

رزمة تدريبية متعددة الوحدات حول النوع الاجتماعي والفقير والاستخدام

وحدة مرجعية
خاصة بالدول العربية

الطبعة الأولى آذار/أبريل 2003

وحدة مرجعية خاصة بالدول العربية

المحتوى

1- تفسيرات لبعض المفاهيم والمصطلحات

- حول النوع الاجتماعي (الجنس)
- النوع الاجتماعي والتنمية
- الفقر وأبعاده
- تأنيث الفقر
- المرأة والعمل والبطالة المقنعة
- الاتفاقيات الدولية وموقع الدول العربية منها

2- حالات وتجارب مختارة من الدول العربية

- الوحدة الأولى:** الاتجاهات والقضايا والنهج
الإطار 1: استراتيجية وطنية لتعزيز استخدام المرأة/ اليمن
- الوحدة الثانية:** مهارات التنظيم والمفاوضة
الإطار 2: العمل النقابي والمرأة العربية/ لبنان
الإطار 3: المرأة والعمل النقابي / فلسطين
الإطار 4: تجربة المركز المصري لحقوق المرأة
- الوحدة الثالثة:** الحصول على الأصول (الموارد)
الإطار 5: قوانين الإرث في لبنان
- الوحدة الرابعة:** الموارد المالية للفقراء
الإطار 6: برنامج القروض / العراق
الإطار 7: القروض الصغيرة / الأردن
الإطار 8: القروض الصغيرة وتمكين النساء/ تجربة زاكورة في المغرب
الإطار 9: برامج القروض الصغيرة ودورها في تمكين النساء اقتصادياً: تجربة إندا- تونس
- الوحدة الخامسة:** الاستثمار في رأس المال البشري: التركيز على التدريب
الإطار 10: التدريب وتوسيع فرص الاستخدام / العراق
الإطار 11: مواجهة العولمة الاقتصادية: ربط التمكين بالتعلم والتدريب / مصر
الإطار 12: التدريب على المشاريع الصغيرة / الأردن
- الوحدة السادسة:** توسيع نطاق الاستخدام المأجور
الإطار 13: المرأة والصناعة
الإطار 14: المرأة والاستخدام/ الوضع في اليمن
الإطار 15: المرأة العاملة في صناعة النسيج والألبسة في الأردن
- الوحدة السابعة:** توسيع الحماية الاجتماعية
الإطار 16: الحماية الاجتماعية وعمالة الفتيات / حالة من المغرب

3- مؤشرات التنمية في الدول العربية

4- مسرد بالمصطلحات بالإنكليزية والفرنسية والعربية

حول النوع الاجتماعي (الجنس)

في الأونة الأخيرة شاعت كلمة النوع الاجتماعي أو "الجنس". وكثيراً ما استخدمها كما تعددت معاني هذا الاستخدام. فماذا تعني هذه الكلمة؟ وما هي المفاهيم التي تتضمنها؟

"الجنس" مفهوم حديث نسبياً. وترجمته في اللغة العربية "النوع الاجتماعي" تقي لحد كبير بغرض التعريف. ويصح أيضاً ترجمته "بالجنس الاجتماعي". فالجنس هو في واقع الأمر البعد الاجتماعي للجنس البشري وذلك مقابل البعد البيولوجي له. ذلك أن الإنسان، بخلاف الحيوان، ليس نوعاً بيولوجياً صرفاً. وجنسه، ذكراً كان أم أنثى، قد تلازم على امتداد العصور، مع أدوار وأبعاد وصفات تتجاوز الجنس. كالبعد الاجتماعي والبعد الاقتصادي والبعد الفكري والبعد النفسي. أي أنه تلازم مع صفات من شأنها إضافة قيمة على الجنس بصورته الخالصة. وعلى سبيل المثال فإنّ الإنسان الذكر، هو من الناحية البيولوجية ذكر. غير أنه وفي ذات الوقت: على الصعيد العائلي أب. وعلى الصعيد الاجتماعي رجل له قيمة ومكانة. وعلى الصعيد الاقتصادي مُعيل. وعلى الصعيد السياسي ملك أو رئيس دولة يشرع. وعلى الصعيد القضائي قاضي وعلى الصعيد العسكري جندي أو قائد وعلى الصعيد الديني رجل دين. وكلها صفات وأدوار ترسخت في ذهن الذكور وفي أذهان الآخرين وفي التقاليد.

والإنسان الأنثى، هي، وعلى مرّ العصور، أنثى على الصعيد البيولوجي. تُخصّب، تحمل وتلد وترضع. لكنّها على الصعيد العائلي أم تربي الأطفال. وزوجة تعتني بزوجها. وربّة بيت تدير شؤون الأسرة. وهي على الصعيد الاجتماعي امرأة ترعى استمرارية القيم والتقاليد. وهي في بعض المجتمعات، خاصة الزراعية، عاملة منتجة. وكلها صفات ترسخت في التقاليد. وجلي أنّ القيم والأدوار المرتبطة بالذكورة والأنوثة، كانت على امتداد العصور وما تزال، قيماً غير متكافئة. كونها تميّز الذكور عن الأنوثة والرجل عن المرأة والفتى عن الفتاة تمييزاً لصالح الصف الأول من هؤلاء. تمييزاً يفض من شأن المرأة ومن دورها ومن قيمة عملها. إنما، ومع التطور العلمي والتكنولوجيا، ومع القفزة الهائلة التي جرت في القرن الماضي، بدأت الأمور تختلف. فلم يعد العمل يعتمد على القوة البدنية التي تميّز الرجل عن المرأة. بل صار يعتمد أكثر على الإدراك والذكاء والروية. واقترن هذا التطور بانتشار التعليم والمدارس والجامعات التي صارت تفتح أبوابها للجنسين. و أتيح للمرأة أن تلمع في ميادين علمية شتى كانت في ما مضى حكراً على الرجل. وأثار هذا التطور على حياة الجنسين. وعلى نظرة كل منهما لنفسه. فصار يُحكى عن الاجتفاف الذي يقع على الذكور أنفسهم أيضاً. ومطالبهم بأدوار بانث لا تتلاءم مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي سادت العالم الحديث. وصار يُحكى عن ضرورة مواجهة العوائق التي تعترض نموّ الإنسان والمجتمع على حدّ سواء. وأنه على الجنسين أن يبادرا معاً لبناء مفاهيم جديدة، تتيح للمرأة أسوة بالرجل أعلى مراتب المشاركة.¹

ارتبط مفهوم النوع الاجتماعي (الجنس) بمسألة التنمية ارتباطاً وثيقاً. ويصح القول أنّ لبرامج التنمية وخططها دور أساسي في انتشار هذا المفهوم على النطاق الواسع الذي نعرفه الآن. فما هو مغزى هذا الارتباط؟

النوع الاجتماعي والتنمية

التنمية، كما نعلم، هي عملية نهوض واسعة للمجتمع تشتمل على التقدم في مجالات عديدة تؤثر في نموّ الإنتاج وفي ارتفاع مستوى المعيشة وتقليص مسببات الفقر. والإنتاج، بدوره، عملية معقدة ترتبط بعوامل أخرى كثيرة يمكن تلخيصها في مسألتين: المصادر والكفاءة. لذا فإنّ أيّ خلل يصيب أحد العوامل المشاركة في التنمية أو إحدى الحلقات اللازمة لها، يعرقل الإنتاج ويؤدي إلى خفض مستوى المعيشة ويفتح الأفق لتغلغل الفقر. ومن كبرى هذه المعوقات الخلل في مسألة النوع الاجتماعي. أي الخلل في الأدوار الاقتصادية الاجتماعية التي يقوم بها الجنسان. ومن المؤسف، أنه رغم التطور الهائل الذي عرفه العالم في القرون الماضية إثر الثورة الصناعية، ما زال التمييز في العمل بين الجنسين قائماً في بلدان العالم. ولنا في عدم مساواة الأجور بين النساء والرجال في معظم البلدان دليل واضح على ذلك. كما أنه من الملاحظ أنّ المجتمعات الأكثر تمييزاً هي، على العموم، الأكثر فقراً وضعفاً على صعيد الإنتاج والنمو الاقتصادي. ويرى الباحثون في شؤون التنمية، أنّ التطور الاقتصادي يرتبط إلى حدّ كبير بتطوير أفراد المجتمع رجالاً ونساءً. وبحصول النساء على الموارد الاقتصادية وتمكّنهنّ من التصرف بها. وأنّ حرمانهنّ من امتلاك هذه الموارد يعزّز الفقر خاصة وأنّ

¹ المصدر: - منظمة العمل الدولية

حقيبة تدريبية حول " النوع الاجتماعي، الفقر والاستخدام " - صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (اليونيفيم) حقيبة تدريب حول النوع الاجتماعي، 2000

² المصدر: - منظمة العمل الدولية

حقيبة تدريبية حول " النوع الاجتماعي، الفقر والاستخدام " - صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (اليونيفيم) حقيبة تدريب حول النوع الاجتماعي، 2000 - مصادر أخرى

أعداد النساء المعيلات لأنفسهنّ و لأسرهنّ يزداد يوماً عن يوم. من هنا، فإنّ الرابطة بين النوع الاجتماعي - أي توزع الأدوار بالنظر إلى العمل والإنتاج - وبين التنمية هي رابطة تفاعلية. فما يوهن قدرات المرأة يؤثر سلباً على المجتمع. وما يوهن المجتمع يؤثر سلباً على المرأة والرجل معاً.²

الفقر وأبعاده

لا تنظر الدراسات الحديثة إلى الفقر، فقط، لجهة البعد المتعلق بدخل الفرد السنوي أو بنسبة السرعات الغذائية التي يحصل عليها يومياً. بل تعتبر أنّ هناك عدداً من الأبعاد الأخرى يجدر بنا أخذها في الاعتبار لتحديد الفقر. أبعاد اقتصادية اجتماعية ثقافية وصحية تشارك مجتمعة في تناول ظاهرة الفقر. هكذا يندمج الإحصاء الكمي بالتوصيف النوعي لتحديد حياة الفقراء. مثل هذه المعايير في قياس الفقر، يصح اعتمادها في البلدان العربية أيضاً. وعلى سبيل المثال، ومن المواصفات الملازمة للعائلة الفقيرة في هذه البلدان: كثافة عدد أفراد الأسرة وانخفاض مستوى التعلّم وعدم الاستقرار في العمل المأجور وانفصال هذا العمل عن التأهيل المهني وسهولة التعرّض للبطالة. إضافة إلى تردّي الحالة السكنية والشح في مياه الشرب ومياه الخدمة ناهيك عن صعوبة امتلاك الموارد. إذ تشير لإحصاءات إلى أنّ 70% من الأسر الفقيرة في الأردن يزيد عدد أفرادها عن سبع (7) مقابل 30% للأسر غير الفقيرة. ناهيك عن ارتفاع في نسبة الإعاقات بين الفقراء. هذه النسبة التي تصل إلى الضعفين مقارنة بغير الفقراء. وفي فلسطين تبلغ نسبة الذين لا تتوفّر لديهم شبكات الصرف الصحي حوالي 72% وفي مصر تتفشّى الأمية بين الفقراء وخاصة النساء منهم، بصورة ملحوظة. وفي المغرب تنتشر عمالة الفتيات الصغيرات.³

تأنيث الفقر

تنطبق مواصفات الفقر ومعاييرها على الذكور والإناث على حدّ سواء. ورغم هذا يبقى فقر الإناث أكثر انتشاراً وحدة في العالم من فقر الذكور. كما يتمتّع هذا الأول بخصائص تبرز تماماً تسمية "تأنيث الفقر" هذه التسمية التي باتت تعتمد المنظمات الدولية والحكومات والجمعيات الأهلية المهتمة بتنمية المجتمعات الفقيرة. ولكانّ النساء الفقيرات في كثير من المجتمعات، ومنها المجتمعات العربية، يشكلن فئة خاصة داخل الفئة ذاتها. وهناك، في البلدان العربية عامة، صعوبات جمة تقف حائلاً دون حصول النساء على الموارد اللازمة لتسيير حياتهنّ الاقتصادية مقارنة بالذكور، ضمن الفئات الاجتماعية ذاتها. مما يؤدي إلى هشاشة وضع الأنثى الاقتصادي. وتتفاقم هذه الهشاشة إبان الأزمات. وعلى سبيل المثال، فإنّ برامج الخصخصة التي تنفذها بعض البلدان مثل مصر واليمن، تنعكس آثارها السلبية على عمل النساء بصورة واضحة. فبالنظر إلى طبيعة أشغالهنّ الأساسية وانخفاض مستوى المهارة فيها، يُستبعدن من إعادة الهيكلة أو من الامتيازات التي تتلائم مع برامج الخصخصة. ومن الآثار السلبية للأزمات الاقتصادية أيضاً، تزايد الضغوطات على الفتيات الصغيرات للزواج المبكر والتخلف عن الحاقهنّ بالمدارس مقارنة بالذكور. وبنسبة ذلك، تبلغ نسبة الأمية بين النساء في اليمن حوالي 70% والذكور 35%. وفي مصر 60% مقابل 35% للذكور. في فلسطين تظهر التقارير أنّ الأسر الفقيرة التي ترأسها نساء هي أسوأ حالاً من الأسر الفقيرة التي يرأسها ذكور. وفي المغرب تشير الدراسات إلى أنّ المدن تأتي نسبة أكبر من النساء الفقيرات مقارنة بالذكور. أما في ريف المغرب فتبلغ نسبة النساء الفقيرات 86% من الإجمالي العام. ومن أهم مؤشرات تأنيث الفقر انخفاض الأجور التي تُدفع للإناث مقارنة بتلك التي تُدفع للذكور كما تشير إحصائيات منظمة العمل الدولية. فالنساء، في كافة البلدان العربية يتقاضين ثلاثة أرباع أجور الرجال خارج القطاع الزراعي. وفي فلسطين مثلاً يتقاضين حوالي ثلاثين بالمائة أقل من الرجال بالنسبة للأعمال التي تتطلب مهارات، وذلك دون تفاوت في الكفاءة. وعشرين بالمائة أقل بالنسبة للأعمال المساعدة. وفي لبنان يبلغ متوسط الرواتب الشهرية للنساء حوالي 87% من متوسط الرواتب الشهرية للرجال. غير أنّ الثورة التكنولوجية بدأت تغزّي في الموازين. إذ أتاحت للمرأة أن تلمع وأن تنافس الرّجل وشجعت أرباب العمل على اعتماد مقاييس جديدة لاختيار الموظف غير جنسه. وعليه فمن المتوقع أن يخفّ التفاوت في الأجور في هذه المضمار بخلاف توقع استمراره في ميادين العمل الأخرى.⁴

المرأة والعمل والبطالة المقنّعة

من غير اليسير إحصاء نسبة البطالة لدى النساء في المجتمعات العربية وذلك لأسباب عدّة أهمّها أن المرأة عموماً لا تعمل بصورة منتظمة كما أنّ عملها لا يقيّم حسب معايير متفق عليها. فنسبة كبيرة من النساء يعملن خادماً أجيّرات في البيوت أو أجيّرات زراعيات بصورة موسمية. أو عاملات لدى مصالح الأسرة مما يجعل هذا النشاط امتداداً لمسؤولياتهنّ المنزلية. و عموماً، يتلازم عمل المرأة أكثر من عمل الرّجل، بقناع البطالة. إذ تُعتبر المرأة عاطلة عن العمل، أو غير نشيطة اقتصادياً، فيما هي تعمل ليل نهار لحساب عائلتها، كأم وكمدبرة منزل وربة أسرة. وحين تشتغل أجيّرة تختفي ثمرة عملها خلف قناع العمل الموسمي أو جدران المنازل التي تخدم فيه أو في صناديق الخضر والفاكهة التي تقطفها في مواسم الحصاد. أو يختفي وراء خجل النساء

³ المصدر: دراسات متعدّدة حول الفقر والفقر في العالم العربي

⁴ المصادر: منظمة العمل الدولية "الفقر والنوع الاجتماعي"، كاميليا الصلح، ديسمبر 1999
- هبة الليثي

وأزواجهن من الإقرار بعمليهنّ في الحقل. ففي ورشة تدريبية نظمتها رابطة المرأة العاملة في لبنان عام 1999 بهدف تحسين عمل المزارعات، أجابت غالبية هؤلاء في بدء الورشة أنهن لا يعملن. وفي نهاية الورشة تغيرت الإجابات وقلن: أنا عاملة زراعية. ويلحق القناع محصلة عمل المرأة أيضاً. إذ غالباً ما تعطي أجرها لزوجها أو تنفقه على عائلتها دون أن يقترن هذا الإنفاق بنيل المزيد من الحقوق أو الاستقلال الشخصي. وتبقى المرأة رغم كفاحها خاضعة لسلطة المجتمع والتقاليد القديمة ذات السطوة الذكورية. كما تظل أكثر حرماناً من الخدمات الصحية وخدمات تنظيم الأسرة الضرورية ومن الامتيازات الأخرى. لذا ففي البحث عن الحلول اللازمة للتخفيف من حدة الفقر، لا بدّ من التأكيد على أهمية التأمينات والضمانات لا سيما في مراحل الأزمات. والتأكيد على أهمية منح الثقة للمرأة بقيمة عملها ورفع الوعي لدى الجنسين في هذا الشأن.⁵

الاتفاقيات الدولية وموقع الدول العربية منها

كانت القوانين على مرّ العصور وما تزال مؤشراً هاماً لتطور البشرية وضمانة أساسية لحقوق الإنسان. وفي هذا الصدد لذا تهتم المنظمات الدولية بتطوير القوانين والاتفاقيات الآيلة إلى حفظ الحقوق. كما أنها تقوم بجهود حثيثة لدعوة الدول الأعضاء في المنظمات إلى تطبيق هذه الاتفاقيات على أراضيها. هناك 182 اتفاقية تتعلق بالعمل صدرت عن منظمة العمل الدولية، ترسم بموجبها المعايير اللازمة لضمان العدالة الاجتماعية. ومن بين الاتفاقيات التي تمّ إقرارها في الأعوام الماضية هناك 22 اتفاقية تتعلق بالمرأة. وتنصوي هذه الاتفاقيات في ثلاث مجموعات: تختص المجموعة الأولى منها بحماية أمومة المرأة العاملة. والثانية بمناهضة التمييز ضد المرأة في العمل. أما المجموعة الثالثة فتختص بتوفير ظروف ملائمة وإنسانية للنساء العاملات. إن عدد البلدان العربية الذي وقع على مجموع هذه الاتفاقيات ما زال قليلاً. وعلى سبيل المثال لم توقع أي دولة عربية على الاتفاقية رقم 103 التي تتعلق بحماية الأمومة. وفي ما عدا الاتفاقية رقم 89 التي تحظر العمل الليلي للنساء في المؤسسات الصناعية والتي وافقت عليها معظم الدول العربية، نلاحظ أنّ هناك عدداً كبيراً من هذه البلدان قد تخلف عن توقيع الاتفاقيات كما هو مائل في الجدول المرفق.⁶

2- حالات وتجارب مختارة من الدول العربية

الاتجاهات والقضايا والنهج

الوحدة الأولى:

الإطار 1

استراتيجية وطنية لتعزيز استخدام المرأة/ اليمن

تسعى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في اليمن إلى تعزيز فرص استخدام المرأة وتعزيز حمايتها الاجتماعية. وفي عام 1997، أنشأت الوزارة لهذا الغرض "إدارة المرأة العاملة". كما طلبت من منظمة العمل الدولية تقديم الدعم الفني لإرساء البنية التنظيمية لهذه الإدارة. ورأت منظمة العمل أنه، بالنظر إلى تعدد الأنشطة التي تتعلق بالمرأة وانعدام وجود آلية تنسيق فيما بينها، فإنه من الضروري وضع استراتيجية وطنية لتعزيز استخدام المرأة. وبناءً عليه وضعت منظمة العمل الدولية الاستراتيجية المطلوبة بالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (يونيفيم). وتمّ تشكيل مجموعة عمل وطنية برئاسة وزير الشؤون. وهي مجموعة ضمت 17 عضواً، بينهم عدد من ممثلي وزارة الشؤون وبعض الوزارات الأخرى. إضافة إلى عدد من المنظمات غير الحكومية ونقابات العمال، ساهموا جميعاً في صياغة الاستراتيجية التي صُنّقت في ما بعد من مجلس الوزراء. ومن أهداف هذه الاستراتيجية زيادة الوعي حول أهمية عمل المرأة خاصة لدى المخططين ولدى صانعي القرارات. والعمل على تعزيز استخدام النساء في سوق العمل من خلال التدريب والتأهيل. إضافة إلى ضرورة تأمين الغطاء القانوني والحماية الاجتماعية للنساء العاملات.

المصادر:

- تقرير التنمية البشرية/وزارة التخطيط/اليمن/1998
- الاستراتيجية الوطنية لتعزيز استخدام المرأة في اليمن/ منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي للدول العربية/ عالم العمل /عدد 93/سبتمبر/2001

⁵ المصادر: -منظمة العمل الدولية "الفقر والنوع الاجتماعي"، " كاميليا الصلح، ديسمبر 1999

- تقرير رابطة عمل المرأة اللبنانية حول تدريب المزارعات 1999

" المرأة العربية في عالم العمل "

منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للبلاد العربية بالتعاون معهد الدراسات النسائية في الجامعة اللبنانية الأمريكية

الإطار 2

العمل النقابي والمرأة العربية
لبنان

تقوم المؤسسات النقابية بدور حيويّ لجهة المطالبة بوضع القوانين العادلة وتطبيقها أو تطوير تلك التي يرى فيها إجحافاً لبعض الفئات. وفي هذا الصدد أنشأت "رابطة المرأة العاملة في لبنان" مركزاً استشارياً عام 1996، يعمل فيه خبراء وخبيرات بصورة مباشرة أو بواسطة "الخط الساخن". حيث يقدمون من خلاله استشارات قانونية للنساء العاملات. هذا المركز هو ثمرة جهود تيدلها الرابطة منذ أوائل السبعينيات، حين قُدمت إلى مصلحة "الضمان الاجتماعي" أول دعوى رابحة تطالبه فيها بدفع التعويض العائلي للام المعيلة. ذلك أن القانون اللبناني يعتبر أن الأب هو المعيل حتى وإن تخلّى عن ذلك في حياته أو في حال الوفاة. وبعد ذلك ربحت سيدات أخريات دعاوى مماثلة بلغ عددها 15 دعوى أمام "صندوق الضمان الاجتماعي". كان من شأن هذه الدعاوى المترامية أن دفعت المركز الاستشاري المذكور إلى اعتمادها لتحقيق قفزة نوعية بالنسبة لحقوق المرأة العاملة. فطالب بأن تُثبت مثل هذه الحالات بصورة قانونية من خلال محكمة التمييز. وبالفعل فقد أقرت هذه المحكمة بإجماع 9 قضاة، قانوناً جديداً عام 2001 يحدّد بأنّ المعيل الرسمي الذي يحق له التعويض العائلي، هو المعيل الفعلي، وليس القانوني. وعلى أثر ذلك، أصدر وزير العمل حكماً مبرماً بقضي بأن يسري مفعول القانون الجديد على جميع النساء اللواتي تنطبق عليهن هذه الحالات. إنّ الآثار الإيجابية لهذا القانون الجديد ستسحب على سائر أنواع الضمانات والتعويضات التي كانت تُحرم منها المرأة العاملة من قبل. كالتعويض عن زوجها في حال تعطله عن العمل وتخفيف الضرائب عنها حين تكون متزوجة معيلة، إذ كانت الإجراءات السابقة على القانون الجديد تعاملها كعزباء حتى وإن كانت مُعيلة.

المصادر: - منشورات رابطة العمل اللبنانية، نها قضايا وحلول 2000
- مقابلة رئيسة رابطة العمل اللبنانية إقبال دوغان

الإطار 3

المرأة والعمل النقابي
فلسطين

في عام 1995 أسس "الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين" "دائرة شؤون المرأة العاملة" التي نشأت في مدينتي غزة ونابلس، لتتطوّر من ثمّ إلى سائر المحافظات. ومن أهداف الدائرة الرئيسية تعزيز وضع المرأة في الحركة النقابية وتحسين ظروف العمل. وفي هذا الصدد قامت هذه الدائرة بإصدار عدد من المنشورات الرامية إلى "محو الأمية القانونية" وإلى توعية النساء حول موقعهنّ من القوانين التي يجدر بهنّ معرفتها لضمان حقوقهنّ. والرّامية أيضاً إلى الاسهام في تطوير هذه القوانين إضافة إلى تركيزها على دور المرأة في تحسين الإنتاج. من هذه المنشورات كتّيب "المرأة العاملة في قانون العمل الفلسطيني". وفيه تُستعرض مواد القانون مرتبّة في سبع وحدات حسب موضوعاتها كما يلي: 1. إحق المساواة في العمل. 2. حرية التنظيم النقابي. 3. حقوق عامة وعلاقات العمل. 4. إنهاء العمل ومكافأة نهاية الخدمة. 5. السلامة المهنية. 6. تشغيل الأحداث. 7. العقوبات التي تقع على أصحاب العمل والعمال. وأهمية مثل هذه الأنشطة أنّها تركز على خصوصية قضايا المرأة العاملة، في ذات الوقت الذي تدمج فيه هذه القضايا ضمن مسيرة العمل النقابي العام الذي يُعنى بالعمال والعاملات على حدّ سواء.

المصادر:

منشورات الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين - دائرة شؤون المرأة

الإطار 4

تجربة المركز المصري لحقوق المرأة

يقوم "المركز المصري لحقوق المرأة" بدور رائد في رفع مهارات المفاوضات لدى الجمعيات العاملة في البيئات الفقيرة وأيضاً لدى النساء الفقيرات أنفسهنّ. وذلك بغية تمكين هذه الأطراف من إحداث تغييرات في الوضع العائلي، أو في الأوضاع الاجتماعية والسياسية. بدأ المركز العمل بهذا البرنامج عام 1996 وهو يعتمد على ربط المشاركة السياسية باحتياجات الحياة اليومية. والضغط على صانعي القرارات في المستوى المحلي وإقناعهم بتحقيق إنجازات حيوية للسكان. وفي هذا السياق، تمكنت إحدى قرى شمالي الجيزة، ويبلغ عدد مساكنها 500 منزلاً، من إدخال الكهرباء إلى المنازل بعد أن رفضت السلطات المحلية ذلك بحجة أنّ البيوت غير قانونية. إذ تلقت سيدات هذه القرية تدريباً بواسطة المركز المصري لحقوق المرأة، لاعتماد آلية العمل الجماعي. ونظمت هؤلاء أنفسهنّ في مجموعات صغيرة، تأثرت على مقابلة المسؤولين حتى تمكّنت من إقناعهم.

كذلك الأمر نجحت نساء "دار السلام" ، بواسطة المفاوضات الجماعية، بإقناع المجلس المحلي بفتح مدرسة حكومية كانت لحينه مغلقة. كما أفتعت نساء "بدرشين" جنوب الجيزة المسؤولين بضرورة تغطية خزانات مياه الشرب منعاً من تلوثها.

ومن أكثر المسائل حيوية بالنسبة لمركز حقوق المرأة قضية "تسجيل المواليد" بعض الزيجات غير المأمونة التي تقع فريستها الفتاة الضعيفة والتي تتفاقم في الأوساط الفقيرة. ويكون من نتائجها حرمان أولادهن من أبسط الحقوق المدنية ألا وهو حق القيد في السجلات الرسمية وحق الحصول على بطاقة الولادة والبطاقة الشخصية والحصول لهم على "البطاقة الشخصية" التي يحملها كل مواطن مصري ولا يتمكن من دخول المجتمع المدني بدونها. وقد أطلق المركز المصري لحقوق المرأة برنامجاً يهدف إلى تدريب المنظمات الأهلية الناشطة في أوساط الفقراء، للعمل بصورة منهجية على مواجهة هذا الواقع. ويأتي التدريب تمهيداً عملياً لحملة واسعة تشارك فيها هذه المنظمات للدخول في مفاوضات جماعية مع السلطات الحكومية تهدف إلى تبسيط الإجراءات المتعلقة بتسجيل المواليد وحصولهم على البطاقة الشخصية.

المصدر: منشورات المركز المصري لحقوق المرأة

الحصول على الموارد (الأصول)

الوحدة الثالثة

الإطار 5

قوانين الإرث لبنان

أدى التطور الاقتصادي العالمي إلى الوعي بأهمية تمكين المرأة بغية تطوير وضعها الشخصي والعائلي. وبالتالي إلى ضرورة حصولها على الموارد الاقتصادية وحرية التصرف بها أسوة بالرجل. وانعكس هذا التطور على موضوع الإرث فبادرت بعض البلدان إلى تعديل القوانين المتعلقة به أو تكييفها بصورة تمكن المرأة من الحصول على الموارد بشكل أفضل من السابق. وفي لبنان، على سبيل المثال، صدر في 59/6/23 قانون جديد للإرث موازي للتشريعات المعمول بها. ويساوي هذا القانون الجديد بين الذكور والإناث لجهة الإرث.

ورغم هذا بقيت هناك فجوة كبيرة بين القانون وبين تطبيقه العملي، تعود إلى التمسك بتقاليد الإرث التي كانت سائدة من قبل. ومن مظاهر هذه الفجوة، أنّ عائلات كثيرة - لا سيما في الأرياف - ما زالت في الإرث تميز الذكور عن الإناث، تمييزاً ينعكس على القيمة المادية للحصة فتمنحهم كما في السابق ضعف حصة أخواتهم أو ما يفوق الضعفين بكثير. كما ينعكس هذا التمييز على القيمة المعنوية للإرث. فلا تورث البنات مثلاً منزل الأسرة، كي لا يؤول إلى من لا يحمل اسم العائلة التي شيدته. ويسري هذا التقليد على الأراضي أيضاً، فلا تورث الأراضي ذات القيمة المادية والرمزية للإناث. وغالباً ما يُدفع للفتاة نقداً، بديل ملكية الأراضي والعقارات، لقاء تنازلها عن حصتها في الإرث. أما بالنسبة للمتاجر أو الشركات، فتورثها للإناث قد "يهتد" تماسك العائلة إذ سيتيح للصهر "الغريب" أن يشقّ دربه إلى قلب العائلة. وتتفق في سلوكيات التوريث هذه، عدد كبير من العائلات المسلمة والمسيحية على حدّ سواء. مخالفة جميعها تشريعات الدين والدولة. دون اعتراض علني من جهة الوارثات. إذ يفضل هؤلاء تحمّل الإجحاف وخسارة الموارد على خسارة العلاقات العائلية.

ومثل هذا الخلل ينعكس على الأوضاع الاقتصادية الاجتماعية للأخوة والأخوات. فنرى الذكور يتمتعون غالباً بحياة أيسر من شقيقاتهم اللواتي يبقين في حالة تبعية أو في وضع اقتصادي ضيق. هذه الممارسات، تدلّ على أنّ تأنيث الفقر مسألة مركبة ذات أبعاد عدة تعرقل خروج النساء من الحلقة المفرغة ومن التبعية المادية للأهل والزوج. ورغم هذا يبقى الحلّ بالنسبة للمرأة في اللجوء إلى القوانين والشرائع. ففي لبنان، ورغم وطأة التقاليد القديمة، سنجد عائلات كثيرة، في المدن والأرياف، تورث بناتها ميراثاً عادلاً. وتمنحهن حقوقاً كاملة حسب التشريع الإسلامي أو حسب القانون المدني الجديد. فلا تخصّص الموارد الحيوية للذكور ولا تحرم الإناث أو ترمي لهنّ بالفضلات. بل تلتزم بالنصوص المكتوبة أو تساوي في توزيع الحصص بينهن وبين الذكور. كما أنّ هناك عدد من الإناث اللواتي ينجحن في كسر دائرة الخوف ويبادرن إلى المطالبة بحقوقهنّ واستلامها. هذه الحقوق التي ستفتح لهنّ طريق الوصول إلى الموارد الحيوية اللازمة للتنمية وضعهنّ ووضع عائلاتهنّ الاقتصادي الاجتماعي.

المصادر:

- قانون الإرث للطوائف المسيحية في لبنان
- مقابلة مع محامين لبنانيين

الإطار 6

برنامج القروض
العراق

بالنظر إلى تردّي الحالة الاقتصادية في العراق، تتزايد البطالة عامة والبطالة بين أصحاب الإعاقة بشكل خاص. كان هذا من حيثيات إقامة برنامج القروض الدوّارة لدعم المشاريع الصغيرة المدرة للدخل. وذلك ضمن مشروع التأهيل المجتمعي للمعوقين الذي تنفذه وزارة الشؤون الاجتماعية بالتعاون مع منظمة العمل الدولية والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة. يهدف هذا البرنامج إلى تنمية الوضع الاقتصادي الاجتماعي لذوي الحالات الخاصة وتحويل المعوق من مستهلك أو عالة على الآخرين إلى منتج معيل لنفسه بالدرجة الأولى. ومعيّل لغيره إذا سمحت له قدراته بذلك. مثل هذا البرنامج يعوّض عن عدم ثقة البنوك في إقراض الفقراء عموماً وإقراض ذوي الإعاقة خصوصاً. خاصة وأنّ هذه القروض لا تُلزم المقترض بدفع فوائد، بل بسداد القرض خلال سنتين. كما يقترن منح القروض بدعم فني من إدارة البرنامج وبتدريب إداري يمكن المقترض من إدارة مشروعه. لاقى هذا البرنامج إقبالا كبيرا من ذوي الحالات الخاصة حيث بلغ عدد المشاريع الفردية المدرة للدخل (270) مشروعاً من بينها ورش خياطة، ورش نجارة، ورش سكافة، ورش ندف، تربية أغنام وأبقار، حاسبات، محلات مواد غذائية ومنزلية وغير ذلك. من ثمرات هذا البرنامج تحفيز المجتمعات المحلية على محاكاته، إذ بادرت عدد من الجمعيات الأهلية إلى إقامة برامج مماثلة بتمويل أهلي، يشارك فيها المعوقون وغير المعوقين.

المصادر:

- "تجربة العراق في مجال التأهيل المجتمعي"، غسان الصفار
- منظمة العمل الدولية، أيار/مايو 2001
- مقابلة أ. يوسف القريوتي

الإطار 7

القروض الصغيرة
الأردن

ارتفعت مؤشرات الفقر في الأردن في العقدين الأخيرين ما بين 1980 و 1996، وذلك نتيجة الأزمات التي مرّت بها المنطقة والتي كان لها أثر كبير على الاقتصاد الأردني الذي يعتمد إلى حد كبير على قطاع الخدمات وعلى الخارج. وإثر حرب الخليج عادت نسبة عالية من العاملين فيه إلى الوطن. وارتفعت نسبة الفقراء الذين يعيشون تحت خط الفقر من 3% عام 1987 إلى 15% عام 1992. ولجأت الحكومة إلى عدد من الوسائل لمعالجة الأزمة. ومنها إعادة الهيكلة الاقتصادية بهدف تحرير الاقتصاد وتحفيز القطاع الخاص. كما تهدف هذه السياسة إلى خلق فرص جديدة للعمل خاصة بالنسبة للفقراء. وفي هذا السياق أيضاً، أطلقت المؤسسات الحكومية والتولية والمنظمات غير الحكومية والجمعيات الأهلية برامج عمل إسهاماً منها في تقليص الفقر. ومنها برامج إقراضية لإقامة مشاريع مدرة للدخل، متوسطة، صغيرة أو متناهية الصغر. بلغ عددها الإجمالي (7 000) قرصاً عام 1997. ومن بين هذه المشاريع الرائدة وأكثرها نجاحاً برنامج "الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية" وهو يهدف إلى تمكين النساء العاملات في الأنشطة الزراعية، تمكيناً اقتصادياً واجتماعياً. وتبيّن دراسة أجرتها وزارة التخطيط أنّ نسبة المستفيدات النساء من برامج القروض عامة هي نسبة جيّدة. وإن كانت قروض المؤسسات غير الحكومية قد تمكّنت من الوصول إلى النساء أكثر من القروض الحكومية. مما يشير إلى أنّ برامج هذه المؤسسات تتمتع بحساسية عالية تجاه أوضاع النساء واحتياجاتهنّ. وأنّ شروطها أكثر ملاءمة لهذه الفئات الضعيفة. ومن هذه الشروط، على سبيل المثال، نظام الكفالة الجماعية بديل فردية. فبالرغم من طول المدة التي يستغرقها إعداد ملف القرض، تحلّ الكفالة الجماعية مشكلة اللواتي لا يسعهنّ تقديم كفالات خاصة أو العثور على كفيل. ويشير تقييم برامج القروض الصغيرة، إلى أنّ مردود مشاريعها كان جيداً وله آثار واضحة في تحسين حياة المستفيدات منه وتحسين حياة عائلاتهنّ.

المصدر:

تقرير هبة الليثي

الإطار 8

القروض الصغيرة وتمكين النساء
المغرب/زاكورة

تهدف أنشطة مؤسسة "زاكورة" إلى تحسين حياة الفقراء من النساء، خاصة المحرومات منهنّ من الموارد الأساسية التقليدية. وقد أطلقت "زاكورة" مشروع القروض الصغيرة لهؤلاء النساء لعدد من الأسباب أهمّها أنّ المرحلة التجريبية أثبتت أنّ النساء أكثر جيّبة من الرجال في التعامل مع القروض. إن لناحية الإنفاق السليم على المشروع أم لناحية احترام مواعيد السداد. كما بيّنت المرحلة التجريبية أنّ عائدات القروض التي تستفيد منها النساء تنفق عامة على تحسين مسكن العائلة وغذائها وصحتها ومدارس

أبنائها وبناتها. هناك مؤشرات عديدة على صفة الريادة لهذا المشروع أهمها الانخراط ضمن المجموعة. تحضر المستفيدات اجتماعات أسبوعية متعددة الأهداف. ففي هذه الاجتماعات يتلقين تدريباً على المهارات من ناحية وفي التوعية الصحية والغذائية وتحسين أحوال المعيشة من ناحية أخرى. كما تعزّز هذه اللقاءات مساندة عضوات المجموعة بعضهم البعض الآخر. مما يثقف وشروط القرض. إذ يمكن لمجموعة من خمس نساء (5) أن يقدمن ضمان القرض لمن لا تقدر على توفيره بنفسها. كما يقمن بسداده في حال تخلّفت المستفيدة عن ذلك. إن ارتباط منح القروض بالانتماء إلى المجموعة وبحسن الائتمان، يمنح المستفيدات الجاذبات فرصاً لتجديد القروض وزيادة مبالغها واتساع دوائرها. وفيما يبلغ معدل القرض الأول ألف درهم، يمكن أن يرتفع تدريجياً حتى يصل إلى 2 مليون للمستفيدات القديمات. وجدير بالذكر أنه هناك مؤسسات عديدة في المغرب تساهم في تمويل مشروعات "زاكورة" منها: اتحاد البنوك ومؤسسة محمد الخامس. وصندوق الحسن الثاني. وكالة التنمية الأمريكية. والاتحاد الأوروبي والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة وبعض المؤسسات الحكومية أمثال المؤسسة الوطنية لمياه الشرب. إضافة إلى إسهامات بعض الجمعيات الأهلية. وكان من ثمرة التعدد التمويلي المذكور تعزيز الصفة الأهلية للقروض وتمكين "زاكورة" من مساعدة عدد من الدول الأفريقية على إطلاق برامج تنمية مماثلة على أراضيها.

المصدر: منشورات زاكورة

الإطار 9

برامج القروض الصغيرة ودورها في تمكين النساء اقتصادياً: تجربة إندا- تونس

من الملاحظ أن برامج مشاريع القروض الصغيرة بدأت تنتشر في عدد من البلدان العربية. إذ يُرجى من هذه البرامج تقليص الفقر وتوسيع فرص الاستخدام عامة وتمكين المرأة اقتصادياً بشكل خاص. وعلى غرار مشاريع القروض الدوّارة النشطة في عدد من البلدان العربية (سوريا ولبنان والمغرب والأردن والعراق ومصر واليمن)، أطلقت "إندا إنتر أراب" برنامجها التنموي "كريندا" عام 1992، وهي منظمة غير حكومية تأسست في تونس عام 1990، كفرع إقليمي مستقل للمنظمة الدولية "إندا-العالم الثالث" التي أقيمت في داكار عاصمة السنغال. وتستهدف "كريندا" الفقراء عامة والنساء منهم بشكل خاص، إيماناً منها بأنّ العمل الإنتاجي هو أقوى الوسائل لمكافحة الفقر وصون كرامة الإنسان. وإثمه يساهم في تمكين العائلات. وإيماناً منها أيضاً بأنّ النساء، أثبتنّ من خلال دأبهنّ وأمانتهنّ، قدرة عالية على الإسهام في الاقتصاد الوطني. وبموجب هذا المشروع تمنح "كريندا" قروضاً صغيرة لسكان "حيّ التدهامن" وهو من أشد ضواحي العاصمة فقراً. إذ تتكوّن غالبية سكانه البالغين (40.000) أربعين ألفاً، من الريفيين المهاجرين إلى المدينة. يُعتبر هذا البرنامج نشاطاً أهلياً متميّزاً، وذلك بالنظر إلى تنوّع مصادر تمويله ودعمه. إذ يعتمد على إسهام العديد من المؤسسات التنموية العالمية والمحلية والوزارات، إضافة إلى الإسهامات الفردية، التي تشارك في التمويل والتدريب وتبادل الخبرات وتقديم الاستشارات. وتجدر الإشارة إلى تنوّع أنشطة المشاريع بين تجارة وإنتاج وخدمات وغير ذلك. وإلى أنّ "كريندا" تقدّم للفئات المستفيدة، إلى جانب القروض، تدريباً على إدارة المشاريع كما تؤمّن المتابعة التي تضمن لهذه المشاريع جودة التنفيذ. ومن أبرز إنجازات هذا البرنامج كثافة مشاركة النساء، ولا سيّما المجموعات منهنّ. وقد بلغت نسبة المستفيدات منه 75% من العدد الإجمالي البالغ 12 442 قرصاً. كما بلغت القروض الممنوحة لهنّ 80% من إجمالي المبالغ. وفي هذا دليل على مدى إقبال النساء على مشاريع القروض الصغيرة، هذه التي تساهم في التمكين الاقتصادي وتحسين مستوى معيشة المرأة والأسرة.

المرجع منشورات إندا - تونس

الاستثمار في رأس المال البشري: التركيز على التدريب

الوحدة الخامسة

التدريب وتوسيع فرص الاستخدام / العراق

بالتعاون مع منظمة العمل الدولية والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، أقامت وزارة الشؤون الاجتماعية في العراق مشروعاً يهدف إلى تطوير قدرات المعوقين ورفع كفاءاتهم. ويولي المشروع أهمية خاصة بمسألة النوع الاجتماعي، فيستهدف ذوي الحاجات الخاصة من النساء والرجال معاً دون تمييز. وذلك عبر تدريبهم وعبر تعزيز اندماجهم في المجتمع. تحقيقاً لأهدافه، أنشأ المشروع بالمشاركة مع وحدات التأهيل المجتمعي، مراكز تدريبية في محافظات بغداد، البصرة، نينوى، كربلاء بابل وديالى. كما توصل إلى إقناع إدارات مراكز التدريب المهني بقبول ذوي الإعاقات في الصفوف والدورات التدريبية جنباً إلى جنب مع غيرهم. وعليه، فتحت كل من وزارتي الصناعة والشؤون الاجتماعية أبواب مراكزها التي تبلغ حوالي 18 مركزاً أمام ذوي الاحتياجات الخاصة. وعلى الصعيد المجتمعي، قامت وحدات التأهيل بتنشيط المجتمع الأهلي وحثه على المشاركة في تدريب المعوقين وتشغيلهم في الورش الخاصة، مما ساعد على توسيع فرص التدريب في المحافظات التي لا تتوفر فيها معاهد التأهيل المهني. وقد بلغ عدد الذين تدرّبوا في ورش العمل أربع وثمانون شخصاً. وما لبث هذا التدريب أن أثمر في سوق العمل رغم الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي يمر بها العراق. إذ تابع المشروع، بالتنسيق مع اتحاد الصناعات، نشاطه بغية توسيع فرص تشغيل المعوقين. فطُمت لوائح بمن تدرّب من هؤلاء وبمهاراتهم ومستوى كفاءتهم. كما ومن ناحية أخرى نُظمت لوائح بأسماء الشركات وبتحليلاتها ونوع العمالة المطلوبة فيها. وعليه تمّ اختيار القادرين على إنجاز العمل وتحمل متطلباته وشروطه. وقد بلغ عدد الذين تمّ تشغيلهم من خلال برنامج وحدات التأهيل المجتمعي (189) نجح أغلبهم في أداء عمله. وعلى الرغم من الجهود المبذولة من المشروع لتعزيز مشاركة النساء في أنشطته، لم تتعدّ هذه المشاركة نسبة 13% مما يشير إلى خصوصية الظروف التي تعيشها المرأة في هذه الأونة.

المصادر: "تجربة العراق في مجال التأهيل المجتمعي"، غسان الصفار - منظمة العمل الدولية، أيار/مايو 2001
- مقابلة أ. يوسف القريوتي

مواجهة العولمة الاقتصادية: ربط التمكين بالتعلم والتدريب

مصر

تنفذ الجامعة العمالية في مصر، برنامجاً خاصاً بتعليم الكبار من العاملات والعمّال وتدريبهم في القطاعين العام والخاص. ويساهم هذا البرنامج في مواجهة العولمة الاقتصادية لجهة تطوير كفاءة القوى العاملة وردم الفجوة بينها وبين المتطلبات الجديدة للسوق إضافة إلى مواكبة التطورات المحلية والعالمية. كما يهدف هذا البرنامج إلى معالجة آثار الخصخصة وما ينتج عنها من تقليص في حجم العمالة عموماً وصرف أعداد كبيرة من عمّال القطاع العام أو إحالة أعداد أخرى منهما إلى المعاش المبكر.

ومن أنشطة هذا البرنامج: دورات تؤهّل لتنفيذ مشروعات صغيرة، يستفيد منها بصورة خاصة العاملات والعمّال الذين أحيلوا، في سياق الخصخصة، على المعاش المبكر. وتتضمّن برامج التدريب كيفية إعداد دراسات الجدوى وتقديم طلبات القروض إلى الصندوق الاجتماعي. ومهارات التسويق وغيرها من المهارات اللازمة لإنجاح المشاريع. ومن أنشطته أيضاً دورات تدريبية في موضوع المفاوضات الجماعية وتفعيل العمل النقابي على ضوء المتغيرات الاقتصادية. حيث باتت حقوق العمال وشروط العمل كالأجر وساعات الدوام وبنود العقود وغير ذلك.. لا تعتمد فقط على القانون بل أيضاً على مهارة المفاوضات، وقد نجحت الجامعة العمالية والمركز للتدريب العمالي التابع لها في إشراك المؤسسات الخاصة ومؤسسات القطاع العام (إشراكاً واسعاً) مثمراً في برامج التأهيل هذه. وإضافة إلى دورات التدريب المذكورة، فتحت فصول محو أمية في عدد كبير من المصانع والشركات الممتدة من أسوان جنوباً حتى الإسكندرية شمالاً. وانتسب إلى هذه الفصول آلاف العمّال والعمّالات. وقام البرنامج بتدريب المئات من كوادر المصانع من الجنسين لتولي مهام التعليم.

المصادر: منشورات الجامعة العمالية/مصر: سلسلة كتب العلم نور لتعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفية
مقابلة أ. أحمد مصطفى مدير معهد التدريب العمالي التابع للجامعة العمالية/مصر

التدريب على المشاريع الصغيرة الأردن

في الأردن، أطلقت منظمة العمل الدولية برنامج "مشروعك" للتدريب على المشاريع الصغيرة. وذلك بدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ووكالة التنمية الأمريكية، تبلغ ميزانية هذا البرنامج حوالي خمسمائة مليون دولاراً أمريكياً. وهو مشروع استشاري ينطلق فيه التدريب من حلّ المشكلات والصعوبات الملموسة التي يواجهها المستفيدون من مشاريع القروض الصغيرة المدرة للدخل. وتجدر الإشارة إلى أن هذه المشاريع قد انتشرت في الأردن في الأونة الأخيرة حتى بلغ عدد المقترضين فيها إلى سبعة آلاف (7 000) عام 1997 بمبالغ ناهزت 24 مليون (000 24 000) ديناراً أردنياً. وبيّنت الدراسات التقييمية التي شاركت بها منظمة العمل الدولية لهذه المشاريع، أن الصعوبات التي تعاني منها هذه لا تتعلق فقط بصغر المبالغ بل وترجع بصورة أساسية إلى العلاقة بالسوق وضعف القدرة على المنافسة مما ينتج عنه حاجة مُلحّة لإقامة برامج تدريبية تواكب هذه المشاريع حفاظاً على استمراريتها وربحيتها. ويؤكد حاجة المستفيدين من القروض إلى رفع كفاءاتهم المهنية في إدارة مشاريعهم. هناك عدد من الأسباب تعزز صفة الريادية لبرنامج "مشروعك". فهو يعتمد على مواكبة مشروعات المستفيدين في مختلف مراحلها: منذ تأسيسها حتى تنفيذها ومتابعة مراحلها والتحقق من نجاحها. وفي هذا الإطار، أعدت المنظمة وكوّنت حقيبة "مشروعك" باللغة العربية وهي حقيبة تدريبية إرشادية مكونة من مجموعة أدلة. ودرّبت المنظمة على استخدام هذه الحقيبة عدداً من الكوادر التابعة للبرنامج أو العاملة مع المنظمات الأهلية. وهذه ستتولى لاحقاً تدريب كوادر أخرى غيرها. كما أنشأت المنظمة ما يُسمى "بعبادة المشروعات" وتتمثل مهمتها في المتابعة ما بعد التدريب. وتواكب المشروعات ومنفذيها عبر مناقشة سير مشاريعهم وتذليل العقبات التي تواجه نموها.

المصادر:

- وثيقة مشروع، منظمة العمل الدولية /المكتب الإقليمي للدول العربية
- دراسة هبة الليثي
- برنامج حسن مشروعك - مقابلة رانية بخعازي

الوحدة السادسة

توسيع نطاق الاستخدام المأجور

المرأة والصناعة

شهدت عدد من البلدان العربية انتعاشاً في الصناعة في النصف القرن الأخير. وصارت الصناعة تُعتبر من مقومات اقتصاد هذه البلدان إضافة إلى موارد الزراعة والبتروول. وفي العقدين الأخيرين شهدت المنطقة قفزة جديدة في القطاع الخاص بعد فترة ركود طويل يعود إلى سيطرة القطاع العام فيه. انعكس هذا الازدهار، في وقت مبكر على عمل المرأة التي بدأت ترتاد القطاع الصناعي، لا سيما المتعلق منه بالصناعات الخفيفة كالمأكولات وصناعة الغزل والنسيج التي "تأثت" عالمياً في الحقب الأخيرة. وعموماً فإنّ غالبية النساء والفتيات اللواتي يقبلن على العمل في هذا الميدان، هنّ من ساكنات القرى والضواحي المجاورة للعاصمة أو لمواقع العمل. يمكن تفسير هذا الإقبال بأسباب عدة. منها أنّ إناث هذه الفئة، خاصة ذوات الكفاءة المتدنية منها، يؤثرن ارتياد المصنع على العمل في المنازل، حتى ولو بأجر أقل، إذ يرين فيه تقييماً أفضل للمهنة ولصورتهن الاجتماعية على حدّ سواء. ناهيك عن الضمانات التي يأملن في الحصول عليها. أما الفئة الثانية التي تميل إلى العمل في الصناعة فهنّ الفتيات ذوات التعلّم المتوسط اللواتي لا تُفتح لهنّ أبواب قطاع الخدمات المتميز. على أنّه من الملاحظ أنّ وضع المرأة في القطاع الصناعي يتأثر بعوامل جمة معقدة تساهم في هشاشته. بعض هذه العوامل يصب في مسألة النوع الاجتماعي. فأولويات العاملات واحتياجاتهنّ تختلف عن أولويات العمال. وأهمها متطلبات الزواج والحمل والأمومة والعناية بالأطفال وضرورة وجود دور عناية إضافية إلى احتياجات النقل وعبثات المناوبة الليلية. وتتمثل العوامل الأخرى التي لا تقلّ خطراً عن الأولى، في أنّ النساء أكثر عرضة لاستقبال الآثار السلبية للأزمات الاقتصادية العالمية خاصة في عصر العولمة. من هذه الآثار، صعوبة إيجاد فرص تشغيل متكافئة بين الجنسين والتعرض للتسريح وتدنّي الأجور وضعف الضمانات وغير ذلك.

المرأة والاستخدام/الوضع في اليمن

شهد اليمن في الثلث الأخير من القرن الماضي تغييرات هائلة طالت جميع الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والصحية. ومن أهمّ نتائج هذا التغيير، نهضة تعليمية شاملة تمثلت في انتشار المدارس والجامعات ودخول مئات الآلاف من الجنسين إليها. وفي العقدين الأخيرين شهدت الجامعة ازدياداً ملحوظاً في أعداد الإناث، حتى في الفروع العلمية، كالطب مثلاً، الذي يلقي إقبالا واسعاً للفتيات عليه، وذلك مقارنة بالماضي وبأعداد الذكور. وكان من نتائج التعليم والانفتاح، التحاق المرأة في العمل في القطاعين العام والخاص. كما انعكس هذا التطور على القوانين. ففي عام 1995 أبرم في اليمن قانون العمل (رقم 1995/5) الذي يقرّ بأنّ العمل بشروط وضمانات، حق طبيعي لكل مواطن قادر عليه. ويؤكد هذا القانون الذي تسرى أحكامه في اليمن

على أن العمل حق طبيعي لكل مواطن قادر عليه بشروط وضمائم متكافئة دون تمييز بسبب الجنس أو السن أو العرق أو اللون أو العقيدة. كما يمنح هذا القانون بعض المزايا للمرأة بالنظر إلى وضعها الأسري. ورغم هذا، فهناك فجوة كبيرة بين القانون وبين ما يجري في الواقع كما تشير البيانات. ومن مظاهر هذه الفجوة الضعف العام في نسبة دخول المرأة إلى سوق العمل، إن في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص. فبعد أن شهد هذا السوق ارتفاعاً ملحوظاً في الوجود النسائي في العقود الأخيرة عاد وشهد تراجعاً في القطاعين الخاص والعام والمختلط. بلغ ذروته في الفترة الممتدة بين الأعوام 94-97 حيث أوضحت نسبته 7.6% فقط من إجمالي السكان مقارنة بحوالي 30% بالمائة للذكور. هناك عوامل عديدة تسهم في انخفاض مشاركة المرأة في العمل وفي تراجع هذه المشاركة في السنوات الأخيرة. فإلى جانب الأزمة الاقتصادية، هناك التقاليد التي تؤثر تشغيل الذكور على الإناث. وتقف حائلاً بين انتقال الخريجات من مُنهنم للعمل في المناطق الأخرى أو في مدارس الأرياف. إضافة إلى عدم توفر المرافق الصحية والتربوية الملائمة لعمل المرأة مثل رياض الأطفال والحضانات. كما أن العمل في القطاع الخاص يفترض مهارات لا تتوفر دائماً لدى الإناث. ومنها المهارات الفنية والتكنولوجية وغيرها.

مصادر:

- تقرير التنمية البشرية/وزارة التخطيط/اليمن /1998

- الاستراتيجية الوطنية لتعزيز استخدام المرأة في اليمن/ منظمة العمل الدولية/المكتب الاقليمي للدول العربية/ عالم العمل /عدد 93 /سبتمبر//2001

المرأة العاملة في صناعة النسيج والألبسة في الأردن

تعد مساهمة المرأة الأردنية في سوق العمل متدنية نسبياً. إلا أن دخول الأردن في السوق العالمي والتحرر الاقتصادي وسياسات التكيف الاقتصادي أدى إلى التأثير المباشر على اتجاهات عمل المرأة. وقد أدى التوسع في إنشاء المناطق الاقتصادية الحرة والصناعات التصديرية، إلى زيادة تواجد النساء العاملات في الصناعات التحويلية، وبالتحديد في قطاع النسيج وصناعة الألبسة. لقد نفذت منظمة العمل الدولية دراسة من أجل تقييم أثر هذه الظاهرة الجديدة من حيث توفير فرص عمل للنساء وما تتضمنه أيضاً من تحديات. وعليه فإن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو التعرف على اتجاهات عمل المرأة، وظروف العمل وشروطه في هذا القطاع الذي نشأ حديثاً وينمو باطراد، في ظل إعادة الهيكلة الاقتصادية والعولمة في الأردن.

تم تنفيذ هذا البحث من خلال تشكيل فريق عمل وطني يتألف من وزارة العمل والاتحاد العام للنقابات العمالية وغرفة صناعة عمان واللجنة الوطنية الأردنية شؤون المرأة بقصد توفير فرصة لكافة المهتمين والمعنيين للعمل معاً على مناقشة القضايا الجديدة التي تواجهها النساء من خلال فرص العمل التي نشأت حديثاً في صناعة النسيج والألبسة التصديرية. وقد تضمنت عينة البحث 176 امرأة عاملة و 50 رجلاً عاملاً، تم اختيارهم من 12 مصنعا للنسيج والألبسة تعمل معظمها ضمن المناطق الصناعية المؤهلة للتصدير في مختلف المناطق في الأردن لجمع المعلومات الكمية عن هؤلاء العاملين. هذا بالإضافة إلى المقابلات المعمقة (شبه المنظمة) والتي نفذت مع عدد من العاملات وأصحاب العمل لجمع معلومات نوعية.

بالرغم من أن النظرة الأولية إلى نتائج البحث، تشير أن هذه الفرص الجديدة في صناعة النسيج والألبسة التصديرية، تركز إلى حد كبير على أجور متدنية وتوصيف العمل والتقسيم الوظيفي حسب النوع الاجتماعي. وبما أن طبيعة العمل التي تقوم به النساء هو روتيني قائم على التجميع والتكرار لنفس الخطوات، فهو لا يوفر فرص تطور مهنية أو تدريب أو اكتساب مهارات فعلية يمكن نقلها والاستفادة منها في أعمال أخرى. ومعظم هؤلاء النساء، يبدأن العمل من موقع ضعف وعدم قدرة على المفاوضة للحصول على مكاسب أكبر في العمل بسبب عدم وعيهم بحقوقهن. وكما بين معظم العاملين والعاملات، فإن ظروف العمل وشروطه غير لائقة، بسبب عدم توفر أنظمة تهوية، وتدني شروط الصحة العامة والنظافة، وازدحام أماكن العمل، وعدم كفاية الخدمات من أماكن مخصصة للاستراحة ودورات المياه إلا أنه - بالرغم من ذلك- يجب الاعتراف بأن صناعة النسيج والملابس، توفر لنساء شابات وعازبات، اللواتي ينتمين إلى أسر تقطن الأماكن الريفية أو الحضرية الفقيرة فرص عمل لم يكن ممكناً توفرها من قبل.

والجدير بالذكر أن معظم النساء العاملات ضمن عينة البحث يساهمن من خلال أجورهن في توفير الدعم المادي لعائلاتهن. مما أدى إلى حدوث نوع من التغيير الاجتماعي والأدوار القائمة على أساس النوع الاجتماعي السائدة في الأسرة، بحيث أصبحت المرأة تشكل مورداً اقتصادياً ولم تعد عينا تعتمد في معيشتها على أسرته. كما أصبحت المساهمة المادية لهؤلاء النساء تجاه أسرهن أحد صمامات الأمان لتوفير نفقات العائلة، في ظل ارتفاع معدلات البطالة بين أعضاء الأسر الذكور.

وبالرغم من أن النساء العاملات لا زلن يعانين من القيود التي تفرضها العادات والتقاليد السائدة في بيئتهن المحافظة، إلا أن خروجهن للعمل وفر لهن مزيداً من الحرية والحركة خارج حدود البيت، بحيث عزز من شعورهن بتحقيق الذات ووسع مداركهن في الحياة وبالذات في إنشاء علاقات اجتماعية مع نساء أخريات ومن مناطق جغرافية مختلفة.

لقد خلصت هذه الدراسة إلى أهمية تبني مزيج من السياسات على أكثر من صعيد لتحسين ظروف عمل المرأة في المناطق الصناعية المؤهلة للتصدير في الأردن. إن النتائج والتوصيات الرئيسية الآتية والتي توصلت إليها الدراسة، ليست إلا اقتراحات تهدف إلى توفير الحافز لتعزيز وتوسيع فرص الاستخدام وتحسين ظروف عمل المرأة في هذا القطاع الجديد نسبياً.

□ تشجيع وتعزيز الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج الثلاث للعمل على مساواة النوع الاجتماعي في التشغيل.

- العمل على مزيد من الترويج لمبدأ المساواة في تشريعات العمل وقوانينه، وذلك لحماية النساء العاملات ضد أي تمييز ممكن أن يمارس بحققهن في سياسة الأجور والعلاوات والترقيات والتدريب.

- تعزيز إجراءات التفتيش على العمل للتأكد من تطبيق معايير العمل المعمول بها وطنياً في الأردن.
- رفع مستوى المهارات الفنية والحياتية للنساء العاملات وذلك لتوسيع قدراتهن في العمل، وتحقيق مزيد من التطور المهني لديهن، من خلال إعادة النظر في المناهج التعليمية وتوفير الخدمات الإرشادية وتوفير مزيد من فرص التدريب الرسمي وغير الرسمي.
- العمل على تحقيق مزيد من المشاركة الفعالة لمنظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية في وضع سياسات العمل الوطنية وبرامج التدخل التي تنفذها الحكومة.

- أن يعمل أصحاب العمل على توفير بيئة عمل إيجابية في مكان العمل، وأن ينظر إلى ذلك على أنه خطوة لا بد منها من أجل تحسين إنتاجية العمال والعاملات.

- مطلوب من النقابات العمالية بذل مزيد من الجهود للوصول إلى الأعداد المتزايدة للنساء العاملات في مصانع الألبسة لدى المناطق الصناعية المؤهلة، وإبلاء مزيد من الاهتمام للاحتياجات الخاصة بالمرأة العاملة وهمومها، خاصة عند الوصول إلى اتفاقيات عمل ولضمان ذلك، لا بد من تشجيع المرأة على المشاركة في المواقع القيادية واتخاذ القرار في النقابات العمالية.

- أن تعمل المنظمات النسائية وكافة أعضاء المجتمع المدني في الأردن، على توسيع نشاطاتها بحيث تستهدف الفتيات العاملات في المناطق الصناعية المؤهلة وذلك من خلال تلبية احتياجاتهن في التوعية والتدريب على المهارات، وتوفير الخدمات المساندة لعملمهن وتوفير برامج توعية للنساء العاملات للحصول على حقوقهن وكيفية الوصول إلى المزايا التي يوفرها لهن قانون العمل سواء في مناطق سكنهن أو بالقرب من أماكن العمل.

إطار 16

الحماية الاجتماعية وعمالة الفتيات / المغرب

توفير الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير النظامي، من المسائل التي تشغل منظمة العمل الدولية عامة. ولا سيما توفير الحماية الاجتماعية للفتيات القاصرات. إذ غالباً ما يتلازم الفقر مع ممارسات جائرة تقع على هؤلاء الصغيرات. فالعائلات الفقيرة مثلاً، وفي أحياناً كثيرة، تعتمد على سواعدهن الطرية كعاملات في الحقول أو الورش أو البيوت، كدعم للأسرة في معيشتها. لا ريب في أن خطر مثل هذا التشغيل، يبلغ ذروته في عمل الخادمت في المنازل. إذ تنتزع الفتاة الصغيرة من أسرتها وبيئتها لترسل بعيداً إلى مدينة أو عائلة غريبة ستعمل كخادمة عندها. وغالباً ما تنقطع العاملة الصغيرة عن ذويها، الذين قد يأتون مرة أو مرتين في السنة لقبض مرتبها. هكذا، يكون مصير هؤلاء الفتيات القاصرات بتصرف الحظ. فيتعرضن أحياناً كثيرة لضغوط تنوء بها نفوسهن. أو يتعرضن للإرهاب والتهديد أو حتى للعباق البدني. ناهيك عن عدد غير قليل من حالات الاعتصاب التي تسجل في المخافر.

وتأكيداً منها على ضرورة تأمين الحماية الاجتماعية لهؤلاء العاملات وأمثالهن، تقدمت الهيئات النسائية في المغرب بمشروع قانون حول تشغيل الأطفال يطالب برفع سنّ التشغيل ومراقبة احترام المقترضات المتعلقة بهذا السن واتخاذ كافة الإجراءات التأديبية ضد مخالفيه. إذ أن بحثاً ميدانياً أجرته العصبة المغربية لحماية الطفولة بين أن 45% من الخادمت في المغرب تتراوح أعمارهن ما بين 10 سنوات و12 سنة. بينما هناك نسبة 26% ممن تقل أعمارهن عن ذلك. وتجدر الإشارة إلى أن ما يجري في المغرب هو صورة لما يجري، بنسب متفاوتة، في عدد غير قليل من البلدان العربية. لذا بات من الضروري وضع القوانين لتأمين الحماية الاجتماعية لهؤلاء الفقيرات. ومن أبرز إنجازات هذا البرنامج كثافة مشاركة النساء فيه خاصة المجموعات منهن. وقد بلغت نسبة المستفيدات منه 75% من العدد الإجمالي البالغ 12 442 قرصاً. كما بلغت القروض الممنوحة لهنّ 80% من إجمالي المبالغ.

المصدر/الرائد/نيسان إبريل/ 2001

-3 مؤشرات التنمية في الدول العربية

Table 1. HDI/GDI/GEM Ranking for Selected Arab Countries

| Country | HDI (1998) | GDI (1998) | GEM |
|----------------------|------------|------------|-----|
| Algeria | 89 | 91 | -- |
| Bahrain | 39 | 42 | -- |
| Egypt | 99 | 99 | 68 |
| Iraq | 104 | 107 | -- |
| Jordan | -- | -- | 69 |
| Kuwait | 35 | 34 | -- |
| Lebanon | 70 | 74 | -- |
| Libya | 62 | 65 | -- |
| Morocco | 102 | 103 | -- |
| Oman | 74 | 82 | -- |
| Qatar | 40 | 41 | -- |
| Saudi Arabia | 68 | 76 | -- |
| Sudan | 118 | 118 | -- |
| Syrian Arab Republic | 93 | 95 | 65 |
| Tunisia | 83 | 86 | 60 |
| United Arab Emirates | 43 | 44 | -- |
| Yemen | 123 | 133 | -- |

Source: Human Development Report (HDR) 2000, pp. 157-168.

Table 2. Female Adult Literacy Rates in Selected Arab Countries

| Country | 1998 |
|----------------------|-------------|
| Algeria | 54.3 |
| Bahrain | 81.2 |
| Egypt | 41.8 |
| Iraq | 43.2 |
| Jordan | 82.6 |
| Kuwait | 78.5 |
| Lebanon | 79.1 |
| Libya | 65.4 |
| Morocco | 34.0 |
| Oman | 57.5 |
| Qatar | 81.7 |
| Saudi Arabia | 64.4 |
| Sudan | 43.4 |
| Syrian Arab Republic | 58.1 |
| Tunisia | 57.9 |
| United Arab Emirates | 77.1 |
| Yemen | 22.7 |

Source: Human Development Report (HDR) 2000, pp. 255-258.

Table 3. Female enrollment at Primary Level in Selected Arab Countries

| Country | Gross primary enrollment ratios |
|-----------------------------|--|
| Algeria (1996) | 102 |
| Bahrain (1996) | 106 |
| Egypt (1997) | 73 |
| Iraq (1995) | 78 |
| Jordan (1992) | 95 |
| Kuwait (1997) | 77 |
| Lebanon (1996) | 108 |
| Libya (1993) | 92 |
| Morocco (1996) | 74 |
| Oman (1997) | 74 |
| Qatar (1996) | -- |
| Saudi Arabia (1996) | 75 |
| Somalia (1985) | 9 |
| Sudan (1996) | 47 |
| Syrian Arab Republic (1996) | 96 |
| Tunisia (1997) | 114 |
| United Arab Emirates (1996) | 87 |
| Yemen (1996) | 40 |

Source: UNESCO Statistical Yearbook, 1999, pp. II-262 – II-418.

Table 4. Female enrollment at Secondary Level in Selected Arab Countries

| Country | Gross secondary enrollment ratios |
|-----------------------------|--|
| Algeria (1996) | 62 |
| Bahrain (1996) | 98 |
| Egypt (1997) | 73 |
| Iraq (1995) | 32 |
| Jordan (1992) | -- |
| Kuwait (1997) | 66 |
| Lebanon (1996) | 84 |
| Libya (1993) | -- |
| Morocco (1996) | 34 |
| Oman (1997) | 66 |
| Qatar (1996) | -- |
| Saudi Arabia (1996) | 57 |
| Somalia (1985) | 6 |
| Sudan (1996) | 20 |
| Syrian Arab Republic (1996) | 40 |
| Tunisia (1997) | 63 |
| United Arab Emirates (1996) | 82 |
| Yemen (1996) | 14 |

Source: UNESCO Statistical Yearbook, 1999, pp. II-262 – II-418.

Table 5. Female enrollment at Tertiary Level in Selected Arab Countries

| Country | Gross tertiary enrollment ratios |
|-----------------------------|----------------------------------|
| Algeria (1996) | -- |
| Bahrain (1996) | -- |
| Egypt (1997) | -- |
| Iraq (1995) | -- |
| Jordan (1992) | -- |
| Kuwait (1997) | -- |
| Lebanon (1996) | -- |
| Libya (1993) | -- |
| Morocco (1996) | 9 |
| Oman (1997) | 7 |
| Qatar (1996) | -- |
| Saudi Arabia (1996) | 15 |
| Somalia (1985) | -- |
| Sudan (1996) | -- |
| Syrian Arab Republic (1996) | -- |
| Tunisia (1997) | -- |
| United Arab Emirates (1996) | 21 |
| Yemen (1996) | 1 |

Source: UNESCO Statistical Yearbook, 1999, pp. II-262 – II-418.

Table 6. Female Adult Labour Force in Selected Arab Countries

| Country | Female labor force (%) |
|-----------------------------|------------------------|
| Algeria (1992) | 1.62 |
| Bahrain (1991) | 7.79 |
| Comoros (1992) | 16.78 |
| Egypt (1986) | 3.04 |
| Iraq (1987) | 2.99 |
| Jordan (1996) | 3.38 |
| Kuwait (1990) | 9.44 |
| Lebanon | -- |
| Libya (1995) | 4.28 |
| Palestine (1997) | 5.60 |
| Morocco (1994) | 5.21 |
| Oman (1993) | 3.39 |
| Qatar (1997) | -- |
| Saudi Arabia (1992) | 3.42 |
| Sudan (1993) | 7.31 |
| Syrian Arab Republic (1995) | 6.77 |
| Tunisia (1989) | 6.25 |
| United Arab Emirates (1985) | 6.97 |
| Yemen (1991) | 23.08 |

Source: Statistical Abstract for Arab Countries, Eighth Edition, 1998.

Table 7. Female Labour Force Participation by Economic Sector in Selected Arab Countries

| Country | Agriculture# | Industry+ | Services* |
|-----------------------------|---------------------|------------------|------------------|
| Algeria (1992) | -- | -- | -- |
| Bahrain (1991) | 72 (0.4) | 2515 (12.3) | 17893 (87.3) |
| Egypt (1994) | 1455600 (50.0) | 228300 (7.9) | 1224200 (42.1) |
| Iraq (1987) | 70741 (17.4) | 56408 (13.8) | 280523 (68.8) |
| Jordan (1994) | 3152 (3.4) | 8027 (8.7) | 81250 (87.9) |
| Kuwait (1990) | 118 (0.09) | 2863 (2.2) | 126802 (97.7) |
| Lebanon (1995) | 8033 (4.2) | 29027 (15.0) | 156406 (80.8) |
| Libya (1995) | 4206 (2.4) | 12788 (7.4) | 156264 (90.2) |
| Palestine (1997) | 19000 (30.2) | 9000 (14.3) | 35000 (55.5) |
| Morocco (1994) | 461469 (34.3) | 379356 (28.1) | 505101 (70.4) |
| Oman (1993) | 923 (1.5) | 6506 (10.4) | 55118 (88.1) |
| Qatar (1997) | -- | -- | -- |
| Sudan (1993) | 1328870 (79.5) | 39964 (2.4) | 302493 (18.1) |
| Syrian Arab Republic (1994) | 132908 (31.8) | 67760 (16.2) | 217611 (52.0) |
| Tunisia (1989) | 87500 (22.6) | 170200 (43.9) | 130000 (33.5) |
| United Arab Emirates (1985) | 38 (0.06) | 2153 (3.3) | 62573 (96.6) |
| Yemen (1991) | 479714 (88.2) | 11359 (2.1) | 52513 (9.7) |

Source: Statistical Abstract for Arab Countries, Eighth Edition, 1998.

Agricultural activity includes agriculture, hunting, forestry and fishing.

+ Industrial activity includes mining, quarrying, manufacturing, electricity, gas, water and construction.

* Services activity includes wholesales, retail trade, restaurants and hotels, transport, storage, communication, financing, insurance, real estate, business services, community, social and personal services.

4- مسرد بالمصطلحات بالإنكليزية والفرنسية والعربية

| | | |
|---------------------------------|--|-----------------------------------|
| Absolute poverty | Pauvreté absolue | الفقر المطلق |
| Alternative economic activities | Activités économiques alternatives | الأنشطة الاقتصادية البديلة |
| Basic needs strategy | Stratégie des besoins fondamentaux | استراتيجية الحاجات الأساسية |
| Beijing Platform of Action | Programme d'action de Beijing | منهاج عمل بكين (بيجينغ) |
| Bilateral donor | Bailleurs de fonds bilatéraux | مانح ثنائي |
| Casual works | Travail occasionnel | الأعمال العرضية |
| Collateral | Collatéraux | ضمانات القروض |
| Community based | A base communautaire (à l'échelon de la collectivité) | مجتمعية |
| Community mobilisation | Mobilisation collective | التعبئة الجماعية-التعبئة لقاعدي |
| Compensatory program | Programme compensatoire | برنامج تعويضي |
| Customary rights | Lois coutumier – lois d'usage | القوانين العرفية |
| Demand driven approach | Méthode induite par la demande | مقاربة مستجيبة للطلب |
| Derived rights | Droits dérivés | حقوق مستمدة |
| Economic Liberalisation | Libéralisation économique, La libéralisation de l'économie | التحرر الاقتصادي |
| Economic restructuring | Restructuration économique, La Restructuration de l'économie | إعادة هيكلية الاقتصاد |
| Employability | Possibilité d'emploi | قابلية للاستخدام |
| Empowerment | Habilitation - renforcement | التمكين |
| Enabling environment | Environnement Favorisant | بيئة ممكنة |
| Entrepreneurial skills | Compétences d'entreprenariat | مهارات في الريادة |
| Equality | Egalité | المساواة |
| Equity | Equité – Justice | العدالة |
| Exclusion | Exclusion | الاستبعاد |
| Extension | Vulgarisation | التوعية والارشاد |
| Extension staff | Assistant Sociaux – Assistant spécialisé dans le domaine de la vulgarisation | موظفو التوعية والارشاد |
| Female headed households | Famille dirigée par une femme | أسر ترأسها نساء |
| Female heads of households | Femmes en charge d'une famille | النساء المعيلات |
| Feminisation of poverty | Féminisation de la pauvreté | تأنيث الفقر |
| Flexibility survey | Questionnaire sur la flexibilité | مسح عن المرونة |
| Flexible hours work | Travail à temps flexible | العمل بدوام مرن |
| Follow-up | Suivie d'exécution | متابعة |
| Food processing | Industrie alimentaire familiale | التصنيع الغذائي – التموين الغذائي |
| Forma and non-formal education | Education formelle et non formelle | التعليم النظامي وغير النظامي |
| Free trade zones | Les zones industrielles libres | المناطق الصناعية الحرة للتصدير |

| | | |
|---|---|--|
| Gender | Le Genre | الجندر – النوع الاجتماعي |
| Gender analysis | Analyse de genre – analyse des problèmes relatifs aux deux sexes | تحليل جندي – تحليل نوع اجتماعي |
| Gender division of agricultural tasks | Division du travail agricole sur la base du genre (sur la base de sexe) | توزيع الأعمال الزراعية على أساس النوع الاجتماعي (الجندر) |
| Gender equality | Egalité dans le genre – égalité des deux sexes | المساواة في الجندر – المساواة بين الجنسين |
| Gender segregation | Discrimination sur la base du genre – discrimination entre les deux sexes | الفصل على أساس النوع الاجتماعي (الجنس) |
| Gender sensitive | Sensible au genre – sensible à la discrimination entre les deux sexes | متحسس لموضوع الجندر (للتفرقة بين الجنسين) |
| Globalisation | Globalisation | العولمة |
| Good practices | Les bonnes pratiques | الممارسات الجيدة |
| Grass root group | Groupes locaux – Groupes communautaires | مجموعات قاعدية |
| Group-based strategy | Stratégie collective | استراتيجية جماعية |
| Home workers | Travailleurs à domicile | عمال من داخل المنازل |
| Human capital | Capital humain | رأس المال البشري |
| Impact evaluation | L'évaluation de l'impact | قياس التأثير |
| Impoverishment | Appauvrissement | إفقرار |
| Incentive structure | Structure stimulante | هيكلية تحفيزية |
| Income generation | Production de revenu | توليد الدخل |
| Indigenous people | Les indigènes – Les autochtones | الشعوب الأصلية |
| Inequality | inégalité | اللامساواة – عدم المساواة |
| Integrated program | Programme intégré | برنامج متكامل |
| International instruments | Instruments internationaux | الأدوات الدولية |
| Invisibility of women's work | L'invisibilité du travail des femmes | عمل النساء غير المرئي (المحتجب) |
| Job segregation | Discrimination dans le travail | الفصل في العمل |
| Labour intensive – employment intensive | Emploi intensif-emploi à forte composante de mains d'œuvres | الأعمال المكثفة |
| Labour segmentation | Division du travail | تجزئة العمل |
| Land rights | Les droits de propriété Les droits immobiliers | الحقوق العقارية |
| Macro-economic policy | Politique macro-économique | سياسة اقتصاد كلي (ماكرو) |
| Mainstream | Courant dominant | التيار الرئيسي – التيار المهيمن |
| Micro | Micro | ميكرو (مستوى مصغر) |
| Micro-entrepreneurs | Micro-entrepreneurs | أصحاب المشاريع الصغيرة |
| Microfinance | Micro-finance | تمويل مصغر |
| Multimedia | Multimédia | متعدد الوسائط – متعدد الوسائط |
| Multi-pronged approach | Méthode à plusieurs approches | طريقة متعددة المناهج/الأبعاد |

| | | |
|--------------------------|--|---|
| Open economy | Economie ouverte | اقتصاد مفتوح |
| Open unemployment | Chômage ouvert | بطالة مفتوحة |
| Opportunity cost | Coût de substitution | كلفة الخيار البديل |
| Participatory approach | Approche participative | منهاج المشاركة |
| Permanent poverty | Pauvreté permanente | الفقر الدائم |
| Policy reform | Réforme des politiques | إصلاح السياسات |
| Poverty line | Seuil de pauvreté | خط الفقر |
| Prejudice | Préjudice | الإجحاف |
| Proactive | Actif – actant | فاعل |
| Pyramid poverty concept | Le concept de la pyramide de pauvreté | مفهوم هرم الفقر |
| Reactive | Réactif | متفاعل |
| Relative poverty | Pauvreté relative | الفقر النسبي |
| Reproductive role | La procréation Le rôle de la procréation | الإنجاب – الدور الإنجابي |
| Sectoral policies | Politiques sectorielles | السياسات القطاعية |
| Self-esteem | Estime de soi - Respect de soi | تقدير الذات |
| Self-assisted | Autonome | معتمد على نفسه |
| Self-employment | Travail indépendant | العمل الحر |
| Social cohesion | Cohésion sociale | التماسك الاجتماعي |
| Social exclusion | Exclusion sociale | استبعاد اجتماعي |
| Social funds | Les fonds sociaux | الصناديق الاجتماعية |
| Social safety nets | Réseaux de sécurité | شبكات الأمان الاجتماعي |
| Social security | La sécurité sociale | الضمان الاجتماعي |
| Social welfare | Les services sociaux | الخدمات الاجتماعية |
| Special trades for women | Emplois relatifs aux femmes | المهن الخاصة بالنساء |
| Structural adjustment | Ajustement structurelle | التكيف الهيكلي |
| Structural poverty | Pauvreté structurelle | الفقر الهيكلي |
| Subcontracting | Sous-traitance | التعاقد من الباطن |
| Temporary poverty | Pauvreté temporaire | الفقر المؤقت |
| Transitional economy | Economie transitoire | الاقتصاد الانتقالي |
| Transitional period | Période transitoire | مرحلة انتقالية |
| Tribal groups | Groupes tribaux (Communautés tribales) | عشائر – جماعات قبلية |
| Trickle down theory | Théorie de filtrage – théorie d'accumulation lente | نظرية الارتشاح – نظرية النصح |
| Underemployment | Sous-emploi (chômage partiel) | بطالة جزئية |
| Unemployment | Chômage | بطالة |
| Vulnerability | Vulnérabilité | قابلية للتحمس السلبي أو (الجرح) افراط في التحمس السلبي |