

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)

عمل المرأة في المنطقة العربية:
وقائع وآفاق

الأمم المتحدة

Distr.
GENERAL

E/ESCWA/ECW/2012/1
2 October 2012
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)

عمل المرأة في المنطقة العربية: وقائع وآفاق



الأمم المتحدة
نيويورك، 2012

12-0197

كلمة شكر

يتوجه مركز المرأة في الإسكوا بالشكر إلى جميع الخبراء الذين ساهموا في إعداد هذه الدراسة، ويخص ممثلي منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ومنظمة العمل الدولية. ويقدر المركز مشاركة الخبراء الأربعة عشر في اجتماع فريق الخبراء الذي عقد في بيروت يومي 26 و27 حزيران/يونيو 2012 لمراجعة مسودة الدراسة والتأكد من صحة البيانات والأطر التحليلية وقدرتها على التوصل إلى التوصيات المطلوبة. وبعد إدراج ملاحظات الخبراء، أجريت مراجعة للدراسة على مستوى النظراء، وأخرى فنية على مستوى شعبة الإحصاء وشعبة التنمية الاقتصادية والعولمة.

وقد تم تكليف السيد منصور عميرة بمراجعة المسودات المختلفة للدراسة وكانت له ملاحظات ومقترحات قيمة.

وأضيف إلى الدراسة منظور السيدة لورين ماير، الأخصائية في التعليم المبكر، وترد مساهمتها في الإطار 3.

المحتويات

الصفحة

ج	كلمة شكر
ز	ملخص تنفيذي
1	مقدمة

الفصل

3	أولاً- الأطر المستدامة لسياسات عمل المرأة
3	ألف- السياسة الإنمائية من منظور تاريخي
4	باء- الاعتراف بجميع أنواع عمل المرأة
5	جيم- قراءة نقدية للإحصاءات
10	دال- تكامل إطار السياسات
14	ثانياً- آفاق وحدود التعليم
14	ألف- هل من تناقض بين مهارات المرأة واحتياجات سوق العمل؟
18	باء- المساواة بين الجنسين في البيئة التعليمية: تذليل العقبات عند المراحل المبكرة للتعليم ..
22	ثالثاً- التشريعات الملائمة لتلبية احتياجات الجنسين في عالم العمل
22	ألف- التشريعات التمييزية في سياسات عمل المرأة
24	باء- تلبية احتياجات الجنسين في عالم العمل
29	رابعاً- الاستنتاجات والتوصيات
29	ألف- الاستنتاجات
30	باء- التوصيات
33	المراجع

قائمة الجداول

5	1- توزيع العاملين على القطاعات
6	2- المشاركة في القوى العاملة، 2010
7	3- مشاركة الإناث الراشدات في القوى العاملة

المحتويات (تابع)

الصفحة

8	4-	عدد العاملات من الشابات (من الفئة العمرية 15-24) إلى مجموع السكان
9	5-	البطالة، من عمر 15 سنة وما فوق
13	6-	حق المرأة في الاقتراع وفي المشاركة السياسية، 2012
14	7-	نسبة الالتحاق الكلي بالتعليم الثانوي
15	8-	الإلمام بالقراءة والكتابة، 15 سنة وما فوق
16	9-	الالتحاق الكلي بالتعليم الجامعي
21	10-	نسبة الالتحاق الكلي في مرحلة التعليم ما قبل الابتدائي
23	11-	السن القانونية للتقاعد
24	12-	التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية الرئيسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل
26	13-	الأحكام الرئيسية لحماية الأمومة في بلدان الإسكوا

قائمة الأطر

9	1-	التحديات التي تحول دون تكامل سياسات: معالجة بطالة المرأة في المملكة العربية السعودية
17	2-	انخراط المرأة في علوم الكمبيوتر
19	3-	كيف يساهم التعليم المبكر في إرساء مفهوم المساواة عند الطفل: تجربة ميدانية
25	4-	الممارسات الجيدة: منظمة العمل الدولية ومبادرة المساواة في الأجور في الأردن
28	5-	الممارسات الجيدة: نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في فرص العمل ومكان العمل في منظمة الأمم المتحدة

ملخص تنفيذي

تتدنى معدلات مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي في منطقة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) عما هي عليه في أي منطقة أخرى في العالم، وهي ظاهرة مثيرة للقلق. فلم لم يؤد التقدم البارز الذي حققته المرأة في مجال التعليم إلى تحسين مشاركتها في النشاط الاقتصادي؟

يحول دون مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي عدد من العوائق المتصلة بالمشهد الإنمائي المتنوع في المنطقة. وهذه الدراسة تتطرق من واقع اختلاف أوضاع المرأة سواء بين بلد وآخر أو ضمن حدود البلد الواحد. ومن هذه العوائق الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية كالفقر، وانعدام التنمية في الأرياف، والنزاعات المسلحة، وارتفاع معدلات الأمية، والزواج المبكر، وهي ظواهر منتشرة في بعض البلدان. وتضاف إليها القيم الاجتماعية والتطلعات الوطنية ولا سيما فيما يتعلق بدور المرأة في كسب الرزق، حيث أنها لا تتطور بسرعة.

والهدف الأساسي من هذه الدراسة هو البحث في العوائق الهيكلية التي تتفاعل على ثلاثة مستويات وتحول دون تحويل المكاسب التعليمية التي حققتها المرأة إلى فرص حقيقية للمشاركة في القوى العاملة. وهذه العوائق هي:

- 1- إطار السياسات.
- 2- التنشئة الاجتماعية.
- 3- القوانين والأنظمة.

ينبغي من جهة أولى فصل قضية مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي عن الاتجاهات والنماذج السابقة التي فشلت في التعاطي معها بطريقة مستدامة واستراتيجية. ولا بد من توحيد الجهود، سواء على المستوى الوطني أو الإقليمي، لوضع رؤية استراتيجية وإطار متماسك للسياسات قبل بدء العمل. صحيح أنه ليس من السهل إيجاد الحلول، ولكن تتوفر فرص عديدة لتعزيز عمالة المرأة من خلال تشخيص المشكلة بشكل صحيح ووضع إطار متعدد الأبعاد يستند إلى منظور مراعاة قضايا الجنسين وإلى نهج قائم على الحقوق.

ولا تقبل الدراسة، من جهة ثانية، بالحجة السائدة التي تعتبر أن ضعف مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي يعود إلى عدم التوافق بين مهاراتها واحتياجات سوق العمل. فالإنجازات التعليمية التي حققتها المرأة خلال العقود المنصرمين تدحض هذه الحجة. ويكفي النظر عن كئيب إلى المواد التي تدرسها المرأة والمهارات التي تكتسبها للتأكد من أنها تخصص في مجالات متعددة من ضمنها العلوم، ومن أن النقص في المهارات ليس العائق الأساسي الذي يمنعها من المشاركة في النشاط الاقتصادي.

وتعتبر الدراسة أن عملية التنشئة الاجتماعية ضمن التعليم تفتقر إلى البيئة التعليمية المراعية للفروق بين الجنسين. فضمان البيئة التعليمية التمكينية يؤمن للمرأة مهارات حياتية ويحول المكاسب والقدرات التعليمية التي تحقّقها إلى إمكانيات حقيقية للحصول على عمل لائق.

وتركز الدراسة على أهمية تلقي التعليم المناسب في سنوات الدراسة المبكرة وتأثيره على تمكين المرأة اقتصادياً، ولكن هذا النوع من التعليم يكون غالباً مهماً في المنطقة. ومما يدعو إلى القلق، انخفاض معدلات القيد في المدارس واعتماد التعليم في السنوات الدراسية الأولى على المدارس الخاصة. فهذا الواقع يحرم

أطفال الأسر الفقيرة من الصبية والبنات من خدمات أساسية خاصة بتنمية الأطفال، ومن فرص تعليمية هامة تسمح لهم بتكوين صورة إيجابية لكلا الجنسين. كذلك تخسر المرأة مصدر دعم قيم لدورها الثنائي في البيت والعمل.

ومن جهة ثالثة، لا تزال هناك في المنطقة بعض القوانين التمييزية في سياسات العمل التي لا تساهم في دعم المرأة في المشاركة الاقتصادية. ومن أبرز التحديات في هذا الإطار، عدم اتخاذ ما يكفي من التدابير التنظيمية لحماية حقوق المرأة في مجال العمل. فسياسات تدابير حماية الأمومة على سبيل المثال ضعيفة في المنطقة العربية بالمقارنة مع مناطق العالم الأخرى. وتفتقر المنطقة أيضاً إلى قوانين مناهضة للتمييز، مما قد يسمح لأرباب العمل في القطاعين العام والخاص بالتمييز ضدها دون التعرض للملاحقة القضائية.

في الواقع، ان المساواة بين الجنسين هدف طويل الأمد لا يمكن تحقيقه إلا من خلال وضع السياسات الصحيحة وتنفيذ التدابير السليمة لتوفير دعم عملي للمرأة وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الاجتماعية لجميع العاملين. وتعرض الدراسة عدداً من الممارسات الجيدة المتبعة في قسم شؤون الموظفين في الأمم المتحدة في مجال دعم العاملين من الرجال والنساء، وتبين مدى تحسن وضع النساء العاملات في المنظمة مع مرور الوقت نتيجة للتقيد الصارم بتدابير السياسة العامة وتطبيق المساواة.

وتشدد الدراسة في الختام على ضرورة وضع سياسات اقتصادية وتعليمية تراعي احتياجات الجنسين وتضمن حقوق المرأة، وعلى ضرورة أن تؤدي الجهود الرامية إلى تعزيز عمل المرأة وتمكينها في جميع المجالات.

مقدمة

التحولات التي تشهدها المنطقة العربية تصحبها حالة من عدم اليقين، ولا سيما فيما يتعلق بوضع المرأة. وفي صميم هذه التحولات تقع قضية المشاركة بأبعادها المتداخلة المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ومع تغير الوقائع تبرز أولويات جديدة، ويعاد النظر في الأولويات القديمة.

وتعتبر مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي إحدى الأولويات القائمة منذ زمن على جدول أعمال السياسات في جميع بلدان المنطقة، بغض النظر عن الظروف السياسية أو مستويات التنمية الاقتصادية⁽¹⁾. وبالرغم من الالتزامات الرسمية المعلنة إزاء هذه المسألة، تسجل منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أدنى معدل لمشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي بين جميع مناطق العالم، فمن بين كل خمس نساء في سن العمل واحدة فقط تشارك في النشاط الاقتصادي⁽²⁾.

ويتناقض استمرار هذه المعدلات في مستوياتها المتدنية في المنطقة مع التقدم المحرز في مؤشرات تعليم المرأة وصحتها. ولطالما أثار هذا التناقض جدلاً بين صانعي السياسات والباحثين والمدافعين عن حقوق المرأة، حول الأسباب الجوهرية التي حالت دون أن تؤدي هذه الإنجازات إلى تحسين مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي. وهذه المسألة تنطوي على قيمة جوهرية بالنسبة إلى المرأة وإلى المجتمع ككل. ولأن الاستثمار في الصحة والتعليم مسوَّغ بالمردود الاقتصادي الممكن تحقيقه، فإن سوء تفسير البيانات قد يدفع بصانعي القرارات إلى إعادة النظر في هذا الاستثمار أو حتى الحد منه. ولذلك فإن التحديد الدقيق للعوائق التي تضعف مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي أصبح هاماً أكثر من أي وقت مضى لحماية الاستثمار في صحة المرأة وتعليمها.

هذا التناقض الظاهر بين حجم الاستثمارات في المرأة وانخفاض نشاطها الاقتصادي هو موضوع هذه الدراسة. فهي تستعرض ما قدم من تفسيرات لهذه المشاركة المحدودة وتعتبر أن إطار السياسات هو الذي يشكل عائقاً إذ يتضمن سياسات اقتصادية لا تراعي منظور المساواة بين الجنسين ولم تتجح في تعزيز عمل المرأة.

ويضاف إلى هذا العائق في بلدان اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)⁽³⁾ عائق آخر هو التنشئة الاجتماعية والمعايير الثقافية التي كانت ولا تزال تحث الرجل على أداء الأدوار المنتجة، أي الأدوار النشطة اقتصادياً، وتحصر المرأة في الدور الإنجابي، فيُنظر إلى الرجل على أنه معيل الأسرة الرئيسي وإلى المرأة على أنها مدبرة المنزل الرئيسية. ولم تتغير هذه الأدوار بشكل جذري في مجتمعات المنطقة، إذ ما زال يُطلب من المرأة التي تعمل خارج المنزل أن تقوم أيضاً بالأعمال المنزلية، من دون دعم يُذكر في معظم الحالات.

أما العائق الثالث فمرتبط بالقوانين حيث إن سياسات العمل والتدابير التنظيمية لا تدعم حقاً المرأة في عالم العمل. فالمنطقة سجلت أدنى المستويات في مجال حماية المرأة العاملة، وتتراوح هذه الحماية عادةً بين إجازة الأمومة المدفوعة وترتيبات العمل المرنة التي تسهل دخول المرأة إلى سوق العمل وبقائها فيه، وتمكنها من تحقيق التوازن بين مسؤولياتها الاجتماعية ومسؤولياتها المهنية.

(1) لا تميز الدراسة بين مفهومي المشاركة في النشاط الاقتصادي والمشاركة في القوى العاملة.

(2) ILO (2012), p. 96

(3) البلدان الأعضاء في الإسكوا هي: الأردن، والإمارات العربية المتحدة، والبحرين، وتونس، والجمهورية العربية السورية، والعراق، والسودان، وعمان، وفلسطين، وقطر، والكويت، ولبنان، وليبيا، ومصر، والمغرب، والمملكة العربية السعودية، واليمن.

وتوضح الدراسة أن الخلل في البنى التعليمية وبيئات التعلم هو الذي يؤدي إلى انخفاض مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي وليس بالضرورة ضعف الوصول إلى التعليم. كما تبين أن الشواذب في القوانين وانحيازها إلى الرجل، بما في ذلك الأنظمة المطبقة في عالم العمل، قد صعبت هي الأخرى وصول المرأة إلى العمل وتوفير الدعم لها.

وتضاف إلى العوائق القانونية والاجتماعية مجموعة من التحديات الاقتصادية الإقليمية، أبرزها: الارتفاع الدائم في معدلات البطالة وخاصة في صفوف الشباب والنساء؛ وانخفاض فرص العمل في القطاع العام نتيجة للعولمة، وهو قطاع تعول عليه المرأة في العمل؛ وانخفاض الاستثمار الأجنبي المباشر؛ وارتفاع تكاليف المعيشة.

ويشكل ارتفاع البطالة في صفوف الشباب قضية ملحة نظراً إلى إمكانية تفاقمها وتحولها إلى أزمة حقيقية. وفي حال أخفقت السياسات الحكومية وسياسات أسواق العمل في تحويل المكاسب التعليمية المحققة منذ مدة طويلة إلى فرص عمل حقيقية، فإن مشاركة المرأة في القوى العاملة ستمعن في الانخفاض. والأمثلة على دور الحكومات في دعم مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي عديدة، ففي أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية شجعت المرأة على العمل في المصانع في زمن الحروب.

وإلى جانب القيود الاقتصادية، يعاني العديد من بلدان المنطقة من ارتفاع معدلات الفقر والامية. ونتيجة للحروب وعدم الاستقرار ونزوح الرجال إلى المناطق الحضرية أو هجرتهم إلى بلدان أخرى، ازداد عدد النساء المسؤولات عن إعالة الأسرة. وهذه العوامل تؤدي إلى تهميش المرأة وخاصة غير الميسورة في المجتمع والزج بها في مخاطر العمل غير المستدام في القطاع غير النظامي.

وتغطي الدراسة بقدر المستطاع جميع البلدان الأعضاء في الإسكوا وتسلط الضوء على عدد من التجارب والممارسات الجيدة. وقد تم إعدادهما باعتماد منهجية قائمة على النوعية لاستعراض كمّ من البيانات الأولية والثانوية المستخلصة من تقارير الأمم المتحدة ودراساتها، وبيانات الحكومات عن مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، ودراسات أعدها باحثون في هذا المجال. وتغطي البيانات الأولية والثانوية مشاركة المرأة حالياً وفي الماضي، وأبرز العوائق التي تحد من مشاركتها الكاملة في سوق العمل.

وفي الدراسة تحليل معمق للبيانات والإحصاءات بهدف تقييم ثلاثة أنواع من العوائق: (1) إطار سياسات عمل المرأة، حيث تم النظر في السياسات الحالية التي تحدد نوع المشكلة لاقتراح حلول استراتيجية تؤدي إلى تمكين المرأة؛ (2) التنشئة الاجتماعية والمهارات، حيث تم البحث في علاقات القوة غير المتوازنة بين الجنسين وكيف تؤثر على توزيع العمل؛ (3) القوانين والأنظمة، حيث تم النظر في مدى الالتزام بمعايير العمل العالمية التي يجب الانطلاق منها لتمكين المرأة والسماح لجميع العاملين بتحقيق التوازن بين مسؤولياتهم الاجتماعية ومسؤولياتهم المهنية.

وللتأكد من صحة البيانات والأطر التحليلية وقدرتها على التوصل إلى التوصيات المطلوبة، جرت مراجعة مسودة الدراسة في اجتماع لفريق خبراء عقد في بيروت يومي 26 و27 حزيران/يونيو 2012، حيث قدم أربعة عشر خبيراً من مجالات متنوعة ملاحظات وتعقيبات أدرجت في الدراسة التي خضعت من ثم لمراجعة داخلية على مستوى النظراء، وأخرى فنية على مستوى شعبة الإحصاء وشعبة التنمية الاقتصادية والعولمة.

أولاً- الأطر المستدامة لسياسات عمل المرأة

ألف- السياسة الإنمائية من منظور تاريخي

قد ينطوي النقاش حول مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي في المنطقة العربية على افتراضات تحليلية تضعف قدرة الدول على تذليل التحديات التي تحول دون هذه المشاركة. من هذه الافتراضات ما يعتبر أن العوامل الثقافية في المنطقة هي وراء ضعف مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، ومنها ما يعتبر أن ثروة الموارد في بعض البلدان، كالنفط والأراضي الصالحة للزراعة، هي السبب الرئيسي. ولا شك أن العوامل الثقافية والمادية مهمة في شرح أسباب انخفاض مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، لكنها تعني أيضاً أن الأفق الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية تحددها خصائص المنطقة.

ومع ذلك، فإن الجهود الهادفة إلى زيادة هذه المشاركة يضعفها إطار السياسات إذا كان غير ملائم. وينبغي معالجة هذه القضية من منظور تاريخي لعدم إغفال التغيير في وضع المرأة من جهة، ودور الدولة من جهة أخرى في تحديد عدد فرص العمل ونوعيتها. فتطور السياسات والمؤسسات التي تؤثر على عمل المرأة مرتبط بنموذج التنمية الاجتماعية والاقتصادية المعتمد في عدة بلدان وفي فترات زمنية مختلفة. والتغيير في الخطابات الإنمائية السائدة على المستوى الدولي يبدو واضحاً في السياسات والنماذج التي اعتمدها البلدان الأعضاء في الإسكوا.

ففي منتصف القرن العشرين، شكل دور المرأة الإنتاجي في المجتمع جزءاً أساسياً من خطاب الحداثة والتقدم في الدول المستقلة حديثاً كالعراق ومصر والجمهورية العربية السورية وجنوب اليمن. وأحدثت هذه الدول تغييرات أدت إلى زيادة فرص حصول المرأة على التعليم والرعاية الصحية، وحسنت وصولها إلى فرص العمل. فارتبطت منظمات المرأة ارتباطاً وثيقاً بهيكلية الأحزاب السياسية الحاكمة، أو شكلت جزءاً منها، وكان دورها الأساسي تجنيد المرأة لتحقيق الأهداف التي يحددها الحزب والدولة⁽⁴⁾.

ومع تغيير خطة التنمية في العالم في السبعينات، عادت قضايا المرأة، بما فيها مشاركتها في النشاط الاقتصادي، لتستحوذ على اهتمام صانعي السياسات الذين سعوا إلى إيجاد حلول ووضع خطط عمل لتحسين وضع المرأة على كافة المستويات. فوضعوا نماذج إنمائية وسياسات اقتصادية، وقاموا بتوجيه عملية النهوض بالمرأة إلى حد كبير. ومن أبرز هذه السياسات وأكثرها شيوعاً نهج "المرأة في التنمية" الهادف إلى تحسين وضع المرأة الاقتصادي، باعتبار أن مشاركتها في النشاط الاقتصادي تحفز نمو الاقتصاد.

لكن هذا النهج انطوى على مشاكل عدة. فقد ركز أولاً على حصر نشاط المرأة بالأنشطة الإنتاجية الصغيرة الحجم، مما أدى إلى إبعادها عن الأنشطة الإنمائية الرئيسية، ولم يأخذ في الحسبان علاقات القوة القائمة بين الجنسين. وكانت سياساته الاقتصادية موجهة نحو تحقيق الأرباح والنمو المادي دون الالتفات إلى احتياجات المرأة وتجاربه. وركز هذا النهج على تزويد المرأة بالوسائل المالية، فازدادت شعبية التمويل الصغير لمشاريع المرأة من دون تقييم أثر هذه السياسات وقدرتها على تحسين وضع المرأة الاقتصادي بشكل عام.

وظهر بعد ذلك نهج "النوع الاجتماعي والتنمية" في الثمانينات كنهج بديل يهدف إلى تلبية احتياجات الجنسين وإلقاء الضوء على أسباب عدم المساواة بينهما من خلال التأكيد على أن التنمية لا تتحقق من دون تمكين المرأة. ويلتقي هذا النهج مع نهج آخر عُرف باسم "الاقتصاد النسوي". ويرى أنصاره أن سياسات الاقتصاد الكلي الحالية لا تأخذ في الاعتبار أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر التي تؤديها المرأة ومنها إنتاج مقومات البقاء، والعناية بالأسرة، والأعمال التطوعية في المجتمع. فعلماء الاقتصاد التقليديون يصنفون عمل المرأة غير المدفوع في خانة "الأدوار الاجتماعية" وليس ضمن الأنشطة الإنتاجية التي ينبغي إدراجها في الإحصاءات الاقتصادية الوطنية⁽⁵⁾.

وبدأ هذا النقاش الهام حول عمل المرأة غير مدفوع الأجر يظهر في المنطقة العربية من خلال الدراسات الكثيرة التي تتناوله والإحصاءات التي صدرت عنه على غرار مسح استخدام الوقت التي تقيس أنشطة النساء والرجال. وقد يكون من المبكر معرفة ما إذا كان الاقتصاد النسوي سينجح في تغيير سياسات الاقتصاد الكلي، لكن مما لا شك فيه أنه يسلط الضوء على شوائب بارزة في السياسات الاقتصادية الحالية التي تفنقر إلى منظور مراعاة قضايا الجنسين. وهو يهدف، على غرار نهج النوع الاجتماعي في التنمية، إلى دراسة قضايا عمل المرأة في مجملها.

ومفهوم عمل المرأة غير مدفوع الأجر والمبخوس القدر ينطبق على المنطقة العربية ليس فقط لأن رعاية الأسرة تتطلب الكثير من الوقت والموارد، بل أيضاً لأن العمل في القطاع غير النظامي يشكل تحدياً كبيراً في المنطقة. ويزداد عدد النساء اللواتي يعملن في القطاع غير النظامي دون معرفة خطورة التهديدات التي ينطوي عليها. فالفقر وانخفاض مستويات التعليم لا يزالان من أبرز العوامل التي تحول دون حصول الفئات الضعيفة من النساء على عمل لائق.

باء- الاعتراف بجميع أنواع عمل المرأة

كانت سياسات العمل المعنية بالمرأة تتناول في الغالب وضع المرأة المواطنة العاملة في القطاع النظامي. ولكن هذه السياسات ينبغي أن تشمل أيضاً الاقتصاد غير النظامي الأخذ في الاتساع وأن تسعى إلى تنظيم العمالة غير النظامية.

وتجارب المرأة في القطاع غير النظامي عديدة ومتنوعة. وتشكل العاملات في الخدمة المنزلية شريحة كبرى من الاقتصاد غير النظامي، ومعظمهن من المهاجرات اللواتي نادراً ما يُعترف بعملهن وبظروف عيشهن. وغالباً ما تُحرم هؤلاء العاملات من الفرص والاستحقاقات التي تُمنح للعاملين الآخرين.

والعديد من النساء يعملن في أنشطة اقتصادية متنوعة ضمن القطاع الزراعي. فالزراعة لا تزال تشكل قطاعاً اقتصادياً أساسياً في العديد من البلدان الأعضاء في الإسكوا، ونسبة الإناث اللواتي يعملن فيه دون أجر أو بأجر بخص تفوق بكثير نسبة الذكور. والإناث العاملات في الزراعة يشكلن فئة رئيسية في البلدان الأعضاء الكثيفة السكان وذات الدخل المتوسط والأدنى والأنشطة الزراعية الكثيرة. ويعرض الجدول 1 معدلات عمل الإناث في القطاع الزراعي في عدد من البلدان كاليمين (87.8 في المائة)، والمغرب (59.2 في المائة)، والعراق (50.7 في المائة)، ومصر (45.6 في المائة)، وفلسطين (27.5 في المائة)، والجمهورية العربية السورية (23.8 في المائة).

الجدول 1- توزع العاملين على القطاعات
(بالنسبة المئوية)

البلد	السنة	الزراعة		الصناعة		الخدمات	
		الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث
الأردن	2010	2.2	1.0	20.5	9.3	77.2	89.7
الإمارات العربية المتحدة	2008	5.2	0.2	28.3	7.1	66.3	92.5
البحرين	2004	1.0	0.1	18.2	3.0	80.8	96.9
الجمهورية العربية السورية	2010	13.6	23.8	35.8	9.3	50.7	66.9
العراق	2008	17.1	50.7	21.6	3.7	61.3	45.6
عُمان	2000	6.6	5.4	10.7	14.0	82.4	80.3
فلسطين	2008	10.1	27.5	29.0	11.3	60.9	61.2
قطر	2007	2.7	0.0	58.3	4.8	38.9	94.9
مصر	2008	28.2	45.6	27.3	5.6	44.4	48.8
المغرب	2008	34.2	59.2	24.0	15.4	41.6	25.2
المملكة العربية السعودية	2009	4.7	0.2	23.3	1.5	72.0	98.4
اليمن	1999	43.1	87.8	13.8	2.9	43.0	9.3

المصدر: منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل. <http://kilm.ilo.org/KILMnet/>.
ملاحظة: يعرض الجدول أحدث البيانات المتوفرة.

جيم- قراءة نقدية للإحصاءات

اتسع نطاق الأنشطة الاقتصادية التي تقوم بها المرأة مع مرور الزمن ليشمل مجموعة واسعة من الأعمال، لكن الإحصاءات والبيانات الحالية في المنطقة تُعنى بشكل أساسي بالمرأة المشاركة في القوى العاملة، وهي في الغالب تشمل عدداً محدوداً من العاملين في الاقتصاد غير النظامي، ولا سيما من النساء. وتتفاوت دقة هذه الإحصاءات باختلاف مصادرها (نوع المسح والمنهجية المعتمدة فيه، والفترة الزمنية التي يغطيها، وعوامل أخرى)، لكنها تشير دوماً إلى انخفاض معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة في المنطقة.

وفي الجدول 2 عرض لمعدلات المشاركة في القوى العاملة حسب النوع الاجتماعي والفئة العمرية، يلقي الضوء على التفاوت في أرقام المشاركة بين العمال الشباب والأكبر سناً، وبين الذكور والإناث.

ويشير الجدول 2 إلى أن مشاركة الإناث من فئة 15 سنة وما فوق في القوى العاملة منخفضة جداً في البلدان التالية: الجمهورية العربية السورية (12.9 في المائة)، العراق (14.3 في المائة)، فلسطين (14.7 في المائة)، الأردن (15.3 في المائة)، المملكة العربية السعودية (17.4 في المائة)، لبنان (22.5 في المائة)، مصر (23.5 في المائة)، واليمن (24.8 في المائة). أما معدل مشاركة الشابات من الفئة العمرية 15-24 فهو أدنى من معدل مشاركة الفئة العمرية الأولى في جميع بلدان المنطقة. وقد سجلت البلدان التالية معدلات المشاركة الأدنى فيما يتعلق بالشابات: المملكة العربية السعودية (6.8 في المائة)، فلسطين والعراق (8.1 في المائة في كل منهما)، الجمهورية العربية السورية (9.0 في المائة)، الأردن (11.2 في المائة)، المغرب (19.0 في المائة)، ومصر (19.9 في المائة).

ومستويات مشاركة الإناث من عمر 15 سنة وما فوق في القوى العاملة مرتفعة نسبياً في جميع بلدان الخليج ما عدا المملكة العربية السعودية، وهي على الشكل التالي: قطر (52.1 في المائة)، الإمارات العربية

المتحدة (43.7 في المائة)، الكويت (43.3 في المائة)، البحرين (39.2 في المائة)، وعمان (28 في المائة). ففي هذه البلدان، يوفر القطاع العام ما بين 30 و40 في المائة من مجموع فرص العمل، وأحياناً أكثر من 50 في المائة منها⁽⁶⁾.

الجدول 2- المشاركة في القوى العاملة، 2010 (بالنسبة المئوية)

البلد	الفئة العمرية 15 وما فوق		الفئة العمرية 15-24	
	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث
الأردن	65.4	15.3	42.0	11.2
الإمارات العربية المتحدة	92.0	43.7	62.0	32.0
البحرين	87.2	39.2	55.3	32.7
تونس	69.7	25.3	43.8	21.8
الجمهورية العربية السورية	71.6	12.9	49.0	9.0
السودان	76.5	30.8	43.3	26.9
العراق	69.3	14.3	48.6	8.1
عمان	79.9	28.0	52.7	24.0
فلسطين	66.3	14.7	41.7	8.1
قطر	95.2	52.1	78.5	35.7
الكويت	82.2	43.3	44.2	24.8
لبنان	70.8	22.5	41.0	17.6
ليبيا	76.9	30.4	50.0	24.2
مصر	74.2	23.5	47.6	19.9
المغرب	74.7	25.9	53.0	19.0
المملكة العربية السعودية	74.2	17.4	25.3	6.8
اليمن	71.7	24.8	52.1	21.2

المصدر: منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل. <http://kilm.ilo.org/KILMnet/>

لكن يخشى من أن تشمل إحصاءات مشاركة الإناث في القوى العاملة أجنبيات يعملن في الخدمة المنزلية، فلا تدل على المشاركة الفعلية لمواطنات هذه البلدان. وقد ينطبق هذا الواقع أيضاً على عمل الذكور في بلدان الخليج حيث تصل الأرقام مثلاً إلى 99.9 في المائة في قطر، وإلى 97.5 في المائة في الإمارات العربية المتحدة⁽⁷⁾.

وبالرغم من تدني مشاركة المرأة في القوى العاملة في المنطقة، فبيانات العقدين الماضيين تشير إلى ارتفاع معدلاتها بشكل طفيف في معظم البلدان الأعضاء في الإسكوا (الجدول 3)، باستثناء مصر حيث انخفضت نسبة المشاركة من 26.8 في المائة في عام 1990 إلى 23.5 في المائة في عام 2010. ويُعزى التقدم الذي شهدته منطقة الخليج إلى عمل الإناث بشكل أساسي في القطاع العام. وفي المنطقة العربية بشكل عام، سجل الارتفاع الأكبر في معدلات مشاركة الإناث في القوى العاملة في عدد من البلدان هي الإمارات العربية المتحدة، وليبيا، وقطر، تليها الكويت، والأردن، وعمان، والمملكة العربية السعودية.

(6) منظمة العمل الدولية (2009)، الفقرة 20.

(7) الإسكوا (2011أ)، ص 49 و51.

كذلك تحسنت الأرقام التي سجلتها فلسطين في هذا المجال من 11.1 في المائة في عام 1990 إلى 14.7 في المائة في عام 2010. وارتفع معدل مشاركة المرأة العراقية أيضاً من 10.9 في المائة في عام 1990 إلى 14.3 في المائة في عام 2010. ولا ينبغي في هذا الإطار إغفال أثر النزاع على المشاركة في القوى العاملة. فالنساء اللواتي يعشن في بلدان متضررة من نزاعات معرضات أكثر من غيرهن للفقر، وفرص العمل تصبح هشة في حالة عدم الاستقرار. ولا بد من أخذ هذا العامل في الاعتبار عند تقييم إحصاءات القوى العاملة. فارتفاع مشاركة المرأة يمكن أن ينتج من ازدياد فرص العمل، أو من ازدياد الحاجة. وينبغي إجراء تحليل لشروط العمل وظروفه في مختلف الفئات العاملة لمعرفة السبب الحقيقي لهذا الارتفاع.

الجدول 3- مشاركة الإناث الراشدين في القوى العاملة (بالنسبة المئوية)

البلد	1990	2000	2010
الأردن	15.2	21.6	15.3
الإمارات العربية المتحدة	25.1	34.2	43.7
البحرين	28.2	33.8	39.2
تونس	20.8	23.8	25.3
الجمهورية العربية السورية	18.1	20.3	12.9
السودان	27.4	28.9	30.8
العراق	10.9	12.6	14.3
عُمان	18.7	23.4	28.0
فلسطين	11.1	10.5	14.7
قطر	40.4	36.9	52.1
الكويت	36.0	44.3	43.3
لبنان	19.8	20.0	22.5
ليبيا	15.3	22.7	30.4
مصر	26.8	23.8	23.5
المغرب	24.5	27.5	25.9
المملكة العربية السعودية	15.0	17.6	17.4
اليمن	15.9	17.2	24.8

المصدر: منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل. <http://kilm.ilo.org/KILMnet/>

لم يطرأ على معدل عمل الشباب في العديد من البلدان الأعضاء في الإسكوا خلال السنوات العشرين الماضية سوى تغير طفيف (الجدول 4). فارتفع هذا المعدل في عدد قليل من هذه البلدان ولا سيما قطر بنسبة 12.7 في المائة، لكنه انخفض في بلدان أخرى ولا سيما الجمهورية العربية السورية فالمغرب فتونس فمصر.

الجدول 4- عدد العاملات من الشابات (من الفئة العمرية 15-24) إلى مجموع السكان
(بالنسبة المئوية)

البلد	1991	2000	2009
الأردن	2.0	4.2	4.7
الإمارات العربية المتحدة	14.9	21.4	20.8
البحرين	15.5	18.2	15.5
تونس	19.0	17.4	15.3
الجمهورية العربية السورية	16.3	13.3	11.9
السودان	17.4	18.7	17.5
العراق	3.4	3.4	3.2
عُمان	13.7	15.6	15.9
فلسطين	4.1	4.7	5.8
قطر	15.4	13.9	28.1
الكويت	21.1	24.0	21.0
لبنان	14.8	14.1	13.8
ليبيا	12.8	12.8	12.5
مصر	14.1	13.6	10.6
المغرب	22.4	23.5	18.2
المملكة العربية السعودية	4.3	5.5	5.2
اليمن	8.3	8.3	9.1

المصدر: الإسكوا، 2011 ب، الجدول 9(و).

والبطالة في صفوف الإناث من عمر 15 سنة وما فوق قضية أخرى تدعو إلى القلق. ومع أن أحدث البيانات المتوفرة غير قابلة للمقارنة عبر السنوات، فهي تشير إلى أن معدلات بطالة الإناث تفوق بكثير معدلات بطالة الرجال (الجدول 5). أما البلدان التي سجلت أعلى معدلات البطالة في صفوف الإناث فهي اليمن، وفلسطين، والأردن، والجمهورية العربية السورية، والعراق، ومصر. وتشير أيضاً أرقام البطالة المرتفعة إلى أن الإناث يسعين إلى الحصول على عمل.

والبطالة في صفوف الشباب عامة، والشابات خاصة، من التحديات الحقيقية التي تواجه المجتمعات والتي يمكن أن تنتج عن مستوى التعليم ونوعيته. والبطالة في صفوف العاملين الأقل تعليماً تدل على ضرورة تحسين الوصول إلى التعليم؛ أما في صفوف المتعلمين، فهي تدل على الإخفاق في تحويل المكاسب التعليمية إلى تمكين اقتصادي. والعدد المتزايد من النساء المتعلمات شكل مخزوناً من المعارف والمهارات، لكنه مخزون غير مستغل في سوق العمل مما يعتبر خسارة للنساء والمجتمع والاقتصاد على حدٍ سواء. وإذا لم تعط الحكومات قضية إيجاد فرص عمل أو تحقيق العمالة الكاملة الأولوية في السياسات الاقتصادية والإنمائية الوطنية، فستتفاقم المشكلة ولا سيما أن عدد الشباب كبير في المنطقة العربية. ومع بلوغ عدد الشباب المتزايد سن العمل، ستصبح الحاجة إلى إيجاد فرص عمل أكثر إلحاحاً في بلدان المنطقة.

وفي هذا السياق، على كل بلد تصميم سياسات العمل الخاصة به بما يمكنه من استثمار الثروات الاقتصادية التي تتوفر فيه. وقد أشار أحد الباحثين على سبيل المثال إلى أن "البلدان ذات الاقتصادات الفقيرة يجب أن تركز اهتمامها على الحفاظ على فرص العمل الجيدة وتطويرها في القطاع الزراعي...، وأن تروج في الوقت نفسه للعمل غير الزراعي في المناطق الريفية... أما البلدان العربية ذات الاقتصادات الغنية بالموارد

والتي تعتمد على التوظيف في القطاع العام، فيجب أن تركز اهتمامها على تنويع اقتصاداتها وتشجيع إطلاق المشاريع التجارية والتجديد في هذا المجال⁽⁸⁾.

الجدول 5- البطالة، من عمر 15 سنة وما فوق (بالنسبة المئوية)

البلد	السنة	البطالة	الرجال	النساء
الأردن	2009	12.9	10.3	24.0
الإمارات العربية المتحدة	2005	3.1	2.5	7.1
البحرين	2007	2.6	0.4	9.8
الجمهورية العربية السورية	2009	8.1	5.7	22.3
السودان	2007	18.9	--	--
العراق ^(*)	2008	15.3	14.3	19.6
الكويت	2007	1.5	1.0	3.0
عُمان	--	--	--	--
فلسطين	2009	24.5	24.1	26.4
قطر	2009	0.3	0.1	1.9
لبنان	2007	9.0	8.6	10.1
مصر	2008	8.7	5.6	19.3
المملكة العربية السعودية	2009	5.4	3.5	15.9
اليمن	2009	14.6	11.3	40.2

المصدر: الإسكوا، 2011، ص 45-51. إشارة إلى أن هذا المنشور كان قد صدر قبل انضمام تونس والمملكة المغربية وليبيا إلى عضوية الإسكوا.

ملاحظة: يعرض الجدول أحدث البيانات المتوفرة.

(*) بيانات العراق تنطبق على الفئة العمرية 15-24 فقط.

فلا بد إذاً من وضع سياسات واضحة ودقيقة تؤدي إلى إيجاد فرص عمل، ومن وضع إطار يحدد معايير هذه السياسات. فبعض السياسات على سبيل المثال تهدف إلى تعزيز عمل المرأة من دون تمكينها أو إزالة العوائق التي تحول دون مشاركتها في الاقتصاد. وقد اعتمدت المملكة العربية السعودية مؤخراً سياسة من هذا القبيل (الإطار 1) ويخشى من أن تكون لها آثار نهج "المرأة في التنمية" بدلاً من أن تعتمد نهجاً أكثر استدامة يقوم على الحقوق وعلى منظور مراعاة قضايا الجنسين.

الإطار 1- التحديات التي تحول دون تكامل سياسات: معالجة بطالة المرأة في المملكة العربية السعودية

اتخذت المملكة العربية السعودية خلال السنوات القليلة الماضية عدداً من المبادرات الوطنية بهدف رفع معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة. وكانت أحدث الإحصاءات تشير إلى مناخ هذا المعدل 17.4 في المائة فيما يتعلق بالإناث من عمر 15 سنة وما فوق، و6.8 في المائة فيما يتعلق بالإناث من الفئة العمرية 15-24. واتخذت المملكة عدداً من التدابير لزيادة نسبة السعوديين في القوى العاملة فسمحت للمرأة بالعمل في بعض محلات تجارية لبيع الملابس في خطوة غير مسبوقة في تاريخ المملكة، كما سمحت لها بالعمل في مصانع الأدوية.

الإطار 1 (تابع)

وللمرة الأولى على صعيد المنطقة، قررت المملكة تعزيز عمل المرأة من خلال إنشاء مدينة صناعية للمرأة فقط. ومن المتوقع أن يؤدي هذا المشروع إلى خلق 5000 فرصة عمل تقريباً للمرأة. ويجرى العمل حالياً على إنشاء مدن مماثلة للمرأة فقط.

غير أن إنشاء مدن حصرية للمرأة يعزز في واقع الأمر الاعتقاد السلبي السائد بأن المرأة لا يمكن أن تندرج في سوق العمل العادي، وهو اعتقاد مناف لاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السياسات المتعلقة بالعمالة، 1964 (الاتفاقية 122)، والتي تؤكد حق العاملين في حرية اختيار عملهم. وتطلب الاتفاقية من الدول الأعضاء في المادة الأولى "... أن يتاح لكل عامل حرية اختيار العمل وأن توفر أفضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تناسب قدراته ومؤهلاته وأن يستخدم مهاراته ومواهبه فيه، بغض النظر عن العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي".

والسعودية لم توقع الاتفاقية 122.

ولا شك في أن المشروع سيوجد فرص عمل إضافية للنساء، لكنه سيعزز الفروقات بين الجنسين. والسياسات التي تعد لمواجهة مشاكل البطالة يجب أن تراعي اعتبارات الجنسين دون تجاهل منظور المساواة بينهما ودون التمييز بينهما.

المصادر: البيانات المتعلقة بمشاركة المرأة في القوى العاملة متوفرة عبر <http://kilm.ilo.org/KILMnet/>. للمزيد من المعلومات عن مبادرات التشغيل التي اتخذتها المملكة العربية السعودية: <http://www.bbc.co.uk/news/world-middle-east-1641220> و <http://www.guardian.co.uk/world/2012/aug/12/saudi-arabia-city-women-workers>

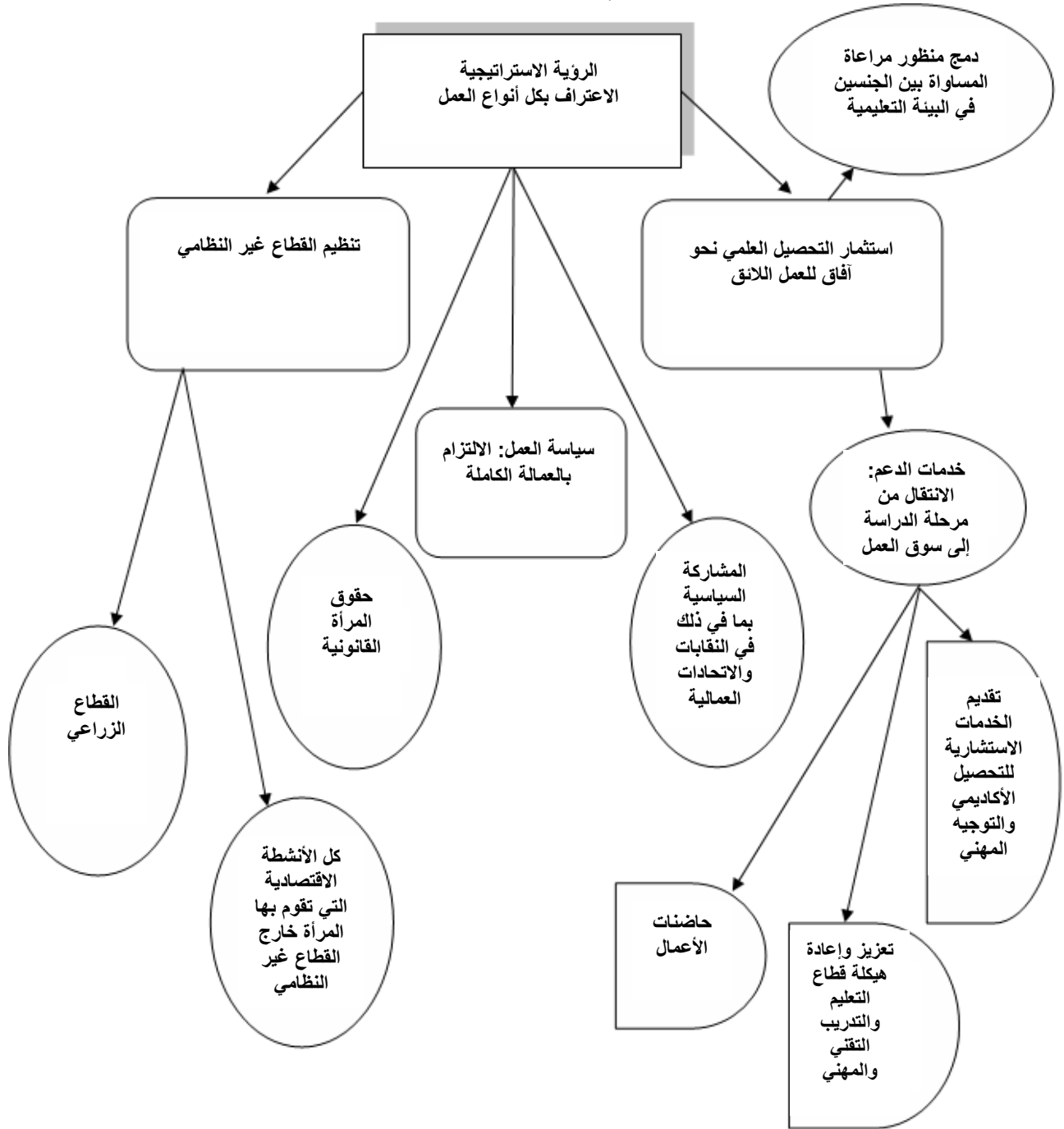
دال- تكامل إطار السياسات

نظراً إلى العقبات الكثيرة التي تعوق مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية في المنطقة العربية، وتأثير هذه العقبات على تنمية دور المرأة وتمكينها، لا بد أن يركّز الهدف الرئيسي من إطار السياسات العامة على تمكين المرأة. كما ينبغي للإطار أن يكون متكاملًا ومتسقًا ليضمن مشاركة المرأة في القوى العاملة. واتساق السياسات يتطلب تعزيز الإجراءات المتكاملة في إطار السياسات العامة وتنسيقها بين الحكومات والإدارات والهيئات ذات الصلة لخلق التآزر اللازم وتحقيق الهدف المحدد⁽⁹⁾.

وإذا ما اعتمد هذا المنطق في سياسات تشغيل المرأة، يتحول عمل المرأة إلى تمكين اقتصادي من خلال الاعتراف بكل أنواع العمل، بأجر كان أو بدون أجر. ويمكن التعبير عن هذه الرؤية الاستراتيجية للاعتراف بكل أنواع عمل المرأة في الشكل المدرج لاحقاً.

من المجالات التي ينبغي التركيز عليها في المنطقة العربية تنظيم القطاع غير النظامي، ولا سيما الأنشطة الزراعية والريفية التي تضطلع بها المرأة، نظراً إلى أن عدد النساء العاملات في هذا القطاع يفوق عدد الرجال، وعادة ما يكون عملهن مقابل أجر زهيد أو من دون أجر. والمرأة في هذا القطاع لا تستفيد من أي شكل من أشكال الضمان الاجتماعي والمالي التي ينص عليها القانون لصالح العاملين في القطاع النظامي. وتحتاج المرأة العاملة في هذا النوع من الأعمال إلى التدريب لتحسين مهاراتها وزيادة إنتاجيتها. وتنظيم هذا القطاع لا يحمي مصالح المرأة فحسب بل يساهم أيضاً في زيادة القيمة المضافة للاقتصاد.

هيكلية الإطار المتكامل للسياسات



ولتشجيع المرأة على المشاركة في القوى العاملة، ينبغي للوزارات والهيئات المعنية أن تعتمد سياسات عمل ملائمة. ويشكل الالتزام بالعمالة الكاملة وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السياسات المتعلقة بالعمالة، 1964 (الاتفاقية 122) خياراً استراتيجياً للالتزام بخلق فرص العمل في السوق. وفي هذا الإطار، لا بد من مراجعة سياسات الاستثمار والتجارة في المنطقة التي لا تخلق فرص عمل وافية، وذلك بهدف إتاحة فرص أكثر لعمل المرأة.

وإلى جانب سياسات العمل، من المهم جداً سن القوانين التي تأخذ في الاعتبار احتياجات المرأة في مكان العمل وتقر بأهميتها، وذلك لتشجيع المرأة على المشاركة في القوى العاملة. وعادة ما تميل المرأة في المنطقة العربية إلى العمل في القطاع العام لأنه يؤمن حوافز أفضل تضمن التوازن بين العمل والحياة. وفي هذا الإطار، تشكل اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين مرجعاً أساساً لجعل مكان العمل مراعيًا للمساواة بين الجنسين.

ومن الجوانب الرئيسية أيضاً لبناء الإطار المتكامل لسياسات عمل المرأة، الحاجة إلى إعادة هيكلة السياسات التعليمية لتضمن بشكل أفضل التعليم العالي الجودة للمرأة، وتحسّن قدرتها على المنافسة في سوق العمل. وينبغي أن يبدأ التدخل في المراحل التعليمية الابتدائية بالالتزام بمراعاة النوع الاجتماعي في البيئة التعليمية على المستويات كافة. ولا تقتصر المشكلة في هذا الإطار على حصول الفتاة على فرص التعليم، بل إن مسار ومنهجية التعليم التي تتلقى الفتاة والمرأة التعليم من خلالها هي على القدر عينه من الأهمية.

ولذلك، لا بد من إنشاء الآليات اللازمة لتسهيل انتقال المرأة من مرحلة التعليم إلى سوق العمل، مثل تقديم المشورة والتوجيه المهني للطالبات، وربط هذه الآليات بمتطلبات سوق العمل. ويمكن لمبادرات إنشاء حاضنات الأعمال التي يقوم بها القطاع الخاص أن تساعد المرأة في الحصول على العمل مقابل أجر، حيث يمكنها أن تستفيد من التدريب في أثناء العمل. ومن أبرز ما تناوله "تقرير الشباب في العالم" الصادر مؤخراً عن الأمم المتحدة قضية الانتقال من مرحلة التعليم إلى سوق العمل على المستوى العالمي، والدعوة إلى تحسين الربط بين المؤسسات التعليمية وأصحاب العمل⁽¹⁰⁾.

أما الجانبان الأخيران اللذان لا بد أن تتضمنهما أيّ خطة لتعزيز عمل المرأة فيرتبطان بالحقوق القانونية للمرأة ومشاركتها في الحياة السياسية. ففي حين يتيح القانون للمرأة العمل في كل بلدان المنطقة، فهي لا تزال تخضع لعدد من القيود الاجتماعية، وقد لا تسعى إلى العمل في حال لم تحظ بموافقة جهات قريبة مثل الوالد أو الشقيق أو الزوج أو حتى الحماة. ولا يتوفر ما يكفي من البيانات الموثوقة حول هذا النوع من العنف ضد المرأة في المجال الاقتصادي أو التغيرات الحاصلة في هذا المجال. فعادة ما تُجرى البحوث في هذا المجال خارج إطار الإحصاءات التقليدية، لكن لا بد من إيلاء هذه القضية قدرأ أكبر من الاهتمام للتصدي لهذه الممارسات الاجتماعية على مستوى الأسرة المعيشية وإيجاد سبل لحماية المرأة.

وقد اكتسبت المرأة مع الوقت العديد من الحقوق في البلدان الأعضاء في الإسكوا، كما بذلت بلدان عدة جهوداً يُقْتدى بها للامتثال لشرعة حقوق المرأة الشاملة المنصوص عليها في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ولكن لا تزال المرأة في بعض البلدان تفتقر إلى حقوق أساسية منها على سبيل المثال تقييد حرية التنقل، وعدم وجود حد أدنى لسن الزواج عند 18 عاماً، وحرمان المرأة من حقها في إعطاء الجنسية للأطفال والحصول على الحضانة بعد الطلاق. وضمان الحقوق الكاملة للمرأة من شأنه أن يعزز قدرتها على التصرف كفرد مستقل ويؤدي في نهاية المطاف إلى تذليل القيود الاجتماعية التي تحدّ من حريتها.

وأخيراً، إن مشاركة المرأة في الحياة السياسية هي من القضايا الهامة لأن في هذه المشاركة تعبيراً عن صوت المرأة في صنع القرارات. وفي المنطقة العربية، تستند السياسات الاقتصادية إلى حد كبير إلى الفكر الاقتصادي التقليدي الجديد. وقد طعننا بهذا النموذج، من الناحية النظرية وفي الممارسة، السياسات الاقتصادية التي اعتمدها البلدان المتقدمة وعجز النماذج الاقتصادية المعتمدة عن توقع الأزمة الاقتصادية العالمية الحالية.

ونظراً إلى المشاكل الاقتصادية الوخيمة في المنطقة العربية، ثمة حاجة حقيقية لتشجيع الفكر الاقتصادي البديل وتنمية وتحفيز المواهب الاقتصادية. ولكي تكون مشاركة المرأة في الاقتصاد مشاركة فاعلة، ينبغي عليها أن تفهم طريقة تفاعل الأنشطة الاقتصادية وأن تستخدم العمليات السياسية لتعبّر عن رأيها في القرارات والسياسات الاقتصادية بدءاً بسياسات التكيف الهيكلي وصولاً إلى الحق في إنشاء النقابات والاتحادات العمالية. وفي هذا الإطار، لا بد من العمل مع شبكات مؤسسية مختلفة، خاصة تلك المعنية بالبحوث السياسية في مناطق نامية أخرى.

لكن يتبين من الجدول 6، أن مشاركة المرأة في البرلمان لا تزال محدودة جداً في بعض البلدان. وفي بعض المجتمعات المحافظة جداً وذات الدخل المرتفع، تطرح مشاركة المرأة في الحياة العامة تحدياً أصعب من التحدي الذي تواجه المجتمعات الأخرى.

الجدول 6- حق المرأة في الاقتراع وفي المشاركة السياسية، 2012

البلد	حق الاقتراع	المرأة في البرلمان (بالنسبة المئوية)	حصة المرأة (الكوتا)
الأردن	1974	10.83	نعم
الإمارات العربية المتحدة	2006	17.50	كلا
البحرين	1973	10	كلا
تونس	1959	26.73	نعم
الجمهورية العربية السورية	53-1949	12.00	كلا
السودان	1964	24.58	نعم
العراق	1980	25.23	نعم
عمان	2003	1.19	كلا
فلسطين	1996	12.8	نعم
قطر	1999	0	كلا
الكويت	2005	6.35	كلا
لبنان	1952	3.13	كلا
ليبيا	1964	16.50	
مصر	1956	1.97	ألغيت
المغرب	1963	16.96	نعم
المملكة العربية السعودية	2015(*)	0	كلا
اليمن	1970	0.33	كلا

المصدر: الاتحاد البرلماني الدولي. www.ipu.org.

(*) في 25 أيلول/سبتمبر 2011، أعلن العاهل السعودي الملك عبد الله بن عبد العزيز عن منح حق التصويت للمرأة، على أن يدخل القرار حيز التنفيذ في عام 2015.

وقد شهدت بلدان المنطقة تقدماً غير متناسق نحو دمج المرأة في الشأن العام. فبينما وضعت البلدان الأعضاء في الإسكوا منذ فترة طويلة برامج تهدف إلى تحسين وضع المرأة وأعلنت عن عدد من الالتزامات لتحقيق هذا الهدف، لم تنجح كل البلدان في تنفيذ ذلك، علماً بأن المرأة التي تشارك في الاقتصاد ستكسب دخلاً وتدفع الضرائب وتساهم في بناء الاقتصاد الوطني. ومشاركة المرأة في السلطة من شأنها أن تعزز تمثيلها في القوى العاملة وتمكينها في المجال الاقتصادي.

إن اعتماد نهج متعدد الأبعاد لزيادة مشاركة المرأة الاقتصادية يمكن الدول من تحويل السياسات إلى إجراءات ملموسة لتحسين وضع المرأة وجعل سياسات سوق العمل مراعية للمساواة بين الجنسين.

ثانياً- آفاق وحدود التعليم

ألف- هل من تناقض بين مهارات المرأة واحتياجات سوق العمل؟

من التفسيرات الشائعة لتدني معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة عدم تلاؤم مهارات المرأة ومتطلبات سوق العمل. لكن التقدم الكبير الذي حقته المرأة في مختلف مستويات التعليم في المنطقة العربية، يفقد هذه الادعاءات مبررها.

فقد سجّلت المرأة في المنطقة العربية إنجازات هامة وقد حققت المساواة أو شبه المساواة في العديد من البلدان. وقد ذكر الموجز التعليمي العالمي لعام 2010 أنه "بعد عقود سجلت فيها مشاركة الإناث نمواً كبيراً، توصلت منطقتان إلى تحقيق المساواة بين الجنسين (في التعليم الجامعي): المنطقة العربية ومنطقة شرق آسيا والمحيط الهادئ"⁽¹¹⁾. وحققت المنطقة العربية أيضاً تقدماً ملحوظاً نحو ضمان المساواة بين الجنسين في التعليم الابتدائي والثانوي. وفي حين لا تتوفر البيانات المصنفة حسب الجنس للسنة نفسها لكل البلدان، فإن أحدث البيانات حول نسبة الالتحاق الكلي بالتعليم الثانوي لكل بلد من البلدان الأعضاء في الإسكوا معروضة في الجدول 7.

الجدول 7- نسبة الالتحاق الكلي بالتعليم الثانوي (بالنسبة المئوية)

البلد	السنة	الذكور	الإناث
الأردن	2010	85	89
الإمارات العربية المتحدة	2002	78	85
البحرين	2002	95	103
تونس	2002	79	80
الجمهورية العربية السورية	2010	72	73
السودان	2002	30	28
العراق	2002	47	29
عُمان	2002	82	80
فلسطين	2010	83	89
قطر	2010	86	104
الكويت	2002	97	102
لبنان	2010	77	86
ليبيا	2002	107	114
مصر	2010	74	71
المغرب	2002	46	37
المملكة العربية السعودية	2010	103	98
اليمن	2010	54	34

المصدر: http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/document.aspx?ReportId=198&IF_Language=eng.

ملاحظة: تشير النسب التي تفوق 100 في المائة إلى أن طلاباً في سن أصغر أو أكبر من السن الرسمية لمستوى تعليمي محدد ملتحقون بهذا المستوى.

وبيّن الجدول أن نسبة التحاق الإناث بالتعليم الثانوي أعلى من نسبة التحاق الذكور في عشرة بلدان من مجموع سبعة عشر بلداً. وباستثناء السودان، والعراق، والمغرب، واليمن، يبقى الفارق بين الجنسين محدوداً في بلدان المنطقة.

وعلى الرغم من التحسّن في نسبة الالتحاق الكلي للإناث بالتعليم الثانوي، لا تزال نسبة الإناث الملمات بالقراءة والكتابة متدنية في بعض البلدان (الجدول 8).

الجدول 8- الإلمام بالقراءة والكتابة، 15 سنة وما فوق (بالنسبة المئوية)

البلد	السنة	الذكور	الإناث
الأردن	2007	95.5	88.9
الإمارات العربية المتحدة	2005	89.5	91.5
البحرين	2010	92.8	90.2
تونس	2008	86.4	71.0
الجمهورية العربية السورية	2010	89.9	76.9
السودان	2010	80.1	62.0
العراق	2010	86.0	70.6
عُمان	2008	90.0	80.9
فلسطين	2009	97.4	91.7
قطر	2009	95.1	92.9
الكويت	2008	95.0	91.8
لبنان	2007	93.4	86.0
ليبيا	2010	95.6	82.7
مصر	2006	74.6	57.8
المغرب	2009	68.9	43.9
المملكة العربية السعودية	2010	90.4	81.3
اليمن	2010	81.2	46.8

المصدر: http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/document.aspx?ReportId=198&IF_Language=eng

سُجّلت أدنى نسب لإلمام الإناث بالقراءة والكتابة في مصر والمغرب واليمن. وفي كل البلدان باستثناء الإمارات العربية المتحدة، نسبة الإلمام بالقراءة والكتابة هي أعلى بين الذكور، والفارق الأكبر بين النسبتين سُجّل في اليمن، يليه المغرب والسودان. ولا تزال قضية إلمام الإناث بالقراءة والكتابة تطرح تحدياً رئيسياً وتتطوي على أشكال مختلفة من الإقصاء، بما في ذلك الإقصاء من إمكانية الحصول على عمل لائق. لكن عدم الإلمام بالقراءة والكتابة لا يقصي المرأة من المشاركة في القوى العاملة، حسبما تبيّن الأعداد الكبيرة للعاملات اللواتي يشاركن في مختلف الأنشطة الزراعية في المناطق الريفية.

وعلى الرغم من تدني نسب إلمام الإناث بالقراءة والكتابة، تبيّن نسب التحاقهن بالتعليم الجامعي تمثيلاً مفرطاً (الجدول 9). وتشير البيانات إلى أن معدلات وصول المرأة في البلدان الأعضاء في الإسكوا إلى التعليم الجامعي فاقت معدلات وصول الرجل باستثناء الجمهورية العربية السورية، ومصر، والمغرب، واليمن. وتعود أحدث الإحصاءات في الجمهورية العربية السورية واليمن إلى عام 1991، ويمكن أن يكون الواقع قد تغيّر منذ ذلك الوقت. وفي عام 1999، بدا أن السودان قد حقق المساواة بين الرجل والمرأة في التعليم

الجامعي، لكن من المحتمل جداً أن تكون التغيرات الكبيرة التي شهدها البلد منذ ذلك الوقت قد أثرت على هذه الأرقام.

وقد تضمن الموجز التعليمي العالمي لعام 2010 تفسيراً لارتفاع نسب تمثيل المرأة في التعليم الجامعي، فلاحظ أن هذه الإحصاءات ليست "بالضرورة نتيجة إجراءات إيجابية ... بالنظر لندرة هذا النوع من التشريع. فهي تبيّن إلى حد ما تغيير القيم والمواقف المتعلقة بدور وتطلعات النساء في المجتمع"⁽¹²⁾. وفي المنطقة العربية، تغيرت المواقف بشأن تعليم المرأة بشكل كبير وأصبح من المرجح أكثر أن تشجّع الفتاة على إكمال التعليم الجامعي.

كما أورد الموجز التعليمي العالمي لعام 2010 أن الإحصاءات الوطنية حول التحاق الذكور والإناث بالتعليم الجامعي قد لا تأخذ في الاعتبار الطلاب الذين يتابعون التعليم الجامعي في الخارج. وتشمل الإحصاءات بيانات تشير إلى أن "النساء في البلدان العربية ... يبقين عموماً في بلدن الأصلي، وهن يشكلن 46 في المائة من طلاب المنطقة بينما يشكلن 34 في المائة من عدد الطلاب الذين يتابعون الدراسة في الخارج"⁽¹³⁾. ولذلك، قد يبدو أن المرأة في المنطقة العربية ممثلة تمثيلاً مفرطاً في التعليم الجامعي لأنه من غير المرجح أن تكمل الدراسة في الخارج، وقد يبدو أن الرجل ممثل تمثيلاً ناقصاً لأنه من المرجح أن يتابع الدراسة في الخارج.

الجدول 9- الالتحاق الكلي بالتعليم الجامعي (بالنسبة المئوية)

البلد	السنة	الذكور	الإناث
الأردن	2010	35	41
الإمارات العربية المتحدة	2002	12	40
البحرين	1999	16	28
تونس	2002	21	25
الجمهورية العربية السورية	1991	22	14
السودان	1999	6	6
العراق	2002	13	16
عُمان	2010	21	29
فلسطين	2010	43	58
قطر	2010	5	26
الكويت	2002	16	32
لبنان	2010	49	59
ليبيا	2002	51	56
مصر	2010	34	31
المغرب	2002	12	9
المملكة العربية السعودية	2010	35	39
اليمن	1991	16	4

المصدر: http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/document.aspx?ReportId=198&IF_Language=eng.

(12) المرجع نفسه، ص 71.

(13) المرجع نفسه، ص 72. تشمل البيانات فقط الطلاب الذين درسوا في أستراليا، وجنوب أفريقيا، وفرنسا، وكندا، والمملكة المتحدة.

وحجة أن مشاركة المرأة الاقتصادية متدنية بسبب افتقارها للمهارات اللازمة تنقضها في الواقع البيانات عن مجالات اختصاص المتخرجات حديثاً في المنطقة العربية. فالبيانات المتاحة تشير إلى أن المرأة تتابع التعليم الجامعي في مجموعة متنوعة من المجالات. وتماشياً مع الاتجاهات العالمية، تتركز مشاركة المرأة العربية في مجالات مثل التعليم. وقد ورد في الموجز التعليمي العالمي لعام 2010 أن "النساء يرحح حصولهن على شهادة جامعية في مجال التعليم في 62 من أصل 80 بلداً من البلدان التي تتوفر عنها البيانات"⁽¹⁴⁾. غير أن مجالات تخصص المرأة لا تقتصر على التعليم. فخلافاً للافتراضات السابقة بأن المرأة تتجنب المجالات العلمية، شكلت الإناث في المنطقة العربية نسبة 51 في المائة من الخريجين في العلوم عامة، و73 في المائة في علوم الحياة، و61 في المائة في العلوم الفيزيائية، و59 في المائة في الرياضيات والإحصاءات، و33 في المائة في علوم الكمبيوتر⁽¹⁵⁾. ويبين الإطار 2 أن البلدان العربية تحتل المرتبة الثانية بعد منطقة آسيا الوسطى من حيث نسبة المتخرجات في مجال علوم الكمبيوتر.

الإطار 2- انخراط المرأة في علوم الكمبيوتر
(النسبة المئوية للإناث الخريجات)

المنطقة	النسبة المئوية
البلدان العربية	33
أوروبا الوسطى والشرقية	29
آسيا الوسطى	39
شرق آسيا والمحيط الهادئ	29
أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	31
أمريكا الشمالية وأوروبا الغربية	21

المصدر: UNESCO Institute for Statistics (2010), p. 76.

يتزايد عدد النساء المتعلّقات اليوم وفي بعض البلدان بلغن مستوى تعليمياً أعلى مما وصل إليه الرجال. وعلى خلاف الأجيال السابقة من النساء اللواتي افتقرن إلى مهارات القراءة والكتابة الأساسية، تتراد الأجيال الحالية من الشبابات المدرسة وتتابع التعلّم في مؤسسات التعليم الجامعي. والأهم من ذلك، أن نسبة كبيرة من النساء على دراية بتكنولوجيا المعلومات الأساسية وهن يستفدن من الإنترنت في البحث عن عمل. فقد شهد العالم تحولات كبرى، وإلى حد ما، تمكّنت المرأة من مواكبة هذه التغيّرات السريعة.

ومع ذلك، لم تتغيّر المواقف الاجتماعية كثيراً بشأن ما ينبغي للمرأة أن تفعل بمهاراتها وتحصيلها العلمي: فبعض النظر عن مستواها التعليمي، لا تزال المجتمعات العربية غير مقتنعة بدور المرأة في العمل خارج المنزل. ويمكن ألا يكون في سوق العمل طلب على المهارات التي عملت المرأة على اكتسابها. فالطلب في سوق العمل في المنطقة العربية متحيّز بشكل صريح لصالح الأنشطة الاقتصادية التي لا تتطلب بالضرورة تحصيلاً علمياً، كما يتبيّن من التركيبة المهنية للعمالة في المنطقة. ويتضح ذلك أكثر في المهن الرئيسية للعاملين المهاجرين، الذين يشاركون عادة في أنشطة مثل البناء والعمل المنزلي والزراعي.

ومن الحلول لمشكلة تدني الطلب على العمال المتعلمين، ربط التحصيل العلمي باحتياجات سوق العمل، غير أن ذلك يعني مستويات تعليم أقل بالنسبة إلى جميع الأفراد، وبالأخص النساء. فمن الخطورة بمكان تبرير

(14) المرجع نفسه، ص 74.

(15) المرجع نفسه، ص 76.

تعلم الفتيات والنساء على أساس العوائد الاقتصادية فحسب، إذ يمكن في هذه الحالة سحب هذا الدعم في ظل التقدم الاقتصادي المحدود. أما البديل الذي يمكن أن يكسر هذه الحلقة المفرغة فهو اعتماد وتنفيذ سياسات عمل واضحة ومتسقة مع معايير العمل الدولية. وهذه السياسات ضرورية للتعليم، بقدر ما يهتم التعليم بتحسين إمكانات إيجاد عمل، وذلك لضمان اتساق التعليم مع متطلبات التنمية على المدى الطويل على النحو الذي تحدده السياسات الوطنية، بدلاً من متطلبات سوق العمل القصيرة المدى.

ووفقاً للموجز التعليمي العالمي لعام 2010، "لم يترجم التمثيل الزائد للإناث في التعليم العالي لغاية الآن في تمثيل متناسب في سوق العمل أو في الوصول إلى مراكز قيادية ومراكز صنع القرار"⁽¹⁶⁾. وكما سبق ذكره، لا تفقر المرأة إلى المستوى التعليمي ولا إلى المهارات اللازمة لتشارك بشكل ناجح في القوى العاملة. لذلك فإن التمثيل المتدني للمرأة في مراكز صنع القرار وفي القوى العاملة إنما فيه إشارة إلى مشكلة أعمق. ووفقاً لهذه الدراسة، فإن التنشئة الاجتماعية التي تحدد دور الفتيان والفتيات بشكل مختلف، وترسي توقعات مختلفة للتحصيل العلمي لكل جنس إنما تشكل عائقاً مهماً لمشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية. ومثل هذه الحواجز، التي تنشأ في المراحل الأولى، تنعكس لاحقاً في وسائل الإعلام وفي عالم العمل وفي داخل الأسرة نفسها.

ومن الحواجز التي تعوق مشاركة المرأة الاقتصادية تعزيز الأنظمة التعليمية للأدوار النمطية التي تحدد للمرأة والرجل في المجتمع. فمن هذا المنظور، يمكن القول إن عدم حصول مشاركة أكبر للمرأة في سوق العمل نتيجة الإنجازات التي حققتها في التحصيل العلمي لا يتعلق إذن فقط بإمكانية الوصول إلى تحصيل التعليم بقدر ما يتعلق أيضاً بتوفير بيئة تعليمية مؤاتية في المدارس والجامعات. فينبغي للمؤسسات التعليمية أن تسعى إلى تعليم الذكور والإناث على قدم المساواة وتنقيفهم بشأن إعطاء قيمة متساوية للرجل والمرأة في المجتمع. وينبغي كذلك تأمين الدعم لتسهيل انتقال المرأة من مرحلة التعلم إلى سوق العمل. ومن خدمات الدعم، التوجيه المهني وتقديم المشورة وتعزيز برامج التعليم والتدريب المهني والتقني. فالعديد من الابتكارات الهائلة في مجال التكنولوجيا والمعلومات والمعارف تزيد من أهمية التعليم والتدريب المهني والتقني لإعداد المهارات اللازمة لمواجهة تحديات التنمية المطروحة اليوم. غير أن برامج التعليم والتدريب المهني تُعتبر مخصصة أكثر للرجال حسبما تدل عليه معدلات الالتحاق المتدنية للنساء. ويبقى تشجيع المرأة على الالتحاق في التدريب المهني تحدياً حقيقياً.

فتحقيق المساواة بين الجنسين في التعليم لا يقتصر فقط على القضاء على التحيز لأحد الجنسين في المناهج والكتب المدرسية، بل يتطلب اعتماد مناهج تدريس مختصة تستند إلى التعلم بدلاً من التلقين وهي مسألة مهمة جداً في المنطقة العربية، حيث تحتاج برامج التعليم إلى إعادة هيكلة وتحديث، وإلى ضمان أن يكون المعلمون مؤهلين ومدربين جيداً لدمج مفهوم المساواة بين الجنسين في البيئة التعليمية. وليس من طريقة أفضل لمعالجة هذه القضية سوى البدء في بذل الجهود في مراحل التعليم المبكر.

باء- المساواة بين الجنسين في البيئة التعليمية: تدليل العقبات عند المراحل المبكرة للتعليم

لم تول الجهات المختصة المراحل الأولى من التعليم القدر الكافي من الاهتمام مع أنها تؤثر بشكل مباشر في مساعدة الفتيان والفتيات منذ الصغر على اكتساب مبادئ الاحترام والتقدير لكل من الرجل والمرأة، كما تؤدي لاحقاً هذه المرحلة إلى دعم قدرات المرأة على المشاركة في الاقتصاد.

وقد سلطت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة الضوء على المزايا المتعددة للرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة. والآثار الإيجابية لهذه المرحلة في تحقيق المساواة بين الجنسين هي التالية:

- 1- للرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة آثار إيجابية على سنوات الدراسة اللاحقة وهي تؤدي إلى ارتفاع معدلات الالتحاق بالمراحل الثانوية، لا سيما عند الفتيات.
- 2- توفر الرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة، كونها مصدراً موثقاً للرعاية بالأطفال، الدعم اللازم للوالدين العاملين، لا سيما الأمهات.
- 3- للرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة آثار إيجابية على تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل وتعليم الإخوة الأكبر سناً.
- 4- يمكن أن تشكل الرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة أساساً لمجتمع قابل للتغيير بحيث تؤدي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين⁽¹⁷⁾.

الإطار 3- كيف يساهم التعليم المبكر في إرساء مفهوم المساواة عند الطفل: تجربة ميدانية

للتعليم الجيد في المراحل الأولى دور أساسي في مساعدة الأطفال على تكوين أفكارهم بشأن النوع الاجتماعي. ويُعتبر دعم كل الأطفال على تطوير كامل قدراتهم ومهاراتهم من الركائز الأساسية للتعليم المبكر. فالأطفال يراقبون بدقة، ويبدأون بملاحظة الفرق بين الجنسين والتماثل مع أحدهما في سن مبكرة جداً. وهم يدخلون إلى المدرسة بأفكار مكوّنة حول النوع الاجتماعي اكتسبوها من عدة مصادر منها: البالغين في الأسرة، والتفاعل مع الوالدين، ونمذجة الأدوار، والإعلانات، والألعاب، والتلفزيون. ويشيدّ الطفل نظريات حول ما يعنيه أن يكون ذكراً أو أنثى، على أساس مراقبته للبالغين في الأسرة والمحيط. وليس مستغرباً من الطفل الذي يرى أن والدته هي المسؤولة الرئيسية عن الرعاية أن يعتبر أن كل الأمهات يؤديين هذا الدور، أو أن يعتبر أن الوالد هو الوحيد القادر على إصلاح ما يتعطل. والأطفال الصغار بشكل خاص يكونون صورياً نمطية لكل نوع اجتماعي. وهذه الأدوار المحدودة لكل نوع اجتماعي تؤدي الطفل في مختلف مراحل تطوره.

وعندما يلتحق الطفل بالمدرسة، يواصل تطوير نظريته حول دور كل نوع اجتماعي. وبما أن الأطفال الصغار يكوّنون معتقداتهم على أساس ما يرونه، من المهم جداً أن يتضمّن التعليم في المراحل الأولى تعريف الأطفال بالأدوار المختلفة التي يمكن أن يؤديها كل من الرجل والمرأة وبذلك توسيع مضمون التعريف الذي يدركه الطفل لمعنى أن يكون المرء ذكراً أو أنثى. وهذه المجموعة المتنوّعة من الأدوار لا توسّع معارف الطفل فحسب بل تلبّي حقه في الوصول إلى المعلومات الدقيقة لفهم العالم. وعرض مجموعة واسعة من أدوار كل من الجنسين في سن مبكرة يساعد الأطفال على تجنّب الصور النمطية والانفتاح على كل المواد التعليمية.

ويمكن للمعلمين تغيير نظريات الأطفال عن دور كل من الرجل والمرأة بعدة طرق رئيسية مختلفة، بحيث يبدأون بالمراقبة الذاتية والتوعية. وينبغي أن يدرك المعلمون عمق الصور النمطية لدور كل من الجنسين والتحديات التي تطرحها (ومنها أن الفتيان أفضل في الرياضيات، أو الفتيات فقط يلعبن بالدمى)، والانتباه إلى الرسائل اللفظية وغير اللفظية التي يرسلونها إلى الأطفال عن كل نوع اجتماعي. ومن دون هذا الانتباه الضروري، من المحتمل أن يعطي المعلمون صورياً عن دور كل نوع اجتماعي من دون أن يدركوا ذلك. وعندما يكون المعلم في المراحل الأولى متفقاً وواعياً لهذه القضايا، يمكن أن يساعد في وضع الأساس الذي يستند إليه الأطفال في تشكيل هويّة سليمة لكل نوع اجتماعي.

(17) المعلومات مستقاة من: UNESCO Institute for Statistics (2010), p. 18، وموقع اليونسكو الإلكتروني على: <http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-all/advocacy/global-action-week/gaw-2012/why-invest-in-ecce/>.

الإطار 3 (تابع)

أفكار لدعم بيئة تعليمية تضمن المساواة بين الجنسين

- اعتماد نهج تعليمي قائم على اللعب في الفصول الدراسية في مرحلة الطفولة المبكرة (نهج على نحو بما يعرف Reggio Emilia). فالأطفال يتعلمون ويعبرون عن أنفسهم من خلال اللعب، ولذلك فإن السماح لهم باللعب يساعدهم على استكشاف مجموعة متنوعة من الأدوار. وعندما يلعبون، يمكن للمعلم أو المعلمة أن تقدم الاقتراحات وتطرح الأسئلة.
- التركيز على أن كل أداة داخل الصف هي للجميع. كل المواد، من الأقلام الزهرية اللون إلى الدمى وكرة القدم هي لكل الأطفال ويمكنهم اللعب بها بحرية ودون أي تقييد.
- تجنب قراءة الحكايات التقليدية للأطفال التي عادة ما تصوّر الفتاة على أنها ضحية لا دور لها، أو أن قيمتها هي أساساً في جمالها، واختيار القمص التي تصوّر الرجل والمرأة في أدوار متنوعة. وإذا لم يتوفر ذلك، ينبغي للمعلم أو المعلمة أن تعلق على المعلومات (كالقول مثلاً: "هذا الكتاب يزعجني لأن كل العمال فيه هم من الرجال. هل تعرفون نساء يعملن؟"). مثل هذه المحادثات مع شخص مثقف ومهتم تساهم في تكوين أفكار الأطفال الصغار حول دور كل نوع اجتماعي.
- تعريف الأطفال بنماذج لنساء ورجال في أدوار غير نمطية. ودعوة خبراء في مجالات مختلفة لدعم الجهود في هذا المشروع.
- تغيير الافتراضات غير الصحيحة. وعندما يقول الطفل "اللون الزهري هو للفتيات"، أو "الفتيان فقط يمكن أن يكونوا لاعبي كرة سلة"، فهو يحاول فهم العالم المحيط به بالاستناد إلى ما يلاحظه. وينبغي عدم التردد في القول "الفتيات يلعبن كرة السلة أيضاً" أو "الفتيان يلبسون اللون الزهري أيضاً"، واستخدام الأدلة لتأكيد ذلك.
- ومن المهم خلق آفاق جديدة للتفكير والتصرف، والقيام بتعديل نظريات الأطفال لمساعدتهم على تطوير فهم أعمق لأنفسهم ولما هم قادرين على تحقيقه. المساواة في سنوات الدراسة المبكرة تساعد على بناء أساس صلب يساعد كل الأطفال على تحقيق كامل إمكانياتهم وعلى بناء مجتمع لا يعرف التمييز بين الجنسين.

المصدر: اعتمدت الكاتبة في صياغة هذا النص على المرجع التالي: (Derman-Sparks and Edwards (2010).

وفي حين أن الرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة لها في الواقع تأثيراً إيجابياً على المساواة بين الجنسين في المنطقة، يعوق عملية تطبيقه عددٌ من التحديات. ومن المخاوف الرئيسية في هذا الإطار تدني معدل التحاق الأطفال سواء الفتيان أو الفتيات بهذا النوع من التعليم. وتشير بيانات الالتحاق بالمرحلة ما قبل الابتدائية إلى أن المساواة بين الجنسين تحققت في هذا المستوى من المرحلة التعليمية المبكرة، مع أن معدل الالتحاق في المنطقة العربية متدنٍ ويبلغ حوالي 32 في المائة (الجدول 10).

والأطفال الذين لا يحصلون على الرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة عادة ما يعتمدون على المؤسسة غير الرسمية أي الأسرة وعلى العالم المحيط بهم ليستقوا أفكارهم عن دور كل من الجنسين. وعدم التحاق الأطفال بهذا النوع من التعليم يحد من قدرة الوالدة التي ترغب بالعمل على تحقيق رغبتها، إذ ينبغي لها أن ترعى الأطفال حتى يلتحقوا بالتعليم الرسمي، الذي لا يبدأ رسمياً قبل الصف الأول أي عندما يبلغ عمر الولد ست سنوات.

الجدول 10- نسبة الالتحاق الكلي في مرحلة التعليم ما قبل الابتدائي
(بالنسبة المئوية)

البلد	السنة	الذكور	الإناث
الأردن	2010	33	31
الإمارات العربية المتحدة	2002	67	69
البحرين	2002	44	41
تونس	2002	21	20
الجمهورية العربية السورية	2010	10	9
السودان	2002	17	17
العراق	1999	5	5
عُمان	2010	45	45
فلسطين	2010	40	39
قطر	2002	35	33
الكويت	2002	86	87
لبنان	2010	82	81
ليبيا	2002	8	8
مصر	2002	14	13
المغرب	2010	65	50
المملكة العربية السعودية	2011	11	11
اليمن	2010	1	1

المصدر: http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/document.aspx?ReportId=198&IF_Language=eng

وفي المنطقة العربية، يدير القطاع الخاص غالبية المؤسسات التي تقدم الرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة. ونظراً إلى غياب دعم القطاع العام لهذا القطاع التعليمي، فإن العديد من النساء من أصحاب الدخل المنخفض لا يستطعن الاستفادة منه ومن دور الحضانة.

إذن هناك حاجة ضرورية بمكان لوضع نهج تعليمية فاعلة يمكنها أن تحوّل مهارات المرأة وقدراتها إلى إمكانات حقيقية لإيجاد فرص العمل. ومع ذلك، لا تكفي هذه النهج لتمكين المرأة من المشاركة في القوى العاملة وبقائها فيها، وفقاً لما سبق ذكره. فالقوانين الجيدة لتمكين المرأة ضرورية لتسهيل انتقالها إلى عالم العمل. ولا بد من اتخاذ التدابير التنظيمية على مختلف المستويات لتأمين الدعم اللازم للمرأة.

ثالثاً- التشريعات الملائمة لتلبية احتياجات الجنسين في عالم العمل

"ان وجود التزام ثابت وطويل الأجل هو أمر ضروري لتمكين المرأة والرجل من أن يعملوا معاً لصالحهما وصالح أطفالهما والمجتمع من أجل مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين"⁽¹⁸⁾

في لمحة عامة عن تشريعات العمل الخاصة بالمرأة في المنطقة العربية، يتبين أن كل قوانين العمل تتضمن أحكاماً خاصة بالمرأة العاملة. إلا أن هذه التشريعات تطرح مسألتين أساسيتين تثيران بعض المخاوف. الأولى هي أن بعض الأحكام المتعلقة بعمل المرأة تنطوي على التمييز ضدها لكونها امرأة، والمسألة الثانية والأكثر أهمية، هي أن الإجراءات القانونية لا تلبى الاحتياجات الهامة للمرأة، ولا تعالج احتياجاتها في عالم العمل، وبالتالي لا تشجعها على الانضمام إلى القوى العاملة والبقاء فيها.

ألف- التشريعات التمييزية في سياسات عمل المرأة

في أي مجتمع لا يمكن سن قوانين العمل بمنأى عن الإطار الاجتماعي، فهي تعكس العادات والقيم الاجتماعية السائدة. وتكرس جميع التشريعات السارية في المنطقة العربية مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، إلا أنها تعتبر أن المرأة العاملة تستحق "حماية خاصة"، وذلك تقيدياً لتعارض عملها مع التقاليد الثقافية والعادات الاجتماعية. ومن الممكن أن تنطوي هذه "الحماية الخاصة" على عدد من الإجراءات التمييزية وخصوصاً فيما يتعلق بالقضايا التالية: ظروف عمل خطيرة، والعمل أثناء الليل، وسن التقاعد.

وقد تكون ظروف العمل الخطيرة أقل تلك العوائق المطروحة أهمية أمام مشاركة المرأة في القوى العاملة. فعلى الصعيد العالمي، تطبق كل البلدان إجراءات خاصة لحماية المرأة الحامل في أماكن عملها. ولكن، عدا عن هذا الاعتبار المشروع، يجب عدم التمييز بين الرجل والمرأة في أعمال محددة، ومن الضروري اتخاذ تدابير حماية تضمن سلامة كل العاملين.

أما القضية الثانية المتعلقة بالعمل أثناء الليل، فهي أكثر أهمية نسبياً. جميع البلدان العربية يفرض قيوداً على عمل المرأة ليلاً، باستثناء العمل في المجال الطبي. وتطبق بعض البلدان استثناءات خلال شهر رمضان الذي تعمل فيه المحلات التجارية حتى ساعات متأخرة من الليل.

ويعتمد اقتصاد الكثير من بلدان المنطقة اعتماداً أساسياً على قطاع السياحة الذي يشهد ازدهاراً كبيراً ويولد الكثير من فرص العمل. وفي هذا المجال، لا بد من إعادة النظر في الإجراءات التي تقيد عمل المرأة ليلاً، لتمكين المرأة والرجل من الاستفادة بالتساوي من الأفاق الاقتصادية المتاحة في هذا القطاع. والمرأة بأمر الحاجة إلى قوانين وتدابير تنظيمية تحمي سلامتها ورفاهها في مكان العمل. وفي غياب تشريعات الحماية اللازمة، ستنقبى آفاق عمل المرأة في الليل محدودة جداً، حيث يجب أن يعاقب القانون على التحرش والعنف الممارسين ضد المرأة لتأمين تنقلها الآمن وبتكلفة مقبولة من مكان العمل وإليه. فالمجتمع يضع ويعزز الصورة السلبية للمرأة التي تعمل أثناء الليل ومن هنا، لا بد من إعداد التشريعات الملائمة بدلاً من تقييدها كلياً من العمل أثناء الليل كخطوة أساسية لمواجهة مواقف المجتمع المنحازة حيال طبيعة عمل المرأة والعمل على تغييرها.

(18) منهاج عمل بيجين، الفصل الأول: بيان المهمة، الفقرة 1.

أمّا القضية الثالثة والتي تنطوي منذ القديم على التمييز بين المرأة والرجل في تشريعات العمل، فتتعلق بسن التقاعد. وهذه السياسة تؤثر بشكل مباشر على وضع المرأة العاملة، وتمثل انتهاكاً واضحاً لمبدأ المساواة الذي تكرسه الدساتير في البلدان العربية.

الجدول 11- السن القانونية للتقاعد

البلد	الرجل	المرأة
الأردن	60	55
الإمارات العربية المتحدة	-	-
البحرين	60	55
تونس	60	60
الجمهورية العربية السورية	60	55
السودان	60	60
العراق	-	-
عُمان	60	55
فلسطين	-	-
قطر	-	-
الكويت	50	50
لبنان	64	64
ليبيا	65	60
مصر	60	60
المغرب	60	60
المملكة العربية السعودية	60	55
اليمن	60	55

المصدر: ILO (2010a), pp. 208-211.

يظهر الجدول 11، أن المرأة في معظم بلدان الإسكوا تتقاعد قبل الرجل بخمس سنوات. وقد عدل كل من تونس، والسودان، والكويت، ولبنان، ومصر، والمغرب، سياسته لتوحيد سن التقاعد بين الرجل والمرأة. وحتى الآن، تسجل الكويت أدنى سن تقاعد لكل من المرأة والرجل، وهي 50 سنة. وبعض البلدان رفعت سن التقاعد، إلا أنها لم تسد الفجوة في سن التقاعد بين المرأة والرجل. وهذا الواقع لا تتفرد به المنطقة العربية، بل لا يزال فرق الخمس سنوات في سن التقاعد بين المرأة والرجل قائماً في بعض البلدان الأوروبية كإيطاليا واليونان وغيرها من بلدان العالم⁽¹⁹⁾.

ولتقاعد المرأة المبكر نتائج سلبية كبيرة، يعود بعضها إلى أن معدل الحياة العمرية للمرأة أطول من تلك للرجل في المنطقة العربية. وبالتالي، فإن التقاعد المبكر قد يمنع المرأة من كسب معاش تقاعد يوفر ما يكفيها من موارد مالية. وتتفاقم هذه المشكلة إذا انضمت المرأة إلى القوى العاملة في مرحلة متأخرة من حياتها، أي بعد تربية الأطفال حين يتسنى لها التوفيق بين عملها والاهتمام بعائلتها. وهذه الاعتبارات بغاية الأهمية بالنسبة إلى الأمهات المطلقات أو الأرمال، أو ربات الأسر المعيشية اللواتي لا يملكن أي موارد دخل أخرى يمكن الاعتماد عليها.

باء- تلبية احتياجات الجنسين في عالم العمل

اعتمدت منظمة العمل الدولية أربع اتفاقيات أساسية تعكس ما بذلته من جهود في مجال تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في عالم العمل. وهذه الاتفاقيات هي: اتفاقية المساواة في الأجور، 1951 (الاتفاقية 100)؛ اتفاقية التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة)، 1958 (الاتفاقية 111)؛ الاتفاقية المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العمال والعاملات: العمال ذوو المسؤوليات الأسرية، 1981 (الاتفاقية 156)؛ والاتفاقية المتعلقة بحماية الأمومة، 2000 (الاتفاقية 183).

وكما هو مبين في الجدول 12، صدقت معظم بلدان الإسكوا على الاتفاقية 100 والاتفاقية 111. ولم يصدق على الاتفاقية 156 سوى اليمن، وعلى الاتفاقية 183 سوى المغرب.

الجدول 12- التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية الرئيسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل

الاتفاقية 183	الاتفاقية 156	الاتفاقية 111	الاتفاقية 100	البلد
		1963	1966	الأردن
		2001	1997	الإمارات العربية المتحدة
		2000		البحرين
		1959	1968	تونس
		1960	1957	الجمهورية العربية السورية
		1970	1970	السودان
		1959	1963	العراق
				عُمان
				فلسطين(*)
		1976		قطر
		1966		الكويت
		1977	1977	لبنان
			1962	ليبيا
		1995	1960	مصر
2011		1963	1979	المغرب
		1978	1978	المملكة العربية السعودية
	1989	1969	1976	اليمن

المصدر: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20020:0::NO::>

(*) لم تصدق فلسطين على اتفاقيات منظمة العمل الدولية لأنها تحمل صفة المراقب فيها.

المساواة في الأجور التزام أساسي يقضي بحصول المرأة والرجل على أجر متساو مقابل العمل المتساوي. حالياً، صدق 12 بلداً من البلدان الأعضاء في الإسكوا على الاتفاقية رقم 100، ولم يصدق عليها كل من البحرين، وعُمان، وقطر، والكويت؛ أما فلسطين فهي تحمل صفة المراقب في منظمة العمل الدولية. ولا تزال الفجوة في الأجور بين الرجل والمرأة قائمة في المنطقة ولكن البيانات الإحصائية لا تتوفر بصورة كافية لتوضيح هذه القضية. ومن بين البلدان العربية قام حتى الآن الأردن بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، باتخاذ مبادرة وطنية لسد الفجوة في الأجور بدءاً من قطاع التعليم الخاص (الإطار 4).

وقد صدقت كل البلدان الأعضاء في الإسكوا على الاتفاقية رقم 111 باستثناء عُمان وليبيا. وفي استعراض لقوانين العمل في المنطقة، يتبين أن بعض المجموعات من النساء خاصة المزارعات، والعمالات في المنازل، والعمالات الأجنبية، لا يستفدن من كل الاستحقاقات التي عادة ما تحصل عليها العمالات المواطنات.

وكان اليمن البلد الوحيد من بين بلدان الإسكوا الذي صدق على الاتفاقية رقم 156 المتعلقة بالعمال ذوي المسؤوليات الأسرية. ويعكس التصديق على هذه الاتفاقية وتطبيقها مدى التزام الدولة بزيادة الدعم القانوني للمرأة العاملة لتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الاجتماعية.

ولم يصدق سوى المغرب على الاتفاقية رقم 183 علماً بأنها الاتفاقية الأكثر أهمية في مجال حماية المرأة في مكان العمل. وترمي الاتفاقية إلى تمكين المرأة من التوفيق بين دورها كربة أسرة وأم ودورها كعاملة، ومنع التمييز في المعاملة بين الجنسين في العمل، الناتج عن دور المرأة الإنجابي. وبإدراك عدم دعم هذه الاتفاقية الهامة على أن تشريعات العمل لا تلبي احتياجات المرأة كما يجب، بالرغم من أنها تسمح لها بالعمل.

ومن بين تدابير الحماية الأخرى التي يمكن أن تدعم أو تعيق مشاركة المرأة في القوى العاملة، السياسات المتعلقة بإجازات الأمومة. فهذه المشاركة تتأثر بالنسبة المئوية من الأجر المدفوعة خلال إجازة الأمومة. ويبرز الجدول 13 الأحكام المتعلقة بحماية الأمومة في البلدان العربية.

الإطار 4- الممارسات الجيدة: منظمة العمل الدولية ومبادرة المساواة في الأجر في الأردن

المساواة في الأجر هي إحدى الأدوات التي تستخدمها منظمة العمل الدولية لتعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل. ولكن حتى الآن، يبقى الأردن البلد الوحيد الذي يعمل بالتعاون الوثيق مع منظمة العمل الدولية، على اعتماد مبدأ الأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي بهدف زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل. وتعتبر الفجوة في الأجر في الأردن أحد أسباب تدني معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة الذي سجل 15.3 في المائة بين النساء البالغات في عام 2012، و11.2 في المائة بين النساء في المرحلة العمرية الممتدة بين 15 و24 سنة. واستناداً إلى مصادر منظمة العمل الدولية، فإن نحو نصف العمالات محترفات ويتقاضين أجراً أقل من أجر الرجال بنسبة 33 في المائة.

وقد شكلت وزارة العمل واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، اللجنة التوجيهية الوطنية للإنصاف في الأجر، في تموز/يوليو 2011. وتتألف اللجنة من لجنيتين فرعيتين تتولى الأولى استعراض السياسات والتشريعات الخاصة بالمساواة في الأجر وتقديم التوصيات بشأنها، وتتولى الثانية إجراء أبحاث متعمقة حول الفجوة في الأجر في قطاع التعليم الخاص. وقد قامت منظمة العمل الدولية بتدريب أعضاء اللجنة لتعزيز معرفتهم بمبدأ الأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي وبطرق تقييم العمل من دون التفرقة بين الجنسين.

ومن الممكن أيضاً تطبيق هذه المبادرة الوطنية الرامية إلى تحقيق المساواة في الأجر وتعميم منظور النوع الاجتماعي في قطاع التعليم الخاص، على مستوى القطاعات الأخرى، لتقييم الفجوة في الأجر واتخاذ الإجراءات اللازمة بالاستناد إلى الأدلة الواقعية. والمطلوب إطلاق مبادرات شبيهة في البلدان الأخرى الأعضاء في الإسكوا.

الجدول 13- الأحكام الرئيسية لحماية الأمومة في بلدان الإسكوا

نوع التمويل	مصدر التمويل	الأجر	المدة(*)	البلد
لا معلومات	صاحب العمل	كامل	10 أسابيع	الأردن
لا معلومات	صاحب العمل	كامل	45 يوماً	الإمارات العربية المتحدة
لا معلومات	صاحب العمل	كامل لأول 45 يوماً؛ وغير مدفوع بعد ذلك	60 يوماً	البحرين
إلزامي	الضمان الاجتماعي	ثلثا الأجر	30 يوماً	تونس
لا معلومات	صاحب العمل	كامل	120 يوماً	الجمهورية العربية السورية ⁽¹⁾
إلزامي	صاحب العمل	كامل	8 أسابيع	السودان
لا معلومات	الضمان الاجتماعي	كامل	62 يوماً	العراق
لا معلومات	صاحب العمل	كامل	50 يوماً	قطر
لا معلومات	صاحب العمل	كامل	70 يوماً	الكويت
إلزامي	صاحب العمل	كامل	7 أسابيع	لبنان
إلزامي	صاحب العمل	نصف الأجر	50 يوماً	ليبييا ^(ب)
	75 في المائة من الضمان الاجتماعي؛ 25 في المائة من			
إلزامي	صاحب العمل	كامل	3 أشهر	مصر
إلزامي	الضمان الاجتماعي	كامل	14 أسبوعاً	المغرب
إلزامي	صاحب العمل	نصف أو كامل الأجر	10 أسابيع	المملكة العربية السعودية ^(ج)
لا معلومات	صاحب العمل	كامل	60 يوماً	اليمن

المصدر: مستقاة من منظمة العمل الدولية. ILO (2010b), pp. 93-102.

(*) يرمز اليوم إلى يوم العمل.

ملاحظات: (أ) تتألف إجازة الأمومة من 120 يوماً عند أول إنجاب. (ب) تحصل المرأة العاملة لحسابها الخاص على أجر كامل يموله الضمان الاجتماعي. (ج) تتوقف النسبة المئوية من الأجر على مدة العمل.

يبين الجدول 13، أن تدابير إجازة الأمومة تختلف جداً بين بلد وآخر من بلدان المنطقة ولا سيما من حيث مدتها. إن مدة إجازة الأمومة المدفوعة قصيرة جداً في عدد كبير من البلدان العربية مثل الأردن، والإمارات العربية المتحدة، والبحرين، وتونس، والسودان، وقطر، والكويت، ولبنان، وليبيا، والمملكة العربية السعودية، واليمن. وثمة واقع في تونس يثير الحيرة، ففي حين أن الحقوق القانونية التي تتمتع بها المرأة فيها هي من الأكثر تقدماً، لا تتعدى مدة إجازة الأمومة المدفوعة 30 يوماً. والبلدان الوحيدة التي تقدم إجازة أمومة مدفوعة وملائمة هي مصر (3 أشهر)، والمغرب (14 أسبوعاً)، والجمهورية العربية السورية (120 يوماً).

وفي تقريرها السنوي لعام 2011 أثارت الإسكوا مسألة المعدل المنخفض لمشاركة المرأة في القوى العاملة واعتبرت أن "الافتقار إلى السياسات الاجتماعية الفاعلة، وارتفاع كلفة تأمين الأمومة على أصحاب العمل هما من الأسباب التي تحدّ من إمكانات تحسين حصّة المرأة في القوى العاملة"⁽²⁰⁾. ولتحفيز المرأة العاملة وإيجاد المزيد من فرص العمل، أوصى أحد الباحثين بضرورة أن تتيح البلدان العربية خيارات أفضل للمرأة على صعيد التوفيق بين العمل ورعاية العائلة، من خلال نظام متطور لإجازة الأمومة على سبيل

المثال⁽²¹⁾. ويظهر أحد التحليلات المقارنة أن تدابير حماية الأمومة ضعيفة في معظم بلدان الشرق الأوسط وبالتالي من الضروري تقديم الحوافز للمرأة⁽²²⁾.

ومن الأوجه الهامة الأخرى لسياسات حماية الأمومة، مصادر تمويل إجازات الأمومة. ويتبين من خلال الجدول 13 أنه في 11 بلداً من البلدان الأعضاء في الإسكوا، لا تقوم الدولة بتغطية أجر المرأة خلال إجازة الأمومة، وأن صاحب العمل هو من يتحمل الأعباء وحده. وبما أن الشركات تبتغي تحقيق الربح، يتجنب أصحاب العمل تشغيل المرأة وتحمل التكاليف الإضافية المترتبة على ذلك. أما في تونس، والعراق، ومصر (حيث تتوزع المسؤوليات بين الدولة وصاحب العمل)، والمغرب، فيوفر الضمان الاجتماعي تقديمات متعلقة بإجازة الأمومة المدفوعة.

إن تأثير إجازة الأمومة القصيرة على مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي يستدعي المزيد من الاهتمام. ولا شك في أن الدراسات الاستقصائية هي الأداة الأنسب لمعرفة تأثير إجازة الأمومة القصيرة على قرار المرأة العاملة بشأن استمرارها في العمل بعد الإنجاب. ولكن يبقى من المنطقي الافتراض أن فترة إجازة الأمومة القصيرة تدفع المرأة التي تعيل أسرتها إلى اتخاذ واحد من القرارات التالية:

- 1- تمديد إجازة الأمومة من غير أجر.
- 2- إيجاد طريقة بديلة للاعتناء بطفلها والعودة إلى العمل عند انتهاء إجازة الأمومة.
- 3- ترك العمل بعد الولادة والتفرغ لأداء دورها الجديد والمتطلب.

ومن الضروري التفريق بين احتياجات المرأة التي تنجب لأول مرة ولا تملك أي خبرة سابقة في تربية الأطفال، وبين المرأة التي سبق لها أن أنجبت. ويُنصح في هذا المجال بتقديم المزيد من الوقت والدعم للمرأة في دورها كأم للمرة الأولى كي تتمكن من التكيف مع الالتزامات الأسرية الجديدة والمتطلبة. وفي السياسات التي تعتمد عليها الجمهورية العربية السورية مثلاً، تختلف التدابير المتعلقة بإجازة الأمومة بحسب عدد الولادات. وفي ظل عدم توفر التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة لمعظم الأطفال، لا يمكن الاستهانة بما تواجهه المرأة دون الرجل من تحديات وما تتحملة من أعباء. ولذلك من المهم وضع تشريعات مناسبة في مجال عمل المرأة، لأن غياب التدابير القانونية الداعمة لعملها يعيق مشاركتها في القوى العاملة.

وللسياسات والتدابير المتعلقة بتخصيص الموارد البشرية لتلبية وحماية احتياجات المرأة على المستوى المؤسسي، القدر نفسه من الأهمية. ومع أنه لا يوجد أي مخطط موحد لسياسة مثلى بشأن الموارد البشرية، هناك بعض الدروس المستفادة من منظمات رائدة كالأمم المتحدة والتي يمكن الاستفادة منها. فقد كرس قسم إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة قضية المساواة بين الجنسين في صلب سياساته وخصص لها ما يلزم من موارد بشرية ومالية (الإطار 5).

ومعظم المؤسسات في البلدان الأعضاء في الإسكوا هي في الواقع صغيرة ومتوسطة الحجم، ولا تتوفر لها سوى مصادر محدودة لتطبيق نظم حديثة في إدارة الموارد البشرية. ولكن أياً كان حجم المؤسسات أو الشركات، لا بد من تعميم سياسات الموارد البشرية على أساس المساواة بين الجنسين، وحماية حقوق العاملين من الإناث والذكور، ونشر ثقافة الاحترام والمساواة.

(21) شعبان، 2010، ص 36.

(22) ILO (2010b), p. 27.

الإطار 5- الممارسات الجيدة: نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في فرص العمل ومكان العمل في منظمة الأمم المتحدة

يوفر قسم إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة أمثلة وافية حول كيفية تنظيم فرص العمل وبيئة العمل على نحو يهدف إلى تمكين المرأة وتطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين. وما هو عليه قسم إدارة الموارد البشرية اليوم هو نتيجة تطوير وتحسين مستمر على مر السنوات. إنه نظام مرن قد تم تحديثه لضمان رفاه العاملين وتلبية احتياجاتهم في القرن الثاني والعشرين.

ولدى إنشاء المنظمة في عام 1945، كرست الأمم المتحدة مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في ميثاقها، ومنذ ذلك الحين اعتمدته في سياسات إدارة الموارد البشرية التي تقوم على المساواة في الأجور، والمساواة في سن التقاعد (بما في ذلك التقاعد المبكر)، والحصول على الاستحقاقات والتقديمات نفسها. واتخذت الأمم المتحدة أيضاً تدابير تدعم مباشرة رفاه المرأة وترعى مصالحها واحتياجاتها في مكان عملها، كالتقديمات وخدمات الحماية التالية الهادفة إلى تمكين المرأة:

- توفير إجازة أمومة مدتها 4 أشهر، تتخطى الحد الأدنى الذي حددته منظمة العمل الدولية البالغ 14 أسبوعاً؛
- اعتماد سياسة تشجيع الرضاعة الطبيعية؛
- اتخاذ تدابير خاصة للحماية من الاستغلال وسوء المعاملة والتحرش الجنسي؛
- السماح بعمل الأزواج؛
- تسهيل الحصول على إجازات غير مدفوعة؛
- توفير إجازات أبوة؛
- اعتماد ترتيبات مرنة في دوام العمل لتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الاجتماعية، مثل العمل من البيت مرتان في الأسبوع.

واتخذت الأمم المتحدة عدداً من التدابير الأيالة إلى تحقيق التكافؤ في التوظيف بين الجنسين داخل المنظمة. وبالنسبة إلى بعض الوظائف، خاصة على مستوى صنع القرار، تمنح الأولوية للمرأة في عمليات الانتقاء والتعيين. وتصاغ الإعلانات عن فرص العمل بلغة لا تفرق بين الجنسين وتذكر بشكل واضح ما إذا كانت الأفضلية فيها للمرأة.

وفي المقابل، فإن قسم إدارة الموارد البشرية مدعمٌ بآليات رصد وتنفيذ قوية تضمن تطبيق تدابير السياسات المتقدمة على نحو صحيح. وقد اعتمدت الأمم المتحدة خطة العمل المتعلقة بالموارد البشرية بصورة رسمية في عام 1999، لتوفير الدعم المستمر لتنفيذ سياسات الموارد البشرية الصادرة بتكليف من الأمين العام والجمعية العامة.

رابعاً- الاستنتاجات والتوصيات

ألف- الاستنتاجات

إن مجرد مشاركة المرأة في القوى العاملة، ضئيلة كانت أم قوية، لا تعكس وحدها الصورة الكاملة عن الوضع الاقتصادي للمرأة. وتعود الحواجز التي تعيق مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، إلى عوامل كثيرة مترابطة. ويتمثل العامل الأساسي بدرجة تمكين المرأة التي حققتها المنطقة العربية. والهدف العام من تمكين المرأة هو تحقيق تغيير نوعي في حياتها لتتعمق بعيش كريم.

وتتناول الإحصاءات نشاط المرأة في قطاعات الاقتصاد النظامي، إلا أنها تغفل شريحة هامة من العاملات اللواتي يقمن بأعمال يومية هي غير مرئية أو غير نظامية. وبالتالي فإن الإحصاءات وحدها لا توفر معلومات متكاملة عن مساهمة المرأة في عالم العمل.

وما يعيق مشاركة المرأة أيضاً ميلها إلى العمل في القطاع العام أكثر من ميلها إلى العمل في القطاع الخاص. ولكن، مع تسارع وتيرة العولمة، من المتوقع أن تتقلص فرص العمل في القطاع العام. لذا، لا بد للمرأة من مواجهة هذا التحدي والمشاركة بفعالية أكبر في القطاع الخاص تماماً كما في القطاع العام.

وفي مجتمع لا يزال يعتبر الرجل هو المسؤول عن إعالة الأسرة، على المرأة أن تناضل بقوة للحصول على فرصة عمل، لا سيما مع النمو المتزايد لعدد الشباب وما يترتب على ذلك من تداعيات في سوق العمل. والواقع أن معدل البطالة بين النساء أعلى منه بين الرجال في كل بلدان المنطقة، ويزداد هذا الفارق بالنسبة إلى معدلات البطالة بين الفئات الشابة.

ويشكل عدم الاستقرار والاضطرابات السياسية أيضاً تهديداً للنساء والرجال على السواء. ففي ظل هذه الأوضاع، قد لا تمنح الحكومات الأولوية لإيجاد فرص عمل جديدة أو تحقيق عمالة كاملة، ومن المتوقع أن يزداد الوضع سوءاً لأن مستوى الاستثمار في القطاعين الخاص والعام لا يكفي لإيجاد فرص عمل للشباب.

وإذ يتركز عمل المرأة عادةً في مجالات الرعاية، تثير هذه المسألة القلق لأنها ترسخ مفهوم المجتمع لما يجب أن تقوم به المرأة أو ما يجب ألا تقوم به، وترسخ أيضاً نظرة المرأة تجاه نفسها وتجاه ما تستطيع وما لا تستطيع القيام به. وبالتالي، لا بد من إعداد تخطيط سليم لتنويع عمل المرأة ليشمل كل القطاعات.

وبالنظر إلى تلك العوامل مجتمعة، يتبين أنه يستحيل تمكين المرأة اقتصادياً بمعزل عن القضايا العالقة الأخرى التي تؤثر على هذا التمكين عموماً. وما زال على المرأة في المنطقة أن تخوض نضالاً كبيراً لتحقيق استقلاليتها من قيود اجتماعية عدة تعيق تقدمها، ولتصبح قادرة على اتخاذ قراراتها ورسم مسار حياتها.

وخلال السنوات الماضية، شهدت المنطقة ارتفاعاً متزايداً في تكاليف المعيشة فواجهت الأسر المعيشية ذات الدخل المتوسط صعوبة في إعالة نفسها. ومن الطبيعي أن يؤدي ذلك إلى ازدياد الحاجة إلى الموارد المالية وهذا ما يزيد من أهمية عمل المرأة مستقبلاً.

إلا أن مجرد دخول المرأة سوق العمل لا يضمن لها السيطرة الكاملة على مدخولها. فسياسات العمل السليمة التي تسهل عمل المرأة لا تكفي لتمكينها اقتصادياً، بل تحتاج المرأة إلى أن تكون قادرة على اتخاذ

قراراتها باستقلالية تامة. لكن العنف الاقتصادي الممارس ضد المرأة، كمصادرة الرجل لراتب زوجته، ما زال يسلبها حريتها واستقلاليتها. ومن الضروري إجراء تغييرات على الصعيدين الخاص والعام لإلغاء الممارسات التي تعيق تمكين المرأة.

وتتمتع المرأة اليوم أكثر من أي وقت مضى، بمستويات تعليم أعلى، ومهارات أفضل، ووعي أكبر. وهذا التغيير الجذري في حياتها يدل على أن التمكين يتحقق، وفي النهاية ستنتج عملية التعليم بحد ذاتها في تعزيز ثقة المرأة بنفسها.

باء- التوصيات

1- العوائق القائمة في أطر السياسات

لتذليل العوائق القائمة في أطر سياسات عمل المرأة، توصي هذه الدراسة بما يلي:

- تغيير محور ارتكاز سياسات عمل المرأة التي تنحصر بالمشاركة في النشاط الاقتصادي، واعتماد نهج أوسع يأخذ في الاعتبار المشاركة في الأنشطة المنتجة التي تشمل أنواع العمل المختلفة، مدفوعة كانت أو غير مدفوعة، نظامية أو غير نظامية؛
- دعم الأبحاث التي تتناول بُعد النوع الاجتماعي في سياسات الاقتصاد الكلي، كفرض الضرائب، والاستثمار، والمال والتجارة، من أجل فهم آثار السياسات المعتمدة والآثار المحتملة للسياسات البديلة؛
- اعتماد أدوات تتيح إعداد سياسات تراعي النوع الاجتماعي، كالميزانية المراعية للنوع الاجتماعي، والتحقق من حالة المساواة بين الجنسين، ودعم هذه الأدوات عبر تخصيص الموارد المادية الملائمة لها والاعتراف بالجهود المبذولة لهذه الغاية؛
- مراعاة النوع الاجتماعي عند إعداد سياسات وبرامج الاقتصاد والعمل تتسم بالاتساق، وتنفيذها ورصدها، من أجل زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة؛
- إدراج هدف تحقيق العمالة الكاملة وتوفير العمل اللائق في استراتيجيات إنمائية وطنية لا تتناقض مع السياسة العامة، والتصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها، لا سيما اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السياسات المتعلقة بالعمالة، 1964 (الاتفاقية 122)؛
- دعم القدرات الإحصائية للحكومات لضمان جمع بيانات دقيقة ومصنفة عن العمل المدفوع الأجر، بطريقة منتظمة وفي الوقت المناسب، مع إيلاء اهتمام خاص لجمع البيانات حول الفجوة في الأجر لمساندة الجهود المبذولة في مجال إعداد السياسات؛
- تعزيز التآزر ضمن كل من السياسات الفردية ذات الصلة (السياسات الاجتماعية، والتربوية، والاقتصادية)، وفيما بين هذه السياسات بما يتماشى مع الهدف العام المتمثل بزيادة معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة؛
- رفع مشاركة المرأة في هيئات اتخاذ القرارات الاقتصادية وتسهيل انضمامها إلى الاتحادات والنقابات العمالية.

2- عوائق التنشئة الاجتماعية القائمة في التعليم

لتذليل عوائق التنشئة الاجتماعية القائمة في التعليم، توصي هذه الدراسة بما يلي:

- إصلاح وتطوير النظم التعليمية القديمة ومعالجة مناهج التعليم المنحازة، من أجل توفير التعليم النوعي القائم على أساس المساواة بين الجنسين، وذلك لمواجهة التحديات المطروحة في القرن الثاني والعشرين؛
- الاستثمار في مراحل التعليم المبكرة، بهدف ترسيخ وجوب احترام كل من الرجل والمرأة عند الأطفال، وتفعيل دور الدولة في توفير دور حضانة عامة ميسرة في إطار تسهيل آليات دعم الأمهات العاملات؛
- مضاعفة الجهود المبذولة في سبيل إلغاء النمطية التي تتجلى بشكل صارخ في الكتب المدرسية والمناهج والبرامج، والمعاقبة على التحرش والأشكال الأخرى من العنف الممارس ضد المرأة والفتاة في المدارس، ومعاهد التعليم والتدريب المهني والتقني، والجامعات والأوساط التعليمية الأخرى؛
- تصميم وتوفير إرشادية لمساعدة المرأة الشابة في الانتقال من مرحلة الدراسة إلى سوق العمل، وذلك على مستويين: تقديم المشورة الأكاديمية المختصة أثناء مرحلة التعليم الثانوي، وتسهيل التوجيه المهني وإعداد معارض "فرص العمل" في مرحلة التعليم العالي، بما فيها التعليم والتدريب المهني والتقني؛
- إقامة شراكات مع القطاع الخاص لتوفير الإرشاد وحاضنات الأعمال للخريجات الجدد؛
- تعميم مبدأ المساواة بين الجنسين في التعليم والتدريب المهني والتقني وتوعية الشابات والأهل بأهمية التعليم والتدريب المهني والتقني، بطريقة قائمة على المشاركة؛
- تشجيع المرأة على توسيع دائرة اختصاصاتها العلمية وتشجيع الرجل على الانخراط في مجالات تخصص جديدة في الدراسة، كالتعليم الذي عادة قل ما يوجد فيه رجال؛
- تلبية الاحتياجات والاهتمامات الأكاديمية للمرأة من خلال توفير الاختصاصات ذات الصلة بهدف تشجيع المرأة على خوض الحياة المهنية بعد إنهاء الدراسة؛
- حث وسائل الإعلام على ترويج النواحي الإيجابية لدور المرأة الاقتصادي في المجتمع.

3- العوائق القائمة في الأنظمة والقوانين لسياسة عمل المرأة

لتذليل العوائق القائمة في الأنظمة والقوانين لسياسة عمل المرأة، توصي هذه الدراسة بما يلي:

- مراجعة سياسات الضمان الاجتماعي، خاصة ما تنطوي عليه من افتراضات حول الدور الاقتصادي للمرأة والرجل، والسعي إلى كفالة حصول الجميع على الضمان الاجتماعي من خلال اتخاذ تدابير خاصة كتعيين الحد الأدنى للحماية الاجتماعية؛
- التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية الرئيسية بشأن المساواة بين الجنسين في عالم العمل وهي: اتفاقية المساواة في الأجور، 1951 (الاتفاقية 100)؛ اتفاقية التمييز (في مجال الاستخدام

والمهنة)، 1958 (الاتفاقية 111)؛ الاتفاقية المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العمال والعاملات: العمال ذوو المسؤوليات الأسرية، 1981 (الاتفاقية 156)؛ والاتفاقية المتعلقة بحماية الأمومة، 2000 (الاتفاقية 183)؛

- تفعيل دور الدولة في تمويل إجازات الأمومة المدفوعة مع التطلع إلى تقديم الحوافز للقطاع الخاص لدعم عمل المرأة وتسهيله؛
- إقرار قوانين مناهضة للتمييز من أجل تحميل أصحاب العمل في القطاعين الخاص والعام مسؤولية أي تمييز يمارس ضد المرأة في العمل؛
- تنظيم مننديات لتبادل المعارف والخبرات في مجالي المساواة بين الجنسين والاقتصاد، بين الحكومات في المنطقة العربية، تشارك فيها الأجهزة الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة، وممثلون عن منظمات تضم أعضاء منتسبين، كالتنقابات العمالية، والجمعيات المهنية، والمنظمات التعاونية، وغيرها من المنظمات غير الحكومية؛
- دعم المؤسسات لتوفير أماكن عمل تراعي النوع الاجتماعي واتخاذ كل التدابير التنظيمية اللازمة لتمكين المرأة من تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الاجتماعية؛
- حث المؤسسات والشركات على توفير التدريب المهني للمرأة في مكان العمل لبناء وتعزيز قدراتها.

المراجع

- جاد شعبان، 2010. خلق فرص العمل في الاقتصادات العربية: الإبحار في المياه الصعبة. تقرير التنمية الإنسانية العربية، سلسلة أوراق بحثية. نيويورك: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/المكتب الإقليمي للدول العربية.
- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، 2011. المجموعة الإحصائية لمنطقة الإسكوا. العدد 30.
- الإسكوا، 2011ب. النوع الاجتماعي بالأرقام. متاح على: <http://www.escwa.un.org/divisions/scu/genderinfigures/index.asp>.
- الإسكوا، 2011ج. التقرير السنوي. بيروت: الأمم المتحدة.
- منظمة العمل الدولية، 2009. النمو والاستخدام والعمل اللائق في المنطقة العربية: قضايا السياسة الرئيسية. ورقة عمل في المنتدى العربي للتشغيل، بيروت، تشرين الأول/أكتوبر 2009.
- Den Hertog, L. and Stross, S. 2011. *Policy Coherence in the EU System: Concepts and Legal Rooting of an Ambiguous Term*. Paper presented at 'The EU as Global Player', Madrid, 7-8 April.
- Derman-Sparks, L. and Edwards, J.o 2010. *Anti-Bias Education for Young Children and Ourselves*. Washington D.C.: National Association for the Ducation of YHoung Children.
- Elson, D. 2002. *Macroeconomics and Macroeconomic Policy from a Gender Perspective*. Paper presented at 'Globalisation of the World Economy: Challenges and Responses', Berlin, 18 February.
- International Labour Organization (ILO). 2009. *Growth, development and decent work: key policy issues*. Thematic paper presented at the Arab Employment Forum, Beirut, October 2009. Para. 20.
- ILO. 2010a. *Maternity At Work: A Review of National Legislation*. Geneva: ILO.
- ILO. 2010b. *World Social Security Report 2010/11*. Geneva: ILO.
- ILO. 2012. *Global Employment Trends 2012: Preventing A Deeper Jobs Crisis*. Geneva: ILO.
- Joseph, S. and Slyomovics, S. (eds.) 2000. *Women and Power in the Middle East*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). 2010a. *Building the Wealth of Nations: Final report*. World Conference on Early Childhood Care and Education. Moscow, 27-29 September.
- UNESCO Institute for Statistics. 2010. *Global Education Digest 2010: Comparing Educa\tion Statistics Across the World*. Monteral, Quebec: UNESCO Institute for Statistics.
- United Nations. Department of Economic and Social Affairs. 2012. *Report Summary of the United Nations World Youth Report*. New York: United Nations.