيد، زيادة على بعض الممارسات المؤسسية والاجتماعية والتقليدية.

1.3.2. الحق في العمل وفي المشاركة الاقتصادية

منذ إبرام لبنان للاتفاقية الدولية للقضاء على أشكال التمييز ضد المرأة في تموز 1996 لم يتم أي تعديل على قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي وقوانين وأنظمة الموظفين. وفي نيسان 1999 تبنى عدد من النواب اقتراح قوانين داعية إلى تعديل مواد في خمسة قوانين (قانون العمل، قانون الضمان الاجتماعي، قوانين وأنظمة الموظفين والإجراء، قانون التجارة، قانون العقوبات) وذلك انسجاماً مع الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة كما تم تعديل المواد 26 و 28 و 29 و 52 من قانون العمل المطالبة بتعديل المواد 14 و 26 و 46 وإلغاء البند 2 من المادة 16 من قانون الضمان الاجتماعي. وزيادة على ذلك، لا بد من الإشارة إلى التمييز ضد خادمت البيوت الأجنبية إذ يستثنيهن قانون العمل من أحكامه، الأمر الذي فتح المجال أمام ممارسات إلى حد اللاإنسانية⁽¹⁸⁹⁾ وفقاً لما أشارت إليه بعض التقارير المرفوعة إلى منظمة العمل الدولية⁽¹⁹⁰⁾. كما يوجد إقراراً متزايداً لدى الجهات الرسمية بضرورة التصدي لهذه المشكلة الاجتماعية⁽¹⁹¹⁾. وبقيت حتى الآن التدابير المتخذة محدودة في فعاليتها ومضمونها.

189 - كمنع الخروج من أماكن العمل (المنزل) أو الحرمان من حق الراحة أو وضع اليد على جواز السفر فضلاً عن تحديد الأجر على نحوٍ منخفض دون الحديث عن الضرب والاعتداءات الجسدية أو الامتناع عن دفع الأجر.

190 - راي جريديني، النساء المهاجرات العاملات في المنازل في لبنان (Migrant Women Domestic Workers in Lebanon)، تقرير منشور بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، 2001.

191 - قرار رقم 5/1 صادر في 17/1/2003 بشأن تنظيم عمل مكاتب استخدام الخادمت الأجنبيات. وقد نصت المواد 15 و 16 و 17 على حظر إساءة معاملة الخادمت من قبل موظفي مكاتب الاستقدام وأصحاب العمل والتعهد بضمان حقوقهن. القرار لم يشر إلى أي عقوبات في حال الإخلال بهذه الالتزامات واكتفى بالنص على إمكانية إحالة الخلافات فيما بين الرفقاء الثلاثة إلى وزارة العمل وتقديم شكوى إذا لزم الأمر.

2.3.3.2. ممارسات تمييز وانعكاسات ومتنوعة

ما زالت المرأة تخضع في العمل لأشكال تمييز متنوعة بما في ذلك شروط العمل، وتخصيص المرأة بأنواع معينة من الوظائف والأنشطة، مما يؤدي إلى عدم تكافؤ التمثيل في مجالات التخصص العلمي التي تبقى أكثرها فاعلية وإنتاجية حكرا على الرجل.

ويمكن تلخيص أهم ما تعانيه المرأة من عراقيل في مجال العمل في: استمرار ضعف معدل نشاط المرأة الاقتصادي عموما بالمقارنة مع التحسن البارز في المستوى التعليمي المحصل من جانبها، عدم إفساح المجال أمام المرأة للمشاركة في وضع السياسات الاقتصادية والوصول إلى مراكز القرار، الرواتب المتدنية⁽¹⁹²⁾، عدم توافر فرص الترقية والاستحقاقات، عدم وجود شبكات دعم كافية للمرأة وعدم استفادة المرأة العاملة بشكل كاف وعادل من شبكات الأمن الاجتماعي أو ما هو متاح منها...

وبمراجع إلى ما سبق، إن دخول المرأة في الزواج واستمرارها فيه وتحملها المسؤوليات الأسرية، يشكّلان أحيانا عقبة أمام مواصلة المرأة عملها لغياب العوامل الموضوعية المساعدة، وعدم تقاسم المسؤوليات الأسرية، فضلا عن الإرث الثقافي الاجتماعي إزاء هذا الموضوع، ونظرة الوسط الاجتماعي إلى عمل المرأة، والضغط العائلي التي تتراجع نسبيا كلما ارتفع المستوى التعليمي للمرأة وازداد الوعي الاجتماعي لدورها كمواطنة.

3.3.3.2. استثمار المرأة

أما العقبات المادية والتنظيمية التي تعترض المرأة المستثمرة في لبنان فهي أكثر من تلك التي تعترض الرجل. فقد كشفت الدراسة⁽¹⁹³⁾ أن 64% من أصحاب المشاريع من الرجال يحصلون على قرض مصرفي مقابل 48% من النساء، كما تبين نفس الدراسة بأن «النساء اللواتي يملكن مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم يعانين من ارتفاع معدل رفض طلباتهن للحصول على قروض، إذ يطلب من المرأة توفير ضمانات تتجاوز عموما قيمة الضمانات المطلوبة من الرجل بنسبة تراوح بين 25 و30%».

ولا يمكن أن يستطيع أي جهد حكومي تحقيق النتيجة المرجوة ما لم يقابل برغبة نسائية في خوض غمار الأعمال وإقبال من المرأة على دخول هذا القطاع وتعتبر أرقام مؤسسة كفالات في لبنان خير دليل على ذلك. فتظهر أرقام المؤسسة لعام 2009 أن عدد الكفالات المعطاة لشركات التي تملكها نساء كليا أو جزئيا لم يتجاوز 1009 من أصل 4281 كفالة (أي نحو 21%)، وأن نسبة الشركات التي قدمت طلبات للحصول على كفالات لا تتعدى أساسا 23% أي 1745 من أصل 7548 طلبا تمت الموافقة عليها أو رفضت أو ألغيت».

192 - وضع مداخيل المرأة العاملة عموما حسبما أظهرته الدراسات الإحصائية المنفذة حديثا

193 - <http://lkdg.org/node/4543>

عرض وزيرة المال ربا الحسن لنتائج دراسة أعدها البنك الدولي عن «مشاركة المرأة في القطاع الخاص» خلال افتتاح منتدى سيدات الأعمال حول «تطوير مناخ أعمال المرأة في الدول العربية» عام 2010، عقده اتحاد المصارف العربية بالاشتراك مع منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.

4.3.2. التمييز ضد المرأة في القطاع غير النظامي

1.4.3.2. الإطار القانوني والمؤسسي

وإذا كان للنساء العاملات حقوق وقوانين، ففي القطاع غير النظامي (الزراعة، الصناعة اليدوية، الصناعات الصغيرة في مجال تصنيع الملابس، الخ...) ما زالت النساء يعانين من عدم حماية القانون، أجز فيما يخص حقوقهن بصفة عامة ولا يتلقين أجراً جيداً⁽¹⁹⁴⁾ إذا كان لهن هذا الحظ في الحصول على أجر (العمل داخل الأسر). ويبرز وجه من وجوه التمييز ضد المرأة الريفية العاملة في الزراعة وضد العاملات/ات الموسمين عموماً الذين تم إغفالهم من القوانين اللبنانية، وعدم استحداث قوانين خاصة بهذه الفئات. كما لا يلاحظ في لبنان أن هناك أي مخصصات تنموية للأرياف قد تساهم من فرص تمكين المرأة من التقدم ومساهمتها المنتجة في الزراعة. والواقع هو أن غالبية النساء في معظم الأرياف من العاملات أو المساعدات العائلية في الزراعة مما يفسر تدنى نشاطهن الاقتصادي. ولم يتم الاعتراف بدور المزارعين المتوسطين والصغار إجمالاً ولا بدور المرأة المزارعة في تطوير السياسة الزراعية والاقتصادية، لذلك، فإن تأثيرها في هذا الصدد شبه معدوم، وهي غير ممثلة في الحكومة والهيئات النسائية أو اللجان التي تتعاطى التخطيط والتنمية الاقتصادية والزراعية.

بالفعل، إن المرأة الريفية اللبنانية غائبة عن مواقع القرار في العملية التنموية رغم أنها تؤدي دوراً هاماً في مجال أسرتها ومجتمعها وبيئتها، وهي التي تقوم بأعمال عديدة ضمن منزلها وخارجها، وعلى الرغم من هذه الجهود المضنية، فهي لا تلقى أي تقدير، ولا تحسب جهودها في الإنتاج والمدخول العام للمنزل وتعيش في تخلف يحجب عنها حقوقها الإنسانية الأساسية سواء كانت اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية أو قانونية المنصوص عليها في الدساتير اللبنانية مما يؤثر سلباً على حصولها على الموارد والتحكم فيها.

2.4.3.2. عدم التمتع بالموارد العامة

يوجد تمييز على صعيد المنافع الاجتماعية والخدمية حيث لا تصل الخدمات إلى 40% من مناطق الريف الحدودية لذكر المياه بواسطة الشبكات، وغالبا ما تأتي المرأة بالمياه من الينابيع والجداول المحلية وآبار جمع مياه الأمطار، وعدم توفير شبكات المجاري، وتوجد جور صحية يجب تفرغها في الأودية المفتوحة، مع ما ينتج عن ذلك من ضرر بيئي وصحي. كما أن الطرقات الداخلية والرئيسية التي تربط بين القرى النائية والبلدات لا تخلو من سوء، مما يسبب صعوبة في الوصول إلى الموارد المختلفة والتحكم فيها. ورغم أن النساء يشاركن كأعضاء في النقابات واتحادات العمال ولكن نادراً ما يشغلن مناصب قيادية مع أن قوانين عضوية الاتحاد لا تمييز ضد النساء، إلا أن الاتحادات لا تتخذ مبادرات لتشجيع مشاركة المرأة في تنظيم الاتحاد أو في قوة العمل. وتفتقر اتحادات لبنان للمبادرات التي تدعو إلى اعتماد قوانين وسياسات خاصة بالجنس لحماية حقوق النساء العاملات.

192 - تحسين ظروف عمل النساء العاملات في المجال الطبي في لبنان. مؤسسة عامل اللبنانية والاتحاد الأوروبي.
http://www.amelassociation.org

4.2. فلسطين

لعل ما تجدر الإشارة إليه عدم تجسيد وتنفيذ الكثير من الحقوق والحريات المقررة بمقتضى القانون الأساسي وغيره من التشريعات الفلسطينية جراء عدم وضع الجهات الفلسطينية المختصة لمجموع اللوائح التنفيذية («اللوائح التفسيرية») التي تتطلبها القوانين، مما عطل تنفيذ العديد من البنود والأحكام الواردة في هذه التشريعات لتضارب الآراء حول معنى ومدلول هذه الأحكام. كذلك، فقد شهدت مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية وتيرة متسارعة من الانتهاكات الإسرائيلية التي ألفت بظلالها على المرأة ومنها: بناء جدار الفصل العنصري، وتنفيذ خطة الانفصال من جانب واحد، والاستيلاء على الأراضي الفلسطينية ومصادر المياه وتقطيع أوصال الشعب الفلسطيني وعزله، ووصلت ذروتها في الحرب الأخيرة على غزة مما ضاعف من معاناة المرأة فبالإضافة إلى السيطرة البطورية التي تعيشها، هنالك الاحتلال الإسرائيلي الذي لا يحترم أدنى مقومات حقوق الإنسان.

ورغم ان السلطة الوطنية الفلسطينية رصدت 7.7 مليار دولار لتنفيذ الخطة الاستراتيجية -2008-2011، إلا ان 30% فقط مما رصد يصرف للمشروعات التنموية ومشروعات تسهم في تنفيذ برامج إصلاح في مؤسسات السلطة المختلفة، و70% مما رصد يصرف لسد عجز ميزانية السلطة للأعوام السابقة، إلا انه بالاطلاع على خطة الإصلاح والتنمية 2008-2011 نجد انه لم يكن واضحا الأخذ بعين الاعتبار الفروق بين الرجل والمرأة بشكل عام وإنما تضمنت التزام الحكومة الفلسطينية بقضايا النوع الاجتماعي من خلال تضمينها هذا البعد على مستوى الغايات (وثيقة غايات وأهداف السلطة الوطنية) غاية تعزيز جودة حياة المواطنين: العدالة في توزيع الخدمات، كأحد محاور السياسات في إطار تنمية رأس المال الاجتماعي، أي ان بعد النوع الاجتماعي لم يكن أحد المحركات الرئيسية لبناء الخطة الخمسية الوطنية.

1.4.2. الحق في العمل وفي المشاركة الاقتصادية

1.1.4.2. الإطار القانوني الخاص بالعمل

ينظم الأحكام المتعلقة بالعمال في القطاع غير الحكومي قانون العمل لعام 2000 بينما ينظم قانون الخدمة المدنية الأحكام المتعلقة بعمل الموظفين في القطاع الحكومي، وقد حظرت التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين، وتعتبر المرأة العاملة معنية بكل أحكام هذين القانونين، وليس فقط الأحكام المتعلقة بالمرأة كإنثى. أما على صعيد المرأة العاملة فقد تم تخصيصها ببعض الأحكام المتعلقة بإجازة الامومة وساعة الرضاعة ويعتبر الحق في تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف والمناصب العامة من الحقوق المنصوص عليها في القانون الأساسي الفلسطيني. (المادة 26) إلا أن قانون الخدمة المدنية نص في المادة (53) على دفع العلاوة الاجتماعية للموظف عن زوجه (تشمل الزوج والزوجة) غير الموظف وعن أبنائه وبناته حسب الفئات المقررة لكل منهم حتى بلوغهم سن الثامنة عشرة. ونصت المادة على انه إذا كان الزوجان موظفين بالخدمة المدنية فتدفع العلاوة الاجتماعية للزوج فقط. وهذا التمييز ناشئ عن إعفاء المرأة من أعباء الإنفاق والإعالة (على الرغم من ان أنها معيلة واقعياً) واستخدام ذلك كمبرر لحرمانها من حق المشاركة في اتخاذ القرار وحق الاستفادة من ثمار الإنتاج.

2.1.4.2. ممارسات تمييز وانعكاسات متنوعة

تواجه المرأة تمييزاً سلبياً في جميع مراحل حياتها. ففي مرحلة الطفولة، يقوم الأهل عادة بتمييز الأخ الذكور عن الأخت الأنثى، وتستمر هذه العملية في مرحلة المراهقة والبلوغ، حيث تحرم الفتاة في كثير من الأحيان، خاصة في المناطق الريفية من استكمال مسيرتها التعليمية لظروف عدة تتراوح بين تفضيل الأهل لتزويج الفتاة في سن مبكرة، إلى صعوبة الظروف المادية حيث يكون الأخ بالعادة في مثل هذه الحالات صاحب الأولوية من منظور الأهل، إلى الإغلاق والإجراءات الإسرائيلية التي تجعل من مسألة التنقل من القرى إلى المدن عملية صعبة محاطة بالكثير من الصعوبات والمخاطر تؤدي بالنهاية إلى إخراج الأهل لأبنتهم من المدرسة، خاصة وأن الريف الفلسطيني يعاني بشكل خاص من قلة توفر المرافق التعليمية فيها وصعوبة المواصلات منه واليه. وحتى لو تمكنت الفتاة الفلسطينية من الحصول على درجة كافية من التعليم، فإنها على الأغلب لن تتوجه للعمل وذلك لأسباب عدة تشمل الموروث الثقافي المجتمعي الذي يرى بالمرأة بالدرجة الأولى زوجة وأما، تكمن مهمتها الأساسية في رعاية الأسرة والزوج والأطفال، وبالبطالة المتفشية، هذا ناهيك عن بعض النصوص التمييزية في قانون العمل الفلسطيني الذي لا يوفر الغطاء القانوني للمرأة في بعض من الحالات وغيرها من الأسباب. إضافة إلى التفاوت في الأجور، وعدم توفر الخدمات كدور الحضانه والمواصلات.

3.1.4.2. الاستثمار في المرأة

إن النظام الاقتصادي المعمول به في فلسطين هو اقتصاد السوق الحر لجميع المستثمرين، الضمانة على رأس المال والأرباح، وإلى غير ذلك حسبما جاء في المادة (10) من قانون الاستثمار الفلسطيني رقم (1) لسنة 1998. وقد جاء هذا القانون تلبية لحاجات التنمية الاقتصادية، واضعاً ضوابط ومعايير الاستثمار في فلسطين، إلا أنه لم يراع أوينظم عمل أو دخول المرأة أو مشاركتها في هذه العملية، حيث همّش دورها ودخولها سوق العمل للاستثمار، من هذا المنطلق لا زال وضع المرأة الفلسطينية على هذا الصعيد ضعيفاً، ولا يشهد مشاركة نسائية فاعلة.

2.4.2. التمييز ضد المرأة الريفية

تعاني المرأة الريفية كغيرها من النساء في المجتمع الفلسطيني، إلا أن درجة معاناتها في حقل العمل تميز ببعض الخصوصية لعدة أسباب، لعل أهمها ينبثق من إجحاف قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، المعمول به في الضفة الغربية وقطاع غزة في حقها بشكل خاص. حيث تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى كما نصت المادة 80 على «بنظام يصدر عن مجلس الوزراء وبناء على اقتراح من الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية، يجوز استثناء عمال الزراعة وبعض المهن الخاصة من كل أو بعض أحكام هذا الباب». ناهيك عن حرمان الإناث في المجتمع الفلسطيني بشكل عام، وفي الريف بشكل خاص من حقهن في الميراث. فحسب تقرير تقدم المرأة العربية 2004، تقوم الأعراف والتقاليد العربية بحرمان المرأة من الميراث بشكل كلي خاصة في الريف، وذلك على الرغم من أن الشريعة الإسلامية تمنح الأنثى نصف ما يحصل عليه الذكر بما لذلك من نتائج

سلبية على وضعهن الاقتصادي. وبهذا نلاحظ كيف تم حرمان العدد الأكبر من النساء الريفيات من الغطاء القانوني الذي تتمتع به الفئات العاملة الأخرى، إذ أن معظم النساء الريفيات يعملن في حقل الزراعة، بمعنى آخر وضمن هذا السياق، فقد شترك القانون جنباً إلى جنب مع التقاليد المجتمعية في الحد من تطور المرأة الريفية وتمكينها اقتصادياً.

1.2.4.2 الإطار القانوني والمؤسسي

يؤخذ على قانون العمل أن المشرع لم يتطرق فيه إلى موضوع التحرش الجنسي للنساء في مكان عملهن، وتقييد المشرع حصول المرأة العاملة على إجازة الأمومة، بأن تكون قد أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً، وعدم إلزام صاحب العمل بتحمل أية نفقات تتعلق بالولادة والعلاج. كما يؤخذ على القانون عدم ضمان منح المرأة الحق في الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عن العمل المماثل. وأخيراً فإن إقرار مبدأ التمييز في قانون العمل دون ضمانات ودون عقوبات وجزاءات تحمي هذا الحق يفقده معناه.

3. التزامات الدولة الإقليمية والدولية وإعمال حقوق المرأة الإنسانية والمساواة

1.3. الأردن

1.1.3. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

صادقت الأردن على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في العام 1992، وقد جاءت المادة (11) من الاتفاقية لتؤكد التزام الدول المصادقة والمنضمة إلى الاتفاقية بمواءمة تشريعاتها الوطنية بما يحقق التزاماته في مجال تمكين المرأة اقتصادياً، حيث نصت المادة (11) على ما يلي:

1. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها على أساس المساواة بين الرجل والمرأة نفس الحقوق ولاسيما: (أ) الحق في العمل بوصفه ثابتاً لجميع البشر. (ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام. (ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر، (د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل، (هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولاسيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر، (و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

2. توخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضماناً لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة: (أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة، والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية مع فرض وجزاءات على المخالفين. (ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعلم السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية. (ج) لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة لاسيما عن طريق تشجيع إنشاء شبكة من مرافق رعاية الأطفال. (د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل، في الأعمال التي تثبت أنها مؤذية لها.

3. يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضاً دورياً في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء. وفي هذا السياق نص الدستور الأردني في المادة (22) على أن «1- العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به. 2- تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية: أ- إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته. ب- تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر. ج- تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين، وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل. د- تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث. هـ- خضوع العامل للقواعد الصحية. و- تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون»

استناداً إلى النصوص الدستورية والتزامات الأردن الدولية، تضمنت التشريعات الوطنية حقوقاً للمرأة الأردنية العاملة مراعيةً العديد من حاجاتها العملية والاستراتيجية. ومن أمثلة ذلك نظام الخدمة المدنية الذي يقوم على مبادئ الشفافية والعدالة وتكافؤ الفرص وعدم التمييز على أساس الجنس في معاملة الموظفين فيما يتعلق بحقوقهم وواجباتهم ومسؤولياتهم الوطنية.

2.1.3. اتفاقية المساواة في الأجور، 1951 (رقم 100)

اعتمدت في 29/6/1951، وتشجع الدول الأعضاء على كفالة مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، إما في القوانين أو اللوائح الوطنية، أو أي نظام قانوني لتحديد الأجور، أو الاتفاقيات الجماعية بين أصحاب العمل والعمال، أو أي مزيج من هذه الوسائل، وهي تعد من الاتفاقيات الأساسية للحد من التمييز بين الرجل والمرأة في الأجر. وعلى الرغم من ذلك، نجد أن المرأة العاملة تواجه تمييزاً سلبياً فيما يتعلق بمستوى الأجور مقارنة مع الرجل، فقد بلغت الفجوة بين الجنسين لصالح الذكور ما مقداره 46 ديناراً شهرياً، (متوسط أجور الرجال العاملين في الأردن بلغ 390 ديناراً شهرياً، بينما متوسط أجور النساء العاملات بلغ 344 ديناراً شهرياً). وفي الوقت الذي يزيد فيه متوسط أجور النساء العاملات في القطاع العام عن متوسط أجور الذكور بفارق 19 ديناراً، (متوسط أجور النساء في القطاع العام 337 ديناراً مقابل 319 ديناراً للذكور) فإن الفجوة في القطاع الخاص مرتفعة جداً لصالح الذكور، إذ بلغت 87 ديناراً. (متوسط أجور النساء في القطاع الخاص 335 ديناراً مقابل 442 ديناراً للذكور).

3.1.3. اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111)

وهي من أهم اتفاقيات العمل الدولية التي تساهم في مشاركة المرأة في صنع القرار، حيث اعتمدت في 25/6/1958، وصادقت عليها الأردن في العام 1963، وتتعهد الدول الأطراف بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، بغية القضاء على أي تمييز في مجال الاستخدام. وفي نص الاتفاقية فإن كلمة تمييز تشمل: (1) أي ميز أو استثناء أو تفضيل يتم علي أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة علي صعيد الاستخدام أو المهنة، (2) أي ضرب آخر من ضروب الميز أو الاستثناء أو التفضيل يكون من أثره إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة قد يحدده العضو المعني بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال، إن وجدت، ومع غيرهم من الهيئات المناسبة، (3) لا يعتبر تمييزاً أي ميز أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبني على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل، (4) في مصطلح هذه الاتفاقية، تشمل كلمتي «الاستخدام» و«المهنة» مجال التدريب المهني والالتحاق بالعمل وبالمهن المختلفة، وكذلك ظروف الاستخدام وشروطه.

2.3. تونس

ان التزام تونس بمختلف المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين متجذر من خلال انضمامها لمختلف الاتفاقيات الدولية التي تعنى بحقوق الإنسان بصورة عامة وبالمساواة بين الجنسين بصورة خاصة.

1.2.3. اتفاقيات حقوق الإنسان العامة

أولت تونس اهتماماً بالغاً بالمرأة وبحقوقها الأساسية فانخرطت في أغلب المواثيق والمعاهدات الدولية التي صيغت لحماية حقوق الإنسان والتي تهدف إلى ضمان الحقوق الأساسية لمختلف البشر ونبذ مختلف أشكال التمييز مهما كان أساسها. فمنذ نشأة منظمة الأمم المتحدة اذ بدأت المواثيق والاتفاقيات تصدر بعد ذلك تبعاً فجاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي تنص المادة 2 منه أن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان دون تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب الجنس. ولقد انضمت تونس إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على مبدأ المساواة في 1968 معترفة بذلك أيضاً بمبدأ المساواة في المادة 3: إن الدول الأطراف في هذا العهد تتعهد بكفالة تساوي الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في هذا العهد كما صادقت على اتفاقية كوينهاجن بشأن الرضا بالزواج والحد الأدنى لسن الزواج وتسجيل عقود الزواج في 21 نوفمبر 1967 والمنشورة بالرائد الرسمي في 4 ماي 1968 بدون أي احتراز. والاتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة المصادق عليها في 21 نوفمبر 1967 مع الاحتراز على فصلها التاسع الذي يتعلق بطريقة فض الخلافات التي تنشأ عن تطبيق وتأويل الاتفاقية.

2.2.3. اتفاقية إزالة جميع أشكال التمييز ضد المرأة

ثم تم تنويع جميع تلك الأدوات الدولية بالاتفاقية المتعلقة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي صادقت عليها تونس في 12 يوليو 1985. غير أن تونس قدمت عند ايداع وثائق التصديق على الاتفاقية بيانا عاما وعددا من التحفظات وهي : أولا: بيان عام أن الحكومة التونسية لن تتخذ أي قرار تنظيمي أو تشريعي طبقا لمقتضيات هذه الاتفاقية من شأنه أن يخالف أحكام الفصل الأول من الدستور. ثانيا: احتراز بشأن أحكام الفقرة الثانية من المادة التاسعة والتي يجب أن لا تخالف أحكام الفصل 6 من مجلة الجنسية. ثالثا: احتراز بشأن الفقرات ج، د، و، ز، ح من المادة السادسة عشر إذ أعلنت أنها غير ملزمة بالفقرات ج د و و ان الفقرتين «ز» و«ح» يجب أن لا تخالف أحكام مجلة الأحوال الشخصية بشأن منح اللقب العائلي للأطفال واكتساب الملكية عن طريق الوراثة. رابعا: احتراز بشأن المادة 29 وأكدت الحكومة التونسية عدم التزامها بأحكام الفقرة الأولى من المادة المذكورة لأن تلك الخلافات يجب أن لا تعرض على التحكيم أو محكمة العدل الدولية إلا برضى جميع الأطراف. خامسا: بيان بشأن الفقرة الرابعة من المادة الخامسة عشر وقد أكدت الحكومة من خلال البيان أن حق المرأة في اختيار مقر الإقامة أو السكنى يجب أن لا يؤول في سياق مخالف لأحكام مجلة الأحوال الشخصية بالخصوص الفصلين 23 و 61.

وقد تم الإعلان عن رفع جميع تلك التحفظات مع الإبقاء على الإعلان العام المتعلق بعدم اتخاذ إجراءات من شأنها المساس بأحكام الفصل الأول من الدستور وذلك على اثر انعقاد مجلس الوزراء بتاريخ 16 اوت 2011 رغم أنه تم تعليق العمل بالدستور وهو ما يجعل معرفة محتوى الفصل الأول من الدستور في المشروع الجديد الذي سيتم وضعه غير واضح المعالم. وقد صدر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية المرسوم عدد 103 لسنة 2011 بتاريخ 24 أكتوبر 2011 يتعلق بالترخيص في المصادقة على سحب بيان وتحفظات صادرة عن الحكومة التونسية وملحقة بالقانون عدد 68 لسنة 1985 المؤرخ في 12 يوليو 1985 المتعلق بالمصادقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

وينص الفصل الأول من المرسوم المذكور على ما يلي : «تم الترخيص في المصادقة على سحب بيان الحكومة التونسية بشأن الفقرة الرابعة من المادة الخامسة عشر والتحفظات الصادرة عنها بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمتعلقة بالفقرة الثانية من المادة التاسعة والفقرات ج، د، و، ز، ح من المادة السادسة عشر والفقرة الأولى من المادة التاسعة والعشرين، والملحقة بالقانون عدد 68 لسنة 1985 المؤرخ في 12 يوليو 1985 المتعلق بالمصادقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة».

وخلال سنة 2008 صادقت تونس على البرتوكول المتعلق بالقضاء على مختلف أشكال التمييز ضد المرأة. مما يفسح المجال للمرأة فردا كانت او مجموعة من الدفاع عن حقوقها المنتهكة من خلال رفع تقرير إلى اللجنة الخاصة بالقضاء على مختلف أشكال التمييز ضد المرأة المنبثقة عنه، بعد أن تكون قد استوفت جميع الطرق المخولة على المستوى الوطني.

3.2.3. الاعتراف بحقوق المرأة العاملة

وإذا كانت المرأة قد حظيت بمكانة متميزة في الوسط العائلي من خلال إحداث آليات لتدعيم وضعها كأم وزوجة وحاضنة فإن القوانين التونسية أخذت بعين الاعتبار الدور الإيجابي الذي يمكن أن تلعبه المرأة في الدورة الاقتصادية بما من شأنه أن يساعدها على تحقيق استقلاليتها وتدعيم دورها ولتحقيق تلك الغاية انخرطت تونس في العديد من الاتفاقيات الدولية التي تعنى بصورة مباشرة أو غير مباشرة بالمرأة.

إلى جانب هذا الاعتراف الدولي بحقوق المرأة الإنسانية بصفة عامة، فإن منظمة العمل الدولية قد اهتمت بوضعية وبالحوقوق الاقتصادية للمرأة العاملة وحرصت هي الأخرى على حمايتها صحياً وأخلاقياً وعلى إزالة كل أشكال التمييز ضدها، فأصدرت عديد الاتفاقيات التي تهم المرأة العاملة في مجالات فنظمت عملها الليلي (اتفاقية 1948) وسوت أجرها مع أجر الرجل (الاتفاقية عدد 100 لسنة 1951) ومنعت استخدامها تحت سطح الأرض (1935) ونظمت حريتها وحقها النقابي (9/7/1948) وسهرت على حماية الأمومة وعدم التمييز في الاستخدام والانتداب...

ولقد صادقت تونس على أهم اتفاقات العمل المكرسة لمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة كالاتي: اتفاقية عدم التمييز في مجال الاستخدام والمهنة في 20 أوت 1959، الاتفاقية الخاصة بمكافحة التمييز في مجال التعليم وذلك في 26 يوليو 1969 كما صادقت على الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجر الصادرة سنة 1951، الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة الصادرة سنة 1958، الاتفاقية رقم 117 بشأن أهداف السياسة الاجتماعية وعلى الاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة التشغيل.

وبالإضافة إلى الأدوات الدولية التي حظيت بها المرأة والتي تم ترويجها بالاتفاقية الدولية للقضاء على مختلف أشكال التمييز ضد المرأة انخرطت تونس في منهاج برشلونة كما شاركت في المؤتمر الوزاري لإسطنبول 2006 الذي أعربت من خلاله على التزامها بما تمخض عنه من استنتاجات، وكان انضمام تونس إلى اتفاقية الشراكة مع السوق الأوروبية رهانا أمام البلاد التونسية بما من شأنه أن يحفز اقتصادها ويؤهل مؤسساتها وآلياتها الداخلية وتدعيم قدرتها التنافسية وكان ذلك دافعا إلى إحداث العديد من التغييرات الهيكلية والتشريعية وتعديل المنظومات المتعلقة ببعض المؤسسات وإحداث آليات جديدة للتمويل بما يمكن من ادماج مختلف مكونات وعناصر المجتمع في الدورة الاقتصادية في شكلها الجديد.

فتم إصدار مجلة التشجيع على الاستثمار سنة 1993 وقانون الإيجار المالي سنة 1995 وتنقيح القانون المتعلق بمؤسسات القرض وإصدار مجلة الشركات التجارية بالإضافة إلى إدخال العديد من التنقيحات عليها. وإن كانت الأدوات الدولية وسيلة هامة لضمان الحقوق والحريات للأفراد في المجتمع فإنه من الضروري ان تكون مصحوبة بإرادة فعالة في تنفيذ الالتزامات الدولية المترتبة عنها وهو الأمر الذي ينعكس من خلال القوانين الداخلية...

3.3. لبنان

1.3.3. حقوق المرأة العاملة ومبدأ المساواة/عدم التمييز

تم إجراء بعض التعديلات على قانون العمل الجديد، انعكس بشكل إيجابي على وضع المرأة العاملة ويمكن تلخيص أهم ما تضمنه (195) فيما يلي:

1. تحديث وتطوير قانون العمل بما يتناسب مع الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، ومع أحكام اتفاقيات العمل الدولية والعربية المبرمة من قبل لبنان، والمبادئ التي تضمنتها الاتفاقيات الأساسية وبعض توصيات منظمة العمل الدولية والعربية التي لم يحصل التصديق عليها بعد.
2. توحيد التشريع في قضايا العمل، بحيث تم جمع كل القواعد القانونية للعمل والعلاقات العمالية في قانون موحد ومتكامل، باستثناء الضمان الاجتماعي.
3. الأخذ باجتهادات مجالس العمل التحكيمية التي حسمت بعض المسائل التي كانت مدار خلاف، وتوضيح النصوص المتعلقة بها تسهيلاً للعلاقات العمالية وتوحيداً للفقه والاجتهاد ولعمل المحاكم.
4. تكريس إلغاء كل عناصر التمييز بين الرجل والمرأة، التزاماً بأحكام الاتفاقيات الدولية والعربية المتعلقة بهذا الموضوع.

مراجع إلى اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111)، تشجع التفاضلية الحكومة على تطبيق فعلي لمنع التمييز المباشر وغير المباشر في الاستخدام والمهنة طبقاً لقانون العمل الدولي، ويعطي قانون العمل الحق للأجير بفسخ عقد العمل إذا تعرّض صاحب العمل إلى الأجير أو أحد أفراد أسرته بأعمال مخلة بالأخلاق. كما وأن قانون العقوبات يعاقب أيضاً صاحب العمل إذا تحرش جنسياً بالأجير، إلا أنه أشارت اللجنة (196) إلى أن الحكومة لم تتخذ بعد أي قرار يتعلق بالتمييز في الاستخدام. وتشدد اللجنة على الدور الأساسي الذي لا بد أن تلعبه الرقابة القانونية والمهنية لتعزيز مبدأ المساواة في الفرص بالاستخدام والمهنة. تطلب اللجنة من الحكومة تزويدها بالمعلومات الكافية حول القرارات القانونية والإدارية كذلك نشاطات الرقابة المهنية.

ولن يصادق لبنان أيضاً على اتفاقية المساواة في الأجور، 1951 (رقم 100) إلا أن تنص المادة 56 من مسودة قانون العمل على المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة وتندد بالتمييز على أساس الجنس، وبالاستناد إلى المرسوم التشريعي رقم 29 في 13 أيار 1943 الذي يؤكد على أن المرأة العاملة التي تقوم بالعمل نفسه كالرجل تتساوى بالأجر مع الرجل العامل، تلفت اللجنة نظر الحكومة إلى صعوبة تطبيق المعاهدة وذلك بسبب عدم فهم الهدف من مفهوم «العمل ذي قيمة متساوية» وكيفية تطبيقه.

195 - <http://www.saidaonline.com/news.php?go=fullnews&newsid=39094>

في شباط 2011، أطلق وزير العمل بطرس حرب في مؤتمر صحفي حول مشروع قانون العمل الجديد متضمناً أهم التعديلات والمميزات التي أدخلت، أتى هذا المشروع نتاج أشهر من جهود لجنة متخصصة من قضاة ومحامين ودكاترة في القانون وخبراء القانون الإداري. تم إحالة قانون العمل المعدل إلى مجلس شوري الدولة ورفعته إلى الأمانة العامة لمجلس الوزراء لمناقشته من قبل هذا المجلس ثم إحالته إلى مجلس النواب لمناقشته وإقراره نهائياً.

196 - القسم الثاني والرابع من التقرير

وتطرت اللجنة إلى نقاط أخرى وجّهتها إلى الحكومة منها تلك التي تخص:

- إدراج موضوع دفع مساعدات الاستخدام والتعويضات العائلية بشكل متساو بين المرأة والرجل في قانون العمل الذي يتضمن عدد من أشكال التمييز منها: (1) في دفع مساعدات الاستخدام (التعويضات العائلية) هو استثناء تعويضات الزواج: حيث يقدم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المساعدات العائلية للأب إذا كان الأب والأم يستوفيان الشروط كما وأن الأم مستثناة من تعويضات الزواج وليس الأب. وهذا الإجراء انتهاك لقاعدة المساواة في الأجور بين الرجل والمرأة في العمل ذي قيمة متساوية. (2) استثناء الخدم في المنازل والعمّال الزراعيين. من فيهم العمّال الأجانب.
- تطبيق قاعدة المساواة في الإدارات العامة والتي تقوم على المهارات والكفاءة بدون أي تمييز على أساس الجنس فيما تشير الإحصاءات في مجلس الخدمة المدنية إلى أن نسبة النساء في القطاع العام متدنية نسبياً وبالذات في المناصب المهمة، مما يتطلب من الحكومة اتخاذ القرارات بالتوظيف والترقية دون أية اعتبارات مقلوبة. بما يتعلق بأهلية الرجل أو المرأة بالنسبة لشغور بعض الوظائف.
- التقييد الموضوعي للعمل نظراً لغياب وصف العمل في القطاع العام مما يعرقل التقييم الموضوعي للعمل.
- الالتزام بالعقود الجماعية وتطبيقها في القطاع الخاص بشكل غير تمييزي بحسب قانون العمل في البنوك والمستشفيات والمرافق والشركات المنتجة للطاقة الخ... وتوفير العقود ومعلومات حول التدابير المتبعة لإزالة الفروقات في الأجر بين الرجل والمرأة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم. وتشجع اللجنة على متابعة جمع الإحصاءات وتحليلها حول توزيع الرجال والنساء على المناصب والقطاعات ومستوى أجورهم وتقديم هكذا تقرير في المستقبل.
- التنفيذ والمراقبة في العمل لضمان وصول أي شكوى عن التمييز بالأجر بين الرجل والمرأة بما أن العمل مؤمناً للنساء كما هو للرجال. بما في ذلك في المؤسسات الصغيرة التي تحلها وزارة العمل أو المحكمة.

2.3.3. الأحكام الجديدة بعلاقة بعدم التمييز والمساواة

تساهم تعديلات قانون العمل في إعمال حقوق المرأة الإنسانية وفي المساواة بين الجنسين، ويمكن إبراز ذلك أساساً من باب علاقات العمل الفردية، بتدابير مباشرة أو غير مباشرة زيادة على إجراءات من طراز الاهتمامات بمصالح النوع الاجتماعي الخاصة بالمرأة (إجازة الأمومة والرضاعة) أو بالرجل (إجازة الأبوة)، رجالاً ونساءً، مع تأكيد مبدأ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، أو التفريق في العمل الواحد، بسبب الجنس، : أ) مبدأ عدم التزام الأجير بتقديم عمله لمصلحة صاحب العمل إلا برضاه، ب) التمتع بحماية كافية تجاه أي نوع من أنواع التمييز، بسبب العرق، أو اللون، أو الدين، أو الجنس، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، ت) العمل بدوام جزئي وتنظيمه والاستفادة من إجازة تدريبية مدفوعة الأجر، ث) حماية حقوق الأحداث وصحتهم وسلامتهم في العمل، ح) تحديد السن الأدنى لتشغيل الأحداث بوجه عام،

ج) تحديد عدد ساعات العمل القصوى المسموح بها، خ) فرض الفحوص الطبية الإلزامية وفترات الراحة والإجازات والأجر المتناسب مع ساعات العمل، د) تحديد الصناعات والمهمل التي يمنع تشغيل الأحداث فيها، أو التي يجوز تشغيلهم فيها ضمن شروط محددة حصراً، وكذلك حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والأحداث بهدف القضاء عليها، ذ) رفع إجازة الأمومة إلى عشرة أسابيع، ومنع النساء من العودة إلى العمل قبل انقضاء خمسين يوماً على تاريخ الولادة، وكذلك منح فترة/ات للرضاعة يبلغ مجموعها ساعة واحدة يومياً، كأوقات العمل الفعلي وإضافة الإجازات الجديدة الآتية: إجازة زواج، إجازة أبوة، إجازة الوفاة للأقرباء حتى الدرجة الرابعة ر) تحديد عدد ساعات العمل في اليوم (8 س) وفي في الأسبوع (48 س)، ز) تحديد الحد الأقصى للعمل الإضافي مع منح الأجراء فترات راحة تعويضية عن العمل خلال الراحة الأسبوعية، وربطت مدة الإجازة السنوية بأقدمية عمل الأجير في المؤسسة، بحيث أنها تزيد مع سنوات الخدمة.

4.3. فلسطين

1.4.3. التشريعات والقوانين لإزالة التمييز ضد المرأة ودعم تحقيق المساواة

ورثت فلسطين عن الأنظمة التي تعاقبت عليها عدة تشريعات منها ما يتنافى ويتعارض مع أبسط قواعد المساواة بين الجنسين وضمن حقوق الإنسان للمرأة، وعلى الرغم من عدم تمتع السلطة الوطنية الفلسطينية بصفة الدولة⁽¹⁹⁷⁾ ومع العلم أنه لا يحق لفلسطين أن تصادق على الاتفاقيات الدولية لعدم عضويتها الكاملة في منظومة الأمم المتحدة، إلا أن الرئيس محمود عباس صادق في العام 2009 على اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة وأعلن التزامه هو ورئيس الوزراء بدعم حقوق النساء. بما ينسجم مع أحكام القانون الأساسي الفلسطيني، وهذا يعني اعتماد الاتفاقية كمرجعية للمشرعين عند وضع التشريعات والقوانين الجديدة، إضافة إلى تعديل القوانين والتشريعات الموجودة بما يتناسب مع ما جاء بينود الاتفاقية. ولقد أعلن رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية بإرادته المنفردة في عدة مناسبات ومواقف عن التزام السلطة الوطنية الفلسطينية الصريح من جانب واحد بأحكام الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواثيق والإعلانات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان. وعلى أثر توقيعه على اتفاقية سيداو، أوعز الرئيس إلى مجلس الوزراء بتطوير وتعديل القوانين والتشريعات المتعلقة بالتمييز ضد النساء وفي هذا الصدد، ينص القانون الأساسي الفلسطيني على عدم التمييز على أساس الجنس، كما خاطبت تشريعات الانتخابات وقانون انتخابات الهيئات المحلية إذ تم تخصيص المرأة ببعض الإجراءات من طراز التمييز الإيجابي حيث تم منح المرأة «كوتا» لضمان تمثيلها في المجلس التشريعي والهيئات المحلية. وإذا كانت التشريعات الفلسطينية المقررة من قبل المجلس التشريعي الفلسطيني تتفق مع المعايير والمبادئ الدولية، وتتجسد هذه الحقوق في منظومة التشريعات الفلسطينية وتحديدًا قانون العمل وقانون الخدمة المدنية وقانون الطفل وقانون الانتخابات العامة وقانون الصحة وقانون الجمعيات الخيرية وغيرها إلا أن المجلس التشريعي الفلسطيني معطل منذ عام 2006، وبالتالي لم تصدر تشريعات جديدة عقب التوقيع على اتفاقية سيداو، ولم يتم العمل على تطوير وتعديل التشريعات السارية والموروثة من حقبة زمنية مختلفة والمتعلقة بالتمييز ضد النساء.

197 - مع العلم أن منظمة التحرير الفلسطينية بمركز المراقب في الهيئة الأمم المتحدة ما يترتب عليه، التزام المنظمة الصريح باحترام ميثاق الأمم المتحدة وما صدر إعمالاً له من إعلانات وقرارات خاصة بحقوق الإنسان وحياته.

2.4.3. التشريعات والقوانين الخاصة بالحقوق الاقتصادية والحقوق الاجتماعية ذات العلاقة

يعامل قانون العمل والخدمة المدنية والاستثمار المرأة والرجل على حد سواء، مع منح المرأة بعض الحقوق المتعلقة بدورها الإنجابي في قانوني العمل والخدمة المدنية، حيث يحق للمرأة بناء على كل واحد منهما إجازة وضع لمدة ١٠ أسابيع بالإضافة إلى ساعة مدفوعة الأجر لرضاعة الأطفال في العام الأول بعد الولادة، ويمنع القانون المرأة من الاشتغال بالأعمال التي تعتبر «خطرة أو صعبة» أو التي تتضمن عملاً ليلياً، مع وجود بعض الاستثناءات.

ووفقاً للتشريعات سارية المفعول في فلسطين، تعتبر الذمة المالية للمرأة مستقلة عن الذمة المالية للرجل، ويحق للنساء الفلسطينيات قانوناً تملك الأراضي والعقارات والتصرف فيهما والدخول كطرف في الأعمال التجارية والعقود المتعلقة بالنشاطات الاقتصادية، ولهن الحق القانوني في إبرام العقود وتوقيعها، وفتح حسابات في البنوك. ولا شك أن التعميم الصادر من قاضي القضاة للمحاكم الشرعية بألا يتم تسجيل «التخارج الإرثي» (أي تقسيم الميراث) قبل مضي أربعة أشهر من وفاة المورث، يعتبر مكسباً لتمكين المرأة، وضمان حقوقها وعدم التلاعب بها كما تم إقرار قانون صندوق النفقة 2005 لتمكين النساء الفلسطينيات من الحصول على نفقاتهن المتعثرة في المحاكم المدنية والشرعية الفلسطينية.

III. العقبات والفرص المتاحة حسب الجهات المدخلة

1. العقبات

استناداً إلى نتائج التقييم السريع يمكن إجمال أهم معوقات تمكين الاقتصادي، وذلك من وجهة نظر أصحاب المصلحة وممثلي الجهات المعنية بالتمكين الاقتصادي، ومن تجارب النساء، والرجال بما يلي:

1.1. الأردن

1.1.1. المعوقات السياسية

- قلة تطبيق السياسات والآليات المتعلقة بالتمكين الاقتصادي للمرأة، وتفعيلها في واقع المرأة الأردنية، «في إرادة سياسية... وفي على مستوى الرؤية والسياسات العليا والخطط، لكن لمن نزل شوي في مشكلة بالتطبيق» امرأة في موقع قيادي/قطاع حكومي
- ضعف المشاركة السياسية للمرأة «التمكين السياسي ينعكس على التمكين الاقتصادي، مشان نقدر نحقق تمكين اقتصادي أفضل... لازم المرأة تشارك بصناعة القرار الاقتصادي والسياسات بشكل أفضل...» امرأة في موقع قيادي/قطاع حكومي.
- كما لم ينجح الرجل في فهم احتياجات المرأة وأولوياتها، عندما احتكر مواقع صنع القرارات التي تمس قضاياها؛ «لمن يكون مدير البرامج والمشروع والمدير اللي بينفذ كلهم رجال، ما رح يعرفوا احتياجات المرأة الجديدة» امرأة في موقع قيادي/قطاع حكومي.

2.1.1. المعوقات القانونية

- افتقار التشريعات إلى آليات المتابعة والمساءلة الفاعلة («...عنا قوانين مجمدة، من عند الدستور ونازل، هي في صالح المرأة ولكنها مجمدة، هاهي القوانين لا تنفذ...هذا الحكي بينعكس على المشاريع كمان») مسؤولة/مؤسسة تمويل وإقراض
- ثغرات في التشريعات: منها في قانون العمل، حيث لا توجد مادة قانونية تمنع بشكل واضح وصریح التمييز بين المرأة والرجل في العمل، ونظام الخدمة المدنية.

3.1.1. المعوقات الاقتصادية

- الوضع الاقتصادي العام، والنسب المرتفعة للفقر والبطالة.
- صعوبة الحصول على تمويل المشاريع التنموية، والتنافس على التمويل بين مؤسسات المجتمع المدني مع تركيز الخدمات الاقراضية المقدمة للمرأة في القروض متناهية الصغر والصغيرة.
- افتقار بيئة العمل إلى عوامل الجذب والتسهيلات، والخدمات المساندة، ما يسهم في انسحاب المرأة، خاصة المتزوجة من سوق العمل.
- الإشباع الحاصل في سعة التوظيف في القطاع الحكومي، الذي تفضل المرأة العمل به لاعتبارات عديدة ومنها الاستقرار والاستدامة.
- عدم احتساب قيمة عمل المرأة في المنزل في حسابات الدخل القومي.
- تسويق منتجات المشاريع الصغيرة، وجودة تغليفها.

4.1.1. معوقات مؤسسية

- قلة الاستقرار الإداري السياسي في المؤسسات الحكومية، بسبب التغير الوزاري المتكرر، مما يقلل من فعالية الآليات المعنية بالمرأة أو النوع الاجتماعي، ووحدة أوقسما أو مديريةية أو لجنة («كثير بيأثر فينا تغيير الوزارات، كل واحد بيحكي له منطق له ولطريقته، مرة بيحكي لأ إنتوا اشتغلوا على السياسات، واحد ثاني بيحكي إنتوا اشتغلوا على التشغيل... ما في مؤسسية بالموضوع نهائياً... هاهي كثير بتحبطك!... إحنا عمّالنا نمشي معاه (4) أشهر، بيحكي غيره بيرجعك (8) شهور للوراء»)
- الثقافة الذكورية في بيئة العمل التي تنعكس على فاعلية الآليات المعنية بالمرأة أو النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية، وتلقى برامج التوعية والتدريب حول النوع الاجتماعي لإدماجه في عمل دوائر المؤسسة، القليل من الاهتمام والحضور من قبل الموظفين والمسؤولين عنهم، («مش عمّالهم ياخذوا الموضوع بالجدية اللي لازم ياخذها، لأنه هذا الإشي كمالي مش أساسي... اليوم عنا تدريب وثلثينهم مش رايع!... لأن المدير بيقولك سواف نسوان، معلش اليوم مش ضروري») امرأة في موقع قيادي/ قطاع حكومي

- عقبات في جهود المؤسسات التنموية المعنية بتمكين المرأة، منها: أ) ضعف التنسيق، لنجد الازدواجية والتكرار في البرامج « أكثر من جهة بتشتغل على نفس الموضوع، أنت بتشتغلي على موضوع تتفاجئي إنه الجهة الفلانية كمان، لوتعاوننا بخبراتنا يمكن اختصرنا وقت في هذا الموضوع وأنجزنا... إنك تنسقي جهود وطنية في اتجاه معين كثير مشكلة» امرأة في موقع قيادي/قطاع حكومي ب) التنافس على التمويل، حيث أن « ضعف التمويل يبيأثر علينا ويبيأثر على مشاريعنا... داخل قطاع منظمات المجتمع المدني، أكبر مشكلة إن المنظمات تتنافس على التمويل...» امرأة في موقع قيادي/قطاع حكومي؛ كما تتردد الجهات المانحة في منح التمويل عند وجود أية أزمة سياسية أو اقتصادية في المنطقة، مما يؤثر على التمويل المتوفر للمشاريع الصغيرة والصغرى، التي تستفيد منها المرأة بالدرجة الأولى، ج) قلة جهود المتابعة والتقييم لأداء المؤسسات وجدوى البرامج والمشاريع المقدمة، وضعف آليات تقييمها، جعل تكلفة العمل المؤسسي عالية « برامج التدريب بصراحة عم نصرف عليها كثير، في مشاريع تدريب كثير، وفي مبادرات كثير... ما في تقييم للموضوع بصراحة، للأسف الشديد... تقييم فعلي وعلمي محايد ما عنا... مدى الجدوى، استمرارية أو عدم استمرارية» امرأة في موقع قيادي/قطاع حكومي، د) الأسلوب التقليدي في الإدارة وقلة التجديد في مجالات التدريب بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل « لسه عم يشتغلوا بعقلية قديمة جداً... كثير متأخر شغلهم، مواضيع معروفة وتوعية بيقدروا ياخذوها من التلفزيون!!» امرأة في موقع قيادي/قطاع حكومي.

5.1.1. معوقات اجتماعية ثقافية

وهي من أبرز المعوقات في عملية تمكين المرأة اقتصادياً، بحسب المشاركات/ين في الدراسة حيث يتحكم المجتمع وثقافته الذكورية وعاداته وتقاليده، غير البناءة، في كثير من المواقف والممارسات، التي تعيق تمكين المرأة بشكل كبير، وهذه الثقافة مترسخة في العقل والوجدان، ويتفاوت تأثيرها من بيئة/أسرة إلى أخرى ومن الأمثلة والمجالات المتأثرة مثل تطبيق التشريعات الأردنية؛ «... الناحية التطبيقية وثقافة المجتمع هي المشكلة... القانون ما يفرق بين رجل وامرأة، الموضوع ثقافي أكثر منه قانوني... القانون عنا ما ييمنع المرأة إنها تملك، ولا إنها ترث، وما ييمنع المرأة إنها تعمل»⁽¹⁹⁸⁾

كما تتمركز العقبات الاجتماعية والثقافية في نظرة المجتمع السلبية للمرأة، النظرة الدونية لكل ما هو نسائي بما في ذلك عمل المرأة «ثقافة العيب ونظرة المجتمع لعمل المرأة في بعض القطاعات»⁽¹⁹⁹⁾ أو الاعتقاد الراسخ واعتبار دور وعمل المرأة فقط في البيت من طرف أغلبية الرجال «المرأة إلها احترامها وإلها حقوقها بالبيت، لوأنا قادر، أدلها وأخليها بالبيت بدون ما تعمل إشي»، وقال آخر «يعني بتكون زوجتي مثلاً بتشتغل في بيتها، أمنعها إنها تشتغل في بيتها؟! عندها مواكن وعندها كذا، بتشتغل في بيتها عشان برضه تساعد زوجها»، وإن قبل عمل الزوجة فهو مشروط من جهة بالعمل داخل المنزل وبمساعدة الزوج من جهة أخرى، ويفضل إن كان دوام العمل داخل المنزل، وهذا تقسيم متوارث للعمل على أساس النوع الاجتماعي. ويمكن تفسير ذلك أيضاً في

198 - مسؤولة/هيئة نسائية

199 - مسؤولة/هيئة نسائية

ضعف الثقة بإمكاناتها وقدرتها على اتخاذ القرار، وتقييد حقها في التملك وحرية الحركة، من أهم العوامل التي تعيق امتلاك المرأة لمشروع خاص في المحافظات، بحسب إحدى المشاركات ممن لها خبرة عملية طويلة في العمل في المناطق النائية؛ وهذا ما يؤثر على امتلاك المرأة مشروعها الخاص بها « اللي بيعيق امتلاك المرأة لمشروع خاص فيها في المحافظات أكثر إشي هي حرية الحركة، لأنه المجتمعات الصغيرة هاي مش مرغوب إنه المرأة تظل تتحرك، مثلاً هي بتحتاج تجيب بضاعة تروح من القرية إلى أقرب مدينة إلها، ولازم يكون معها واحد تاني في...»، وهذا بسبب الثقافة الاجتماعية والخوف من رد الفعل، عشان هيك عنا نص المجتمع زي المشلول» مديرة البرامج والتدريب/مؤسسة حكومية.

بالإضافة إلى ما ذكر سابقاً عن حق الملكية، فإن المرأة تواجه عند تمتعها بالحق في حرية الحركة بالفجوة بين القانون وتطبيقه. إلا أن هذه الثقافة لا تنحصر في المحافظات، حيث ترددت كثيراً عند العديد من النساء، من مناطق في عمان الشرقية، قبل خروجهن من المنزل ليذهبن إلى الجمعية القرية، لأنه « كان الخوف من المجتمع، إنه هاي ليش بتطلع، ليش بتروح، بيراقبوها.. الجيران⁽²⁰⁰⁾»

وفي نفس المنوال، تساهم الصور النمطية عن المرأة في الثقافة السائدة بأنها ضعيفة ولا تستطيع السيطرة وأخذ القرارات على عرقلة مشاركتها على جميع المستويات «حتى لو تملك باسمها ما بتتحكم فيه لأنها امرأة، التحكم يا بإيد زوجها، يا ابنها، يا أخوها يا أبوها... لأنه بيعتبروا إنه المرأة لا تستطيع اتخاذ قرار... واللي بيعيق امتلاك المرأة لمشروع، أكثر إشي هي حرية الحركة، خاصة في المحافظات، لأنه المجتمعات الصغيرة هاي مش مرغوب إنه المرأة تظل تتحرك، ولازم يكون معها واحد تاني...، وهذا بسبب الثقافة الاجتماعية والخوف من رد الفعل، عشان هيك عنا نص المجتمع زي المشلول⁽²⁰¹⁾» وهذا ما تؤكده تجارب وظروف معظم النساء في فئة المعطلات عن العمل، هي وليدة تلك الثقافة الذكورية، من حيث زواجهن المبكر الذي حرمنهن من إكمال تعليمهن، وقلل فرص عملهن « مش متعلمة، إيش بدي أشغل؟⁽²⁰²⁾»، ومع وجود الأطفال ورفض الزوج خروج المرأة للعمل، لا بديل عن المشاريع المنزلية الصغيرة التقليدية، «إني ما أطلع من البيت... زوجي متعصب شوي»

ويمكن الإشارة إلى تأثير ثقافة العيب على مستوى التجارب الحياتية والاختيارات الشخصية إذ أن السائد هو اعتبار المرأة كجسد، أكثر منها كإنسانة لها كامل الأهلية والاستحقاق. لذلك فهي قد تتعرض إلى تعليقات تحمل تلميحا يمس سمعة المرأة وأخلاقها بشكل غير مباشر، مما يجعل إقناع الزوج صعباً على العمل في فندق، مثلاً، بقدر ما برزت مشكلة «الناس شو بدهم يحكوا؟» لأن عملها سيتطلب الدوام لوقت متأخر من الليل (11 مساءً)، وذلك بنظام الوردية الليلية، وقالت أخرى: «لن تضطرك الظروف إنك تطلعي تشتغلي من الساعة 8-8 مساءً، كنت أسمع في ذاتي، أبصر وين بتروح ووين بتيجي... لسه في ناس عندها طلعة المرة عيب من البيت، وبيكثر الحكوي حو إليها... بيلمحوا إنه هي مرة مش مضبوطة، هاي كتير عنا، وعانيت منها في البداية جدا جدا... بيئتنا كتير فيها حكوي، وكثير لسه الناس بدها توعية»

200 - مستفيدة تدريب وإقراض/ صاحبة مشروع منزلي/ مجموعة تركيز.

201 - مسؤولة/مؤسسة تمويل وإقراض.

202 - متعطلة عن العمل/لديها 5 أطفال

وفي هذا الصدد، ذكر الطلبة الجامعيون في المجموعة المركزة، بأن ثقافة العيب، (التي يفهموها بأنها الإشي اللي برفضه المجتمع وبالتالي ما يكتر الكلام والتعليقات حوله)، ستؤثر عليهم عند اختيارهم فرص العمل المتوفرة في حال لم يجدوا ما يناسب تخصصاتهم، حيث قال أحدهم « مثلاً مستحيل أشتغل إشي بالبناء، الصراحة شو منطري قدام الناس... بدنا ننظر للواقع، شو نظرة زملائي أو المجتمع لي... هاي ثقافة سيئة، أنا ضدها بشكل عام، بس بترغمني». ويبدو أن ثقافة العيب تشكو أيضاً من فجوة النوع الاجتماعي، حيث أنها « أخف للشباب... ما بينظر واله نظرة البنت... إنه ليش بنتك رايحة تشتغل بالمحل الفلاني... بيصيروا يعايروا الأب» طالبة جامعية/مجموعة تركيز.

ومع ذلك، نجد أن تأثير تلك الثقافة يقل بوجود الحاجة المادية « إذا أهلي محتاجين... بتبطلني تهتمي بحكي الناس⁽²⁰³⁾» وأنه في « الظروف الاقتصادية هلا صار الرجل هو بيدور علي شغل لمرته⁽²⁰⁴⁾». ويظهر ذلك بشكل كبير عندما تضطر المرأة للعمل في مهن تتطلب التأخر ليلاً أو في فندق، التي يضطر الزوج لأن يقبلها تحت ضغط الحاجة الشديدة، ومنهن من قالت « كان صعب إقناعه، عشان حكي الناس.. إنه اللي بتشتغل بالليل أبصر وين بتروح!⁽²⁰⁵⁾». كما يسهم في ذلك، وجود قصص نجاح تثبت فيها المرأة قدراتها وتعزز بها ثقتها بنفسها، مما ينعكس على الآخرين، وأن ضغوط المجتمع والأسرة على المرأة تقل « لمن يصير يبجي ربح على المشروع، وقتيها زوجها بيصير أكثر واحد متشجع... و قصص نجاح المرأة غيرت كثير من مفاهيم مجتمعات بعيدة كثير عن عمان⁽²⁰⁶⁾ (...). «عنا مشاريع خاصة للمناطق النائية بالذات، وهاي المشاريع كثير غيرت بعقلية الناس في فكرة إنه البنت تشتغل أو ما تشتغل... أنا شفت التغيير اللي صار على البنات... الشخصية اختلفت تماماً... صاروا أهاليهم يثقوا فيهم... صار في تغيير، وفي بنات دعموا أسرهم، وهذا الإشي أسرهم قدروه، في بنات كثير كانوا يصرفوا على إخوانهم وخواتهم في الجامعة، وفي بنات هم كملوا جامعة⁽²⁰⁷⁾» (...). «أخذت قرض وبتشتغل بالخطا... على الوضع اللي إحنا فيه، قالت بدي أساعدك وأعينك وأعين نفسي... سعيد إنها وقفت معي وما تركتني، ولولا هذا الوضع ما بخليها تشتغل، بخليها ست بيت، بريحها أكثر وأكثر بخليها تهتم لنفسها ولأولادها، بدللها طول ما الله معطيني... الحياة هي اللي بتحكم... طبعا بتحز في نفسي إنه مرتي، يعني لازم أنا أكون، أنا كنت أقيم وأحط... عازز عليّ كرجل إنه أنا عاجز هسه عن العمل، وهي قاعدة بتعمل وكذا⁽²⁰⁸⁾».

6.1.1. المعوقات الذاتية

من أهم معوقات التمكين الاقتصادي للمرأة تكمن في ذاتها، « الظروف الاجتماعية والبيئة الأسرية تؤثر على الست، بس كمان جزء أساسي على الست⁽²⁰⁹⁾». فالمرأة قليلة الوعي بذاتها، وبحقوقها وقضاياها، وضعيفة الثقة بالنفس وبقدراتها الذاتية، لن تكون صاحبة قرار وسلطة، وبالتالي لن تحقق تمكينها. ومن بين الصعوبات التي تواجهها المرأة التي تعمل لحسابها الخاص، بما في ذلك في الريف، هناك صعوبات موضوعية اقتصادية ومالية كتوفير رأس المال وإيجاد

203 - طالبة جامعية/ مجموعة تركيز

204 - مسؤولة/ مؤسسة حكومية

205 - مستفيدة/مشروع ازدهار

206 - مديرة البرامج والتدريب/مؤسسة حكومية

207 - مسؤولة/ مؤسسة حكومية

208 - زوج مستفيدة من مجموعة تركيز

209 - امرأة في موقع قيادي/قطاع حكومي

التمويل، جودة الإنتاج والتغليف بشكل جيد والتسويق والمواصلات وبعده المسافات وبالتالي وصعوبة الحركة وتحديد حريتها أو الاعتراف بعملها في القطاع غير المنظم، زيادة على فرص العمل القليلة، خاصة المرأة الريفية الجامعية، لأنها بعد إشباع القطاع العام لا تجد فرصة الالتحاق بسوق عمل القطاع الخاص الذي يتركز بالمدينة وهناك صعوبات مرتبطة بالبيئة التي تعيش فيها وبالذات سيطرة الرجل والعادات والتقاليد التي تحكمها، في حين يؤكد البعض الآخر أن ذلك لا يعمم، وأنه «يمكن اللي بتكون في منطقة ريفية/ناحية متمكنة وإلها قرارها، وإلها كلمتها في بيتها وأسرتها، أنا ما بعتمد إنه المكان كثير بيدخل في هذا الموضوع⁽²¹⁰⁾».

ما تمنحه السياسات والقوانين والآليات المتعلقة بالتمكين الاقتصادي، لم يمكن المرأة الأردنية من الفرص للحصول على الموارد بشكل كاف على غرار الدخل المالي أو القروض ولا يعني الحصول على الموارد دائماً التحكم فيها ويرجع هذا إلى قلة موارد المرأة الذاتية من تعليم ووعي بحقوقها وقدرتها على اتخاذ القرارات، وصعوبتها في مواجهة ثقافة المجتمع الذكورية عليها، مع تأثير مباشر على مواردها الاقتصادية؛ «مفروض قانونياً إنه المرأة هي المتحكمة، يعني الراتب ينزل باسمها، ولها حساب بالبنك، وهي بتتسلم المصارى، بس هوسيطرة الرجل على المرأة⁽²¹¹⁾» بالإضافة إلى أن القرض الذي تأخذه المرأة قد لا يستخدم بالضرورة في عمل مشروع لصالحها، لاستغلال المرأة والهيمنة على موردها «هون مشكلة الأردن... معظم المشاريع اللي بتتعلق قروض باسم المرأة... لأنها هاي قروض مستهدفين فيها المرأة، الزوج يجبر زوجته إنها تاخذ باسمها حتى إنه هويتصرف بالبلغ» مسؤول/مؤسسة تمويل وإقراض، ويحاول «الرجال يستغلوا برامج المرأة لصالحهم، وهون دورنا في متابعة المشروع، وهاي مشكلة، لأنه المتابعة صعبة ومكلفة، وإحنا بنحاول جهدنا...⁽²¹²⁾». وهذا ما يجعل أن المرأة تجد صعوبة في امتلاك مشروعها، بسبب حرمانها من حقها القانوني في الملكية وفي حرية الحركة، «علشان تاخذ قرض وتعمل مشروع... ما بتمتلك عقار أو حتى نقد باسمها، حتى لو تملك باسمها ما بتتحكم فيه لأنها امرأة، التحكم يا بإيد زوجها، يا ابنها، يا أخوها يا أبوها... لأنه بيعتبروا إنه المرأة لا تستطيع اتخاذ قرار... واللي بيعيق امتلاك المرأة لمشروع خاص فيها، أكثر إشي هي حرية الحركة، خاصة في المحافظات، لأنه المجتمعات الصغيرة هاي مش مرغوب إنه المرأة تظل تتحرك، مثلاً هي بتحتاج تجيب بضاعة تروح من القرية إلى أقرب مدينة إلها، ولازم يكون معها واحد تاني⁽²¹³⁾». وفي الخلاصة، لا تكمن القضية توزيع الموارد وإنما في عدم عدالة توزيع الفرص للوصول إلى الموارد، المادية والمعنوية، لأنه «المرأة... أعطيتها فرص، وابني قدراتها وأهلها توصل لهذه الفرص، وهي رح تبدع⁽²¹⁴⁾».

ومع هذا، تؤكد كل التجارب نموذج المرأة التي مكنت نفسها من التوعية والتدريب والمعلومات وصولاً إلى قدرتها على اتخاذ القرارات في حياتها، والدفاع عن مصالحها وحقوقها، مما أحدث نقلة نوعية في شخصيتها وحياتها وعلاقاتها، في كافة المستويات، في مقابل نماذج من النساء في فئة المعطلات عن العمل، لم يحصلن على الموارد، وصولاً إلى عدم القدرة على الدفاع عن مصالحهن وحقوقهن، فأصبحن يخضعن لزوج مُعنف و حياة بائسة «إنسان مش متمكن (اقتصادياً) دائماً

210 - امرأة في موقع قيادي/ قطاع حكومي.

211 - مسؤولة/هيئة نسائية

212 - مسؤولة/ مؤسسة تمويل وإقراض

213 - مسؤولة/مؤسسة تمويل وإقراض

214 - مسؤولة/هيئة نسائية

رح يكون خاضع للغير، وبالتالي يكون الغير هو صاحب القرار في حياته كلها». ويذكر أحد المشاركين من الشباب مثالا واقعيا على ملكية المرأة لدخلها الشهري، مع عدم السيطرة عليه، لعوامل ثقافية ذكورية، « إذا أعطت (المرأة) أهلها راتبها يقول الزوج إنه هذا الراتب من حقي، لأنه خلص صارت مرته... لأنه نظرته إنه هو المسيطر، فبالتالي زي كإنها تابعة له، فأني إشي بتملكه هو ملكه»، في حين تقدم إحدى المشاركات من فئة الشباب نموذجا إيجابيا بقولها « بالنسبة للذمة المالية للزوجين، على مستوى عيلتي، أبوي مسجل سيارة باسم أمي، ومعظم الأشياء باسم أمي، لأنه في ثقة في شخصيته ونفسيته، وفي ثقة فيها، بحس في تكافل بينهم».

7.1.1. ضعف مشاركة المرأة في صناعة القرار الاقتصادي والسياسات المتعلقة بتمكينها

تعتبر المشاركة الضعيفة للمرأة، من العقبات أمام تمكين المرأة اقتصادياً لأن الرجل لم ينجح في فهم احتياجات المرأة وأولوياتها، عندما احتكر مواقع صنع القرارات التي تمس قضاياها « لمن يكون مدير البرامج والمشروع والمدير اللي بينفذ كلهم رجال، ما رح يعرفوا احتياجات المرأة الجدية» مديرة النوع الاجتماعي/ مؤسسة حكومية. وتقول أخرى: « واضع القانون رجل، ومطبقه رجل، شوبنتوقعي!!⁽²¹⁵⁾ » وحسب أغلبية الردود المعبر عنها إن « التمكين السياسي ينعكس على التمكين الاقتصادي، مشان نقدر نحقق تمكين اقتصادي أفضل...لازم المرأة تشارك بصناعة القرار الاقتصادي والسياسات بشكل أفضل...نسبة ثابتة بالوزارات... في اللجان الكبيرة اللي بتناقش القضايا الاقتصادية... وكلما وصلوا نساء فاهمين قضايا المرأة أكثر، مؤهلات لتناول القضايا هذه بشكل أكبر، مؤنات بهذه القضايا بشكل أكثر، يقدروا إنهم يحدثوا تغيير» وأن المرأة لن تصل إلى موقع صناعة القرار إلا « بضغوط عليا من خلال الكوتا، بس المهم إنك تأهلي هدول النساء»⁽²¹⁶⁾.

ويرى المشاركون والمشاركات في الدراسة بأن عدم تمكين المرأة من اتخاذ القرار يجعلها أيضا الأزمات السياسية والاقتصادية تؤثر أكثر على المرأة من غيرها وعلى تمكينها الاقتصادي من عدة نواحي، منها حرص الجهات المانحة للمرأة على التريث وتردها في منح التمويل لحين استقرار الوضع، مما انعكس سلبا على التمويل المتوفر للمشاريع الصغيرة والصغرى، التي تستفيد منها المرأة بالدرجة الأولى وكذلك على النساء صاحبات الأعمال الصغيرة، من حيث « مثلا كثير من السيدات اللي فاتحين محلات صغيرة يبيعوا قطع ملابس، أولها دكانة، هدول المحلات ينافسوا شركات ملابس كبيرة اللي عملت تنزيلات هائلة، وبتقدر تتحمل لأنه رأس مال الشركات هذه عالية، بينما محلات السيدات اللي رأس مالها قليل، وغالبا اضطرروا يغلقوا... والمرأة كانت أكثر الفئات تعرضا للتسريح من العمل لأنه غالبا مش مرتبطة كثير بالضمان الاجتماعي وبتأمين طبي»⁽²¹⁷⁾.

8.1.1. فعالية آليات النوع الاجتماعي... وتبعثر الجهود المؤسسية

يبدو أن الإنجاز الذي تحقق في استحداث آليات معنية بالمرأة أو بالنوع الاجتماعي، ووحدة أو قسماً أو مديرية أو لجنة، في المؤسسات الحكومية، لا يعني بالضرورة أن يكون لهذه الآلية دوراً فعالاً في رسم السياسات والتخطيط، أو صناعة القرار، ولا يعني أيضاً أن تكون البيئة المؤسسية جاهزة

215 - مديرة البرامج والتدريب في مؤسسة حكومية

216 - مديرة برنامج تمكين في منظمة مجتمع مدني

217 - مستشارة/ مؤسسة حكومية

لدعم تلك الآليات. وتعزو مسؤولية، في إحدى تلك الآليات، السبب في ذلك لعدم الاستقرار الإداري والسياسي « كثير يباثر فينا تغيير الوزارات، كل واحد يبجي له منطق له طريقته، مرة بيحكى لآ إنتوا اشتغلوا على السياسات، واحد ثاني بيحكى إنتوا اشتغلوا على التشغيل... ما في مؤسسية بالموضوع نهائيا... هاي كثير بتحبطك!... إحنا عمالنا نمشي معاه (4) أشهر، يبجي غيره بيرجعك (8) شهور للوراء»؛ وللهمة الأولى يبدو ذلك نتيجة طبيعية لأي تغير متكرر في الإدارات العليا، ويقع عليها مثل ما يقع على بقية الوحدات في المؤسسة (...). نقطة أساسية تواجه المرأة، إنه أصحاب القرار دائما رجال، فإنت شوما غيرت لازم تقنعي مسؤولك اللي هو صاحب القرار النهائي، وهو رجل، إذا ما اقتنع مشكلة، يعطل عليك، هاي مشكلتنا، شخصنة الأمور⁽²¹⁸⁾. وتضيف مديرة النوع الاجتماعي في مؤسسة حكومية بأنه « إذا في تغيير خطط أو استراتيجيات ممكن ندخل الاجتماعات وممكن ما ندخل، حسب إذا عندك مدير مقتنع بالسلافة أو مش مقتنع فيها».

كما أن جهود هذه الآليات لا تؤخذ بجدية في المؤسسات، فعلى سبيل المثال، تلقى برامج ودورات التوعية والتدريب حول النوع الاجتماعي لإدماجه في عمل الدوائر المعنية، القليل من الاهتمام والحضور من قبل الموظفين والمسؤولين عنها « مش عمالهم يأخذوا الموضوع بالجدية اللي لازم ياخذها، لأنه هذا الإشي كمالي مش أساسي... اليوم عنا تدريب وثلثينهم مش رايح!... لأن المدير بيقولك سواف نسوان، معلش اليوم مش ضروري⁽²¹⁹⁾» ولذلك يقول الموظف مبررا ذهابه لمثل تلك الدورات « آه هاي سواف نسوان، إحنا رايحين نتسلى⁽²²⁰⁾» وبهذا نجد مدي توغل الثقافة الذكورية في بيئة العمل المؤسسي، التي يفترض بها تناول قضايا المواطن، رجلا كان أم امرأة، بموضوعية وحيادية عادلة، مما يؤكد أيضا ما ذكر سابقا بشأن أهمية وجود النساء في مواقع اتخاذ القرار المتعلقة بالمرأة وتمكينها.

زيادة على ضعف الآليات المعنية، تعاني المؤسسات بضعف في التنسيق وبالتالي تبعثر الجهود التنموية المعنية بتمكين المرأة مع الازدواجية والتكرار في البرامج والمشاريع « أكثر من جهة بتشتغل على نفس الموضوع، بدون حتى تنسيق أحيانا، إنت بتشتغلي على موضوع تتفاجئي إنه الجهة الفلانية كمان، لو تعاوننا بخبراتنا يمكن اختصرنا وقت في هذا الموضوع وأجزنا... إنك تنسقي جهود وطنية في اتجاه معين كثير مشكلة⁽²²¹⁾» مع العلم أن أي جهد تشاركي يتطلب بذل الجهد والوقت؛ «اللي دائما بيعيق، إنه التنسيق والمراسلات والمتابعة عم ياخذ وقت مش طبيعي». ويعزى ذلك إلى التنافس على التمويل بين المؤسسات، وجذب اهتمام الجهة المانحة حيث أن «ضعف التمويل يباثر علينا وبيباثر على مشاريعنا... داخل قطاع منظمات المجتمع المدني، أكبر مشكلة إن المنظمات تنافس على التمويل... إحنا موسمين في رأيي، يعني بتيجي منظمات دولية اهتمامها مجال العنف ضد المرأة، المنظمات بتعمل تعديل لاهتماماتها وتشتغل على العنف... وفي بتلاقي في بعض المناطق والقرى بتلاقي (3-4) جمعيات بتشتغل نفس الإشي، لوهدول ينسقوا مع بعض!!⁽²²²⁾». ويفسر ارتفاع التكلفة بسبب قلة جهود المتابعة لأداء المؤسسات والبرامج والمشاريع المقدمة، وضعف آليات تقييمها « برامج التدريب بصراحة عم نصرف عليها كثير، في مشاريع تدريب كثير، وفي مبادرات كثير... ما في تقييم للموضوع بصراحة؛ ما بقدر أحكي أديش فعالة،

218 - مسؤولة في مؤسسة حكومية

219 - مسؤولة في مؤسسة حكومية

220 - مسؤولة في مؤسسة حكومية

221 - مسؤولة في مؤسسة حكومية

222 - مستشارة/ مؤسسة حكومية

لأنه ما في عنا تقييم، للأسف الشديد...تقييم فعلي وعلمي محايد ما عنا... في تقرير إنجازات، بس مش تقييم فعلي لمدى الجدوى، استمرارية أو عدم استمرارية، ما في؛ بعدين التدريب عمّاله ياخذ مصاري كثير بصراحة، سواء مؤسسات المجتمع المدني اللي عم تاخذ تمويل، والا الحكومة، يعني أنا بدرّب وما عندي مشكلة، بس وين؟ شوالنتيجة؟ شوانعكاسه على سوق العمل، هذا المفروض اللي نفكر فيه».

ويشكو هذا القطاع من قلة البيانات والمعلومات المتوفرة، وضعف التوثيق العلمي للأنشطة والإنجازات. رغم بعض المبادرات الوطنية في هذا المجال. بالإضافة إلى ذلك، لازال الأسلوب التقليدي لإدارة بعض المؤسسات وقلة التجديد في برامجها يؤثران على فعالية التدخلات «لسه عم يشتغلوا بعقلية قديمة جداً، يمكن من (50) سنة ما تغيرت!!... كثير متأخر شغلهم، مواضيع معروفة وتوعية بيقدروا ياخذوها من التلفزيون!!... لمن بدنا نتعاون معهم ما عندهم أي آلية بتساعدك... وإنه عن طريقهم توصلي للفئات المستهدفة⁽²²³⁾» ورغم ما سبق تينت بعض مؤسسات المجتمع المدني التجديد في برامجها، بما يراعي الشمولية والإبداع «حتى تتمكن المرأة بدي أشتغل على التنمية الذاتية والصحية والاجتماعية والاقتصادية والقانونية، حتى تكون فعلاً ممكنة من جميع الجوانب» وأضافت «وعم نحاول إنه ما ندرّب البنات على أشياء تقليدية كانت زمان، حتى يلاقوا سوق، ونفتح لهم مجالات كيف يسوقوا هاي الأمور... والتدريب بناء على دراسة احتياجات المنطقة ورغبة الفتيات واختياراتهم⁽²²⁴⁾» حيث شملت دوراتها التدريبية السباكة، وصيانة الأجهزة الكهربائية والإلكترونية، وكذلك «هلق صرنا نحط باعتبارنا إنه لازم يصير في استدامة للمشروع، وبالتالي أنا لازم أتابعه للنهاية، وتقييمه على مؤشرات أداء، بحيث أعرف مين اللي استمر مشروعها».

9.1.1. القانون بين المعرفة... والتطبيق

ففي سياق ما تحقق للمرأة من مكاسب تشريعية، أشادت المشاركات/ون بشكل متكرر بالتشريعات والقوانين الأردنية، وأكدوا على مدى تقدمها وإنجازاتها التي حققت مكاسب كبيرة للمرأة الأردنية، رغم حاجتها للتعديلات، وما تواجهه من تحديات كثيرة على أرض الواقع حيث تظهر بعض الممارسات وجود ثغرات في القانون بحاجة إلى التعديل، «قانون العمل يعتبر من القوانين المتقدمة في المنطقة العربية، بس برضه في مآخذ، ما في نص إنه ممنوع التمييز بين المرأة والرجل في العمل، عم بواجهنا مشاكل تمييز، بس لمن بدنا نتحرك، مفتشي العمل بيحكولك ما في نص قانوني، عل أي أساس مادة قانونية أنا بدي أروح أفتش على هاي المؤسسة إذا كان عندهم مشكلة تمييز، كلمة تمييز مش مذكورة... إحنا بدنا إياها تكون نص صريح واضح ما بين الذكر والأنثى ويعاقب عليه، إحنا شغالين على الموضوع وفي مجال للتعديل به»⁽²²⁵⁾ ومن تلك المشاكل مثلاً عدم الإنصاف في الأجور وفي الدورات التدريبية. كما تتضرر مصالح المرأة من عدم تطبيق القانون، الذي يحل محله عرف المجتمع وقانون عاداته وتقاليده غير البناءة في كثير من الممارسات، فعلى سبيل المثال، فإن حرمانها من حقها القانوني في الملكية وفي حرية الحركة، يشكل عاملاً أساسياً

223 - مديرة البرامج والتدريب في مؤسسة حكومية

224 - مديرة برنامج تمكين/ مؤسسة مجتمع مدني

225 - مسؤولة / مؤسسة حكومية

في عدم قدرة المرأة امتلاك مشروعها الخاص بها، «علشان تاخذ قرض وتعمل مشروع... ما بتمتلك عقار أو حتى نقد باسمها، حتى لوتمتلك باسمها ما بتتحكم فيه لأنها امرأة، التحكم يا بإيد زوجها، يا ابنها، يا أخوها يا أبوها... لأنه بيعتبروا إنه المرأة لا تستطيع اتخاذ قرار... واللي بيعيق امتلاك المرأة لمشروع خاص فيها، خاصة في المحافظات، أكثر إشي هي حرية الحركة، لأنه المجتمعات الصغيرة هاي مش مرغوب إنه المرأة تظل تتحرك، مثلاً هي بتحتاج تجيب بضاعة تروح من القرية إلى أقرب مدينة إلها، ولازم يكون معها واحد تاني... عنا قوانين مجمدة، من عند الدستور ونازل، هي في صالح المرأة ولكنها مجمدة، هاي القوانين لا تنفذ... هذا الحكمي بينعكس على المشاريع كمان»⁽²²⁶⁾.

ومن ناحية أخرى، تفاوتت إجابات النساء المستهدفات في المجموعات المركزة، عند سؤالهن عن حقوقهن الإنسانية، معرفة وتطبيقاً، فبالنسبة إلى العاطلات عن العمل ممن لم يتلقين برامج توعية في الجمعية، يبدو أن ليس للقانون والحقوق حضور يلامس الحياة اليومية لهؤلاء النساء الفقيرات، ليتناسب مع عظم معاناتهن، بحيث بدى ساذجاً أن تسأل إحداهن عن حقوقها الإنسانية، وهي تعتقد أنها تعني أبسط حاجات بقائها الإنساني، حيث قالت إحداهن، وهي عاطلة عن العمل: «يعني إني أعيش زي باقي الناس، أعيش آخذ حقي، يعني في ناس ماكلين وشاربين ولا بسين ومتعالجين، يعني الفقير ييموت بقدرش يوصل المستشفى، هذا مش عايش»، وقالت أخرى أيضاً عاطلة عن العمل «حقوق الإنسان يعني إنه الفقير يعيش عيشة كريمة ومحترمة بدون بهدلة وبدون استغلال».

في حين ارتفع مستوى المعرفة والوعي بدرجة كبيرة من ضمن النساء ممن التحقن ببرامج توعية وتدريب في الجمعية، ويعرفن أن لهن حقوقاً في التعليم والعمل والضمان الاجتماعي والميراث، والحق في اختيار الزوج، وصولاً إلى حقهن في التعبير عن آرائهن حيث قالت إحداهن، «حقوق الإنسان هي احترام كينونة الإنسان، احترام متطلباته... يعبر عن ذاته»، كما ذكر معظمهن عدم وعيهن بحقوقهن قبل الالتحاق بالبرنامج، قالت إحداهن، مستفيدة من التدريب «ما كانت عندي توعية أنا، بس لمن دخلت هون بالجمعية صار عندي توعية كثير، أفرقت معي، بعرف حقي، وإيش إلي وإيش علي... لوإني بعرف الجمعية من قبل ما يصير عندي المشاكل والطلاق، كان صار عندي إرشاد وأعرف حقي، كان كمان ما فرطت في أولادي بكل سهولة، ووقفت ضد أخوي كمان.. واخترت حياتي».

وفي السياق ذاته، تشابهت إجابات الرجال في المجموعة المركزة، حيث تعني حقوق الإنسان بالنسبة إلى زوج مستفيدة «إنه له كرامته، له حقوقه وعليه واجبات... حق المعيشة، حق الحياة، حق الشغل»، وبمجرد سؤال زوج مستفيدة آخر عن حقوق المرأة أجاب «عمري ما مديت إيدي على زوجتي، كإنسانة بتوخذ حقوقها الزوجية وكل شي في المليس وفي المأكّل، وبعاملها كإنسانة»، وقال آخر «حقوق المرأة كمان حريتها، داخل بيتها في شغلها، يعني بتكون زوجتي مثلاً بتشتغل في بيتها، أمنعها إنها تشتغل في بيتها؟! عندها مواكن وعندها كذا، بتشتغل في بيتها عشان برضه تساعد زوجها». وقال آخر «المرأة إلها احترامها وإلها حقوقها بالبيت، لوأنا قادر، أدللها وأخليها بالبيت بدون ما تعمل إشي». ومن الجدير بالاهتمام ردة فعل أحدهم عند سؤاله

(هل حقوق الإنسان هي نفسها حقوق المرأة؟) الذي قال: «لأ طبعاً.. إنه معروف إنها ست بيت، مجال عملها ببيتها، شغلها ببيتها... وأولادها، هاي حقوق المرأة»، وهذه الإجابات لرجال لم يتعدى مستوى تعليمهم المرحلة الإعدادية، ومن بيئة اجتماعية تنسم بارتفاع مستوى الفقر والبطالة.

10.1.1. عدم توافق مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

من حيث التعليم، يرى معظم المشاركين/ون بأن التعليم الجامعي لا يؤهل لمتطلبات سوق العمل المتجددة، وما قد يتوفر في سوق العمل من فرص، تكاد تنحصر في القطاع الخاص بسبب الإشباع الحاصل في سعة التوظيف في القطاع الحكومي، ولكن القطاع الخاص «بده مهارات عالية، ما بيكفي إنه إحنا عنا نسبة متعلمات كثير، طبيعة فرص العمل بالقطاع الخاص ما بتتناسب مع دراسة البنات خريجات الجامعة» مسؤولة/ مؤسسة حكومية. كما تؤكد إحدى المشاركات بأنه من خلال خبرتها الطويلة في العمل الميداني، وجدت أن «...معظم التخصصات الموجودة في كثير من القرى، تخصص أدبي، ما عندهم ثانوي علمي، ولا تعليم صحي، ما عندهم⁽²²⁷⁾ IT، فكل خريجات هذه القرى وخريجيتها، ذكورا وإناثا، بيطلعوا أدبي» مستشارة/ مؤسسة حكومية. هذا بالإضافة إلى أن بيئة العمل والخدمات المساندة، تفتقد عوامل الجذب والتسهيلات «كل قطاع بالعمل له بيئة، ويمكن الأردني ما يقبل فيها، وما بتكون مناسبة كثير للأردني، للراتب، للبيئة، لأشياء كثيرة، سلامة وصحة مهنية، لازم نشتغل على بيئة العمل، كل ما حسنا في بيئة العمل بالتعاون مع القطاع الخاص، كل ما أنا خليتها جذابة لأولاد البلد، إنهم يشتغلوا في هذه القطاعات» مسؤولة/ مؤسسة حكومية؛ كما أن «القطاع الخاص إله مشاكله بصراحة، أوقات عمل طويلة، رواتب متدنية أحيانا... ما في أمان وظيفي... ليش كلهم بيحبوا الحكومي، لأنه فيها أمان وظيفي على الأقل، يعني القطاع الحكومي مسيطر عليه بقوانين وأنظمة... وطبيعة الدوام وإجازة الأمومة... وإجازة المدرسة في أشهر الصيف، وهذا القطاع اللي مرغوب أكثر للستات، لأنه مرتبط بدورها في المجتمع، فهي أم في المستقبل، وبالتالي عندها دور رعاية البيت والأسرة، وهاي الأدوار بدها شغل يتناسب معها، إذا راحت على القطاع الخاص حيكون ضغط وعبء عالي عليها؛ لها علاقة بالأدوار يعني⁽²²⁸⁾» (...). «إذا أنا كإمرأة... لقيت مكان عمل يحترمني، ويحترم أمومتي، وفي عندي حضانة، وفي عندي راتب منيح، وعندي تشريعات حامياتي ومدافعة عني، ومواصلاتي مأمنة.. ليش ما أشتغل، إيش العائق بيكون، إذا أنا أولادي رح يكونوا محميين ومربيين صح⁽²²⁹⁾».

وتبرز هنا الحاجة إلى تفعيل أفضل لخدمات وتسهيلات المرأة الزوجة والأم، التي أكد على أهميتها معظم المشاركين، مثل: حضانات الأطفال، ورياض الأطفال، ساعة الإرضاع، نظام الدوام الجزئي، الدوام المرن، والدوام من المنزل بحسب طبيعة العمل، وغيرها. لذلك تتوجه الفتيات للاستفادة من امتيازات عديدة للعمل بالقطاع الحكومي، من حيث الأمان الوظيفي والضمان الاجتماعي والتقاعد، عدد ساعات عمل أقل، وغيرها من خصائص أفضل من القطاع الخاص.

227 - تكنولوجيا المعلومات

228 - مسؤولة/ مؤسسة حكومية

229 - مديرة النوع الاجتماعي في مؤسسة حكومية

2.1. تونس

مكنت الدراسة الميدانية من الوقوف على عدة نقاط هامة فيما يتعلق بتطور أوضاع المرأة في تونس. وعبر أغلب المستجوبين من الجنسين عن إحساسهم بتحسين أوضاع النساء في تونس مقارنة بالأجيال السابقة، خاصة في الوسط الريفي (تعليم المرأة، خروجها من البيت، اختلاطها بالرجل). وقال كريم، ناشط بجمعية مواطنة بالرقاب (ولاية سيدي بوزيد)، «عرفت أوضاع المرأة تطورا في تونس. وأصبحت المرأة تتمتع بحقوق عديدة لم تكن تتمتع بها. وتطورت العقليات وبدأ المجتمع يقبل حضورها في الشارع. وبعد خمسون سنة ستكون أوضاعها أفضل». ففي أغلب الشهادات، تم التأكيد على عامل الزمن في تغيير مكانة المرأة وفي تقليص الفجوات بين الجنسين، في حالة الاعتراف بها، خاصة من قبل الذكور. ولكن يعد التحسن المسجل في أوضاع المرأة من قبل بعض المستجوبات بطيئا وغير كافيا ((1)) المجتمع ما يزال لا يحترم المرأة. وتعاني النساء إلى اليوم من أشكال مختلفة من التمييز⁽²³⁰⁾. وبالتالي بالرغم من المكاسب والانجازات في مجال تمكين المرأة فإن هناك نقاط ضعف وعراقيل تحد من تمكينها ومن مشاركتها في المجال الاقتصادي. يمكن ذكر من بين هاته العراقيل:

1.2.1. التمييز عامة وبين مهن «نسائية» ومهن «رجالية»

اعتبر المستجوبون من الذكور أن التمييز تجاه المرأة ظاهرة كونية وأن التونسيات محظوظات مقارنة بأوضاع النساء في بلدان أخرى. وعبر بعضهم عن رفض المساواة التامة بين الجنسين ((2)) لا يمكن أن تصبح المرأة مثل الرجل. وأنا ضد المساواة التامة بين الجنسين. والمجتمع التونسي يرفض أن تكون المرأة التونسية مثل المرأة الغربية⁽²³¹⁾ إلا أنه تظل النساء في تونس أكثر حضورا في المهن التي تعتبر عادة نسائية، رغم التطور الذي عرفته أوضاع المرأة خلال العقود الأخيرة. ولقد اعتبر عدد من المستجوبين من الذكور فيما يخص التمييز بين مهن رجالية ومهن نسائية، بأن المرأة غير قادرة على الاضطلاع بكل المسؤوليات وعلى القيام بكل المهن (الشاقة، العسكرية...)، وهو ما أفرز نوعين من ردود الفعل بين المشاركات في المقابلة الجماعية المختلطة: 1) الرفض والدفاع على مبدأ المساواة بين الجنسين في الاندماج الاقتصادي وعلى جدارة الفرد في الحصول على العمل وتقييم أدائه بقطع النظر عن الجنس، 2) الصمت ربما لاقناعهن بأن المرأة غير مؤهلة للقيام بكل المهن.

وقد عبرت بعض المستجوبات عن الصعوبات التي تعترض المرأة في الاندماج في قطاعات تعد تقليديا رجالية مثل الهندسة نتيجة رفض الأعراف حضورها في الحظائر والعمل بالليل والتنقل ((تتمتع المرأة بطاقات كبيرة، وهي قادرة على إثبات جداتها. ولكن هناك عراقيل كثيرة تحد من ذلك. فبسبب اختصاصي في الهندسة، أوجه صعوبات كبيرة في الحصول على عمل لأن اختصاصي يعد رجالي. وفي العديد من المرات، يرفض طلبي في التشغيل لأنني امرأة مهندسة يعتقد أنها غير قادرة على التواجد في الميدان وفي تسير فرق عمال رجالية⁽²³²⁾ (...)) «مهما تحسنت وضعية المرأة. ما يزال هناك تفاوت بين المرأة والرجل. فعندما اخترت اختصاصي الجامعي في

230 - سمية، عاطلة عن العمل وناشطة بجمعية تالة للتضامن (ولاية القصرين)

231 - كمال، ناشط في جمعية الحريات الأساسية (ولاية تطاوين)

232 - سمية، عاطلة عن العمل، ناشطة بجمعية تالة للتضامن (ولاية القصرين)

تنشيط الأحياء، لم يتم قبول ذلك بسهولة من قبل المشرفين على الدروس لأنهم يعتبرون أن الفتاة غير قادرة على العمل في الأحياء الشعبية». ولم يتغير الوضع حتى بعض «الثورة» (فتحت وزارة الداخلية بعد الثورة باب الترشح لخطة معتمدين. ولكن لم يتم حسب علمي انتداب أي امرأة، وهو ما يؤكد تواصل الميز تجاه النساء. وأنا جد مستاءة ولا أظن أن الرجال أكثر كفاءة من النساء، وشها دنا العلمية تؤكد ذلك». وتم تفسير تواصل التمييز بين الاختصاصات والمهن على أنها «نسائية» أو «رجالية» من قبل البعض بـ: «أن المشكل يكمن في المؤسسات الاقتصادية التي تبقى متأثرة بالثقافة المهيمنة التي لا تؤمن بالمساواة بين الجنسين. فالمسؤول يعيد إنتاج القيم الاجتماعية التي يأتي بها من خارج المؤسسة والتي لا تخدم المرأة بالضرورة»⁽²³⁵⁾.

وبرر المشاركون من الذكور أشكال التمييز بين الجنسين في مجال الإدماج الاقتصادي إلى العوامل الاجتماعية والثقافية، دون الإقرار بالانتهاكات الحقوقية والمطالبة بالقضاء عليها. فكأن الثقافة في هذه الحالة تصبح ذريعة من قبل الفئات الاجتماعية، خاصة الرجالية، لتبرير التمييز الذي تعرفه المرأة في المجال الاقتصادي. وتجدد الإشارة إلى أن رفض اضطلاع المرأة بمسؤوليات معينة أو ممارسة مهن تعتبر اجتماعيا نسائية لا يقتصر فقط على بعض الرجال وإنما يمكن أن يشمل أيضا النساء «لقد أصبحنا نتقاضى نحن والرجال نفس الأجر في المؤسسة الفلاحية التي نعمل بها. ويقدر عدد العمال بمؤسستنا بخمسين عاملا. ولكن لا أعتقد أنه يمكن تعيين امرأة مسؤولة عن فريق عمل. ففي الريف، ما زال الناس يحترمون الأصول. كما لا يمكن للمرأة أن تفرض سلطتها ويقتدى الرجل أكثر قدرة على التسيير»⁽²³⁶⁾.

2.2.1 النظرية إلى العمل

يظل التشغيل في تونس من أبرز عوامل تغيير مكانة المرأة في المجتمع وأهمها، كما هو الحال بالنسبة لكل المجتمعات. إذ أسهم بشكل ملحوظ في تحرير التونسيات من جهة، وفي إحداث التحولات الاجتماعية، من جهة أخرى. وأسهم اندماج المرأة الاقتصادي في تجاوز نسبي للتقسيم الاجتماعي التقليدي للأدوار النسائية والرجالية. وقد اعتُبر العمل من قبل بعض المستجوبات عاملا هاما في إثبات الذات لا يمكن الاستغناء عنه «أنا لا أقدر على البقاء في البيت. أنا أحب العمل لا أقبل بأن أبقى سجين في البيت. لا يمكن لي أن أبقى مكتوفة الأيدي. فمن خلال العمل أحقق ذاتي⁽²³⁷⁾». وفي ظل رغبة النساء أكثر فأكثر في الاندماج في الحياة الاقتصادية ودعم هياكل التمويل، تزايدت أهمية الأنشطة الإنتاجية في المسارات النسائية «طموحاتي كبيرة وبفضلها بعثت مشروع وطورته. بذلت كل الجهد لإجماحه. أقوم بكل الأعمال في ضيعتي وأنتقل في أسواق الجهة لبيع الأبقار والعجول. أتصرف في مشروع بمفردي. وأنا متحمسة لمزيد تطوير مشروع لأنني لا يمكنني التوقف عن العمل»⁽²³⁸⁾. وحسب بعض المستجوبات يمثل العمل عاملا رئيسيا في تحقيق استقلالية الفرد، لذلك فإن هشاشة الأوضاع الاقتصادية عند بعض الفئات النسائية، من شأنه الحد من التعويل على الذات وتحمل المسؤوليات في الحياة «تعودت المرأة

235 - كمال، ناشط في جمعية الحريات الأساسية (ولاية تطاوين)

236 - حفيظة، عاملة فلاحية قارة (ولاية نابل)

237 - ندى، فلاح (ولاية نابل)

238 - زهرة، باعثة مشروع فلاح مدمج (ولاية منوبة)

بالمال المتأتي من عملها. لن أراجع مهما كانت المصاعب، خاصة وأنني أصبحت أحظى باحترام أكبر بين أفراد عائلتي⁽²³⁹⁾». (...) «نتعب كثيرا في عملنا. ولكن لما نحصل على المال نكون سعيدات»⁽²⁴⁰⁾.

وينظر للعمل من قبل المستجوبات غير المتمتعات بكفاءة مهنية عالية على أنه بالأساس وسيلة لتلبية حاجيات الأسرة، يمكن الاستغناء عنه أحيانا في حالة توفر الموارد المالية الكافية كما جاء فيما يلي «خرجت للعمل سنة 2001 لأن زوجي أصبح عاجزا على تلبية حاجياتنا وبعدهما كبر أبنائنا وتزايدت طلباتهم. فخرجت للعمل كان ضروريا. ولو كان لي الخيار لا بقيت في البيت»⁽²⁴¹⁾ (...) «الرجل لم يعد قادرا على توفير حاجيات الأسرة. خرجت للعمل لكي أساعده على تلبية حاجيات أبنائنا»⁽²⁴²⁾. وتجدر الإشارة إلى أن جزءا هاما من النشاط النسائي يظل غير معترفا به نظرا لارتباط المفاهيم الاقتصادية المعتمدة في احتساب النشاط الاقتصادي النسائي والرجالي بعمليات البيع وتبادل البضائع والخدمات والعمل المؤجر، وهو ما يتولد عنه في كثير من الأحيان التغافل عن الأعمال الإنتاجية المتعددة التي تقوم بها المرأة في الإطار الأسري وخارجه. وقد عبرت بعض المستجوبات عن أهمية الأجر في تحديد قيمة العمل الاجتماعية «العمل لا يصبح يتمتع بقيمة إلا إذا كان مدرال دخل قار. فالناس تعترف بنشاط على أنه عمل إلا إذا وفر المال بصفة منتظمة، وهو ما لا ينطبق على كل الأنشطة النسائية»⁽²⁴³⁾.

3.2.1. التفاوت في الأجور بين الجنسين

برز من خلال تصريحات بعض المستجوبات، خاصة الناشطات في القطاع الفلاحي، تواصل التمييز في الأجور بين المرأة والرجل «يتقاضى الرجل في القطاع الفلاحي بين 10 و12 ديناراً في اليوم في حين لا يتجاوز أجر المرأة 7 دنانير، بالرغم من أننا ن بذل نفس الجهد. وأنا لذي إحساس بالظلم تجاه هذه الوضعية»⁽²⁴⁴⁾». (...) «قبل الثورة وقبل الانطلاق في ترسيم العمال في المؤسسة الفلاحية العمومية التي أشتغل بها، كنت أتقاضى 140 ديناراً شهرياً في حين يتقاضى الرجل 250 دينار. لقد كنا في السابق نعمل في ظروف قاسية لا نتمتع بالمنح ولا نتقاضى أجراً في أيام العطل والأعياد. أما اليوم، فقد تحسنت الظروف قليلاً. وأصبح الرجال والنساء يتقاضون نفس الأجر»⁽²⁴⁵⁾.

4.2.1. البطالة

عملت الدولة على دعم الاستثمار الخاص والمبادرات الاقتصادية الحرة وخلق مواطن الشغل للحد من ظاهرة البطالة ولكن، خلافا لاستفادتها من نظام التكوين المدرسي والمهني، تواجه الفئات النسائية عراقيل مختلفة في اقتحامها سوق الشغل، يبرز ذلك مثلاً في تعرضها إلى البطالة أكثر من الفئات الرجالية. فقد بلغت نسبة البطالة لدى الفئات النسائية 28.2% في أواخر سنة 2011 مقابل 15.4%

239 - منجية، حرفية (ولاية زغوان)

240 - منيرة، حرفية (ولاية زغوان)

241 - رقيقة، عاملة فلاحية قارة (ولاية نابل)

242 - حبيبية، حرفية (ولاية زغوان)

243 - سعاد، حرفية، (ولاية جندوبة)

244 - منيرة، حرفية، (ولاية زغوان)

245 - حفيظة، عاملة فلاحية قارة (ولاية نابل)

في صفوف الرجال «التشغيل هي مسؤولية الدولة. ونحن نطالب الدولة بتحمل مسؤوليتها تجاه العاطلين عن العمل أصحاب الشهائد العليا⁽²⁴⁶⁾». وقد طالبت المستجوبات اللاتي يمارسن أنشطة تعتبرهن هامشية بتوفير الظروف الملائمة التي تمكنهن من إنتاج أفضل. واعتبر عدد منهن أن الإدارة غير ضامنة لتكافؤ الفرص بين الجنسين في الانتدابات والترقيات والنفاذ إلى مناصب القرار... وقد أرجع بعض المستجوبين من الجنسين الصعوبات التي تواجهها النساء في الاندماج الاقتصادي إلى عوامل اجتماعية وثقافية بالأساس كرفض العائلة تنقل المرأة للعمل بمناطق أخرى.

5.2.1. العائلة: بين التغيير والاستمرارية

بالرغم من التحولات الاجتماعية والاقتصادية الهامة التي عرفها المجتمع التونسي منذ عدة عقود، يظل الأفراد متشبثون بالقيم الأسرية ويعبرون غالباً عن تهمينهم لوظائف العائلة المختلفة، خاصة في فترات الأزمات والصعوبات. فيبدو أن تطور «الفردانية» والإنسانية والتنافس... في المجتمع لم يتولد عنه إضعاف لدور التضامن العائلي في حياة الأفراد والذي يتجاوز في الكثير من الأحيان إطار الأسرة النواة. واليوم، يواصل الوسط العائلي في المجتمع التونسي الاضطلاع بدور هام في تحديد اتجاهات تطور مسار الأفراد، خاصة في صفوف الفئات النسائية كما جاء في أغلب تصريحات المستجوبات صاحبات المشاريع والتي تم التأكيد فيها على الدعم الأسري في تطويرهن لأنشطتهن الاقتصادية و«أن تشجيع الأسرة مهم جداً. كما أن دعم الأسرة المعنوي ضروريا وله دور كبير في حياة باعثة المشروع»⁽²⁴⁷⁾ (...). «عائلتي ليس لها أي اعتراض. وكل أفراد عائلتي يشجعونني لأنهم يريدون لي النجاح ويحترمون رغبتني»⁽²⁴⁸⁾.

6.2.1. الحياة الزوجية: مقاومة التغيير وصعوبات التوفيق أمام الضرورة الاقتصادية

عرفت العلاقة بين الزوجين في المجتمع التونسي، خلال العقود الأخيرة، تحولات نتيجة الإصلاحات القانونية الرامية إلى ضمان حقوق المرأة والمؤكد على مبدأ الشراكة والتعاون بين القرينين وتحسن مستوى الفئات النسائية التعليمي وتزايد التحاق النساء بسوق الشغل... وتولد عن هذه التغيرات إعادة ترتيب للعلاقات بين الجنسين في الإطار العائلي بدرجات مختلفة حسب الأوساط الاجتماعية، دون القطع كلياً مع قيم الثقافة الأبوية والهيمنة الذكورية. فالزوجة تظل غالباً أكثر تحملاً من الزوج مسؤولية تربية الأبناء والعناية بشؤون المنزل. وقد عبر عدد من المستجوبات المتزوجات عن الاعتراف بالجميل للزوج للمساندة المقدمة، ولكن دون أن يرافق ذلك إعادة نظر في الأدوار في الفضاء الخاص بين الجنسين، وهو ما يؤكد استمرار تأثير الثقافة الأبوية والذكورية في المجتمع التونسي «الزوج أصبح مقتنع بعمل المرأة. فقد شجعني زوجي على الانخراط في مشروع تقطير النباتات. وأنا ممتنة له على هذا التشجيع خلافاً لأزواج آخرين الذين يمنعون خروج زوجاتهم من البيت»⁽²⁴⁹⁾. وتفسر بعض المستجوبات دعم الأزواج إليهن في تطويرهن لمشاريعهن الصغرى، بصعوبات الأسرة في تلبية الحاجيات أولتبية مصلحته الخاصة كما جاء في الأمثلة التالية عن الأجوبة ال «الزوج أصبح يشجع المرأة على الخروج للعمل، لكي

246 - ريم، عاطلة عن العمل (ولاية تطاوين)

247 - نجلاء، باعثة مشروع فلاحي مندمج (ولاية منوبة)

248 - منيرة، باعثة مشروع فلاحي مندمج (ولاية منوبة)

249 - منجية، حرفية (ولاية زغوان)

تساعده. لقد أصبحت الظروف أصعب من قبل، خاصة وأن طلبات الأبناء لا تنتهي⁽²⁵⁰⁾». وقد عبرت العديد من المستجوبات عن توظيف دخلهن في الميزانية الأسرية «أنا خرجت من البيت للعمل من أجل مساعدة زوجي على المصاريف، فهو لم يعد قادرا على تلبية حاجيات الأسرة⁽²⁵¹⁾» (...). «لدي أربعة أطفال ودخل زوجي ضعيف لذلك خرجت للعمل لمساعدته⁽²⁵²⁾» (...). «إن تشجيع الرجل للمرأة ليس بريئا، بل هولتلمص من المسؤولية. إذا شجع الزوج مثلا زوجته على الحصول على رخصة سياقة فذلك لكي تتكفل بعملية نقل الأطفال⁽²⁵³⁾».

كما تمت الإشارة أيضا إلى التغيير الحاصل في مكانة بفضل توفيرها لدخل إضافي للأسرة حيث أصبحت تحظى باحترام أكبر داخل العائلة نتيجة الإسهام في ميزانية الأسرة مع ما يصاحب ذلك من صعوبات التي تعترض إليه في التوفيق بين الحياة الخاصة والحياة العامة نتيجة رفض الرجل/الزوج المشاركة في القيام بالأعمال المنزلية التي تعتبر تقليديا نسائية «المرأة تناضل من أجل التوفيق بين المنزل والعمل. أنا أنهض يوميا على الساعة الخامسة أو السادسة صباحا لإحضار الفطور ثم الخروج للعمل⁽²⁵⁴⁾» (...). «أستيقظ كل يوم في الفجر. وأحضر كل شيء قبل الخروج إلى العمل. أن المرأة مكافحة مقارنة بالرجل. هناك رجال لا يريدون العمل وإذا عملوا فأنهم يريدون مهنة نظيفة⁽²⁵⁵⁾». وحسب عدد من المستجوبات غالبا ما تظل المرأة مطالبة ببذل جهود أكثر أهمية مقارنة بالرجل للرقمي المهني وللتوفيق بين النشاطين المهني والمنزلي. ولقد عبر عدد من المستجوبات عن رغبتهن في تغيير تعامل الرجال مع الأعمال المنزلية «زوجي لا يساهم في القيام بالأعمال المنزلية. وفي أفضل الأحوال، يقوم بطهي الشاي و بإعداد البيض المقلي. نحن النساء نتمنى أن يشارك الرجال في تحمل المسؤوليات. ولكن يبدو أن ذلك غير ممكنا حاليا⁽²⁵⁶⁾» (...). «زوجي لا يقوم بأي شيء في البيت. فهو يرغب في من يطعمه⁽²⁵⁷⁾». واعتبرت بعض المستجوبات أن الرجل غير مؤهلا للقيام بالأعمال المنزلية، رغم تصريحهن بمعاناتهن من الإرهاق بسبب عبء المسؤوليات الأسرية والمهنية «أنا لا أسمح بزواجي مشاركتي في المطبخ لأنه غير قادر عن ذلك⁽²⁵⁸⁾». وبرز في تصريحات أقلية من النساء رفض مطالبة الأزواج بالمشاركة في الأعمال المنزلية «أرفض قيام الرجل بالأعمال المنزلية لأنه يفقد رجولته. أشعر أن الرجل يصبح ضعيفا ومختئا عندما يقوم بالأعمال المنزلية⁽²⁵⁹⁾».

7.2.1. الحصول على الموارد والتحكم فيها

القدرات الذاتية: مورد أساسي في مسار التمكين الاقتصادي

إن عدم الإحاطة اللازمة بالمرأة وعدم اعتبارها موردا بشريا من أهم العقبات أمام تمتع المرأة في جميع مراحل حياتها من حقوقها الإنسانية. وهذا ما يفسر النسب التي لا تزال مرتفعة للنساء الأميات خاصة بالريف؛ كذلك الشأن بالنسبة لصحة المرأة حيث تفتقر جل القرى إلى المرافق

- 250 - منيرة، حرفية (ولاية زغوان)
- 251 - مليكة، عاملة يومية (ولاية منوبة)
- 252 - منجية، عاملة يومية (ولاية منوبة)
- 253 - نجلاء، باعثة مشروع مندمج (ولاية منوبة)
- 254 - حفيظة، عاملة فلاحية قارة (ولاية نابل)
- 255 - سالحة، حرفية، (ولاية جنوبة)
- 256 - نبيلة، عاملة فلاحية قارة (ولاية نابل)
- 257 - سهام، فلاح (ولاية نابل)
- 258 - فنييلة، عاملة فلاحية قارة
- 259 - حفيظة، عاملة فلاحية قارة (ولاية نابل)

الأساسية مما يؤثر على مردودها على مستوى الأسرة والمجتمع وعلى مشاركتها الاقتصادية. ومع ذلك لقد أكد عدد من المستجوبات أهمية القدرات الفردية من طراز التمكين الذاتي كما جاء في سلسلة التصريحات التالية « الخصال التي تتمتع بها المرأة التي من شأنها مساعدتها على إثبات ذاتها» وضرورة استغلالها من قبل الفرد، بقطع النظر عن الخصوصيات التي تميز كل مسار ((«أنا لم أدرس. فليس لنا إلا التضحية لكي نحسن ظروفنا ونحصل على الفرنك (المال)»). وبالنسبة لناحية، فلاحا (ولاية نابل)، «المرأة في تونس تتمتع بشخصية قوية. ولما تنجح في نشاط ما هي تريد أن تتقدم في مسيرتها». ولكن بالفكر، وبالمجهود، وبالغزيمة يمكن تحقيق الكثير. أنا أو من بقدره الفرد في تحديد مصيره⁽²⁶⁰⁾» (...). «ينبغي أن يتوفر الطموح لدى المرأة حتى يتسنى لها فرض وجودها»⁽²⁶¹⁾ (...). «بالغزيمة يمكنك بلوغ الهدف المنشود»⁽²⁶²⁾. وقد قالت حفيظة، عاملة فلاحية قارة (ولاية نابل): «أن شخصية المرأة قوية. ويمكن لها أن تكون نفسها بنفسها. فحن النساء لتحسين ظروفنا ينبغي أن نعتمد على أنفسنا» وأبرز البعض منهن كيف كانت القدرات الذاتية حاسمة في تجاربهن ومسيرتهن، في سياقات لم تكن محفزة لإثبات الذات في المجال الاقتصادي «لم ألقى تشجيعا من محيطي الاجتماعي في بعثي لمشروعي. فالكل كان ضد هذه الفكرة. فزوجي لم يكن موافقا كحال عائلته. أما مدير البنك التونسي للتضامن، فقد اعتبرني غير قادرة على ممارسة النشاط الفلاحي وقال لي بصريح العبارة أن أيادي غير صالحة للفلاحة. ولكن بالغزيمة تحديت وناضلت. فعزيمتي أعطتني القوة. وأعرف أن جرأتي ساعدتني كثيرا في تجربتي»⁽²⁶³⁾

مسألة الملكية والإرث

كما جاءت به المستجوبات إن عدم التمتع بالحق في الملكية من أهم القضايا التي تعرقل التمكين الاقتصادي وتسد الطريق أمام المرأة التي تريد بعث مشروع. ولتدارك هذا الوضع اتخذت عديد الإجراءات كتطبيق التعميم الصادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 9 ماي 1996 والموجه إلى صناديق الضمان الاجتماعي، والذي بفضلله أصبح بإمكان المرأة المتروجة أن تحصل على قرض على قدم المساواة مع زوجها من هذه الصناديق، بغرض اقتناء عقار. وفي نفس السياق يقيم القانون رقم 98 نظام الاشتراك في الأملاك بين الزوجين. وهو نظام جديد للملكية يقوم على أساس التشارك والتسيير المشترك بين الزوجين. واعتبارا للدور الاقتصادي المتزايد الذي تقوم به المرأة في الأسرة وفي المجتمع؛ يأتي هذا النظام الذي لا يمس مباشرة بأحكام الإرث بحل يرمي إلى إدخال قدر من التوازن في وضع المرأة في العلاقات الزوجية. وينص الفصل الأول من هذا القانون على ما يلي: «نظام الاشتراك في الأملاك هو نظام اختياري يجوز للزوجين اختياره عند إبرام عقد الزواج أو بتاريخ لاحق». وهو يهدف إلى جعل عقار أو جملة من العقارات ملكا مشتركا بين الزوجين متى كانت من متعلقات العائلة وأصبح الزوجان اللذان يلتزمان بنظام الاشتراك في الأملاك، يتقاسمان الممتلكات التي يتم اقتناؤها خلال الحياة الزوجية. ولهذا القانون اثر على التمكين الاقتصادي للمرأة حيث انه يعطي للمرأة فرصا جديدة للانخراط في الحياة الاقتصادية والمشاركة فيها على قدم المساواة مع المرأة من حيث الملكية.

260 - منجبة، حرفية (ولاية زغوان)

261 - لمياء، عاملة يومية (ولاية منوبة)

262 - خديجة، حرفية (ولاية زغوان)

263 - زهرة، باعثة مشروع فلاحى مندمج (ولاية منوبة)

3.1. لبنان

1.3.1. التمييز والمساواة بين الجنسين

أجمع المستجوبون/ات على أنه لا مساواة بين الرجل والمرأة في ميادين الحياة كافة واعتبروا أن المرأة لا تتمتع بحقوقها مثل الرجل «يكفي أن تنظري حولك لتري الفرق، عندما ضربني زوجي وهددته بأنني سأشتكي، أجابني أنه سيجرني بالمحاكم أنا وأهلي» ولكن الجدير ذكره أن جميعهم اعتبر أن الإجحاف لاحقاً بالمرأة والرجل على السواء في مجال العمل والبطالة التي تجبر الشباب على الهجرة، ذكروا التمييز الحاصل بين الرجل والمرأة على صعيد القطاع العام والخاص، كل حسب خبراته ومشاهداته. وذكرت فئات السيدات التمييز الحاصل على مستوى التوظيف في القطاع العام وتمركز المرأة في القطاع الخاص وأنها إذا كانت مرغوبة أكثر ما هذا إلا بسبب «راتبها الأقل وساعات العمل الأطول» خاصة في المؤسسات الصغيرة كمحلات بيع الألبسة... هذا ما أكدته مقدمات الخدمة وأضافت أن النساء يقبلن بالرواتب الأقل» بحال ليس لديهن مسؤوليات».

وإضافة إلى ما ذكرته النساء، اعتبر الشباب الذكور أنه لا يوجد تمييز على صعيد القطاع العام بالنسبة إلى الرواتب والأجور، لأن القانون يسري على الجميع لكن المشكلة في الترقى الأكثر إتاحة للرجل من المرأة. واعترف الرجال بدورهم أن «الرجل دائماً في المراكز القيادية لأن الظروف المحيطة بالمرأة في المنزل... نظرة المجتمع... يؤثر دائماً على تطور عمل المرأة لأنه في ظل هذه الضغوط لا بد أن يتشتت تفكيرها،.. إلا أن أفضلية المنزل المفروضة عليها شاءت أم أبت تقلل من هذه القدرة، وبالتالي عدد قليل من النساء يصل إلى مراكز قيادية واللواتي ينجحن في مراكز قيادية، غالبيةهن غير متزوجات، وإن كن كذلك فإن أولادهن فاشلون».

وذكر مقدمو الخدمات الرجال وسيدة واحدة، تتمتع بمنصب إداري على مستوى أخذ القرار «نجد النساء من المستوى الوسطي وما دون، بينما نجد الرجال من المستوى الوسطي وما فوق. دائماً الرجال في مراكز صنع القرار... نجد العديد من النساء في المراكز القيادية لكن هذا يتبع مزاجية رب العمل والإدارة» (. هنا أيضاً نجد تقسيماً لأشكال التمييز الحاصل من وجهة نظر المستجوبين/ات والتي ارتبطت بعاملتي الجنس والمهنة. فذكر الرجال جميعاً وسيدة واحدة⁽²⁶⁴⁾ صعوبة وصول المرأة إلى مواقع أخذ القرار والإدارة، في حين أن فئات النساء كلها⁽²⁶⁵⁾ ذكرن التمييز الحاصل على مستوى الرواتب والتوظيف.

أتت نتائج المقابلات مشابهة لنتائج المجموعات المركزة، وقد عبر المستجوبون/ات عن اعتقادهم بعدم المساواة والتمييز اللاحق بالمرأة من ناحية حقوقها الإنسانية ومن ناحية العمل والتوظيف. فحسب رأيهم، لا تمييز بين الموظفين/ات في القطاع العام لأن القانون يسري على الجميع، إنما المشكلة تقع في الترقى والوصول إلى المراكز القيادية. أما في القطاع الخاص، فالمشكلة تكمن في التوظيف والرواتب، حيث يفضلون المرأة العازبة لأن يمكن أن يكون راتبها أقل...

264 - ذات المستوى المهني المرتفع
265 - بما في ذلك الشباب ومقدمات الخدمة

2.3.1. الوصول الى الموارد والتحكم بها

باستثناء فئة مقدمات الخدمات اللواتي اعتبرن أن المرأة قادرة على الوصول إلى الموارد التي تمكنها من الاستمرار في عملها، عبر المشاركة/ات، عن عدم اعتقادهم بأن المرأة تتمتع بالوصول إلى الموارد ولا بالضمانات الاجتماعية التي تمكنها من الاستمرارية في العمل والتي تسهل لها العمل والتطور في وظيفتها، كما أنها لا تملك وإذا ملكت تتحكم في الموارد التي تملكها. وأتى موقف أصحاب المصلحة مطابقاً لوجهات نظر الفئة المعنية من النساء مع اعتبارهم أن المرأة أكثر تأثراً بهذا الأمر وهنا بعض الأمثلة التي تبين بأنهم يشيرون إلى الموارد المادية والمالية بدون إهمال التعليم والتكنولوجيا وعامل الوقت: كما جاء في هذه التصريحات «تواجه المرأة في الريف صعوبات في الحصول على مستلزمات الإنتاج، وملكية الأراضي والقروض الميسرة، وهذا واقع يرتبط الى حد كبير بالسياسات التنموية الزراعية المعتمدة في لبنان، وبسلوكيات المجتمع الريفي تجاه المرأة ونظرتها إلى موقعها التقليدي داخل الأسرة» (...). بما خص الريفيات كل الموارد التكنولوجية غير متاحة أو ميسرة» (...). «استمرار ضعف معدل نشاط المرأة الاقتصادي عموماً بالمقارنة مع التحسن البارز في المستوى التعليمي المحصل من جانبها» (...). «عدم استفادة المرأة بشكل كاف وعادل من شبكات الأمان الاجتماعي أو ما هو متاح منها» (...). حتى حقها في الإرضاع لا يمكنها أن تمارسه».

3.3.1. العقبات التي تقف أمام إزالة التمييز وتحقيق المساواة والتمكين

عكست آراء المستجوبين/ات حياال الصعوبات التي تعترض تمكين المرأة ما هو معاش في محيطهم، هذا وقد قسمت الصعوبات المذكورة من قبل المستجوبين الى أربعة مستويات، هي:

المستوى الاجتماعي

أنت في المرتبة الأولى بنسبة 46% من المجموع، والتي كان مجمل المجيبين من النساء وتم التركيز على أن النساء يعانين أكثر منها في دورة حياتهن مقارنة بالرجال، كما تمت الإشارة إلى ذلك. بمرجع إلى أدوارهن المتعددة التي مازالت المرأة أسيرة لها والتي من شأنها الحد من تطورها وبالتالي رصدها الى أساس المشكلات التي تعترضها. ترى النساء أن الأهل والإخوة يتدخلون في شؤون المرأة ويفرضون أن تعمل المرأة كما يرجع هذا إلى ظروف المنزل ويخضع إلى مدى تفهم الزوج لخروج المرأة من البيت وإلى سوق العمل. وتبين معظم أجوبة السيدات أن ليس لديهن بُعد نظر اقتصادي ولا زالت المرأة موضوعة في قوالب معينة، وبإطار وظائف معينة، نظراً للتعب الجسدي والجهد النفسي في العمل، وأن عند عودتها إلى البيت، تجد المرأة أعباءً إضافية تنتظر فيها... وحسب رأيهن، تعمل المرأة العاملة خارج المنزل، 3-4 وظائف وليس وظيفة واحدة. تعمل من ال6 صباحاً حتى 9 ليلاً... بالإشارة الواضحة إلى الأدوار المتعددة للمرأة.

ويشير الرجال إلى «طغيان الصفة الذكورية على المجتمع اللبناني، فيقف الرجل بوجهها». أما من وجهة نظر القوانين فلا تواجه المرأة بعض الوظائف تتطلب قوة جسدية، وأخرى تتطلب وجود خارج المنزل، وليس كل الرجال يوافقون على ذلك، هذا يحد من تطور وضع المرأة

المادي والمهني... وبالذات أن ((أمومة المرأة لا يمكن أن يعوضها أحد، وبالتالي أن هذا الموضوع يقف عائقاً)) ويرى البعض أنه ((لا يوجد حماية للمرأة أمام استغلال المجتمع لوضعها))، وأن المرأة الريفية (أكثر من غيرها) تعاني من التقاليد السائدة في محيطها، التي تمنعها من ممارسة العديد من المهن خارج المنطقة التي هي موجودة فيها وبسبب عدم إدراكها لوضعها المدني وقلة الوعي و«طغيان التقاليد على القوانين. من الانتخابات والترشح البلدية والاختيارية وصولاً إلى العمل خارج القرية».

وبالنسبة للرجال مقدمي الخدمات لا توجد عراقيل أمام مساهمة المرأة الاقتصادية بينما ترى مقدمات الخدمات بأنه ليس للمرأة القدرة على العمل خارج المنزل بسبب الأعباء المنزلية والعائلية وإذا استطاعت بعض النساء الاستفادة من التدريب وتنفيذ مشروع فهذا يتم دون علم الأهل أو الزوج وتنوّه مجموعة الشابات بالمواقف الاجتماعية والتقليدية في بعض القرى التي ينظر فيها إلى عمل الفتاة كعيب، بينما في المدينة يعتبر عادياً مما يؤكد الفرق بين المرأة في الريف والمدينة حتى على هذا المستوى أي أكثر انغلاق وإعطاء الأولوية للعمل المنزلي ويرى الشبان أن الدولة والشعب لا يثقان بالمرأة وبعدم قدرتها على تسديد الاستحقاقات. وتمت الإشارة أيضاً قلة الثقة بقدرات النساء وكذلك المحسوبيات والواسطة تعيق الحصول على العمل أو الترقى فيه.

الصعوبات الاقتصادية

تعتبر مجموعة النساء أن 26% من العقبات الاقتصادية وأنها أول صعوبة في أن المرأة عندما تطلب القروض تكون بحاجة لضمان راتب أو أي مورد آخر... وخاصة وأن قرض المؤسسة (الجمعية) لا يكفي، وإذا كان الادخار منه ممكناً إلى حد ما فهو محدوداً (أي قرض الجمعية) لتطوير العمل. كما يعتبرن أن العمل الخاص بالمرأة متعب جداً مقارنة بالوظيفة التي ولو كان الراتب أقل لكن هناك أمان اقتصادي وضمان عكس العمل الخاص. ويشكل العمل خارج المنزل عبئاً إضافياً على المرأة زيادة على الصعوبات المادية ((والوضع الاقتصادي الضاغط والعجلة الاقتصادية بطيئة جداً، وكذلك حركة البيع والشراء)) و«تعاني المرأة المنتجة من هذا الوضع أكثر من زوجها الذي يصبح يتكل عليها أكثر بدل أن يجتهد». وحسب الرجال مقدمي خدمات والشبان والشابات لا توجد أية عقبات اقتصادية أمام إزالة التمييز وتحقيق المساواة بينما ترى مقدمات الخدمات أن عمل المرأة قد يساعد، أما راتب الرجل يعتبر هو الأساس.

ويمكن تلخيص العقبات الاقتصادية التي اتفق عليها معظم المستجوبين أمام تحقيقي المساواة: الوضع الاقتصادي العام للبلد وحجم الموارد المادية ويشكل ضعف التمويل عائقاً أمام استمرار المؤسسات المعنية (المرصد)، النقص في تقديم القروض للمشاريع الاقتصادية والضعف في النشاط الاقراضي للنساء اللواتي يعملن لحسابهن الخاص (أصحابيات أعمال)، بسبب الوضع الاقتصادي الضاغط، لا تبحث المرأة على التمكين الاقتصادي بل على عمل حتي ولو كان أقل أماناً وأكثر جهداً لأن ما تحتاج إليه هو المال، موضوع التسويق إذ أصبحت المنتجات متشابهة وتكون المرأة أسيرة الدائرة الاقتصادية مع قلة فرص التدريب في القطاعين العام والخاص وكذلك ضعف مشاركة المرأة في موقع اتخاذ القرار الاقتصادي والسياسي مما يشكل حاجزاً إضافياً أمام طموح المرأة وحراكها.

المستوى القانوني

اعتبر معظم الفئات⁽²⁶⁶⁾ بأن القوانين مجحفة بحق المرأة أو أن ليس لديها حقوق مما يتماشى مع الجزء الأول الذي غطى تحليل قضايا المساواة في الإطار التشريعي ورأت أغلبية النساء أنهن غير معنيات «القوانين ليست في حساباتنا، لا للمرأة ولا للرجل ولا الاولاد. أساساً كل أولادنا أصبحوا في الخارج». وأتت العقوبات القانونية بنتيجة 14 % حسب ردود نصف مجموعة مقدمي الخدمة الذكور وسيدة واحدة فقط من مقدمات الخدمة، والتي تشغل منصباً إدارياً مهماً، إضافة الى ثلاث سيدات من مجموعة المستفيدات، صاحبات مشاريع ناجحة في مناطقهن. نجد هنا أن عاملي المهنة والمستوى العلمي لعبا دوراً أساسياً في التعبير عن الآراء.

المستوى السياسي والأمني

في حين أن طرح الرجال من الفئات المختلفة بأن غالباً ما تكون العقوبات مرتبطة بالأوضاع السياسية والسياسات العامة والقانونية والأمنية ترى النساء بما في ذلك النساء مقدمات الخدمات والشباب أنه لا يوجد عقبات سياسية أو أمنية أمام إزالة التمييز ضد المرأة أو تحقيق المساواة بينما رأى الرجال بأن الإرادة السياسية تلعب دوراً رئيسياً في تطوير وضع المرأة ولكن حتى الكوتا النسائية لم تقرر زيادة على الوضع الأمني غير المستقر ويعتبر مقدمو الخدمات بأنه لا يوجد سياسة اقتصادية لا للمرأة ولا للرجل ويؤكد الشباب الذكور بأن الإرادة السياسية هي شرط وصول المرأة إلى المراكز القيادية، وإلا كانت وصلت إلى أعلى المراكز.

وما يبرز هو أن العقوبات السياسية ومن ضمنها عدم وضوح الإرادة السياسية والأوضاع الأمنية، حازت على أقل نسبة من الإجابات حيث أتى على ذكرها 14 % فقط من المستجوبين وجميعهم من الذكور على اختلاف الفئات⁽²⁶⁷⁾. فيكون بالتالي عامل الجنس هو المتغير الأساس في عملية الإجابة. ومن هنا يمكن طرح إشكالية أولى وهي خاصة بمستوى وعي النساء فيما يخص العقوبات السياسية والقانونية التي هيئ واقع ملموس دون إهمال العقوبات الاجتماعية والعكس بالنسبة للرجال أي ضرورة الوعي بالعراقيل الاجتماعية وبالذات وأن للرجال فيها القدرة على التغيير سواء في الحياة العامة أو الحياة الخاصة، أما عن الإشكالية الثانية وهي حول غياب النساء وعدم قدرتهن على المطالبة بمسئولياتهن الاجتماعية والاقتصادية والسياسية كعقبة أساسية أمام ضمان وصول المواطنين والمواطنات الى مفهوم المواطنة يكون كاملاً وشاملاً.

ومن الممكن تلخيص العقوبات السياسية/الأمنية التي رصدها المستجوبون/ات في: (1) ضعف الإرادة السياسية التي تحتاج إلى أكثر وضوحاً وصراحة في القرارات من أجل التغيير والأسباب كثيرة ومنها ذهنية ومنظومة سياسية مرتكزة على الوضع المؤسسي الحالي ومستفيدة منه فهكذا الذين يصلون هم من بيوت وموروثات سياسية بما يترتب عن ذلك من مزايا ولكن أيضاً على المستويات الأخرى إذ أن المركزية تشكل عائقاً ولا زالت الدولة بعيدة عن عدد من الانشغالات

266 - رجال، مقدمو الخدمات، إناث وذكور والشباب، إناث وذكور (المجموعات المركزة)

267 - الشباب والرجال ومقدمو الخدمات

على المستوى المحلي ومن ثم لا بد من التفكير في تطبيق هذه المشاريع بعيد عن العاصمة، على سبيل المثال، لم يصدر مرسوم «نوار» إلى حد الآن وإنما مازال على شكل برنامج، (2) عدم الثقة بقدرات المرأة بما في ذلك تطوير أعمالها بسبب الأعباء الاجتماعية والعائلية الملقاة على عاتقها، هذه هي الصعوبات الأخرى التي تواجه المرأة التي تعمل لحسابها الخاص، وكذلك، (3) عدم الاهتمام بحقوق ربات الأسر⁽²⁶⁸⁾ كالتأمينات والضمانات وحصولهن على القروض... وهنا تجدر الإشارة إلى أن جميع المستجوبين⁽²⁶⁹⁾ اعتبروا أن المرأة الريفية تواجه صعوبات أكثر من المرأة في المدينة بسبب الذهنية الذكورية، العادات والتقاليد، ومن جهة صعوبة وصولها إلى الموارد والتحكم فيها، خصوصاً في المناطق النائية ونظراً وجود المركزية الإدارية.

4.1. فلسطين

1.4.1. التمييز والمساواة بين الجنسين

رأى الرجال من مواقع مختلفة ومنابع فكرية واجتماعية مختلفة أن المرأة والرجل مختلفين وهما متساوون

بالحقوق والواجبات كما حدد ذلك المجتمع والدين والأعراف. واعتبر شباب وشابات عاملين وعاطلين عن العمل من المدن والأرياف أن التمييز موجود إلا أنه عند مطالبة النساء بحقوقهن يصبحن منبوذات من المجتمع (تم إعطاء أمثلة على رفض الزواج، أو حق التعلم في الجامعات، الخ). كما أشار شبان إلى أن الفتيات يتعرضن للاستغلال في أماكن عملهن والمنزل. وأشار أحد المشاركين «أنا، كشاب في هذا المجتمع الفلسطيني أخاف من سكوت النساء كثيراً... فهذا أن دل على شيء يدل على مصائب كبيرة تتعرض لها النساء ولا يتكلمن عنها والتي من شأنها تدمير المجتمع بأسره أن استمرت». كما تم التساؤل عن ازدواجية القوانين «التنازل عن الميراث مقبول في سن 18 بينما الزواج في سن 15». أما المستفيدات من مشاريع إقراض فرأين أن المرأة تناف الرجل في أمور كثيرة إلا أن هناك أعمال وأدوار تخص المرأة وأخرى تخص الرجل، والمشكلة في المجتمع الذي لا يرحم. وافقت الأغلبية على أن المرأة لا تتمتع بحقوقها الإنسانية بصفة كاملة، وعلى الرغم من مؤشرات الثقة بالنفس عند النساء إلا أن الثقافة المجتمعية تحد من هذه الثقة ومن تمتعهن بحقوقهن، وتوضح أشكال التمييز بعدم وجود المرأة في مناصب صنع القرار، وبمستوى العمل وتدني الأجور بالإضافة إلى العنف الأسري. كما رأت المجموعة أنه يوجد تمييز على المرأة - لا سيما المرأة المعاقة - في عدة مجالات فالثقافة المجتمعية واستغلال الدين للتمييز ضد المرأة بشكل خاطئ، يؤديان إلى التعامل مع النساء كتابعات وثانويات وتحدد لهن أدواراً نمطية تحد من تطورهن وتمكينهن وحصولهن على حقوقهن كالتعليم والعمل والتواجد في مناصب صنع القرار؛ فنظرة المجتمع للمرأة ومشاركتها في الانتخابات تساهم في انتخاب الرجل، على الرغم من وجود نساء قادرات على لعب أدوار هامة في العملية الانتخابية. وأضافت المجموعة أن المرأة قد وصلت لمراحل متقدمة في التعليم، إلا أن غالبية المنح الدراسية يحصل عليها الذكور

268 - ذكره فئة الرجال من المجموعات المركزية، و20% من أصحاب المصلحة والذين اعتبروا أنه من الأولويات التي يجب أخذها بعين الاعتبار ووضع الإضاءة على هذا الموضوع

269 - من فئات المجموعات المركزية وأصحاب المصلحة

بحجة أن المرأة غير قادرة على ترك بيتها وأطفالها، أو الحكم بأنها غير مؤهلة نتيجة عدم اكتشاف قدراتها وإمكاناتها. وكذلك الأمر بالنسبة للعمل؛ حيث ينظر أصحاب العمل إلى المرأة كمنتج وليس كإنسان، ويفضل الذكور على الإناث، ويميز بين الرجل والمرأة في طبيعة الوظائف، وفي الترقيات، ومكافآت نهاية الخدمة، والتأمين الصحي. ناهيك عن تشغيل النساء بالوظائف المتدنية. ولا تراعي التشريعات بشكل عام حقوق المرأة مثل قانون الأحوال الشخصية. وقد خلصت المجموعة اشكال التمييز ضد المرأة في كل شيء، في القطاع العام أو الخاص، بسبب الثقافة المجتمعية التي تنعكس على ثققتها بنفسها، وتقييد حركتها، وحرمانها من حرية الاختيار في المشاريع «لا ينظر من قبل المجتمع إلى عمل المرأة على أنه حق لها، ولا ينظر إلى مشاركة الرجل للمرأة في المهام والمسؤوليات داخل المنزل. فالمجتمع لا توجد لديه قناعة بضرورة عمل النساء ويعتبر أن العمل هو فقط للحصول على المال». ويصرح العديد بأن «المرأة تعمل في مناصب متدنية، وتحصل على أجر أقل من الرجل عن نفس العمل، كما يتم التعامل مع النساء العاملات في الأرض كعابדות. وهناك تمييز داخل الوزارات ويتواجد الرجال في مناصب صنع القرار بينما تتواجد النساء في الواقع الأقل أهمية كأعمال السكرتارية». وتمت الإشارة أيضا إلى أن «في بعض الأحيان فإن تطبيق القانون يؤدي إلى التمييز بين المرأة والرجل؛ فالمرأة وبسبب دورها الإنجابي لا تتمكن من العمل على تطوير نفسها من الناحية المهنية وهذا يحد من تطورها وحصولها على مناصب مختلفة أو أجر أعلى وتقل فرصها للتدريب والسفر».

2.4.1. الوصول إلى الموارد والتحكم بها

هناك قيوداً متفاوتة أمام إمكانية حصول الرجال والنساء على الموارد، لا سيما المتعلقة بسوق العمل والفقير. وتوضح الدراسات إن ما نسبته (47%) من الإناث لم يأخذن قرار الزواج بشكل مستقل، وأن نسبة (68%) من النساء ممن يستحقن الإرث، لم يحصلن على ذلك، علاوة على أن ما نسبته (72%) من النساء لا يعتقدن بقدرتهن على التصرف بملكتهن بشكل مستقل⁽²⁷⁰⁾. كما ويتبين أنه حتى الحقوق المحدودة تخضع لمزيد من التآكل بفعل الممارسات، وخصوصاً تلك الممارسة المتمثلة في قيام النساء بالتخلي عن نصيبهن من الميراث كي يكسبن أخوتهن أو أبنائهن أو غيرهم من الأقارب الذكور الذين يفترض فيهم أن يوفر لهم الدعم الاجتماعي والحماية، أو ربما يقمن بذلك بسبب ضغوط عائلية⁽²⁷¹⁾.

رأى الرجال بتنوعاتهم أن السياسات والقوانين والآليات الموضوعية مكنت/تتمكن المرأة من الحصول على الموارد والتحكم فيها. فالكل يتعلم الآن ويسمح بتعليم المرأة مثل الرجل والتفضيل في حالة محدودية الدخل على أساس التفوق الأكاديمي لكلاهما. المشاركة السياسية شكلية وتابعة لأجندة الدول المانحة. أما عن القدرة على الدفاع عن حقوقها فحسب رأيهم «إن المرأة بحاجة دائمة لمساندة الرجل سواء كان أخ، ابن، أب، زوج، أو قريب. وبخصوص اتخاذ القرار فهي تشارك الرجل بصناعة القرار، إلا أن الرجل يجب أن يأخذ القرار خاصة بالمواضيع التي تؤثر على الأسرة، أما بقضايا إدارة المنزل فالمرأة لها حرية القرار. ويجب أن تأخذ المرأة الرجل «بالمسايسة» فالرجل في المنزل مش رجل كرسي».

270 - رجب أبو سرية، المرأة الفلسطينية: جردة حساب، قضايا فلسطينية، 1995، ص. 313.
271 - محمود عطيا (تحرير)، ندوة المرأة الفقير والعمل، رام الله، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، 2006، ص. 16

وأجاب شباب وشابات عاملين وعاطلين عن العمل من المدن والأرياف، بأنهم يعلمون القليل عن السياسات ولكن من خلال رؤيتهم للمشاريع التي تنفذ يمكن الإجابة بنعم أو حسب الحالة ولكنها تبقى حالات فردية « إعطاء منح للبدء بمشاريع للنساء مدروسة وتوفير الدعم اللازم من متابعة وتدريب» ولكن «جهد المرأة نفسها يبقى يحتم نجاحها في الحصول على موارد وتحكمها بها. فتبقى المرأة تعاني من عوائق مادية للبدء بمشاريعها والوصول إلى السوق وتغيير البنية التحتية والمعدات اللازمة. كما أن العديد من المشاريع تصرف ملايين الدولارات دون إحداث أبسط التغييرات. فلا تتناسب المشاريع مع احتياجات القرى أو النساء». أما مستفيدات من مشاريع إقراض، فأين «إن التعليم والمراكز الصحية متوفرة للجميع، ولكن هناك مشكلة في القدرة على الوصول خاصة في الأرياف إذا كانت مدرسة الإناث في قرية أخرى أو بعيدة عن مكان السكن، كذلك إذا كانت العيادة بعيدة، وعادة ما تطلب المرأة إذن زوجها للذهاب إلى العيادة». أما عن المشاركة السياسية فهي شكلية ولكن في السنوات الأخيرة برزت نماذج نسوية شاركت بفاعلية في المجالس المحلية. أما عن المشاركة الاقتصادية «لا يوجد تمييز بين المرأة والرجل في الحصول على تمويل وتحصل المرأة على القروض كالرجل، إلا أن الضمانات التي تطلبها البنوك تجعل المرأة بحاجة إلى كفيل أو مالك وغالبا ما يكون رجل. كما وأن كلفة الإقراض للمشاريع الصغيرة مرتفعة، وتفضل النساء أن يكون القرض باسم الرجل حتى إذا حدث أي أشكال واحتاجت القضية إلى محاكم فيكون الرجل موجودا لأن الناس ما يترحم عند رؤية المرأة تدخل المحكمة يجرمون المرأة اجتماعيا وعدة ما تربط بقضايا خلقية (يقولون أبصر شوفي)».

وأكد البعض من المستجوبين/ات بأنه «على الرغم من أن الدين الإسلامي قد شرع حق المرأة في التملك، إلا أن النظرة المجتمعية للملكية للمرأة ما زالت ضيقة جدا مثل الحق في الميراث، ولا زال يتم التحكم بأجر المرأة العاملة وبمواردها كالأرباب أو العقار، وتعتبر النظرة الاجتماعية إحدى معوقات تحكم المرأة بمواردها.

ويساهم حق المرأة في الملكية والسيطرة على أملاكها في تمكينها اقتصاديا فهناك نساء يملكن مثلا عقارات أو أراضي أو حتى رواتبهن لكنهن لا يتحكمن بها ولا يملكن الحق في التصرف فيها، ويدعو البعض إلى أن تكون الأملاك الزوجية مشتركة. ولكي تتمتع المرأة بحقوقها في الملكية يجب أن تطالب بهذا الحق، ويعتبر خروجها إلى العمل أحد عوامل تمكينها».

كما اعتبرت المجموعة أن الجهود المبذولة بشكل عام غير كافية، حيث أن من المهم توفير خدمات تساعد النساء على التواجد في سوق العمل. ومن الجهود البارزة في تمكين المرأة اقتصاديا إنشاء صندوق النفقة ووجود بعض السياسات التي تدعم تشغيل نسبة من النساء بالإضافة إلى وجود 5 وزيرات في مناصب صنع القرار، إلا أن هذه الجهود تبقى غير كافية. واعتُبر بأن عدم تواجد المرأة في مناصب صنع القرار قد أدى إلى الحد من تضمين احتياجات النساء في السياسات والقوانين المختلفة، وإلى منح الأولوية في العمل للرجال، وعدم المساواة في الأجور عن نفس العمل، واستغلال المرأة لنها تقبل بالراتب الأقل من الرجل، وعدم وجود ضمان اجتماعي إلى خفض مشاركة المرأة. ولقد ساهم عدم توفر الخدمات كالحضانات والمواصلات العامة، وعدم وجود الوعي المجتمعي للدور التنموي الذي تقوم به النساء في المشاركة في سوق العمل ومواقع صنع

القرار، وفي نفس الوقت انشغال المرأة بدورها الإنجابي مع كل ما يترتب عن ذلك من أعباء على صحتها وعراقل أمام مشاركتها في الحياة العامة سواء كانت اقتصادية أو سياسية.

ورأى البعض أن القوانين والسياسات التي منحت النساء حقوقاً على أساس التمييز الإيجابي دون وجود ضمان اجتماعي أو تأمين صحي من قبل الحكومة، قد أثرت سلباً على مشاركة المرأة في العمل. إذ أدت إلى عزوف أصحاب العمل عن تشغيل النساء، لأن المرأة العاملة بالنسبة إليهم ستترك العمل بساعات مبكرة كما أن المرأة العاملة المتزوجة ستحصل على إجازة ولادة...

ورأى البعض بأن بعض السياسات أدت إلى صون كرامة المرأة وتمكينها اقتصادياً وضمن حقها في التعليم، وتوفير البيوت الآمنة، زيادة برامج التوعية للمرأة والمجتمع، وبرامج الرقابة على القروض وكيفية الاستفادة منها لدى النساء، وتدريب النساء على كيفية الوصول للمصادر والتحكم فيها وملكيته للمشاركة، وتوعية الكوادر التي تعمل مع النساء ليحملوا مفاهيم داعمة للنساء. وأخيراً، تمت الإشارة كذلك إلى تطبيق متساوي من طرف الجمعيات والبنوك لشروط القروض نفسها بالنسبة للجنسين إلا أن الرجل يستطيع توفير الضمانات المطلوبة بشكل أسهل من المرأة، من جهة، وإذا كان القرض كبيراً فإن البنوك تطلب ضمان راتب، من جهة أخرى، فإذا كانت المرأة غير عاملة أو غير موظفة فإن هذا يحد من إمكانية حصولها على قرض.

3.4.1. العقبات التي تقف أمام إزالة التمييز وتحقيق المساواة

ترى النساء المستفيدات وغير المستفيدات أن أكبر العقبات التي تواجه المرأة في تمكينها اقتصادياً هي العقبات الاجتماعية، بينما يوازي الرجال بين العقبات الاجتماعية والاقتصادية، في حين يرى الرجال أن العقبات السياسية والأمنية أكبر من العقبات الاقتصادية والاجتماعية. وتعتبر مجموعة مقدمي الخدمات من الذكور أكثر مجموعة ترى معوقات التمكين الاقتصادي القانونية. وتشكل العقبات الاجتماعية ما نسبته 46% من معوقات التمكين للمرأة، تليها المعوقات الاقتصادية، ثم بالتساوي العقبات القانونية والسياسية.

العقبات الاجتماعية

اعتبر الرجال أن «المجتمع لا يرحم وأن الرجال يحتاجون إلى التثقيف». وهذا ما أكدته المجموعات ككل أي أن هناك مشكلة اجتماعية تشكل إحدى معوقات التمكين الاقتصادي، وهي «خشية الرجال من فقدان مكانتهم الاجتماعية والاقتصادية، وفي كون العرف السائد أقوى من القوانين، وبالتالي فهناك حاجة إلى تثقيف الرجال وتوعيتهم بأهمية عمل المرأة ومشاركتها الاقتصادية».

يمكن تصنيف العقبات الاجتماعية على ثلاثة مستويات: (1) من منظور الثقافة المجتمعية والموروث الاجتماعي والسياسات والممارسات المؤسسية. بما في ذلك القطاع الخاصة كالنظرة لعمل المرأة التي تؤدي في بعض الأحيان إلى إعطاء أولوية لعمل الذكور فان النظرة لعمل المرأة أوتسجيل مشاريع النساء بأسماء الذكور ذلك لأن الثقافة المجتمعية تعتمد بالأساس على مفهوم أن العمل

خارج المنزل هو حكر على الذكور، وإذا عملت المرأة خارج المنزل فيجب أن تعمل ضمن مهنة تقليدية تعتبر امتداداً لدورها الإنجابي، منع المرأة من الحصول على الميراث وتقييد حرية حركة للمرأة، ازدياد الفجوة بين المرأة والرجل نتيجة للعمل على توعية المرأة دون دمج الرجل، وهناك عدم اهتمام المجتمع بقضايا النوع الاجتماعي معزز بتغييب الإعلام لقضايا النوع الاجتماعي مع المعتقدات المتعلقة بحرمه القروض بسبب كون الفوائد حرام، ما يحرم بعض النساء من الحصول على القروض، اعتبار التزامات المرأة المنزلية ودورها الإنجابي على أنه تكلفة زائدة من قبل أصحاب العمل لا سيما في القطاع الخاص وأخيراً، اعتبار أن المؤسسات تنفذ سياسات خارجية، خاصة بالرجل وعدم وعيه بقضايا النوع الاجتماعي وأهمية دمج كشرية في العملية من أجل تحمل مسؤوليات البيت وتربية الأطفال مع المرأة وذلك حتى لو استفاد من موارد المرأة الاقتصادية إن لم يكن يتحكم في الموارد المالية للمرأة، (3) خاصة بالمرأة بسبب وضعها داخل الأسرة والمجتمع والدولة وما ينجر عن ذلك: تحمل المرأة مسؤولية المنزل وتنشئة الأطفال والجهد الذي تبذله في الأسرة يعيق المرأة من الانخراط في العمل الاقتصادي وإذا اضطرت أن تتواجد في سوق العمل تواجه أعباء الأدوار المتعددة، جهل المرأة بحقوقها وخصوصاً في قانون العمل، محدودية رؤية المرأة نفسها في العملية الاقتصادية وتوجهها المرأة إلى العمل في القطاعات التي تراعي دورها الإنجابي (الصحة والتعليم)، زيادة على ذلك فعلى الرغم من أن نسبة تعليم الإناث عالية، إلا أن نسبة تواجدهن في سوق العمل ضئيلة، بسبب عدم امتلاكهن المهارات مقارنة بالرجل الذي لا يوجد قيود على حركته.

المعوقات القانونية

على الرغم من وجود بعض الأحكام التي تساوي بين المرأة والرجل إلا أن هناك تمييزاً في تطبيق القانون كما أن خروج المرأة التي تتواجد في المشاريع الصغيرة والعمل غير المنظم من إطار حماية قانون العمل يعتبر معيقاً. وقد اعتبر البعض أن سياسات التمييز الإيجابي في القوانين لصالح المرأة في حالات الحمل والولادة وساعات الرضاعة، تضر بالتمكين الاقتصادي للمرأة.

المستوى الاقتصادي

من بين الصعوبات الاقتصادية تم ذكر عدم نضج الجانب الاقتصادي من العمل التعاوني، ونقص الموارد المالية للعمليات التشغيلية للمشاريع الاقتصادية، وعدم استدامة الكثير من البرامج والمشاريع، واعتماد المؤسسات على الممولين لضمان وجودها واستمراريتها، بالإضافة إلى أن التعامل مع تمكين المرأة الاقتصادي يأخذ طابعاً إغاثياً أكثر من استراتيجياً أو تنموياً (ردة فعل). ومن معوقات التمكين الاقتصادي التحكم والسيطرة على الموارد؛ ففي المجتمع الفلسطيني، تعتبر الموارد بسيطة، ويتحكم فيها أصحاب المصانع، كما أن الرجال يتحكمون بالمناصب العليا في الوزارات، وصندوق الاستثمار الفلسطيني. وبالتالي فإن الرجال يراعون مصالح الرجال واحتياجاتهم بشكل أكبر. كما ذكرت قلة الخدمات للنساء وبالذات الخدمات الصحية، وعدم توفير خدمات ذوي الأمراض المزمنة والإعاقات لمساعدتهم على الاستمرار بالعمل، وعدم وجود حضانات الأطفال للنساء، فالمرأة العاملة تضطر إلى ترك العمل للعناية بطفلها عندما تنجب إذا لم يكن هناك حضانات أطفال.

ومن المعوقات كذلك تسويق المنتجات وعدم تسجيل مشاريع النساء في الغرف التجارية ونقص الضمانات لدى المرأة مما يؤثر على إمكانية حصولها على القروض إضافة إلى عدم وعي صناع القرار للاحتياجات التي سوف تسمح تلبيتها بالتمكين الاقتصادي للنساء وتم التنويه بعدم وصول النساء للمعلومات خاصة في الريف والمناطق البعيدة عن المركز، حيث تكون المعلومات محدودة، وعدم إلمام المرأة بالإجراءات والقوانين، وعدم معرفتها بالمواصفات والمقاييس المطلوبة للمشاريع زيادة على افتقار الجيل الجديد للثقافة واجهل بالمفاهيم التنموية والنسوية.

المستوى السياسي والأمني

بالنسبة لغالبية المستجوبين/ات إن عدم الاستقرار السياسي وممارسات الاحتلال تشكل إحدى معوقات التمكين الاقتصادي كما أنهما يعيقان تسريع الاهتمام بعمل المرأة ومشاركتها الاقتصادية. ويعتبر الوضع السياسي (حرب غزة، الحواجز، صعوبة حركة النساء غلى حد ولادتهن في الشارع...) أبرز معوقات التمكين الاقتصادي والذي أدى إلى الحد من عمل المرأة، والحد من تعليم الفتيات، وخسارة النساء للعديد من المشاريع.

**التشريعات والسياسات
والآليات الوطنية المؤثرة
على التمكين الاقتصادي للمرأة
الأردن ولبنان وفلسطين وتونس**

الجزء الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

الجزء الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

رؤية عامة

سمحت المراجعة المكتبية بالارتكاز على المعلومات المتوفرة على مستوى كل بلد معني بالدراسة ولكن عبر نظرة شمولية للمنطقة ككل بتحليل الوضع وتحديد عدد من المؤشرات الكمية والنوعية (الجزء الأول والجزء الثاني). وسمحت نتائج هذا التحليل بتوضيح إلى أي مدى الجهود المبذولة على مستوى القوانين والسياسات والبرامج والالتزامات الدولية ساهمت، أم لا، في إزالة أشكال التمييز ضد المرأة العربية بصفة عامة أو البلدان المعنية بالدراسة بصفة خاصة والنساء العربيات بخصوصياتهن الجغرافية والثقافية والاجتماعية والسياسية... وتمكينهن بصفة عامة واقتصاديا على وجه الخصوص ولكن هنا أيضا دون تجزئة نظرا لترابط عناصر التمكين والعمل على تقليص الفجوات من أجل تحقيق المساواة بين الرجال والنساء.

لقد حققت البلدان تقدماً في مجال تمكين المرأة بالمعنى الشامل ضمن القوانين والأنظمة والتشريعات، كما حققت تقدم أكبر ولونسيبا في مجالات التنمية ولاسيما التعليم والصحة وفي المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية. ولقد تم عرض المؤشرات الكمية والنوعية المتوفرة والتي تم جمعها للدلالة عن التقدم الذي أحرزته الجهود السياسية الرامية إلى تقليص الفجوات وتحقيق تطور قدرات المرأة وتمت الإشارة أيضا إلى البعض من الاستثمارات ذات مغزى وفي نفس الوقت الفرص المتاحة لتمكين المرأة وتحقيق المساواة.

والجزيل بالذكر هو أنه تم إجراء تقييم سريع بالمشاركة عن طريق عدد من المجموعات المركزة شارك فيها نساء مستفيدات من برامج اقتصادية ونساء غير مستفيدات، مقدمو الخدمات من رجال ونساء وشباب من شبان وشبات زيادة على عدد من المقابلات أجريت مع ما سمي بفئة أصحاب المصلحة تم انتقاءهم ضمن متخذي القرار ومسؤولين عن البرامج أو السياسات التي تساهم في تمكين المرأة وتحقيق المساواة.

ومن المهم الإشارة إلى أن أجوبة المجموعة الأولى وأجوبة المجموعة الثانية كانت متسقة مع بعضها البعض ومع نتائج المراجعة المكتبية رغم نوع من التنوع كما ونوعا. وكان لمواقف وآراء المستجوبين المستجوبات إذ كانت مبنية على معاش في أغلب الأوقات «مر» في مواجهة الصعوبات والعراقيل أو النجاح حتى النسبي في بعض الأحيان (النساء المستفيدات وغير المستفيدات والنساء الشبات وحتى البعض من مقدمات الخدمات)، أو على الخبرة المهنية والتجربة الشخصية (مقدمو/ات الخدمات وأصحاب المصلحة)، التجربة الشخصية (الرجال والشباب) ويمكن تلخيص الأجوبة فيما يأتي:

- جيوب تمييز عديدة ضد المرأة في حياتها العامة والخاصة والقوانين مجحفة بالنسبة للمرأة،
- ضعف الإجراءات والسياسات مؤثر ضعف الإرادة السياسية،
- قلة الوعي فيما يخص وضع المرأة من جهة ولكن أيضا فيما يخص حقوقها حتى من طرفها هي،

لابد من إلفات الانتباه لمستوى وعي أصحاب المصلحة حول القضايا المطروحة ومواقفهم الإيجابية فيما يخص ضرورة تغيير الوضع وتطوير واقع المرأة وإزالة جميع أشكال التمييز وإجراء إصلاحات شاملة من أجل تمكينها وتمتعها بحقوقها الإنسانية وتحقيق المساواة وإذا كانت هذه حقيقة أصحاب المصلحة فلماذا لم يحدث التغيير؟

ولابد من الإشارة إلى أن عندما كان العمل جاريا في البضعة أشهر القليلة السابقة، إن العزل عما كان يجري صعب أن لم نقل مستحيلا وخاصة أمام الغليان الذي كانت «تطبخ» فيه المنطقة والذي جعل التساؤل حول التمكين الاقتصادي يأخذ أبعاد أوسع بكثير حتى بالنسبة للتعريف الذي اعتمده شركاء المشروع ولذا زيادة على المراجعة المكتبية والتقييم السريع بالمشاركة الذي استهدف العديد من الفئات والجهات المتدخلة أخذت الملاحظة المباشرة للمحيط والتطورات السريعة المختلفة نصيبها من التحليل من النتائج من منظور انثروبولوجي.

في الحقيقة، الواقع مختلف. ففي حين أن تقارير المنتدى الاقتصادي العالمي في دافوس تكشف عن وجود ارتباط قوي بين المساواة بين المرأة والرجل من جهة، والازدهار الاقتصادي والقدرة التنافسية لأي بلد، من جهة أخرى، فإن العديد من بلدان المنطقة إن لم نقل جميعها تشهد انتهاكا لمبدأ المساواة. وقد اتسعت الهوة التي تفصل بين الرجال والنساء من حيث الاستفادة من الحق في التعليم والدخل والصحة والمشاركة في الحياة العامة، السياسية والاجتماعية والاقتصادية. وسوف تحتوي هذه الخلاصة على إبراز أهم الاستنتاجات من أجل انتقاء عدد من التوصيات واقعية وقابلة للإعمال عبر تدخلات استراتيجية من أجل تحسين الوضع والتغيير.

I. الاستنتاجات

1. المدخل

لقد بذلت دول المنطقة جهوداً معتبرة في تنفيذ السياسات والبرامج التي تركز على الحكم الرشيد، وإدماج النوع الاجتماعي، تحسين نظم الضمان الاجتماعي، والعمل على اللامركزية، وخلق شراكة مع منظمات المجتمع ومؤسسات القطاع الخاص وأقرت بأهمية مصالح واحتياجات النوع الاجتماعي العملية والاستراتيجية، كما أخذت ونفذت الكثير من المبادرات الرامية إلى تمكين المرأة وزيادة فرص وصولها إلى الموارد والسيطرة عليها من هذا المنظور.

ومع ذلك، شكلت قضايا الاحتلال والصراع الداخلي، والإرهاب في العقدين الأخيرين تحديات خطيرة في عدد من البلدان، مثل الأراضي الفلسطينية المحتلة والعراق والسودان، والجزائر والصومال وجاءت «الثورات» العربية الجديدة التي انطلق بصفة شبه موازية انطلاقاً من آخر عقد الألفينيات من تونس إلى مصر وليبيا واليمن والبحرين وسوريا مع تنوعات من بلد إلى آخر بنفس التحديات لجوانبها المجهولة بالنسبة لمصير الشعوب والمرأة. ولقد واجهت هذه البلدان العدوان وعدم الاستقرار السياسي، وتهديد الأمن العام والخاص، والصراع أو حالات الطوارئ التي تعطل الخدمات الأساسية، وخلع المجتمعات والأوضاع الاقتصادية، وهنا أيضاً بتنوع من بلد إلى آخر. وقد أثرت هذه الظروف سلباً ولازالت تؤثر على حقوق الإنسان ونوعية الحياة لمواطني هذه البلدان، ولا سيما النساء والأطفال.

وعلى الرغم من الاعتراف التشريعي بحقوق المرأة، والمواقف لازالت الممارسات التقليدية («تدوين») قضية المرأة تعزز تقويض حقوق النساء الانسانية، ولا زال التمييز مستمرا في الحياة الخاصة والعامة: تعدد الزوجات، مبدأ الطاعة الزوج، عدم اتخاذ القرار فيما يخص المرأة هي نفسها وشؤونها أوفيماً يتعلق بأطفالها... ورغم الإصلاحات لازالت تتعارض قوانين الأسرة مع الاتفاقات الدولية بشأن قضايا تتراوح بين الحد الأدنى لسن زواج الإناث، عدم التمتع بحقوق الميراث القانونية والشرعية،، هذه هي البعض من الممارسات الاجتماعية والثقافية والقانونية، التي تمنع النساء من العيش في أسرة متوازنة ومزدهرة والتمتع بالحقوق المدنية والاجتماعية والاقتصادية المنصوص عليها رسمياً.

في الحقيقة، يمكن أن يكون إسقاط الهيمنة الأبوية أكثر صعوبة من الإطاحة بالدكتاتورية إذ أنه من الجلي أن الإطاحة بالديكتاتور لا تغيير المواقف في بلد ما ومن الممكن أن تأتي بدكتاتورية أخطر وليس فقط بالنسبة للنساء لأن حقوق الإنسان لا تتجزأ لا فيما بينها ولا بين الفئات الإنسانية.

للنساء الآن القدرة على الاستيلاء على أجهزة الكمبيوتر المحمولة والهواتف الذكية الخاصة بهن (الموارد الفنية والمعلوماتية)، ولهن القدرة في زيارة مواقع الشبكات الاجتماعية، ووضع مخاوفهن الخاصة على رأس جدول الأعمال. وتطلق النساء موجة القرن 21 الجديدة للحركة النسائية في جميع أنحاء العالم وأكثر من أي وقت مضى في المنطقة العربية، وتنظم مطالبة التغيير الذي طال انتظاره. ولهذا لعل هذه المرة، قد يكون هناك نافذة للنساء العربيات من أجل التغيير والمطالبة

بمزيد من الحقوق المتساوية: الديمقراطية وحقوق المرأة من نفس الطراز وينبغي أن تسير جنباً إلى جنب. ولذلك، تقدم المرأة يتوقف على أي نوع من التقدم الذي تريده الحركة الديمقراطية برمتها وإذا كانت الديمقراطية فلا وجود لها بدون حقوق المرأة.

2. أين نحن اليوم؟

في نواح كثيرة، فقد كان عام 2011 عام المرأة العربية. من الأيام الأولى للثورة التي بدأت في تونس في ديسمبر كانون الأول 2010، والتي كانت النساء في الخطوط الأمامية من الاحتجاج، بقيادة المظاهرات العامة، العمل على مدونات⁽²⁷²⁾ الانترنت بحماس، وتغطية الأحداث والاضطرابات كصحفيات، وإطلاق الحملات الإعلامية الاجتماعية (فيس بوك وتويتر)، وتهريب الذخائر في بعض البلدان ورعاية الجرحى،. وشهدت تونس ومصر وليبيا واليمن والبحرين احتجاجات لم يسبق لها مثيلاً، ومن تونس إلى اليمن لعبت النساء دوراً أساسياً كما كان الحال في الجزائر سواء في ثورة التحرير أو مكافحة الإرهاب في التسعينات أو كما هو الحال بالنسبة للمرأة الفلسطينية في محاربتها اليومية للاحتلال منذ أكثر من ستين سنة. وكتب الكثير عن كل هذا وقد يرى البعض أنه لا داعي للتكرار إلا أنه لا بد من العناية بدور المرأة في هذه التغييرات («الثورية») التي تحدث في العالم العربي وفي نفس الوقت إيلاء الاهتمام لمدى تأثيرها (أي التغييرات) على المرأة وعلى حقوقها كي لا يُسمح للتاريخ إن يعيد نفسه.

وكان دور المرأة في التعبئة السياسية حاسماً بحيث ذهبت جائزة نوبل للسلام في نفس العام إلى نساء من أفريقيا واليمن. وتوجت توكل كرمان اليمنية، الحاصلة على جائزة نوبل، لنضالها الميداني من أجل حماية حقوق الإنسان في ساحة مدينتها وبلدها إلى حد النتيجة التي أدت إلى الانتخابات الرئيسية ولا زالت... وعندما أصبحت أول امرأة عربية لقبول هذه الجائزة نوبل، صرحت والفرحة في ملامح وجهها كله في اتجاه أخواتها العربيات إن لم نقل صرخت للعديد من اللواتي ناضلن من أجل «كسب حقوقهن في مجتمع تسيطر عليه سيادة الرجال.»

وما هو مهم ملاحظته، أولاً، هو أن دور المرأة في التعبئة السياسية في هذه المجتمعات التي تهيمن عليها الرجال وضد ديكتاتورية الرجال، وثانياً، مرة أخرى، سمحت الأحداث بتحطيم أسطورة المرأة العربية الضعيفة والمحكوم على أمرها والماكثة بالبيت وليست «شيئاً» يستحق أكثر اهتمام غير أنها عاملة في المنازل وقد ثبت أن العديد من النساء في تونس ومصر كان لهن القدرة على تعبئة الناس بأكثر كفاءة واستهداف. ومن المثير للانتباه هو أن العديد من النساء في البلدين كن ناشطات جداً في الاتحادات والنقابات المهنية ووضع خبراتهن المكتسبة في الأنشطة النقابية على الاستخدام السليم لإحداث تغيير في الهياكل السياسية لبلدانهم.

ولكن في مرحلة ما بعد الثورة، أصبح ظلال من الشك يخيم على رؤوسهن وعلى مجتمعاتهن ككل. والسؤال هو: ماذا سيكون لهذه الثورة الديمقراطية (أو على الأقل باسمها) أن توفره لهن من حيث الحريات الاجتماعية والمدنية والسياسية والتي لا تمكننا اقتصادياً من غيرها؟ هل تلغى بعض الحقوق التي اكتسبناها في ظل الأنظمة الديكتاتورية؟

وهناك بعض الحقيقة في هذه التخوفات إذا ما رأينا إلى نتائج الانتخابات البرلمانية في المنطقة العربية (تونس، مصر والمغرب). وكما جاء في تقرير للأمم المتحدة قدم في 2 مارس 2012 إثر أشغال لجنة وضع المرأة وحسب البيانات التي وفرها الاتحاد ما بين البرلمانات الدولي، لم يصل معدل تواجد المرأة في كل البرلمانات العربية 30% كما أنه لم يتحرك إذ أنه بقي جامدا في 10.7%، سنة 2011. ولقد انخفض عدد البرلمانيات بمقعدين في تونس رغم قانون التناسف وانخفض معدل المصريات حسب نتائج يناير 2012 من 12% سابقا إلى 2% في انتخابات الثورة التعددية مع العلم أن التقدم في المناطق الأخرى والبرلمانات الوطنية فيها حتى ولو اعتبره الاتحاد بطيئا كان 19% في 2010 و19.5% في 2011. وأكدت ميشال باشلي، المديرة التنفيذية لمنظمة الأمم المتحدة للمرأة هذا البطء وعلى أنه لا بد على قادة العالم والدول أن يعززوا مساهمة المرأة في الحياة العامة لأنها سوف تعزز بدورها مسار الديمقراطية. ومن التخوفات أيضا والاحتمالات القوية هو أن تأتي الإصلاحات الدستورية والقانونية بانتكاس بسبب القراءة الخاصة للشريعة الإسلامية من طرف بعض التيارات السياسية التي تتمتع بالأغلبية في البرلمانات وخاصة وأنها تريد تأويلها لها (الشريعة) المرجع الأساسي للتشريع بداية من القانون الأساسي للبلد.

وإذا كان قادة حزب النهضة في تونس أعلنوا قبل وبعد الانتخابات أنه لن تكون هناك تغييرات في القوانين التي تراعي الفوارق بين الجنسين وأن حقوق المرأة التونسية محفوظة، هناك مبادرات من تيارات أخرى غامضة التي تدعولتطبيق الشريعة بروية خاصة بها (أي التيارات) ولا علاقة لها بتونس ولا بالتقاليد المذهبية المغاربية إذ أنها تنادي بختان الإناث وممارسات متنوعة في المنهجية المتبعة وعلى سبيل المثال فقط اعتصام إحدى الجامعات خلال أكثر من شهرين، وليس دائما بطريقة سلمية فقط للسماح للطالبات حضور الجلسات التعليمية منقبات، وبعض الجمعيات التي تم إنشاؤها بعد 14 يناير، تعمل أيضا على مجموعة من القواعد والآليات جديدة (أي نظام الحریم، تعدد الزوجات...) ولقد حصلت إحداها مؤخرا على ترخيص وزارة الداخلية وهدفها «الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر». أم عن مصر، فلم يكن هناك أي شك في البيانات الرسمية التي أدلت بها الأحزاب السياسية الثلاثة التي نجحت بالأغلبية في الانتخابات فيما يخص المجتمع الذي يريدون بناؤه ومكانة المرأة اللاتقة فيه وما يجري لها يوميا لا يحتاج إلى رؤية بل هو واقع مرير. فأين المرأة اليوم وأين هي ذاهبة؟

3 . الحالة الراهنة المتصلة بوضع التمكين الاقتصادي للمرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين

لا شك أن البلدان العربية بما في ذلك تلك المعنية بالدراسة حققت في العقود الأخيرة إنجازات لا بأس بها نسبيًا في تطور مكانة المرأة في جميع المجالات، وذلك لأسباب عديدة منها الإرادة السياسية بذلك، فضلا عن المناخ الدولي المشجع الذي تبنته الدول المعنية وما نتج عن ذلك من إصلاحات قانونية وخطط وطنية واستراتيجية وبرامج للمؤسسات الرسمية المعنية بهذا الإطار بصفة مباشرة أو غير مباشرة، بالإضافة إلى الجهود المستمرة والهادفة للآليات التي تعنى بقضايا تمكين المرأة والمساواة بين الرجال والنساء وكذلك منظمات المجتمع المدني وبالذات النسائية، التي تسعى لإعداد لتعديل القوانين المتعلقة بإحقاق حقوق المرأة الإنسانية وإزالة جميع أشكال التمييز ضدها.

وفي هذا الصدد، يمكن ذكر توفير القروض، على سبيل المثال، التوجه الذي ظهر في الأردن فيما يخص زيادة الموارد المخصصة للنساء مع وتوفر الطموح للرفع منها. وقد قامت المؤسسات الرسمية بإيجاد آليات للتعاون مع المؤسسات غير الحكومية، لتقوم بدور الوسيط لتأمين القروض للنساء إلا أن لا زالت نتائج هذه الجهود غير كافية نظراً لاحتياجات النساء وتوقعاتهن في نفس الوقت. وعموماً، فإن السلطة السياسية، والمتمثلة ببرامج وسياسات الحكومات تعمل على تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في مجال حقوق الإنسان، وفي مجال حماية الحقوق الاقتصادية للمرأة، وتحقيق تمكينها الاقتصادي لها، وذلك استناداً إلى التزاماتها الدولية المبنية من اعتماد خطط المؤتمرات الدولية والمصادقة على المواثيق والمعاهدات الدولية.

وفي الوقت نفسه، تعاني بعض بلدان المنطقة العربية ومجتمعاتها من أوضاع تتسم بعدم الاستقرار والأمن بسبب التغييرات المترتبة عن ما سمي بـ«الثورات» والربيع العربي الذي حمل معه كل التحديات والأخطار وتعود بعض الأوضاع أيضاً للاحتلال وممارساته كما هو الحال بالنسبة لفلسطين والتي تنعكس على مجمل نواحي الحياة في الساحة العربية، تواجه المرأة ضغوطات ومشاكل مضاعفة عن تلك التي يواجهها الرجل، وذلك كونها عرضة لانتهاك مبرمج من اتجاهين معاكسين يتمثلان؛ بالتيارات السياسية المضادة والاحتلال وممارساتها من جهة والمجتمع بقيمه الذكورية التي تفرض نفسها على جميع نواحي الحياة، حتى السياسية والقانونية منها.

1.3. فيما يخص القوانين التي تغطي الحياة العامة والخاصة

لقد تحقق التطور في مجال المساواة، ابتداءً من التعديلات التي تمت على قوانين متعددة، تضمنت أحكام جديدة خاصة بحقوق المرأة بالإضافة إلى وصولها إلى مواقع صنع القرار ومشاركتها الفاعلة في الحياة العامة كما عدلت بعض البلدان دساتيرها لرفع معدل مشاركة المرأة السياسية (الجزائر، المغرب، العراق). ومن أهم الإنجازات التي مست العديد من البلدان بصفة شاملة أو جزئية سواء كان ذلك خاص ببعض القوانين أو بعض المواد في نفس القانون، أخذ الإجراءات الإيجابية على المستوى البرلماني والمحلي، تعديل البعض من القوانين منها قانون الأسرة أو البعض من مواد، قانون العقوبات، قانون العمل، قانون الجنسية وقانون محاربة العنف الأسري... ومن المساهمات الملموسة والفاعلة في التصدي للعنف ضد المرأة، إصدار قانون الحماية من العنف الأسري في الأردن واتخاذ التدابير اللازمة للتصدي لهذه القضية من خلال إنشاء غرف خاصة في المحاكم لقضايا الأسرة. واعتبرت تونس كنموذج استثنائي بالمنطقة العربية من حيث القوانين التي أصدرتها فيما يتعلق بحقوق المرأة بدءاً بمجلة الأحوال الشخصية ووصولاً إلى قانون الجنسية والملكية المشتركة، الخ. وهو ما يفترض وجود مساواة حقيقية بين الجنسين في التمتع بالحقوق والفرص بالإضافة إلى إجراءات إيجابية لسد الفجوات في عديد المجالات.

وسُجل لبنان في الفترة ما بين 1959 و2011، عدد من المكاسب⁽²⁷³⁾ لصالح تمكين المرأة والمضي قدماً نحو المساواة بين الرجال والنساء، يمكن تلخيصها فيما يلي: المساواة في الإرث بين الرجال والنساء لدى الطوائف المسيحية، اختيار الجنسية بعد الزواج، حرية التنقل دون إذن من الزوج،

273 - راجع الفقرة 2.1. من الجزء الأول: القوانين الأخرى: المكاسب وجيوب التمييز.

الحق في تنظيم الأسرة، المساواة في سن نهاية الخدمة، الاعتراف بشهادة المرأة في السجل العقاري، تمكين المرأة من ممارسة التجارة دون إذن الزوج، حق الموظفة المتزوجة من أجنبي بمتابعة مهامها في السلك الدبلوماسي، حق المرأة المتزوجة فيما يتعلق بعقود التأمين على الحياة، إلغاء العذر المحل والإبقاء على العذر المخفف كمرحلة أولى لتعديل المادة 562 من قانون العقوبات التي تم إلغاؤها فيما بعد، حق الأم من فتح حساب ائتماني لصالح ولدها القاصر... كما تسمح أغلب قوانين الأحوال الشخصية اللبنانية للزوجة الاحتفاظ بكافة الأصول المكتسبة قبل الزواج والاحتفاظ بملكية مستقلة.

حاولت السلطة الفلسطينية تحقيق تقدم في مجال تمكين المرأة بالمعنى الشامل ضمن القوانين والأنظمة والتشريعات، وفي مجالات التنمية كالتعليم والصحة وفي المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية إلا أن القوانين المعمول بها في فلسطين وبعضها تركبة مركبة معقدة تعود في جذورها لدول أخرى غير فلسطين، كالأردن ومصر وحتى الانتداب البريطاني أو الاحتلال الإسرائيلي، ما يجعل منها قوانين غير صالحة لهذا الزمن ولا تتماشى مع طموحات وتضحيات الشعب الفلسطيني خاصة النساء.

وعلى الرغم من أن المشرع الفلسطيني ينتهج من حيث المبدأ مبادئ المساواة وعدم التمييز بين الجنسين، وعلى الرغم من إلغاء المواد المتعلقة بالعذر المحل في قانون العقوبات، إلا ذلك لا ينفي وجود نصوص تتضمن تمييزاً ضد المرأة على أساس النوع الاجتماعي، مع وجود أخرى تحمل مساساً مباشراً بحقوق المرأة وإن لم تحمل معنى التمييز على أساس النوع في قانون العقوبات وقوانين الأحوال الشخصية.

وفي الخلاصة، تتسم القوانين والدراسات المتبناة في الدول العربية بالعادة بإحدى سمتين: الأولى، بأنها قد تكون ذات طبيعة مححفة بحق المواطن بشكل عام أياً كان جنسه، وبحق المرأة بشكل خاص. أما السمة الثانية، فإنها قد تكون ذات طبيعة متطابقة مع ما ورد من بنود وقرارات في المواثيق والمعاهدات الدولية المعنية في حقوق الإنسان والمساواة، إلا أن توفر هذه النصوص المتقدمة يبقى في أغلب الأحوال حبراً على الورق دون خلق آليات تنفيذية لها. فالقوانين لا تعكس دائماً واقع الحال وتبقى الحاجة قائمة لتعديل بعض التشريعات في العديد من البلدان العربية لإزالة العديد من أشكال التمييز ضد المرأة، ومن ذلك قانون العمل، قانون الجنسية وقانون الأحوال الشخصية.

2.3. فيما يخص القوانين التي تغطي العمل والنشاط الاقتصادي

إن العوامل الاجتماعية والدينية والثقافية تؤثر على مستوى التمكين الاقتصادي الذي بلغته المرأة بقطع النظر عن القوانين أو حتى عن المستوى التعليمي وهو ما يفسر الفوارق بين النسب التي يمكن ملاحظتها بين الإناث في الدراسة ونسب تفوقهم على الذكور بما في ذلك في التعليم العالي والعديد من التخصصات وفي المقابل تأخر موقعهن على مستوى المواقع الهامة بمؤسسات الدولة أو المؤسسات الخاصة أو الحصول على الموارد والتحكم فيها بالنسبة للغالبية من النساء أين ما وجدن أو كانت قدراتهن.

ولقد سمحت التعديلات التي تمت على بعض القوانين بتعزيز المبادرات الخاصة بتمكين المرأة في المجال الاقتصادي سواء تلك التي تغطي الحياة الخاصة والتي تمت الإشارة إليها أعلاه أو من تلك التي تغطي بصفة مباشرة أو غير مباشرة الحقلين الاقتصادي والاجتماعي كقانون العمل، قانون ضريبة الدخل، قانون الضمان الاجتماعي، قانون التقاعد ونظام الخدمة المدنية، إلا أنه تبقى الحاجة قائمة لإزالة التمييز ضد المرأة في هذا المجال. ولا يمكن لذلك أن يتم ذلك إذا ذكرنا فقط مثل الأردن إلا من خلال استكمال التعديلات على القوانين المتعلقة بهذا الصدد، ومن ذلك مثلاً قانون التقاعد وقانون الضمان الاجتماعي ونظام الخدمة المدنية أو القوانين والإجراءات الخاصة بالإقراض وبالذات عندما تخص برامج ومشاريع المرأة التي غالباً ما يبقى حجمها محدوداً ومحدوداً لهذه الأسباب بما في ذلك تلك التي تنفذها المؤسسات الحكومية في إطار سياساتها وبرامجها ومن ذلك الموازنات التي يتم تخصيصها لتمويل برامج ومشاريع وأنشطة خاصة بالمرأة.

وما يمكن ملاحظته هو أن تحقيق المساواة بين الجنسين أصبح من الغايات التي تطمح الدول في إدماجها في تدخلاتها الاستراتيجية المختلفة وأن العديد منها بادر بإدماج وإعمال وتنفيذ النوع الاجتماعي في خططها وموازناتها كما هو الحال بالنسبة للأردن على غرار ما تم إنجازه ضمن وزارة التخطيط والتعاون الدولي أو المغرب (وزارة المالية) أو مصر (المجلس القومي للمرأة) على سبيل المثال إلا أنه تبقى الحاجة قائمة لدعم موارد وقدرات الدولة.

ومن جانب آخر، ولتنفيذ الأجندة الوطنية الهادفة تعزيز مشاركة المرأة في السياسات وفي المجال الاقتصادي، فإن هناك تفعيل واضح لمبدأ التشبيك والبرامج المشتركة بين المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني، من خلال وضع الخطط للقضايا المطروحة وتنفيذ البرامج المشتركة، وتقديم الاقتراحات اللازمة لتعديل الثغرات في القوانين كما هو الحال في الأردن بما في ذلك فيما يخص توفير القروض، إذ ظهر توجه في زيادة الموارد المخصصة للنساء مع وتوفر الطموح للرفع منها وقد قامت المؤسسات الرسمية بإيجاد آليات للتعاون مع المؤسسات غير الحكومية، لتقوم بدور الوسيط لتأمين القروض للنساء إلا أنه لا زالت نتائج الجهود المتخذة غير كافية نظراً للطموحات والتوقعات في نفس الوقت كما أن التعديلات التي تمت على القوانين لصالح المرأة الأردنية غير كافية وتبقى هناك ضرورة لإجراء تعديلات أخرى بما ينسجم مع الاتفاقيات الدولية، كما يلزم اتخاذ تدابير مناسبة بإطار التحفظات القائمة على مواد في اتفاقية سيداو من أجل توسيع مجالات تدخل المرأة بما في ذلك الاقتصادية.

وشهدت تونس تغيرات عميقة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومن أهم المحصلات تحسين ظروف المعيشة والحد من الفقر، وتنويع الاقتصاد مع ظهور قطاعات جديدة للنشاط الصناعي وتراجع نصيب الزراعة، وتمديد الحياة المجتمعية، وبخاصة عن طريق التنمية الحضرية وتحسن كبير في متوسط العمر المتوقع عند الولادة.⁽²⁷⁴⁾ أما على مستوى انتفاع المرأة التونسية فرغم كل النصوص القانونية المتساوية بين الرجال والنساء، في الحقل العام وفي الحقل الخاص، ما يلاحظ هو قصور في استهداف المرأة اقتصادياً لأسباب عدة منها انعدام البرامج الخصوصية التي تستهدفها مباشرة بهدف تقليص الفجوات المسجلة في القطاعات التي تبني التمكين الاقتصادي ومنها

الفوارق بين الرجال والنساء في عدد من الأنشطة الاقتصادية والبعض من الصعوبات التي لا زالت تعوق اقتحام المرأة لسوق الشغل كباعثة مشروع التي ترجع إلى الممارسات المؤسساتية أكثر من القوانين. فهكذا، تواصل تدني نسبة المرأة في مواقع القرار والمسؤولية في الوظيفة العمومية بالرغم من تطورها إذ لا تتعدى هذه النسبة 13.4% في خطة كاتب عام أومدير عام وزارة و22% في خطة مدير وزارة. مع العلم أن نسبة تواجد المرأة في الوظيفة العمومية⁽²⁷⁵⁾ تبلغ 44.3%. ولقد ارتفعت نسبة المعيلات العائلية في مجموع العاملات في تونس حيث بلغت 8% سنة 2011 في حين لا تتعدى هذه النسبة 3.2% لدى الرجال. كما تواصل ارتفاع تواجد المرأة في قطاعي الفلاحة والنسيج اللذان يستقطبان ما لا يقل عن 42% من مجموع المشتغلين مقابل 20% لا غير لدى الرجال زيادة على مشاكل تسويق ودخول السوق لمنتجات المشاريع الصغرى لا سيما أمام نقص الدعم العمومي في هذا المجال وصعوبات تمويل المشاريع ولا سيما منها المتوسطة والكبرى جرّاء تعدد الضمانات المطلوبة وخاصة منها شهادة الملكية.

وهذا يعني بأن الممارسات التمييزية على أساس النوع الاجتماعي لا زالت قائمة لتعيق المشاركة الكاملة للمرأة في الحياة الاقتصادية وتحد من وصولها إلى مراكز صنع القرار. ويعزى ذلك إلى عدم قدرة الدولة على ضمان المساواة في العمل وخاصة في القطاع الخاص. وقد يصبح الوضع أكثر تعقيدا نتيجة التأثيرات السلبية للعملة على عمل المرأة، لا سيما في القطاعات المهتدة وخاصة قطاع النسيج والألبسة والجلود حيث تمثل النساء أكثر من 71% من اليد العاملة ونسبة 22% من الإناث العاملات. وهكذا يتعين على الدولة التونسية مواجهة التحديات التي تمثلها العملة وانفتاح الأسواق وتحرير الاقتصاد، بتكييف اقتصادها مع متطلبات الواقع الدولي. كما أن إعادة نشر اليد العاملة النسائية من شأنه أن يشكل موضوع مخطط لتدخل السلطات العامة تحت إشراف وزارة شؤون المرأة وشركائها ولا يمكن إهمال ما أتى به ما سمي «بالربيع العربي» أوسياتي به من انعكاسات على المجتمع ككل وعلى المرأة بصفة خاصة. في الحقيقة، بالرغم من مساهمة المرأة في الثورة وبعدها فان الفترة الانتقالية لم تفرد المرأة بمشاريع خصوصية.

وهو ما يفسر هشاشة الوضع الاقتصادي للمرأة التي تتأثر أكثر من الرجل بمفعول الازمات، حيث تفيد الارقام التي افرزها المسح حول التشغيل المجرى في الثلاثية الثانية من سنة 2011 بأن معدل البطالة في تونس قد ارتفع من 13% في ماي سنة 2010 إلى 18.3% في ماي 2011 أي بزيادة قدرها 5.3 نقطة. ونظرا الى ان البطالة تمس النساء أكثر من الرجال فقد سجل المسح نسبة بطالة تقدر بـ 27.4% لدى المرأة مقابل 15%، لدى الرجل، اي بزيادة 4.9 نقطة للرجل و8.5 للمرأة. وتتكون كذلك العوائق التي تحول دون التمكين الاقتصادي للمرأة التونسية مثلها مثل كل النساء في المنطقة العربية أو خارجها من العناصر التالية: ضعف مستوى الأجر والمداويل، صعوبة التوفيق بين العمل وبين المسؤوليات المحمولة عليها داخل الأسرة، تعدد الأدوار وما يترتب عن ذلك بما في ذلك الأعباء المنزلية، عدم بلوغ المرأة إلى مراكز هامة تبوئها سلطة المساهمة في القرار المؤثر في الجوانب المتعلقة بها إذ أن الملاحظ من خلال ما عاشته البلاد قبل اندلاع الثورة أن حضور المرأة كان ضعيفا سواء في السلطة التشريعية او التنفيذية وبعد ذلك عدم مواكبة سياسة البلاد لمستوى التشريعات التي تعتبر تقدمية في جوهرها والتهديد بإزالة ليس التمييز بل المساواة زيادة على بعض

الممارسات الأخرى مثل العنف المسلط على المرأة... ورغم سعي قادة بعض هذه الأحزاب إلى التأكيد على التمسك بالثوابت والنجاحات المحققة فالواقع يثبت العكس ومن بين الأمثلة على ذلك ما تقرر صلب الهيئة العليا لتحقيق أهداف الثورة والانتقال الديمقراطي من اشتراط مبدأ التنافس والتداول صلب القوائم المترشحة للمجلس التأسيسي وما تبعه من الترشيحات للهيئة المستقلة للانتخابات والتي أفرزت عند عرضها على التصويت من قبل نفس الهيئة ترشيح امرأتين وأربعة عشر رجلاً.

ولا يميز القانون في لبنان بين المرأة والرجل فيما يخص الحق في العمل، الفرص أو شروط العمل، الراتب أو استمرارية العمل، كما توفر قوانين العمل اللبنانية للنساء مجموعة من الحماية المتعلقة بالجنس في مكان العمل⁽²⁷⁶⁾ وهناك العديد من الإجراءات العامة المعززة للمساواة وعدم التمييز في العمل بين الموظفين والموظفات والعمال والعاملات إلا أنه يوجد أيضاً إجراءات تركز التمييز في العمل وبين فئات العمال، فهكذا، لا يشمل قانون العمل⁽²⁷⁷⁾ وقانون الضمان الاجتماعي العاملين في القطاع الزراعي مع كل ما يترتب عن ذلك على تمتع المرأة الريفية بحقوقها الأساسية وحصولها على الموارد والتحكم فيها. ولا تمييز بين المرأة والرجل في أنظمة القروض المصرفية والرهون العقارية. وفي هذا الصدد، باستثناء بعض المبادرات التي قامت بها الدولة اللبنانية بما في ذلك تصريحات الحكومة فيما يخص تحقيق المساواة، ما يمكن استنتاجه هو أنه وحتى هذه المرحلة، لا يوجد أي إشارة واضحة أو مباشرة لقضية التمكين الاقتصادي للمرأة في السياسات العامة كما يوجد العديد من المؤشرات الأخرى التي لم يتم تجسيدها بعد في سياسات واستراتيجيات رغم تركيز الحكومة في أكثر من مناسبة وبيان على أهمية التصديق على الاتفاقيات والمواثيق... والتي من شأنها تحسين المناخ الاجتماعي والاقتصادي، وضمان الحماية الاجتماعية وتنفيذ ما يجب تنفيذه من التزامات وطنية ودولية، وعلى ضرورة تخصيص أموال عامة لمعالجة القضايا الاجتماعية الملحة وإعطاء أهمية لأسباب الفقر، والبطالة والهجرة والعمل على الحد من هذه الظواهر مع التركيز على الفئات الأكثر احتياجاً بما في ذلك النساء.

واقع الأمر هو أن القانون الأساسي في فلسطين يكرس مبدأ المساواة لجميع المواطنين أمام القانون، ويكفل لهم جملة من الحريات الأساسية كالحرية الشخصية، المساواة في فرص العمل في الوظائف العامة وحريات وواجبات أخرى، إلا أن «المساواة» ليست مجرد نصوص فقط، بل لا بد أن تظهر في تطبيق تلك النصوص، من خلال تمتع المرأة بالحقوق المتضمنة في النص القانوني، وممارستها لحقوقها دون تمييز بينها وبين الرجل على أرض الواقع في القوانين الوطنية التي يجب أن تتوافق مع القانون الأساسي.

وإذا كان القانون الفلسطيني لا يميز بين المرأة والرجل فيما يخص الحق في العمل، الفرص أو شروط العمل، إلا أنه، زيادة على التمييز في القوانين التي تغطي الحياة الخاصة⁽²⁷⁸⁾، تتمركز أوجه التمييز ضد المرأة في بعض القوانين الأخرى مثل قانون العمل وقانون التقاعد اللذان يميزان بين الفئات الاجتماعية مما يؤثر سلباً على النساء الأكثر عرضة للفقر وقلة التمكين كما هو الحال بالنسبة للمرأة

276 - راجع الجزء الثاني، سياق الحقوق الاقتصادية وتمكين المرأة

277 - تستثني المادة 7 من قانون العمل العاملين في القطاع الزراعي ومن بينهم المرأة الريفية، وكذلك الخدم في المنازل (ومعظمهم نساء)

278 - كقانون الأحوال الشخصية وقانون العقوبات مثلاً والتي يتجسد فيه التمييز واللامساواة في النص وفي شروط التطبيق وإثبات الجرم وفي العقوبة بين الرجل والمرأة.

في القطاع الزراعي وفي الريف. فهكذا، وكما هو الحال في لبنان مثلا، لا يشمل قانون العمل الفلسطيني بأحكامه العاملين في القطاع الزراعي مع كل ما يترتب عن ذلك على تمتع المرأة الريفية بحقوقها الأساسية وحصولها على الموارد والتحكم فيها. أما بخصوص المساواة في الأجر عن نفس العمل، فلا يوجد نص يلزم أصحاب العمل بذلك بالإضافة إلى الأحكام المتعلقة بإجازة الأمومة، وبحماية المرأة من التحرش الجنسي في أماكن العمل وغيرها، والأحكام المتعلقة باستثناء الخدم في المنازل والمرأة العاملة في القطاع الزراعي وما إلى ذلك...

وتقع المرأة الفلسطينية تحت تأثير التقاليد والأعراف التي تضع الرجل في المرتبة الأولى كمعيل وسند العائلة بينما تأتي النساء في الدرجة الثانية على أساس أنهن غير قادرات وبحاجة إلى إعالة وحماية وسلطة الرجل ورغم كل العقبات القانونية والاجتماعية والثقافية، استطاعت النساء في فلسطين الحصول على البعض حقوقهن القانونية نتيجة تضافر جهود الجمعيات والمنظمات العاملة في مجال حقوق المرأة.

4. الامتثال لمبادئ المساواة والإنصاف بين الجنسين وتمكين المرأة

في الحقيقة، تختلف تحديات إحقاق المساواة باختلاف المواضيع المطروحة. فمن الممكن وصف المعوقات التي تعترض المساواة في التعليم والصحة وتقديم الخدمات والبيئة وحتى العمل والنشاط الاقتصادي... وهي مواضيع لم تتحفظ على مجالاتها الدولة عند إبرام الاتفاقيات بما فيها سيداومن جهة، كما هي غير خاضعة للجدل، من جهة أخرى، ومن هنا لا تصطدم باعتراضات على صعيد المجتمع ومن السهل تبرير عدم تحقيق الحقوق في هذه المجالات، في أغلب الأحيان، على أنها معوقات مادية ترتبط بحجم الموارد المتوفرة وبالحاكمة الرشيدة حتي ولو كانت عند التحليل مرتبطة بعدم التوزيع المتساوي والعادل للموارد.

وهناك مواضيع تتحفظ بشأنها الدولة (أم لا) عند إبرام الاتفاقيات أو سن القوانين الوطنية وإنما هنا أيضا يكون التبرير للتحفظات أوللفجوات الموجودة والتي تدل على عدم المساواة والتمييز بأنها تعترضها ممارسات اجتماعية وذهنية ذكورية راسخة، مثل قضايا الحقوق الإنسانية للمرأة وقضايا العنف المبني على النوع الاجتماعي وقضايا مشاركة المرأة في صنع القرار، فإن تحديات إحقاق المساواة في شأنها تتمثل بضرورة أولا وضع إطار لتطبيق القانون، نصا وقاعدة ونظام مساءلة وثانيا، إيصال رسالة المساواة المنشودة بشأنها إلى المجتمع عبر عمل دؤوب مبني هو الآخر على محاربة التمييز ومعاقبته. ولقد تم تحليل امتثال الدول لمبادئ المساواة بين الجنسين والإنصاف وتمكين المرأة والتقدم المحرز في تنفيذ الاتفاقيات عن طريق ضمها في التشريعات الوطنية أو أخذ بعض الإجراءات لترجمتها إلى واقع يتمتع به المواطنون بصفة عامة والمواطنات بصفة خاصة. وما يمكن استنتاجه هو أنه رغم تنوع بلدان المنطقة فهناك عناصر مشتركة بالنسبة لتلك التي صادقت على المعاهدات الدولية معبرة عن التزاماتها في كل مجال حقوقي تتضمنها أوفئة تستهدفها وهي تلك التي تخص التحفظات على بعض المبادئ أو المواد الجوهرية من جهة وعدم ترجمة الالتزامات الدولية إلى التزامات وطنية حتى في حالة عدم التحفظ وذلك بالنسبة لمعظم الدول وسواء خصت الحياة العامة أو الحياة الخاصة أوركزت على العمل والنشاط الاقتصادي كما تبرزه الأمثلة التالية.

1.4. فيما يخص الحياة العامة والحياة الخاصة

قدمت تونس للجنة متابعة تنفيذ الاتفاقية الدولية لإزالة جميع أشكال التمييز ضد المرأة ست (6) تقارير. وقد ائنت اللجنة عند تقديم التقريرين 3 و4 و5 و6 مجمعين على ما أنجزته تونس في مجال تعزيز حقوق المرأة. كما أنها تقدمت ببعض الملاحظات للدولة التونسية قصد تعديل بعض الجوانب المتعلقة بفصول الاتفاقية، لا سيما في مجال الإعلان صراحة عن عدم التمييز في الدستور وعن اصدار قانون لمنع العنف ضد المرأة. كما ان توصيات اللجنة تعلقت برفع التحفظات على الاتفاقية. وقد ورد ما يلي في وثيقة ملاحظات اللجنة على التقريرين 5 و6 المجمعين والتي قدرت عزم الدولة الطرف الثابت في تحقيق المساواة بين الجنسين ومواءمة الإطار التشريعي مع المعايير الدولية كما أنها اعتبرت أن تونس نموذجاً من قبل العديد من الدول الأخرى العربية والإسلامية إلا أن لجنة سيداوعبرت عن أسفها وذلك بالرغم من أن المادة 6 من الدستور⁽²⁷⁹⁾ تنص على المساواة أمام القانون لكون الدستور لا يقر صراحة بمبدأ المساواة بين المرأة والرجل وأنه لا يتضمن تعريفاً للتمييز ضد المرأة وفقاً للمادة 1 من الاتفاقية. وفي هذا الإطار دعت اللجنة الدولة التونسية الى أن يدرج بصورة واضحة وصريحة في الدستور أو التشريعات الوطنية المناسبة الأخرى مبدأ المساواة بين المرأة والرجل وفقاً للمادة 2 (أ) من الاتفاقية، فضلاً عن تعريف للتمييز على أساس الجنس تمثياً مع المادة 1 من الاتفاقية، وتوسيع مسؤولية الدولة عن الظواهر التمييزية التي تصدر عن الجهات العامة والخاصة وفقاً للمادة 2 (هـ) من الاتفاقية، بغية تحقيق المساواة الشكلية والموضوعية بين المرأة والرجل.

انضم لبنان إلى ست من اتفاقيات الأمم المتحدة الرئيسية السبع المعنية بحقوق الإنسان⁽²⁸⁰⁾. ولا يمكن إنكار التقدم المحرز في تنفيذها لاسيما بشأن التدابير التشريعية والقضائية والإدارية أو غيرها مثل التي تم اعتمادها والمؤشرات التي تدل على تحسين مشاركة المرأة في جميع المجالات بما في ذلك الحياة الخاصة وتعزيز مكانتها داخل الأسرة والمجتمع والمشاركة في الحياة السياسية وفي النشاط الاقتصادي ولكن لا بد من الإشارة إلى الجهود التي لاتزال مستحقة لإزالة جميع أشكال التمييز وتحقيق المساواة بسبب التحفظات على البعض من أحكام هذه الاتفاقيات كما هو الحال وعلى سبيل المثال فقط بالنسبة لعدد من أحكام ومواد اتفاقية إزالة جميع أشكال التمييز ضد المرأة وبالذات المادة 9 الخاصة بالجنسية والمادة 16 التي تنظم العلاقات بين الزوجين وداخل الأسرة زيادة على المادة 19 التي تخص حل النزاعات.

وإذا كانت التزامات لبنان الوطنية والإقليمية أو الدولية لا شك فيها وفي مصداقيتها وأنها آليات قابلة للفعالية وللإنجاز فيصعب ذلك في الوضع الراهن إن لم نقل يستحيل أن تساهم هذه الآليات في جعل حقوق المرأة الإنسانية أو المساواة بين الجنسين على الأقل واقعاً يبنى لأن الحكم الدستوري الخاص بسيادة القوانين الطائفية التي تدير حياة وحرية المواطنين يُلغي في نفس الوقت الأحكام الدستورية الأخرى بما في ذلك تلك الخاصة بالمساواة واحترام التزامات لبنان الدولية بسيادة الاتفاقيات المصادق عليها ويفرغ مهام المجلس الدستوري من فحواها إذ يصبح المبدئ السامي هو الانتساب الطائفي وليس المساواة أو حقوق الإنسان.

279 - 25.3 % في عام 2008

280 - لم يصادق لبنان أيضاً على نظام المحكمة الجنائية الدولية واتفاقيات أخرى ذات علاقة بالتمكين الاقتصادي (راجع الجزء الثاني)

فهكذا، إن واقع التشريع اللبناني في مجال التمييز والعنف ضد المرأة يتسم بتباعد كبير بين ما يؤكده عليه الدستور من حيث التزام لبنان موثيق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتجسيد هذه المبادئ في جميع الحقول والمجالات دون استثناء، وبين ما تتضمنه بعض القوانين، بخاصة قوانين الأحوال الشخصية وقانون العقوبات، من أحكام تمييزية تحول دون أن تتمتع المرأة بحقوقها الإنسانية وحرّياتها الأساسية، لا بل تبيح ممارسة العنف ضدها وتهدد حقها في الحماية وفي الأمن وبالتالي في الحياة. وهذه هي العقبة الأساس في إقرار قانون أحوال شخصية مدنية، تسهم في إنصاف النساء من التمييز الذي يمارس ضدهن في الزواج والإرث والطلاق ومنح الجنسية لأولادهن وأزواجهن، وأيضا حماية النساء من العنف المنزلي وأشكال أخرى كقتل النساء بحجة حماية الشرف.

بموجب أنظمة الأمم المتحدة، فإن السلطة الوطنية في فلسطين، ليست بدولة طرف ومن هنا غير ملزمة قانونا بالتوقيع والمصادقة على الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان بما فيها اتفاقية سيداو، وهي غير مطالبة بتقديم التقارير إلى اللجان الدولية المعنية بمراقبة الاتفاقيات. وعلى الرغم من ذلك فقد أعلن الرئيس محمود عباس توقيعها على اتفاقية سيداو بما ينسجم مع أحكام القانون الأساسي الفلسطيني، كما أعلن الرئيس ورئيس الوزراء في العديد من المناسبات عن التزام السلطة الفلسطينية بالاتفاقيات والمواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان كمرجع وإطار لوضع السياسات والقوانين والبرامج. ومن ضمن النقاط الإيجابية في الوضع الفلسطيني الحالي التي تتشابه مع اتفاقية سيداو ما يخص وضع المساواة في المسائل القانونية والمدنية بين المرأة والرجل. حيث تنص المادة (15 أ-ب-ج) من اتفاقية سيداو على مساواة المرأة بالرجل في كافة المسائل القانونية والمدنية، وعلى مسؤولية الدول بضمان المساواة للمرأة في القانون المدني في المجالات المختلفة. وتؤكد على مساواة المرأة بالرجل أمام القانون. ويأخذ هذا التأكيد عدة أشكال مثل المساواة في إبرام العقود، المساواة في حيازة وإدارة الأملاك، وتعتبر هذه المادة جميع الصكوك والعقود التي لها أثر قانوني يحد ويقيد الأهلية القانونية للمرأة لاغية.

ولابد من التنويه بأن الدولة المحتلة مطالبة من طرف لجان متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان كما هو الحال بالنسبة إلى لجنة سيداو بعرض التقارير الخاصة بوضع المرأة الفلسطينية وتوضيح أسباب انتهاك حقوقها أو عدم التمتع بها فإن تم ذلك فعلا لا تشعر إسرائيل لا بضرورة تحقيق الحقوق بل بالعكس ولا بواجب الرد عن مدى أو عدم تحقيقها.

2.4. فيما يخص المعايير الدولية للعمل والنشاط الاقتصادي

أما في مجال العمل، إذا هنأت اللجنة تونس على اتخاذ تدابير في استراتيجية العمالة الوطنية لتعزيز المساواة بين الجنسين في سوق العمل، عبرت اللجنة عن أسفها لعدم وجود معلومات عن التنفيذ الفعلي لتشريعات العمل والاتفاقات الجماعية وتنفيذها من قبل تفقدية العمل كما تأسفت أيضا لعدم وجود تدابير محددة وملموسة في التشريع لتنفيذ التعهد بالمساواة العامة بين الجنسين وأعربت في نفس الوقت عن قلقها إزاء المعدل المنخفض لمشاركة المرأة في القوى العاملة وارتفاع معدلات البطالة المتفشية بين النساء على الرغم من ارتفاع مستوى التعليم، فضلا عن العزل المهني الأفقي والعمودي. كما نوهت اللجنة بتمركز النساء في الوظائف التي تتطلب مهارات منخفضة مع

تدني الأجور وسوء ظروف العمل في مجالات المنسوجات والملابس والقطاع غير الرسمي زيادة عن الفجوة في الأجور منذ فترة طويلة بين النساء والرجال وأن اتفاقات الأجور لا تعكس مبدأ المساواة في الأجور بين النساء والرجال عن العمل ذي القيمة المتساوية. حيث تتقاضى المرأة 78 % في المائة مما يكسبه الرجال، فضلا عن تدني نسبة تمثيل النساء في المناصب الإدارية العليا وفي مجالس الشركات الخاصة مع ملاحظة أن القوانين العامة التي تغطي العمل وإن تعترف بإجازة الأمومة، فهي لا تتماشى تماما مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 89 وأن طول مدة إجازة الأمومة تختلف بين القطاع العام والقطاع الخاص. نوهت اللجنة بالفرص التي أدخلها القانون رقم 58-2006 من خلال السماح للأمهات ذوات الأطفال الصغار أو المعوقين للعمل نصف الوقت مع الحصول على ثلثي الأجر والحفاظ على الحقوق الكاملة للتغطية الاجتماعية والترقية والاجازات، والتقاعد والحياة الاجتماعية، لكنها تأسفت لعدم توفير هذه الإمكانيات للآباء. وتضيف اللجنة أن ندرة خدمات رعاية الأطفال والانسحاب التدريجي للقطاع العام كمقدم للخدمة، قد تساهم في استبعاد الأسر الفقيرة وخاصة الريفية من هذه الخدمات. فذلك إلى جانب عدم وجود سياسة دعم شاملة قد تشكل عائقا أمام مشاركة المرأة في سوق العمل. وعبرت اللجنة عن قلقها لكون المسؤوليات المنزلية والعائلية تمثل عائقا للنساء بالدرجة الأولى. ودعت إلى تكثيف الجهود لمساعدة النساء والرجال في تحقيق توازن الأسرة وتقاسم الأدوار، من خلال مبادرات التوعية والتثقيف المستهدفة للنساء والرجال معا بشأن تقاسم كاف لرعاية الأطفال، فضلا عن توفير إمكانيات منح الحوافز حتى يتولوا العمل بدوام جزئي...

أما بالنسبة إلى المرأة الريفية، فإن اللجنة شجعت تونس على مواصلة سياساتها وبرامجها التي تهدف إلى التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية وضمان حصولها على خدمات الرعاية الصحية والتعليم والخدمات الاجتماعية إلا أنها طلبت بأن تدرج في تقريرها المقبل معلومات وبيانات عن حالة المرأة الريفية، والنساء الريفيات المسنات بشكل خاص، وعن نتائج سياستها الرامية إلى تمكين المرأة اقتصاديا فضلا عن حصولها على التعليم وخدمات الرعاية الصحية وحول مدى أثر القوانين والقواعد والاجراءات على تحقيق التمكين الاقتصادي والوصول إلى الموارد والسيطرة عليها.

صادق لبنان على 50 من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، منها 48 حيز التنفيذ⁽²⁸¹⁾ وهناك قوانين تم سنها في لبنان نتيجة ضغوط دولية، مثل قانون معاقبة جرائم الاتجار بالبشر الذي لم يتم اتخاذ إجراءات مرافقة أو جهد تشريعي من شأنه إعادة النظر بالتنظيمات التي تسمح بالاتجار⁽²⁸²⁾ إلا أنه لم يصادق على عدد من الاتفاقيات لأخرى منها الاتفاقية رقم 103 المتعلقة بإجازة الأمومة.

فهكذا، رغم التعديلات التي تمت في قانون العمل والخاصة بحظر التفرقة بسبب الجنس فيما يخص نوع العمل والأجر والتوظيف وتعديل قانون الضمان الاجتماعي فيما يخص استفادة المضمون (ذكر أو أنثى) إلى حد 25 سنة، لازالت بعض التحفظات تعرقل سيرورة الإصلاحات في الحياة العامة والحياة الخاصة نظرا لترابطها الضيق وعلاقتها المتبادلة وبناء على ما سلف من تحليل للوضع وتحليل لنتائج التشخيص بأن مدى تأثير القوانين والقواعد والإجراءات بما في ذلك

281 - <http://webfusion.ilo.org/public/applis/appl-byCtry.cfm?lang=EN&CTYCHOICE=1650&hdroff=1>

282 - نتيجة ضغوط دولية بفرض عقوبات مالية على لبنان وأيضاً بهدف المحافظة على صورة لبنان وسمعته في الخارج ومن دون أي اهتمام أولفئة لضحايا الاتجار

البرامج والاجراءات المالية والاستراتيجيات و/أوالمبادرات المستجيبة للنوع الاجتماعي محدد جدا وبأن إعمال حقوق الإنسان للمرأة، فهكذا، رغم التعديلات التي تمت في قانون العمل والخاصة بحظر التفرقة بسبب الجنس فيما يخص نوع العمل والأجر والتوظيف وتعديل قانون الضمان الاجتماعي فيما يخص استفادة المضمون(ذكر أوأنثى) إلى حد 25 سنة، لازالت بعض التحفظات تعرقل سيرورة الإصلاحات في الحياة العامة والحياة الخاصة نظر الترابطها الضيق وعلاقتها المتبادلة وبناء على ما سلف من تحليل للوضع وتحليل لنتائج التشخيص بأن مدى تأثير القوانين والقواعد والإجراءات بما في ذلك البرامج والاجراءات المالية والاستراتيجيات و/أوالمبادرات المستجيبة للنوع الاجتماعي محدد جدا وبأن إعمال حقوق الإنسان للمرأة، وتحقيق التمكين الاقتصادي يحتاج إلى تدخلات أكثر فعالية من أجل السماح للمرأة بالوصول إلى الموارد والسيطرة عليها.بما في ذلك عملية صنع القرار والاستقلالية مما يساهم بدوره في تقليص الفجوات بين المرأة والرجل في جميع مجالات التنمية عن طريق إجراءات إيجابية لإزالة جميع أشكال التمييز أين ما وجدت من أجل جعل المساواة هدفا سياسيا واجتماعيا واقتصاديا واقعيا وقابلا للتحقيق.

يظهر جليا ان المشرع في فلسطين قد بذل جهودا كبيرة لإدماج المعايير الدولية للعمل في قانون العمل، وذلك على الرغم من أن السلطة الفلسطينية غير ملزمة بالتوقيع على الاتفاقيات والمواثيق الدولية. فقد تم الاسترشاد بالمواثيق الدولية المتعلقة بعدم السماح للمرأة بالعمل خلال الأسابيع الستة بعد الوضع (م/103 من قانون العمل)، ومنحها اجازة مدفوعة الراتب وتحديد عمل المرأة ليلا وفي الأعمال الخطرة، والنص على تكافؤ الفرص، والمساواة في المعاملة في الاستخدام والتدريب المهني إلا أن القانون الفلسطيني لم يتضمن بعض الأحكام الهامة المتعلقة بسريان أحكامه على عمال الزراعة وخدم المنازل وقلص اجازة الأمومة إلى 10 أسابيع بدلا من 14 أسبوعا كما هو منصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، 2000. كذلك لم يحدد القانون المستويات الدنيا للأجور.

3.4. فيما يخص السياسات والآليات

1.3.4. السياسات

وقد أيدت واعتمدت جميع البلدان المعنية إعلان الألفية والتزمت بتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية في الآجال المحددة أي 2015. ومع ذلك، فالهدف الثالث الذي يدعولتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لا تأخذه هذه البلدان إلا من زاوية القضاء على التفاوت بين الجنسين في التعليم الابتدائي والثانوي رغم أثر هيكلية النوع الاجتماعي على الأهداف الأخرى من الفقر إلى وفيات الأطفال والأمهات إلى فيروس نقص المناعة والإيدز. إلا أنه ما يمكن ملاحظته على مستوى السياسات:

- عدم تنفيذ برامج العمل الدولية (فيينا، القاهرة، بيجينغ وقمة الألفية) التي أقرتها الدول العربية لحجة ندرة الإمكانات،
- تطوير سياسات واستراتيجيات خاصة بالمرأة وتمكينها بما في ذلك المهمشة منها كالمراة الريفية كتونس مثلا أوتمس قضايا حساسة كالعنف بأشكاله المختلفة في سياق السلام أووقت النزاعات إلا أن هذا الإنتاج الهائل الذي غالبا ما يكون بدعم مالي وفني من

- طرف المنظمات الدولية غالباً ما يتوقف بوقف هذا الدعم (المشروع) ونادراً جداً أن تستثمر الدولة بصفة واضحة لتحقيق النتائج المرسومة بصفة توافقية من جميع الأطراف، بما في ذلك فئات النساء،
- استعمال الأهداف الإنمائية للألفية كذريعة لتجاهل الحاجة الماسة إلى استراتيجية لتمكين المرأة شاملة اقتصادياً وسياسياً ومدنياً بما في ذلك في الحقل الخاص وضمن التمتع الكامل بحقوقهن الإنسانية الخاصة بها، رغم أن قضية النوع الاجتماعي تشمل كل الأهداف.
- لا تتبع الإجراءات المؤسسية والخطط والاستراتيجيات الوطنية ميزانية ذات مغزى تغطي كل احتياجاتها من أجل التنفيذ وتحقيق النتائج بما في ذلك الموارد البشرية⁽²⁸³⁾ وباستثناء بعض البلدان ما هي إلا وثائق تفتقر للتماسك والاعتراف،
- باستثناء بعض التجارب النادرة التي تحتوي إما على تدريب أو إعلان يتضمن مؤشرات النوع الاجتماعي فجواته، لم تبني أية حكومة عربية الموازنة الحساسة للنوع الاجتماعي لا في خططها العامة أو القطاعية ولا في تلك المتخصصة كما هو الحال باستراتيجيات محاربة الفقر...

2.3.4. الآليات

- ليس للهيكل والهيئات الوطنية للمرأة والنقاط البؤرية للنوع الاجتماعي وحتى الوزارات المسؤولة عن شؤون المرأة والأسرة القدرة والصلاحيات الكافية للقيام بمهامها في مجال إدماج النوع الاجتماعي والتدقيق والتخطيط الاستراتيجي والمتابعة والتقييم من هذا المنظور وتحليل ووضع موازنة حساسة للنوع الاجتماعي وإضفاء الطابع المؤسسي إضافة لعدم القدرة في رصد عدم تطبيق حقوق المرأة القانونية والإنسانية، وبالذات الاقتصادية التي تتطلب تمويلاً وقدرة تنفيذية وهذا ليس وضع هذه الهيكل،
- غياب أدوات مراقبة فعالة وملموسة لتنفيذ الأطر القانونية الدولية والوطنية، لتوسيع الافق أمام المرأة بما في ذلك المناصب غير التقليدية التي هي «مسجونة» فيها في أغلب الحالات (الشؤون الأسرية والاجتماعية والمعاقين والأطفال...).
- انعدام مفهوم المساءلة في نظام حكامه يحتاج هو الآخر إلى الاهتمام والتقوية،

4.4. السياق الاقتصادي والمالي

- عدم الاستقرار السياسي، والآثار المستمرة والمتزايدة للأزمة الاقتصادية الناجمة عن ذلك ومن بينها تأنيث الفقر،
- المشاركة الاقتصادية الضعيفة للمرأة وضعف استفادتها خاصة في المناطق الريفية. لقد انخفضت مشاركة المرأة في العمالة غير الزراعية في البلدان العربية التي تعتبر أقل نمواً الدول بنسبة 5% تقريباً بين عامي 1990 و2004. في المتوسط، بلغت نسبة النساء في المنطقة فقط 18.3% من إجمالي التوظيف المدفوع في القطاع الصناعي والخدمات في عام 2004.

- تركز النساء في القطاعات غير الرسمية، في المناطق الريفية وقطاعات الكفاف، زيادة على عدم توافر آليات مالية،
- حدود القدرات التنظيمية، وضعف قدرة المجتمع المدني على إدارة المشاريع المدرة للدخل والأعمال، والمشاركة المنخفضة في الهياكل الاجتماعية والمهنية،
- قلة خطوط الائتمان وندرة المؤسسات المالية للتمويل الصغير،
- صعوبة في تعبئة المدخرات وفي رفع وتحسين توزيع الموارد، والفقر والضعف الاقتصادي للمرأة في تعبئة الموارد من أجل تطوير حقيقي للأنشطة المقررة، وأخيراً،
- استثمار محدود في الإنتاج الزراعي وفي التنوع ومنها ضعف إشراك المرأة كفئة مستهدفة لتعزيز الأمن الغذائي على مستوى الأسرة والتنمية ككل رغم دورها الحقيقي في هذا المجال والمعترف به دولياً إذ تعمل النساء ما يعادل ثلثي ساعات العمل في العالم، ويتجن نصف الغذاء العالمي، ولا يكسبن إلا 10% من إيرادات العالم ويملكن أقل من 1% من أملاك العالم⁽²⁸⁴⁾.

II . أولويات وإصلاحات

1 . الفرص

تناول المبحوثون/ات من أصحاب المصلحة وصناع القرار في التقييم السريع بالمشاركة موضوع الفرص الممكن انتهازها لتحقيق المساواة والإنصاف بين الجنسين وتمكين المرأة وبالذات تلك المرتبطة بما تحقق من مكاسب وتحسينات في واقع المرأة اليوم بالبلدان العربية عامة والبلدان المعنية بالدراسة بصفة خاصة، كنقاط قوة تحسب للمجتمع في الأردن وفي تونس ولبنان وفلسطين على سبيل المثال فقط، وتلك الفرص الداعمة لها، ومن أهمها تم ذكر:

- الإرادة السياسية الداعمة لقضايا المرأة « في دعم سياسي للتغيير... في قرار إنه لازم ندعم المرأة»⁽²⁸⁵⁾، المرونة النسبية للبيئة التشريعية⁽²⁸⁶⁾،
- القوانين «في قراءة مستمرة للقوانين وتعديل، لأنه إنت مع الممارسة، فالقوانين هي مش منزلة» وإن كانت عملية تعديل القوانين تحتاج لوقت أطول وجهود أكبر،
- الاستفادة من الانتشار الكمي والنوعي الواسع للمؤسسات الحكومية وغير الحكومية، ومنظمات المجتمع المدني ذات المصدقية والثقة عند المواطنين في المجتمعات المحلية.
- استثمار قصص النجاح في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة، سواء على مستوى المؤسسات وأهمية تحفيز التنافس الصحي والإبداع بينها، أو على مستوى الأفراد وأثره في تغيير الثقافة السائدة،
- الاستثمار في قصص نجاح النساء وإبراز مدى جدوى التعامل معهن، خاصة في مجال خدمات التدريب والقروض، حيث أثبتت المرأة جدتها في ذلك « المرأة عندها جدية بالسداد، وجدية حتى بإنشاء المشروع أكثر من الرجال... وكانوا يعطوا أهمية لحضور

284 - مؤشرات التنمية العالمية، 1997، Womankind Worldwide

285 - مسؤولة/ مؤسسة حكومية اردنية

286 - في الأردن

الدورات التدريبية أكثر من الرجال، هاي أعطتنا مؤثر حتى نزيد ونركز على موضوع تمكين المرأة، تمكين الستات في مجالنا مع مشاريع صغيرة ومتوسطة ومتناهية الصغر»⁽²⁸⁷⁾؛ وهو يعتقد أن السبب في ذلك لأسباب عدة «أول شيء أخلاقياً هي البداية، عند المرأة يكون التزام، وبدها تسدد، ثاني إشي، إنه في خوف من الإجراءات القانونية» مؤكداً بعد ذلك بأن «نسبة نجاح المرأة أعلى طبعاً من الرجل»

- وجود توجهات وطنية ودولية، باعتماد معايير المسؤولية الاجتماعية عند تصنيف المؤسسات والشركات، ومؤثرات للأداء الاجتماعي الذي يشمل قياس سياسات النوع الاجتماعي وتطبيقها،
- التزامات البلدان بالمواثيق والاتفاقيات الدولية، التي تشكل قوة دافعة نحو تحقيق حقوق الإنسان للمرأة والمساواة بين الجنسين، من حيث أنه «عم بنترجمها بالتشريعات والسياسات... فريق العمل القانوني دائماً يكونوا حريصين على إدماج الاتفاقيات الدولية، وخاصة البنود المتفق عليها وما عليها أي تحفظ، ويتم إدماجها في عملية تحديث التشريعات ويتم التوعية بها، والتدريب عليها»⁽²⁸⁸⁾؛ بالإضافة إلى حرص الأردن على أن يحقق تقدم وإنجازات تسطر في تقارير الأمم المتحدة الدورية، ويعكس التزاماته بها؛ «إحنا بنعتمد إنه مطلوب من الأردن تقارير دولية... بعض الاتفاقيات مثل سيداو وغيرها، في تقارير دورية لازم تطلع، هاي تدفع وتضغط باتجاه إنه يصير تغيير في الموضوع»⁽²⁸⁹⁾
- اهتمام المؤسسات المانحة في إطار التعاون الثنائي أو الدولي بقضايا المرأة والنوع الاجتماعي، التي تجعل من إدراجها في البرامج والمشاريع شرطاً للتمويل،
- تكافؤ العمل للمرأة مع الرجل سواء كأجيرة أو كمؤجرة وحتى بعض الأحكام التي كانت تحد من هذا التكافؤ وقع إلغاؤها على غرار ما كانت تتضمنه مجلة الالتزامات والعقود من شروط رضا الزوج على شغل زوجته والحصول على إذن الزوج إذا تجاوزت كفالة المرأة ثلث مالها أو حتى فيما يخص حرية تنقل المرأة (جواز السفر، السفر...)،
- توفير أكثر ما يمكن من الضمانات القانونية للمحافظة على سلامة المرأة وليست حرماناً لها من تكافؤ فرصها في التشغيل مع الرجل⁽²⁹⁰⁾،
- تكافؤ الفرص في التشغيل من خلال الانتفاع بمختلف آليات النهوض بالتشغيل وخاصة منها الآليات المتعلقة بالتأهيل والإدماج المهني زيادة على الحق في المساواة في الأجر أو تلك المتصلة بتمويل المشاريع لاسيما المشاريع المتوسطة والصغرى،
- تعزيز الطاقة الاقتصادية للمرأة والشبكات التجارية الميسرة لترويج إنتاج المرأة خاصة في مجال الصناعات التقليدية مع تنظيم المعارض مجانية لفائدة النساء الحرفيات تحت شعار «منتدى حرفيات»⁽²⁹¹⁾، البزار⁽²⁹²⁾،
- الاستراتيجيات الوطنية الخاصة بتمكين المرأة سواء كانت شاملة أو متخصصة أو قطاعية...

287 - مساعد مدير/ مؤسسة حكومية/تدريب وإقراض

288 - مستشارة/ مؤسسة حكومية

289 - مسؤولة/ مؤسسة حكومية

290 - الاستثناءات من تشغيل المرأة مهما كان سنّها على غرار الأعمال تحت الأرض، في المناجم والمقاطع والعمل بالليل إلا في صور محدّدة

291 - بداية من سنة 2006 أصبح هذا المعرض في تونس يتم بمعدل 3 إلى 5 دورات بالأقاليم الراجعة بالنظر إلى الوزارة المكلفة بشؤون المرأة. كما تمّ

إحداث موقع على الانترنت لتسويق منتوجات الحرفيات : www.souk-artisan.es.org.tn

292 - الاردن

2. العقبات

فضلا عن عدد من مهارات التمكين الذاتي التي اكتسبتها المرأة منها الثقة في النفس وحرية اختيار مجرى حياتها الخاصة والعامة والمساهمة في صنع القرار على مستوى الأسرة التي لوحظت في كل البلدان المعنية بالدراسة أم لا، ولو كانت متواضعة أو متنوعة حسب السياق والظروف، فلا يمكن أيضا أن ننفي كليا وجود فرص وعوامل تراكمت في البلدان المعنية والتي كان بإمكانها أن تكون حافزا أكبر لتمكين المرأة ووصولها إلى الموارد والسيطرة عليها بما في ذلك القوانين والسياسات والبرامج ذات البعد الاجتماعي والاقتصادي لتعزز دور المرأة على مستوى المجتمع حتى ولو فشلت في وضع حد بدون رجعة للثغرات المتبقية أو بسبب ضعف التطبيق والممارسات المؤسسية والتي حدثت ولا زالت تحد من التقدم الملفت في بلوغ المساواة فيما يتعلق بالتمكين الاقتصادي. ومن بين هذه الثغرات نذكر:

- انعدام نص واضح وصريح لعدم التمييز بين الجنسين ولتكافؤ الفرص في المجال الاقتصادي.
- غياب إجراءات التمييز الايجابي لصالح المرأة في المجال الاقتصادي على غرار ما هو معمول به في المجال السياسي حيث أن نظام الحصص مكن من رفع معدل حضور المرأة في البرلمان بغرفتيه وكذلك في المجالس البلدية في العديد من البلدان العربية (المغرب، الجزائر، الأردن، ليبيا، فلسطين...).
- تعثر الدولة في تنفيذ منهجية إدماج النوع الاجتماعي في التخطيط التنموي وفي الموازنات ومأسستها لضعف الإرادة السياسية وانخراط الشركاء المعنيين من وزارات وهيئات حكومية وليس فقط المؤسسة التي تعنى بشؤون المرأة،
- ارتفاع نسبة الأمية عامة ولدى المرأة خاصة الريفية منها وارتفاع نسبة الانقطاع المبكر بالوسط الريفي،
- قلة فرص التدريب والتكوين وبالذات في الوسط الريفي،
- انحصار التكوين المهني للفتيات في المجالات غير «مشغلة»،
- شحة الاجراءات المصاحبة لعمل المرأة ودعمها في تحمل أدوارها المتعددة وأعباءها كرياض الاطفال،
- ترسخ العقليات البالية وعدم توفر حملات متواصلة لإجراء تغيير في العقليات من شأنه أن يحسن نظرة المجتمع إلى الدور الاقتصادي للمرأة وينشر فكرة تقاسم الأدوار في الأسرة والاعتراف بالأدوار الثلاثة للمرأة وأهمية التوازن في تحمل الأعباء والمسؤوليات داخل وخارج البيت.

كل هذه العراقيل حدثت من التمكين الاقتصادي للمرأة ومن وصولها إلى الموارد والسيطرة عليها وبالتالي لا بد أن تكون مرجعا بالنسبة لأولويات الاصلاح.

3. المبادئ والمواقف

إن عدم التمييز والمساواة من مبادئ حقوق الإنسان كما هذه الأخيرة غير قابلة للتجزئة وهي أيضا مرتبطة ببعضها البعض ولهذا لا يمكن التمتع بالحقوق الاقتصادية وتمكينها في غياب الحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية والعكس صحيح. ومن هذا المنطلق، إن تحسين وضع المرأة أيضا يتطلب مشاركتها وإدماجها وهذان العنصران جزء من مبادئ حقوق الإنسان وسوف يسمح احترام هذه المبادئ. ويتجلى منطقيا بأن إدماج المرأة في النشاط الاقتصادي وفي عملية التنمية يعني تمكينها بالمعنى الشامل وتمتع بحقوقها الإنسانية كاملة، في الحياة العامة وفي الحياة الخاصة، نظرا لارتباطها الضيق ببعضها البعض وتعدد العوامل المؤثرة، سواء كانت فرص أو عقبات.

تعددت وجهات نظر ومواقف المشاركين/ين وآرائهم حول أولويات الإصلاح نحو تحقيق تمكين اقتصادي فاعل للمرأة، بحسب خبراتهم العملية والحياتية، ولكنها تتمحور في معظمها حول النقاط التالية:

- الحفاظ على مكاسب المرأة من خلال نشر الوعي حولها، وتفعيلها في واقع المرأة، ومتابعة تطبيق التشريعات بما في ذلك البدء بالتسهيلات الممنوحة للمرأة في قانون العمل من الحضانة وغيرها.
- إدماج أكثر للنساء في مواقع صنع القرار ورسم السياسات، ووضع البرامج الوطنية، من خلال نظام الكوتا مثل بعض الدول المتقدمة بحسب إحدى المشاركات التي ترى أن من الأولوية البدء بالأسهل والأسرع في التحقيق، «بدها قرارات حكومية وسهلة، مش تغيير ثقافة ولا تغيير قوانين... بس إنه أحط الستات في مواقع صناعة القرار... وضعهم ولو بالكوتا، لأنه دول متقدمة لجأت للكوتا في مجالس إدارة الشركات»⁽²⁹³⁾.
- النظرة الشمولية عند التعامل مع التمكين الاقتصادي، الذي يعني بذل الجهود بشكل مواز مع التمكين الذاتي والصحي والقانوني والاجتماعي والسياسي، ويعني مراعاة كافة شرائح النساء في كافة فئاتهن، وفي الريف والمدينة والبادية، المرأة المزارعة، المرأة صاحبة شركة، المرأة المتعلمة وغير المتعلمة، المرأة التي ترأس أسرة، وغيرها لأن «التمكين الاقتصادي مش محور لحاله منفرد، بيتأثر بالتمكين السياسي، بيتأثر بالتمكين الاجتماعي، بيتأثر بالتعليم...»⁽²⁹⁴⁾.
- الاهتمام بتجديد النظام التعليمي، وأهمية تخطيط الموارد البشرية وتأهيلها في ضوء المستجدات؛ واستحداث تخصصات في التعليم العالي والمهني، أقرب إلى واقع التطبيق والميدان في سوق العمل. وتشجيع المبادرات الوطنية، التي تسهم في تعزيز مخرجات التعليم، من خلال عقد دورات متقدمة لإعادة تدريب وتأهيل متخصص.
- تحسين بيئة العمل وتشريعاته وتحسين آليات التفتيش الفعال.
- استحداث مستمر لفرص العمل، التي تتميز بالأمان الوظيفي، وتراعي أدوار المرأة المتعددة.

293 - مستشارة/ مؤسسة حكومية

294 - مستشارة/ مؤسسة حكومية

- تكثيف الجهود البحثية والإعلامية والمؤسسية في سبيل تنقية الثقافة والموروثات المجتمعية، من المقولات والمعتقدات والاتجاهات السلبية المؤثرة في إعاقه تحقيق العدالة والإنصاف بين الجنسين وتمكين المرأة، ومن المفاهيم المغلوطة المستندة إلى فهم خاطئ للشريعة الإسلامية.
- استحداث هيئة مستقلة متخصصة في عمليات المتابعة والتقييم، وعلى أسس علمية ومعايير ومؤشرات مدروسة، وذلك من أجل:
- متابعة عمل المؤسسات التنموية المعنية بتمكين المرأة، وتقييم مسارها وإنجازاتها، وخلق جوتنافسي صحي للإبداع والتقدم، نحو تحقيق الأهداف الوطنية حول تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً.
- قياس تأثير البرامج والمشاريع والإقراض في تحقيق المرجومنها، ومدى فاعليتها في تغيير وضع المرأة المستهدفة إلى الأفضل.
- المساعدة في تركيز الجهود نحو مزيد من التخصص في تقسيم العمل المؤسسي.
- تخصيص هيئة مستقلة لتنظيم قطاع الإقراض، ومراقبة النشاط الإقراضي وتنسيقه، وكذلك المتابعة والتقييم الدوري العلمي له.
- اضطلاع الإعلام بدوره في نشر قصص نجاح السيدات في كافة المواقع «إبراز السيدات اللواتي حققن إنجازات في مجال التمكين الاقتصادي، في مجال الارتقاء بأسرهن، والارتقاء في مهنتهن كسيدات أعمال، نسلط الضوء عليهن»⁽²⁹⁵⁾.
- تعزيز التعاون النسائي عبر تشبيك مهني أي «... (نساء لدعم النساء)، نساء يدعموا بعض، سيدات الأعمال يدعموا بعض، المزارعات يدعموا بعض، وهكذا تدعم صاحبات المهنة مهنتهن»⁽²⁹⁶⁾.
- التوجه نحو تعزيز فرص استثمار القطاع الخاص في المحافظات والمناطق البعيدة عن العاصمة عمان، بعد حصول الإشباع في سعة التوظيف في القطاع الحكومي.
- توفير قاعدة احصاءات ومعلومات عن القطاع غير المنظم، وآليات احتساب قيمته في الاقتصاد الوطني.
- توجيه الجهود المؤسسية، توعوية وتدريبية، إلى جعل الرجل شريكاً أساسياً في التعامل مع قضايا المرأة والأسرة وحل مشكلاتهما، والعمل على تمكين الرجل في سبيل تنمية أسرته.

III. التوصيات والتدخلات الاستراتيجية للشروع في الإصلاحات والآفاق للمتابعة والتنسيق

يمكن تلخيص الوضع الراهن للمرأة في المنطقة العربية أيّاً كان وضعها التعليمي أو المهني، السياسي أو الاقتصادي، الاجتماعي أو الأسري، الثقافي أو الديني، بأنها تقع تحت تأثير التقاليد والأعراف التي تضع الرجل في المرتبة الأولى كعميل وسند العائلة بينما تأتي المرأة في الدرجة الثانية على أساس أنها غير قادرة وبحاجة إلى إعالة وحماية وسلطة الرجل وتتمركز أوجوه التمييز ضد المرأة في بعض القوانين مثل قانون العمل وأنظمة الضمان الاجتماعي التي تركز توزيع الأدوار بين المرأة والرجل على أساس النوع الاجتماعي، وأحكام متعلقة بإجازة الأمومة، وأحكام متعلقة بحرية المرأة في اختيار نوع العمل ومكانه وتوقيتها، وأحكام متعلقة بحماية المرأة من التحرش الجنسي، وأحكام متعلقة بالتعويض العائلي وبنظام التقاعد والصرف، وأحكام متعلقة

بنظام الطبابة والاستشفاء، والأحكام المتعلقة بفتتين مستثنيتين من هذين القانونين، وهما الخدم في المنازل والمرأة العاملة في القطاع الزراعي (لبنان وفلسطين على سبيل المثال فقط) وما إلى ذلك... ومن هنا، يميز قانون العمل والتعويضات والضمانات الاجتماعية بين الفئات الاجتماعية والمجموعات الجغرافية والاقتصادية مما يؤثر سلباً على النساء الأكثر عرضة للفقر وقلة التمكين كما هو الحال بالنسبة للمرأة في القطاع الزراعي وفي الريف. ولقد سمح التشخيص والتحليل أيضاً بإبراز الصعوبات والعقبات التي تقف أمام المرأة وفي بعض الأحيان والتي لها القدرة على إلغاء كل المكاسب الوطنية والالتزامات الدولية.

وزيادة على ما سلف، يمكن تحديد أقوى أوجه التمييز ضد المرأة في قوانين الأحوال الشخصية⁽²⁹⁷⁾ التي تكرس التمييز بين الرجل والمرأة بصفة عامة وفيما بين النساء أنفسهن حسب تواجدهن الطبقي أو الجغرافي أو الديني أو الطائفي أو العشائري... ولكن أيضاً في نفس الطبقة والمنطقة الجغرافية والطائفة والعشيرة وفيما بين الطبقات، والمناطق، والطوائف والعشائر. بمرجع إلى الفوارق التعليمية والاجتماعية والاقتصادية...

وفي بعض البلدان، يتجسد التمييز الحاصل في اللامساواة في النص وفي شروط التطبيق وإثبات الجرم وفي العقوبة بين الرجل والمرأة وفي الحصول على الموارد والتمتع بها والتحكم فيها بما في ذلك القدرة على اتخاذ القرار أو المشاركة فيه داخل وخارج الأسرة إلا أنه ورغم كل التناقضات والعقبات القانونية والاجتماعية والثقافية والتمركز في بعض الحقوق أو الطوائف أو العشائر، لقد استطاعت النساء في المنطقة الحصول على البعض من حقوقهن القانونية نتيجة تضافر جهود الجمعيات والمنظمات العاملة في مجال حقوق المرأة الإنسانية والقانونية إلا أنه زيادة على أوجه التمييز ضد المرأة في بعض القوانين والبعض من بنودها التي تم ذكرها، لا توجد سياسات واضحة الملامح وإن وجدت كما هو الحال بالنسبة للاستراتيجيات الوطنية لتمكين المرأة بما في ذلك تخصيص البعض منها للمرأة الريفية فالدول لا تبذل الجهود الضرورية من أجل تمويلها وتنفيذها وتحقيق نتائجها وبالذات تلك الخاصة بتمكين المرأة الاقتصادي كما ينعدم الدعم للمبادرات القليلة التي قد تجعل أشكال التمييز واللامساواة بين الرجل والمرأة شرعية في النص إذا وجد، زيادة على ضعف التطبيق للنصوص المساوية أو عدمه وهذا رغم وجود مؤسسات تعنى بقضايا المرأة وحقوقها وتمكينها بما في ذلك الاقتصادي إذ أنها تحتاج هي نفسها أي الآليات/المؤسسات إلى تمكين وصلاحيات أوضح، زد على ذلك الضغط الاجتماعي-السياسي (الحزبي، الطائفي، العشائري...) ونزاع بين مصالح الرجال في السلطة داخل الأسرة والمجتمع ومؤسسات الدولة مع ضرورة تمكين المرأة من حقوقها الإنسانية بصفة متساوية مع الرجل.

إن المجالات التي تواجه فيها المساواة اعتراضات سياسية واجتماعية هي التي تترجم إلى جميع أشكال التمييز التي يمكن أن نجدتها في القوانين وفي السياسات والممارسات والتي يكون متحفظاً بشأنها من جانب الدولة ومن ثم تكون تحديات إبطال التمييز وإحقاق المساواة فيها أكثر تعقيداً وتتطلب استراتيجية متعددة الأوجه ترمي إلى رفع التحفظات أمام الاتفاقيات الدولية، وتحديث التشريع وإحداث تطور في البنى الذهنية السائدة في مؤسسات الدولة والمجتمع: هذا هو الوضع

بالنسبة إلى موضوع حقوق الإنسان للمرأة العربية وبالذات فيما يتعلق بقضايا الأحوال الشخصية. والثقافة الذكورية السائدة، لاسيما على مستوى التشغيل والأجور، وقوانين العمل وقوانين الأسرة التمييزية، أثرت ولازالت تؤثر فعليا على الوضع الاقتصادي للمرأة من عدة جهات حيث أدت إلى انحياز الشباب إلى الأعمال الحرّة، أو إنشاء مؤسساتهن الصغيرة الحجم أو اختيارهن العمل في مؤسسات دولية التي غالبا ما تكون أقل تمييزا بين النساء والرجال⁽²⁹⁸⁾. عندما يكون لهن الحظ والفرصة وهذا ليس وضع الأغلبية منهن.

ترتكز هذه التوصيات على مصدرين: تلك التي تم استنتاجها من المراجعة المكتبية وتلك الناتجة عن التقييم السريع بالمشاركة والتي أكد المشاركون والمشاركات فيه على ضرورة العمل على إبرازها ووضع آليات لمتابعة تنفيذها. بينت مخرجات المراجعة المكتبية والبحث السريع بالمشاركة والاستنتاجات الأخيرة أن المرأة ليست سيدها مصيرها لا في الحياة الاجتماعية ولا الاقتصادية ولا السياسية ولا يمكن أن تكون شريكة فاعلة في عملية التنمية إذا ما بقي موقعها داخل الأسرة ضعيفا ومتربصا تحت تقاليد وأعراف مختلفة والسؤال المطروح هو «من أين نبدأ»؟

ويمكن الرد على هذا السؤال الهام بذلك الذي طرحته سيدة لبنان الأولى، رئيسة الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية «هل يجب أن يتركز العمل أولا على تغيير الذهنيات، فتأتي القوانين لاحقا لتكرس هذا التغيير والتطور، أم بالعكس، لا بد، أولا، من العمل على تعديل القوانين التمييزية ضد المرأة، فتنغير الذهنيات مع الوقت تماشيا مع الواقع الجديد؟⁽²⁹⁹⁾». في الحقيقة، لا يمكن تغيير هذا الوضع إلا عن طريق عدد من الإجراءات والمبادرات هدفها توضيح الإرادة السياسية وتقويتها من أجل تغيير الذهنيات والممارسات وتعديل القوانين التمييزية التي يمكن تنظيمها على النحو التالي بدون أن يكون ذلك ترتيبا لأهمية كل خطوة وإجراء. لقد كانت النتائج ثرية وهذا يؤكد أن قضية التمكين الاقتصادي للمرأة ليس بسيط وأنها لا يكفي بالحصول على وظيفة ولا الحظ بقرض لفتح مشروع مهما كان حجمه. وستغطي التوصيات عدد من المجالات التي تم تغطيتها في التشخيص وفي التحليل وبصفة مختصرة في الجزء الخاص بالاستنتاجات كما أن التغييرات المقترحة ليست بجديدة وسوف تتكرر إلى حد التغيير إذا صح التكرار هنا أيضا. ويتم التأكيد مرة أخرى بأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يتطلبان جهود ليس بسيطة وفي عدد من المجالات وعلى جميع المستويات.

1. البنية المؤاتية لتمكين المرأة والمساواة بين الجنسين

1.1. فيما يتعلق بالإطار القانوني وحقوق المرأة الإنسانية في الحياة الخاصة والعامة

في الذكرى 30 (2009-1979) لاعتماد الجمعية العامة للأمم المتحدة لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، أطلق التحالف الإقليمي لل«المساواة دون تحفظ»⁽³⁰⁰⁾ نداء إلى رؤساء الدول العربية من أجل تعزيز المساواة والمواطنة للمرأة العربية وعلى وجه الخصوص:

298 - دراسة للباحثة نهى بيومي تحت عنوان «تجربة النجاح المهني والمالي لدى الشباب اللبنانيات» (السفير 11 تشرين الثاني 2011)
299 - وفاء سليمان في توقيع تعاون بين «الهيئة الوطنية»، ونقابة المحامين: لتفعيل مسيرة المرأة ودعمها في الحياة الوطنية، 02-11-2011
300 - تكون الائتلاف من أجل «المساواة دون تحفظ» في ختام المؤتمر الإقليمي الأول حول سحب التحفظات على سيداو والتصديق على البروتوكول الاختياري الملحق بها، الذي عقد في الرباط، المغرب في حزيران 2006، من منظمات حقوق المرأة واختصاصي منظمات حقوق الإنسان في العالم العربي <http://www.adfm.ma>

- رفع جميع التحفظات على الاتفاقية، وإصلاح القوانين التمييزية التي تشكل كل العقبات التي تحول دون إعمال حقوق المرأة كمواطنة.
- إدماج مبادئ المساواة وعدم التمييز على أساس الجنس والنوع الاجتماعي في القوانين والدساتير وخطط العمل وضمن تنفيذها.
- دعم جهود المنظمات غير الحكومية لزيادة الوعي والمساهمة في تنفيذ الاتفاقية من أجل إزالة جميع أشكال التمييز ضد المرأة وتعزيز المساواة الموضوعية.
- تشجيع الدول العربية التي لم تفعل ذلك بعد على التصديق على اتفاقية سيداو (السودان والصومال)، والتصديق على البروتوكول الاختياري، في حين مواءمة التشريعات الوطنية مع أحكام الاتفاقية،
- مراجعة القوانين العرفية والممارسات التقليدية وذلك بالتعاون مع الجهات المتدخلة المعنية، مثل السلطات التقليدية والدينية، والجماعات النسائية... فضلاً عن التشريعات الوطنية لضمان تلاؤمها تدريجياً وانسجامها مع المعاهدات الإقليمية والدولية وضمن تنفيذها وإنفاذها.

2.1. فيما يتعلق بالحقوق الاقتصادية

1.2.1 الحق في العمل

من بين الحلول التي يمكن اقتراحها:

- ← التنصيص صراحة ضمن الأحكام العامة لقانون العمل على مبدأ المساواة بين الجنسين في العمل وعلى مبدأ المساواة في جميع المجالات ذات العلاقة (الأجور والمعاملة في تقييم نوعية العمل، العمل ذو القيمة المتساوية...)،
- ← وضع أحكام ضمن قانون العمل تدابير «التمييز الإيجابي» لصالح المرأة ترمي إلى إزالة العوائق لتشغيل النساء،
- ← تعزيز الحماية القانونية للنساء العاملات في المنازل (المواطنات أو الأجنبيات) والإشارة بوضوح إلى حماية النساء من التحرش الجنسي والمضايقة في أماكن العمل.
- ← وضع نظام مساءلة بالنسبة للانتهاكات التي تمارس على أساس التمييز ضد المرأة وتحديد الإجراءات المصاحبة لهذا النظام يتعهد بتنفيذها القضاة بما في ذلك التحرش الجنسي في القطاع العام والخاص.

2.2.1 المشاركة الاقتصادية وحقوق الملكية

بناء على الدور الذي تضطلع به النساء في المجال الاقتصادي ونظراً لما ورد في الشريعة الإسلامية من حقوق لصالح النساء في مجال الملكية، لا بد من وضع الآليات لحماية حقوق الملكية الشرعية والقانونية بما في ذلك حقها في الإرث (نقدي، عقاري أو أرضي) طبقاً للفقرة 2 من المادة 15 وعلى المادة 16 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ورفع التحفظ من طرف دولة عربية واحدة (الإمارات).

3.2.1. الحق في إجازة الوضع والأمومة

باعتبار الدول العربية دول أطراف في منظمة العمل الدولية من المفروض أن تراجع قوانينها أو تعدل المواد الخاصة بالعمل وتنظيم علاقات العمل ذات العلاقة وخاصة فيما تتضمنه من:

- ← حماية للمرأة العاملة خلال مدة حملها وإجازة الوضع،
- ← الجور والإعانات المرتبطة بإجازة الوضع،
- ← مدة إجازة الوضع،
- ← مراجعة الشروط المتعلقة بالأقدمية اللازمة لفتح الحق في الحصول على إجازة وضع (مصر، الإمارات)

حتى تستجيب للمعايير الدولية الواردة ضمن المواد 4 و6 و9 من الاتفاقية رقم 183 لعام 2000 والمتعلقة بحماية الأمومة وضمن المادة 11 فقرة 2 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وهذا يعني أن المطلوب من البلدان:

- ← الاستجابة للاتفاقيات التي صادقت عليها والمطلوب توطينها و،
- ← المصادقة على الاتفاقيات التي لم تصادق عليها بعد لكي تستطيع ذلك كحافز للتغيير وبالذات الاتفاقية رقم 183 لعام 2000 والمتعلقة بحماية الأمومة والاتفاقية رقم 171 لعام 1990 والمتعلقة بالعمل بالليل باعتبار أنهما تتضمنان أحكاماً تحمي حقوق النساء مع الأخذ بعين الاعتبار أدوارهن في إطار الأسرة وفي إطار العمل.

4.2.1. العمل بالليل

← الحق في إجازة الأمومة ومدتها والحقوق المرتبطة بها كالأجور والترقية والتدرج الوظيفي وحق في العمل الليلي بالنسبة للحوامل وغير الحوامل يتطلب المصادقة على الاتفاقيات الدولية أو تطبيقها بتعديل القوانين الوطنية ووضع الإجراءات الملائمة لتفعيلها وبالذات:

- الاتفاقية رقم 171 لعام 1990 وبالذات المادة 1 (أ) من الاتفاقية رقم 171 لعام 1990 المتعلقة بالعمل بالليل والمادة 7 فقرة 3 فيما يخص ضرورة تغطية حق العاملة خلال مدة إجازة الوضع بالحق في الترقية والتدرج الوظيفي طبق ما تقتضيه،
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في المادة 11 لفقرة (و) «لتحظير» وجود مادة تحدد قائمة للأعمال المحظورة على النساء مما يحدّ بشكل تعسّفي من الإمكانات المتاحة ومن خياراتهن من دون أية إشارة واضحة إلى المعايير الدولية في المجال والقوانين الدولية المتعلقة بحماية المرأة.

2. السياسات والخطط التنموية العامة والقطاعية

1.2. التخطيط على أساس النوع الاجتماعي والحقوق

← الشروع في التخطيط لتنفيذ الاتفاقية على المستوى الوطني بناء على الملاحظات الختامية المقدمة من طرف لجنة سيداو وبناء القدرات من أجل وضع الآليات والاستراتيجيات وتوفير ودعم المستويات المختلفة من أجل تنسيق الجهود الوطنية.

← التصديق على الاتفاقية والبروتوكول الاختياري للاتفاقية، باعتبارها مسألة ذات أولوية ملحة بالنسبة للحكومات التي لم تفعل ذلك بعد، (20 دولة)،

← تبني قضايا المرأة الحساسة والتي تؤثر على المرأة مثلما حددتها اتفاقية سيداو والبروتوكول الاختياري وتسهيل الضوء عليها وإدماجها في الخطط والسياسات من يسلط الضوء عليها في سيداو والخمسين، والصكوك الإقليمية الأخرى؛

← إدماج منهجي القائمين على النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان في جميع التدخلات التي تؤثر على النساء والفتيات لتأكيد قدرة النساء على المطالبة بحقوقهن الإنسانية كذوات حقوق،

← دمج حقوق الإنسان والتربية وثقافة المساواة في المناهج الدراسية على مستوى التعليم الأساسي وضمان إدماجها بشكل كامل في الاستقراء والتوجهات على مستويات أعلى من التعليم،

← توثيق وتدقيق ومتابعة وتقييم أبعاد الاجتماعي لجميع استراتيجيات التنمية الوطنية وموازاتها بصفة منتظمة،

← الدعوة إلى تقدير وتقييم العمل غير السوقي للمرأة من خلال خلق حسابات وميزانيات الوطنية حساسة للنوع الاجتماعي،

← تحقيق زيادة مستهدفة في تخصيص الموارد المالية، من خلال سن التشريعات الملائمة، وهذا، بدوره، سوف يؤدي إلى مناخ موات (بما في ذلك الحكم الرشيد، ومنع الصراعات وبناء السلام)، التي من خلالها سوف يتم تحقيق أهداف ونتائج الصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، فضلا عن المؤتمر الدولي للسكان والمرأة والتنمية ويمكن فضلا عن الأهداف الإنمائية للألفية.

2.2. المرأة والفقير: تحدي الألفية

إن الفقر هو مسألة نوع اجتماعي⁽³⁰¹⁾ وهذا لأن الاختلافات في الظروف المختلفة بين الرجل والمرأة تسبب اختلافات في الطريقة التي يؤثر بها الفقر على كل واحد منهما. وبناء على هذا، فشلت برامج التكيف الهيكلي في معالجة مشكلة الفقر باعتبارها قضية النوع الاجتماعي⁽³⁰²⁾ وهكذا، فإن تنفيذ برامج التكيف الهيكلي تسببت في العديد من المشاكل التي تمت مناقشتها فيما بعد.

301 - Commission on the Social Determinants of Health (2008). Closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health. Final Report of the Commission on Social Determinants of Health. Geneva, World Health Organization. Relevant section p. 145. Retrieved from http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789241563703_eng.pdf

302 - Anderson, J. (2008). Gender, 'race', poverty, health and discourses of health reform in the context of globalization: a postcolonial feminist perspective in policy research. Nursing Inquiry, 7(4), 220-229.

أتى مع اعتماد برامج التكيف الهيكلي انسحاب الدولة من الانفاق الاجتماعي. وأتى انخفاض التمويل التعليم والصحة والرعاية الاجتماعية، والبنى التحتية المحلية، بأعباء وثقل على السكان مع مسؤوليات متزايدة لتوفير قراهم ومدنهم بالخدمات الضرورية وفي بعض الأحيان الحيوية. عادة، تعتبر الخدمات الصحية المحلية، والرعاية الاجتماعية، والبنية التحتية، خاصة المياه والصرف الصحي على أنها «عمل المرأة»، وتقع مباشرة على عاتقها. ولقد أثر سحب الدعم الحكومي تأثيراً مباشراً على حجم العمل الذي من المتوقع أن تقوم به المرأة، مما أدى إلى خفض مستوى الصحة والرفاه للنساء، بل وجميع أفراد العائلة⁽³⁰³⁾.

وبالإضافة إلى ذلك، لقد أدى فتح الأسواق إلى ارتفاع عدد الوظائف في المدن مما أدى بالرجال في المناطق الريفية للذهاب إلى هذه الوظائف، وترك النساء والأطفال وراء، مع ازدياد مسؤوليتهن عن زوجات وأمهات بمفردهن في تدبير شؤون الأسرة. وانطلاقاً من هذا ومما سبق، يوصى بما يلي:

- ← رفع مستوى الوعي وحس جميع أصحاب المصلحة بأهمية تحقيق المساواة بين الجنسين وخاصة النساء في مجال القيادة نحو تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، وبالذات الحد من الفقر، لضمان التنمية المستدامة،
- ← إشراك النساء في المناصب القيادية ليكون قادرات على المساهمة في عملية التخطيط من مرحلة التشخيص إلى إنشاء أطر تدخلات وتنفيذ ورصد وتقييم السياسات والاستراتيجيات في سياق الحد من الفقر، وتعزيز حماية البيئة ومكافحة التصحر؛
- ← تقييم السياسات المراعية للنوع السياسات والاستراتيجيات لتحديد تأثيرها على الحد من تأنيث الفقر،
- ← وضع نهج أكثر شمولاً يتجاوز المخططات المالية الجزئية
- ← استثمار في برامج تكيف مع الوضع الناتج عن سياسات التكيف الهيكلي بدعم النساء وبالذات الريفيات لخلق وإدارة مشاريع خدمتية على المستوى المحلي في إطار تنافسي يشجع الابتكار والإنتاج.

3.2. مشاركة المرأة الاقتصادية والتشغيل

- ← الاستثمار لصالح الفقراء وأفقرهم من النساء عند تخطيط التنمية الوطنية من خلال نهج وآليات مبتكرة، يسمح بناء على الاعتراف كامن وقدراتهم، ولا سيما النساء من الفئات المحرومة والنظر لهن كموارد وليس كحواجز التي تعوق النمو الاقتصادي،
- ← العمل على تأمين توزيع عادل للعمل المأجور، وحقوق المساواة في الميراث في بعض البلدان، والأمن الغذائي والحصول على الأراضي والممتلكات، والموارد الإنتاجية الأخرى، فضلاً عن تقديم الدعم الكافي للأعمال الحرة للنساء،
- ← بناء قدرات المرأة على تحسين قدراتها للحصول على فرص العمل، والتمكين مهارات إدارة الأعمال ومهارات التمكين الذاتي (التفاوض، اتخاذ القرار، القيادة، القوانين والحقوق...)، وآليات الحماية وغيرها من كفاءات لرفع مس توى مشاركتها في النشاط الاقتصادي،
- ← تشجيع النساء على الانخراط في الغرف التجارية والنقابات والتعاونيات...

وما يمكن قوله في الخلاصة هو أن النساء لهن القدرة على تأكيد وتوطيد وظيفة المجتمع. لهن القدرة على إدارة أعمال وشركات، كبيرة وصغيرة، يوفرن العمل الزراعي الذي يحافظ على الأسر ويضمن استمراريتها.

ولقد بينت البحوث أن مشاركة المرأة تساعد على بناء شركات ومؤسسات عامة أقوى. والمنطقة بحاجة الى مزيد من النساء في الحياة السياسية للتأكد من أن تأخذ قرارات أفضل فيما يخص السياسات لكي تستطيع الدول العربية بناء مجتمعات مستقرة وشفافة. إنها هذه هي التجربة، فضلا عن تجربة عيش حياة كامرأة، عرضة للمضايقات والتحرش والعنف وعدم المساواة في المعاملة، هي التي يجب أن تكون جزءا من بناء أكثر أمنا، ومجتمعات أكثر استقرارا.

الملاحق

الدول العربية واتفاقية سيداو: المصادقة والتحفظات

الدول	الإمضاء	المصادقة	التحفظات
الجزائر		22 ماي 1996	<ul style="list-style-type: none"> المادة 2: تعلن حكومة جمهورية الجزائر الديمقراطية الشعبية على استعداد لتطبيق أحكام هذه المادة بشرط عدم تعارضها مع أحكام قانون الأسرة الجزائري. الفقرة 4 من المادة 15 المادة 16 الفقرة 1 من المادة 29
المملكة العربية السعودية	7 سبتمبر 2000	7 سبتمبر 2000	<ul style="list-style-type: none"> في حالة تناقض أي حكم في الاتفاقية مع أحكام الشريعة الإسلامية، ليست المملكة العربية السعودية ملزمة بالتقيد بالأحكام المتناقضة في الاتفاقية. الفقرة 2 من المادة 9 الفقرة 1 من المادة 29
البحرين		18 جوان 2002	<ul style="list-style-type: none"> المادة 2 لضمان تنفيذها في حدود أحكام الشريعة الإسلامية الفقرة 2 من المادة 9 الفقرة 4 من المادة 15 المادة 16 ، من حيث عدم توافقها مع أحكام الشريعة الإسلامية؛ الفقرة 1 من المادة 29
جزر القمر		31 أكتوبر 1994	
جيبوتي		2 ديسمبر 1998	
مصر	16 يوليو 1980	18 سبتمبر 1981	<ul style="list-style-type: none"> المادة 2: إن جمهورية مصر العربية على استعداد لتنفيذ ما جاء في فقرات هذه المادة بشرط ألا يتعارض ذلك مع الشريعة الإسلامية. المادة 16 المادة 29
الإمارات العربية المتحدة		6 أكتوبر 2004	<ul style="list-style-type: none"> الفقرة الفرعية (و) من المادة 2 المادة 9 الفقرة 2 من المادة 15 المادة 16 الفقرة 1 من المادة 29
العراق		13 أوت 1986	<ul style="list-style-type: none"> الفقرتين الفرعيتين (و) و(ز) من المادة 2 الفقرتين 1 و2 من المادة 9، والمادة 16 الفقرة 1 من المادة 29
ليبيا		16 ماي 1989	<ul style="list-style-type: none"> يتم تطبيق المادة 2 من الاتفاقية مع مراعاة الأحكام القطعية للشريعة الإسلامية المتعلقة بتحديد أنصبة الورثة في تركة الشخص المتوفى أنثى كان أم ذكراً. يتم تطبيق الفقرتين الفرعيتين (ج) و(د) من الفقرة 1 من المادة 16 من الاتفاقية دون المساس بأية حقوق تكفلها الشريعة الإسلامية للمرأة.
الأردن	3 ديسمبر 1980	1 جويلية 1992	<ul style="list-style-type: none"> الفقرة 2 من المادة 9 الفقرة الفرعية 1(ج) من المادة 16 الفقرتان الفرعيتان 1 (د) و(ز) من المادة 16
الكويت		2 سبتمبر 1994	<ul style="list-style-type: none"> الفقرة 2 من المادة 9 الفقرة 1 (و) من المادة 16 الفقرة 1 من المادة 29
لبنان		16 أبريل 1997	<ul style="list-style-type: none"> الفقرة 2 من المادة 9 الفقرة 1 (ج) و(د) و(و) و(ز) من المادة 16 الفقرة 2 من المادة 29

<p>المادة 2:</p> <p>تعرب حكومة المملكة المغربية عن استعدادها لتطبيق أحكام هذه المادة بشرط:</p> <p>– ألا تمس متطلبات الدستور التي تنظم قواعد وراثه عرش مملكة المغرب؛</p> <p>– ألا تتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية وينبغي الإشارة إلى أن بعض الأحكام التي تتضمنها المدونة المغربية للأحوال الشخصية والتي تعطي المرأة حقوقاً تختلف عن الحقوق الممنوحة للرجل لا يجوز انتهاكها أو إلغاؤها لأنها مستمدة في المقام الأول من الشريعة الإسلامية التي تسعى، من بين أغراضها الأخرى، إلى تحقيق توازن بين الزوجين بغية الحفاظ على تماسك الحياة العائلية.</p> <p>• الفقرة 4 من المادة 15</p> <p>• الفقرة 1 من المادة 29</p>	21 جوان 1993		المغرب
<p>إن حكومة موريتانيا، بعد الاطلاع على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 كانون الأول/ديسمبر 1979 ودرستها، قد وافقت عليها وتوافق عليها في كل جزء من أجزائها لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية ويتفق مع دستورنا.</p>	10 ماي 2001		موريتانيا
<p>جميع أحكام الاتفاقية التي لا تتفق مع أحكام الشريعة الإسلامية والتشريعات المعمول بها في سلطنة عمان؛</p> <p>• الفقرة 2 من المادة 9</p> <p>• الفقرة 4 من المادة 15</p> <p>• المادة 16 والمتعلقة بمساواة الرجل والمرأة وخاصة في الفقرات الفرعية (أ) و(ج) و(و) من الفقرة 1 (خاصة بالتبني)</p> <p>• الفقرة 1 من المادة 29</p>	7 أفريل 2006		عمان
<p>• الفقرة الفرعية (أ) من المادة 2</p> <p>• الفقرة 2 من المادة 9</p> <p>• الفقرة 1 من المادة 15</p> <p>• الفقرة 4 من المادة 15</p> <p>• الفقرة 1 (أ) و(ب) و(و) من المادة 16</p> <p>• الفقرة 2 من المادة 29</p>	29 أفريل 2009		قطر
<p>المادة 2</p> <p>• الفقرة 2 من المادة 9 بشأن منح جنسية المرأة لأطفالها والفقرة</p> <p>• الفقرة 4 من المادة 15 المتعلقة بحرية التنقل</p> <p>• الفقرات 1 (ج) و(د) و(و) و(ز) من المادة 16، المتعلقة بالمساواة في الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه فيما يخص الولاية والنسب والنفقة والتبني</p> <p>• الفقرة 2 من المادة 16، المتعلقة بالأثر القانوني لخطوبة الطفل أوزواجه لتعارضها مع أحكام الشريعة الإسلامية؛</p> <p>• الفقرة 1 من المادة 29</p>	28 مارس 2003		سوريا
<p>• إعلان عام</p> <p>تعلن حكومة تونس أنها لن تتخذ أي قرار تنظيمي أو تشريعي طبقاً لمقتضيات هذه الاتفاقية من شأنه أن يخالف أحكام الفصل الأول من الدستور التونسي.</p> <p>• الفقرة 2 من المادة 9</p> <p>• الفقرات 1 (ج) و(د) و(و) و(ز) و(ح) من المادة 16</p> <p>• الفقرة 1 من المادة 29</p> <p>• إعلان بشأن الفقرة 4 من المادة 15</p> <p>طبقاً لأحكام اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات المؤرخة ٢٣ أيار/مايو ١٩٦٩، تؤكد حكومة تونس على أن مقتضيات الفقرة 4 من المادة 15 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وخاصة منها ما يتعلق بحق المرأة في اختيار مكان الإقامة ومحل السكنى، يجب ألا تؤول على نحو مخالف لأحكام قانون الأحوال الشخصية بهذا الخصوص والمنصوص عليها بالفصلين 23 و61 من القانون.</p>	20 سبتمبر 1985	24 جويلية 1980	تونس
<p>تعلن حكومة جمهورية اليمن الديمقراطية الشعبية أنها لا تعتبر نفسها ملزمه بالفقرة 1 من المادة 29 من الاتفاقية المذكورة والمتعلقة بتسوية النزاعات التي قد تنشأ بشأن</p> <p>1 من المادة 29 من الاتفاقية المذكورة والمتعلقة بتسوية النزاعات التي قد تنشأ تطبيق الاتفاقية أو تفسيرها.</p>	30 ماي 1984		اليمن

مصادقة الدول العربية على اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي لها علاقة بالمرأة

رقم الاتفاقية	الاتفاقية	الدول المصادقة
01	اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، 1919	مصر، ليبيا، العربية السعودية، العراق، الكويت، لبنان، جيبوتي، جزر القمر
03	اتفاقية حماية الأمومة 1919	الجزائر، ليبيا، موريتانيا
29	اتفاقية العمل الجبري، 1930	الجزائر، اليمن، عمان، لبنان، الكويت، الأردن، الإمارات، العراق، قطر، البحرين، العربية السعودية، تونس، السودان، موريتانيا، المغرب، ليبيا، مصر، جيبوتي، جزر القمر، الصومال
45	اتفاقية العمل تحت سطح الأرض (المرأة) 1935	مصر، المغرب، تونس، العربية السعودية، لبنان، سوريا، جيبوتي، جزر القمر
81	اتفاقية تفتيش العمل 1947	الجزائر، اليمن، سوريا، لبنان، الكويت، الأردن، الإمارات، العراق، قطر، البحرين، العربية السعودية، تونس، السودان، موريتانيا، المغرب، ليبيا، مصر، جيبوتي، جزر القمر
89	اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، 1948	الجزائر، سوريا، لبنان، الكويت، الإمارات، البحرين، العربية السعودية، تونس، موريتانيا، ليبيا، مصر، جيبوتي، جزر القمر
100	اتفاقية المساواة في الأجور، 1951	الجزائر، اليمن، سوريا، لبنان، الأردن، الإمارات، العراق، العربية السعودية، تونس، موريتانيا، المغرب، ليبيا، مصر، جيبوتي، جزر القمر
103	اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة) 1952	ليبيا
105	اتفاقية إلغاء العمل الجبري، 1957	الجزائر، اليمن، عمان، لبنان، الكويت، الأردن، الإمارات، العراق، قطر، البحرين، العربية السعودية، تونس، موريتانيا، المغرب، ليبيا، مصر، جيبوتي، جزر القمر، الصومال
111	اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958	الجزائر، اليمن، سوريا، لبنان، الكويت، الأردن، الإمارات، قطر، البحرين، العربية السعودية، تونس، السودان، موريتانيا، المغرب، ليبيا، مصر، جيبوتي، جزر القمر، الصومال
138	اتفاقية الحد الأدنى للسن، 1973	الجزائر، اليمن، سوريا، لبنان، الكويت، الأردن، الإمارات، العراق، قطر، البحرين، العربية السعودية، تونس، السودان، موريتانيا، المغرب، ليبيا، مصر، جيبوتي، جزر القمر
171	اتفاقية العمل الليلي، 1990	
177	اتفاقية العمل في المنزل 1996	
182	اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999	الجزائر، اليمن، سوريا، عمان، لبنان، الكويت، الأردن، الإمارات، العراق، قطر، البحرين، العربية السعودية، تونس، السودان، موريتانيا، المغرب، ليبيا، مصر، جيبوتي، جزر القمر
183	اتفاقية حماية الأمومة 2000	المغرب

المراجع

باللغة العربية

1. مصدر: خطاب افتتاح وزير الصناعة الجزائري، القودري محمود، في الجمعية العامة 37 للحديد والصلب الاتحاد العربي، الجزائر، مايو 2006
2. تحديث اقتصادي: التعافي من الأزمة/أيار 2010
3. المصدر: المؤشر العالمي لفجوة النوع الاجتماعي، 2011
4. «تقرير التنمية البشرية» الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2009
5. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات، 2010، رام الله - فلسطين
6. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي 2008، رام الله - فلسطين
7. التقرير العربي للتنمية البشرية 2009
8. التقرير السنوي لليونيغام/ UNIFEM لعام 1999 - 2000
9. تقرير البنك الدولي من خلال استغلال مسح حول القوى العاملة بمصر 2006 ومسح حول القوى العاملة بتونس 2009
10. تحليل الوضع المشترك فريق الأمم المتحدة بتونس، 2010.
11. تقرير البنك الدولي حول العمل غير المهيكل، 2011

In english

1. Rim Al Jabi the effects of Globalization on Arab women workers, no-11/29-no-11-3
2. Anderson, J. (2008). Gender, 'race', poverty, health and discourses of health reform in the context of globalization: a postcolonial feminist perspective in policy research. Nursing Inquiry, 7(4), 220-229.
3. M.Chamie «Labour Force Participation of Lebanese Women», 1985, <http://books.google.tn/books>
4. De Anne Aguirre, Melissa Master Cavanaugh, and Karim Sabbagh : The Future of Women Leaders in the Middle East; <http://www.strategy-business.com/article/11209>
5. Elbaz, S. Globalization, Arab Women and Gender Equality, 1999
6. Farzaneh Roudi-Fahimi, Mary Mederios Kent: Challenges and Opportunities— The Population of the Middle East and North Africa, Population Bulletin Population Reference Bureau's Middle East and North Africa Program, June 2007
7. C. Myntti: «Women, Work, Population and Development in the Yemen Arab Republic», 1985 <http://www.econbiz.de/en/search>
8. Nabihha Gueddana: 42nd session of the commission on population and development, New York, 31 of March 2009.
9. Boutheina Gribaa : Analysis of the situation of Tunisia "Project to Promote the Equality between Men and Women in the Euromed Region, , July 2009
10. Sireen Al Shakhsher: The situation of Palestinian Women, Women's Center for Legal and Aid Counseling, 2001,

National, regional and global reports

1. National Strategic Plan for Cross-Sectoral on gender Palestinian National Authority.
2. National Strategic Plan cross-sectoral on education, 2011-2013, Ministry of Education and Higher Education, Palestinian National Authority.
3. National Strategic Plan of Health/Ministry of Health, 2011 -2013, Palestinian National Authority.
4. Arab Human Development Report, UNDP, 2011
5. Searching for livelihoods in the West Bank and Gaza; gender Dimensions of economic collapse Report /2010
6. Strategic Plan for Social Protection/Ministry of Social Affairs - Palestinian National Authority. 2010
7. The Global Gender Gap report, 2011, World Economic Forum.
8. The AHDR, UNDP 2009
9. World Report on Human Development, UNDP, 2009 ;
10. Enhancing Equality between men and women in the Euromed Region/Situation Analysis 2009-Palestinian Territory
11. Towards a Citizen's State, Lebanon National Human Development Report 2008-2009.UNDP
12. Men and Women in Palestine, Issues and Statistics, 2008, Number 3.
13. Commission on the Social Determinants of Health (2008). Closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health. Final Report of the Commission on Social Determinants of Health. Geneva, World Health Organization. Relevant section p. 145. Retrieved from
14. Survey on Violence Against Women in OPT, December 2005-January 2006, Palestinian Central Bureau of Statistics, 2006.
15. Sharing expertise in training EFT: Country Profile, Tunisia 2005;
16. PCBS, Gender Study, 2005.REFERENCE props
17. PCBS, survey on Violence against women, 2005.
18. National Report on Beijing + 10, 2005.
19. Tunisia answer to the Beijing +5 questionnaire addressed (1995) and the 23rd extraordinary session of the GA (2000) May 2004.
20. Tunisia National Report on the OMD, 2004,
21. Tunisia answer to the questionnaire addressed to the governments on the implementation of the action program of Beijing (1995) and texts of the 23rd extraordinary session of the GA (2000) May 2004.
22. Discrimination and violence against women in Tunisia. Joint Report submitted to the Committee on the elimination of discrimination toward women and Discrimination and violence against women in Tunisia, (FIDH – ATFD – LTDH), June 2002

Websites

1. www.chfhq.org
2. Near East Foundation www.neareast.org
3. www.caritas.org
4. www.islamic-relief.com
5. <http://www.fao.org>
6. <http://www.unrwa.org>
7. <http://www.unops.org>
8. <http://www.escwa.un.org>
9. www.ifc.org
10. www.genderclearinghouse.org
11. <http://www.arab-hdr.org/arabic/contents/index.aspx>
12. <http://www.adfm.ma/>
13. World Health Organization. http://www.who.int/topics/womens_health/en/
14. World Health Organization. http://www.who.int/topics/womens_health/en/
الاتئلاف من أءل «المساواة دون ءفظ»
15. World Health Organization. http://www.who.int/topics/womens_health/en/ <http://www.adfm.ma/>
16. <http://www.who.int/countries/en/>
17. <http://www.irinnews.org>
18. <http://www.forumtiersmonde.net>
19. <http://en.farzanehjournal.com/>,
20. http://en.wikipedia.org/wiki/Arab_world#cite_note-Frishkopf-0
21. <http://treaties.un.org/>
22. <http://data.worldbank.org/indicator/BX.KLT.DINV.CD.WD>
23. <http://www.forumtiersmonde.net>
24. www.agfund.org

النسخة الصادرة سنة 2013
(ISBN)
978 - 9973 - 837 - 42 - 4

جميع الحقوق محفوظة
مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث - كوتر

تصميم الإصدار
رضوان العرقبي



مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث - كوثر

ص ب 105 حي الخضراء 1003 تونس الجمهورية التونسية

الهاتف : 216 71 77 35 11

الفاكس : 216 71 78 00 02

info@cawtar.org - cawtar@cawtar.org

www.cawtar.org