

تقرير عن التنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

فتح الأبواب

المساواة بين الجنسين والتنمية في الشرق
الأوسط و شمال أفريقيا



البنك الدولي

الملخص التنفيذي

تشهد العديد من دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تحولات جذرية. فمن المغرب غرباً إلى اليمن شرقاً، طالبت الحركات الشعبية بإجراء إصلاحات تهدف إلى تعزيز شمولية ومساءلة الحكومات، وارتفع سقف الحريات الاجتماعية والاقتصادية، وزيادة فرص العمل. وكان الشباب رجالاً ونساءً في واجهة الدعوات المطالبة بإحداث التغيير، بما يعكس رغبة حقيقية في المشاركة الفعالة في الحياة السياسية. لكن من غير الواضح تحديد ما سيكون عليه حال مجتمعات المنطقة عقب تصاعد هذه الحركات الشعبية.

وفي مواجهة تصاعد الضغوط الشعبية المطالبة بالمزيد من الانفتاح والشمولية، تقوم بعض حكومات المنطقة بدراسة إجراء إصلاحات انتخابية ودستورية في إطار السعي لترسيخ العملية الديمقراطية. وتشكل هذه الإصلاحات فرصة لتعزيز الشمول الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للجميع، بما في ذلك النساء، اللواتي يشكلن نصف عدد السكان. رغم ذلك، لا تزال النظرة المستقبلية تتسم بعدم اليقين. وفي العام 2011، تم في تونس اشتراط تساوي عدد المرشحين من الرجال والنساء في القوائم الانتخابية، واستطاعت النساء تأمين ربع مقاعد الجمعية التأسيسية. أما في مصر، شارك الملايين من النساء المصريات في التصويت خلال الانتخابات التشريعية للعام 2011-2012، إلا أن ذلك لم يؤدي في نهاية المطاف سوى لحصول النساء على 2% فقط من مقاعد مجلس الشعب.

وكنتيجة للتقدير العالمي لما تملكه النساء العربيات من قدرة كبيرة على تشجيع التغيير، تم منح جائزة نوبل للسلام للعام 2011 إلى السيدة توكيل كرمان. وتعتبر كرمان أول سيدة يمنية وعربية وأصغر شخص ينال هذا الشرف. لكن في الوقت ذاته، وفي جميع أرجاء المنطقة، يعبر الكثيرون عن مخاوفهم من أن تشهد الجهود الرامية إلى رفع سقف حقوق النساء ووصولهن للفرص جموداً أو حتى انتكاسة. وفي هذا السياق، تتزايد أهمية حماية وتعزيز المكتسبات التي حصلت عليها النساء من خلال الإصلاحات السابقة.

وفي جميع أنحاء المنطقة، تحدد الشباب رجالاً ونساءً تطلعات عالية (الصدوق 1). وينظر إلى التعليم على أنه السبيل وراء الحصول على وظائف جيدة، والتي يستطيع من خلالها الشباب بناء كياناتهم والمساهمة في خدمة مجتمعاتهم. ومن خلال العمل، يتطلع الشباب رجالاً ونساءً إلى تحقيق أشياء عظيمة وإلهام رفقاءهم في المقابل. وتظهر قصص الشباب أن النجاح في الحياة الاقتصادية والسياسية لا يكون بالضرورة على حساب الحياة العائلية والمسؤوليات المنزلية.

وكتكملة لتقرير عن التنمية في العالم 2012: المساواة بين الجنسين والتنمية (تقرير عن التنمية في العالم 2012)، يركز هذا التقرير، "فتح الأبواب: المساواة بين الجنسين والتنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا"، على التحديات والأولويات الإصلاحية لتحقيق المساواة في النوع الاجتماعي في دول المنطقة. وبإتباع النهج المعتمد في تقرير التنمية في العالم للعام 2012، يجادل التقرير الحالي بأن "المساواة في النوع الاجتماعي تعد خطوة اقتصادية ذكية" في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، كما هو الحال في بقية مناطق العالم. ويرتكز التقرير على تحليل اقتصادي للبيانات الكمية حول دول المنطقة بالإضافة إلى أبحاث نوعية وبراهين دولية أخرى بغية تحليل التحديات التي تواجه قضايا النوع الاجتماعي وتحديد المجالات ذات الأولوية على مستوى السياسات من أجل تشجيع المساواة في النوع الاجتماعي في المنطقة.

الصندوق 1.

جيل شاب تحدوه التطلعات

أجابت المراهقات: "معلمة"، "محامية"، "مهندسة"، "مذبة". وبالرغم من تخطيط هؤلاء الفتيات للزواج وتكوين أسر، إلا أنهن يتطلعن أيضاً للعمل في بيئات مهنية يستطعن فيها إظهار "العمل الجاد، الحرص الكافي، التميز (و) الأخلاق، من خلال الثقة بالنفس والتعليم والتحلي بالمسؤولية". على نحو مماثل، وضمن مجموعات التركيز الخاصة بهن، عبر الأولاد عن أملهم في "الزواج، إسعاد الزوجة، العثور على عمل جيد". كما أنهم يعتقدون "العمل بجِد والتحلي بالصبر" من أجل تحقيق أحلامهم.

وفي أحد أحياء غزة، قالت فتاة تبلغ من العمر 24 عاماً وتخرجت من الجامعة أنها ترغب في الحصول على "درجة الماجستير والقيام بإنشاء مشروع خاص مع صديقتها". من جهته، أشار شاب آخر من نفس المجتمع إلى أنه "يرغب في أن يصبح مهندساً معمارياً".

نشأت رحمة (1) في منطقة يمنية تحمل شعاراً يقول "إن تعليم المرأة يعد أمراً خاطئاً لأنه ليس للمرأة سوى بيت الزوجية" (2). رغم ذلك، وفي ظل اعتراض الجيران وقادة المجتمع، أصبحت رحمة أول امرأة في بلديتها تكمل المرحلة الثانوية. كما كانت أول امرأة تحصل على وظيفة في عيادة طبية أهلية وتشارك في برنامج تدريبي للرعاية الصحية على مدار عام كامل في مدينة صنعاء. ومنذ عودتها إلى بلديتها، تزوجت رحمة، ووضعت أطفالها في غرفة خاصة تمت إضافتها إلى منزلها. وقد تنامي احترام وإعجاب المجتمع برحمة، وأصبحت الفتيات الأخريات تتبعن خطاها. وقد التحقت الأخت الأصغر لرحمة بالمعهد الصحي بالقرب من مدينة إب.

ويوجد عدد قليل من النساء في بلدة رحمة الجبلية ممن يعملن لقاء أجر. رغم ذلك، وعند سؤالهن ضمن مجموعات التركيز حول ما يصبون لتحقيقه عند بلوغهن سن الخامسة والعشرين،

المصدر: تقرير البنك الدولي 2012 (أ)، 44؛ تقرير البنك الدولي 2011 (و)؛ تقرير البنك الدولي القادم 2013. ملاحظة:

(1) اسم مستعار

(2) في كانون ثاني/يناير 2011، شارك نحو 500 مراهق وشاب وبالغ من الذكور والإناث من كل من اليمن والضفة الغربية وغزة في مجموعات نقاش صغيرة حول سلسلة واسعة تتعلق بقضايا النوع الاجتماعي كجزء من تقييم قطري في 20 دولة تم إجراؤه كمرجعية لتقرير التنمية العالمية 2012.

كما يجادل التقرير بأن قضية المساواة في النوع الاجتماعي تشكل معضلةً في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. فعلى الرغم من تحقيق معظم دول المنطقة لإنجازات ملحوظة في سد الفجوات في النوع الاجتماعي فيما يتعلق بالمحصلات التعليمية والصحية، إلا أن هذه الاستثمارات في التنمية البشرية لم تترجم حتى الآن إلى تحقيق معدلات مرتفعة متكافئة لمشاركة النساء في الحياة الاقتصادية والسياسية.

حول العالم، لا تزال النساء أقل حظاً من الرجال. وفي الدول النامية، تعاني النساء بصورة نمطية من ارتفاع معدلات الوفاة، وبالتحديد في مرحلة الرضاعة، ومرحلة الطفولة المبكرة، ومرحلة سن الإنجاب (أعراض "فقدان النساء")؛ ومستويات تعليمية متدنية؛ وتدني الأجور في القطاع الرسمي. كما تعاني النساء من قلة التمثيل على الصعيد السياسي ولا يحصلن في الغالب على نفس الحقوق القانونية التي يتمتع بها الرجال. وعلى الرغم من أن النساء في الدول المتقدمة يتمتعن بنفس المحصلات مقارنةً بنظرائهن من الرجال في مجالي التعليم والصحة، إلا أنهن لا يزلن يحصلن على أجور أقل وتمثيل متدني في المناصب السياسية والإدارية العليا. وحيث أن التنمية لا تعني بالضرورة ضمان تكافؤ المحصلات بين الجنسين، يتوجب على راسمي السياسات إيلاء اهتمام خاص من أجل إحداث التغيير المنشود.

وتستحق الفجوات في النوع الاجتماعي الاهتمام لأسباب جوهرية وعملية. أولاً، تعد المساواة في النوع الاجتماعي مهمة بالأساس. فعلى سبيل المثال، يعد التحرر من الحرمان المطلق - من التعليم والرعاية الصحية - أحد حقوق الإنسان الأساسية لكل من الرجال والنساء على حد سواء. ثانياً، تعد المساواة في النوع الاجتماعي أداة للتنمية؛ حيث تساعد على تعزيز الكفاءة الاقتصادية وتحسين المحاصيل التنموية. وبحسب تقرير التنمية في العالم لعام 2012، "...تعد المساواة في النوع الاجتماعي خطوة اقتصادية ذكية" وتؤثر بشكل كبير على عملية التنمية. ويساهم توفير الوصول العادل من قبل الرجال والنساء إلى الفرص التعليمية والاقتصادية وتكوين الأصول في تعزيز الإنتاجية. علاوة على ذلك، تساهم المساواة في النوع الاجتماعي في ضمان الرفاهية للأجيال القادمة. فعلى سبيل المثال، أدى تحسن فرص التعليم والعمل المقدمة للنساء في تعزيز قدرتهن على التفاوض، الأمر الذي أدى لزيادة الاستثمار في صحة وتعليم الأطفال. أخيراً، عندما نتاح للنساء والرجال فرصاً متساوية في المشاركة الفعالة في الحياة الاجتماعية والسياسية والتأثير على القوانين والسياسات ورسمي السياسات، فإن من المرجح أن تكون المؤسسات والسياسات أكثر إنصافاً وتمثيلاً للمجتمع ككل.

ومع ارتفاع مستويات التعليم وتدني معدلات الخصوبة بشكل غير مسبوق، تتطلع نساء المنطقة بصورة متزايدة للحصول على فرص عمل. وقد شكل القطاع العام منذ زمن طويل المصدر الرئيسي لتوفير الوظائف، وخصوصاً للنساء في المنطقة، حيث يحصلن على أجور أعلى بكثير مما يمكنهن الحصول عليه في القطاع الخاص. وفي الواقع، تعد التخصصات الدراسية التي تقبل عليها النساء في العادة، مثل التعليم، الخدمات الصحية، العلوم الإنسانية، موجهة للعمل في القطاع العام، مما يعزز تفضيلهن وملائمتهم للوظائف الحكومية. رغم ذلك، لا يعتبر إجراء المزيد من التوسع في القطاع العام أمراً مستداماً من الناحية المالية، وخصوصاً في الدول التي تتمتع بوفرة في العمالة وندرة في الموارد النفطية.

علاوة على ذلك، لا تزال قدرة القطاع الخاص على استحداث الوظائف محدودة للغاية مقارنة مع العدد الكبير والمتمامي من الشباب الباحثين عن عمل. كما أنه، وفي ظل هذا النطاق المحدود، لا تعد النساء قادرات على المنافسة على نفس القدر من المساواة بسبب العديد من العوامل المتشابكة. أولاً، لا تزال نساء المنطقة يواجهن قيوداً كبيرة في حرية الحركة والاختيار. وتعزز هذه المعوقات من خلال الأطر القانونية، بما في ذلك الأنظمة التي تحد من المشاركة في الحياة العملية والحياة السياسية، بالإضافة إلى العادات الاجتماعية والثقافية. أما العائق الثاني فيتمثل في رداءة التعليم والضعف الشديد في المطابقة بين ما تتم دراسته في المدرسة، وخصوصاً بالنسبة للفتيات، وبين يطلبه القطاع الخاص من مهارات للعمل. ثالثاً، ينظر أرباب العمل إلى النساء في الغالب على أنهن أكثر كلفة وأقل إنتاجية مقارنة بالرجال. وبالنسبة لهن، يوجد لدى النساء مخاوف حول سمعتهن وسلامتهن عند العمل في القطاع الخاص. ويركز هذا التقرير على الحوافز والمعيقات الناتجة عن الأنظمة الاقتصادية والمؤسسية السائدة في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

لقد أدت البيئة الاقتصادية والسياسية الناتجة عن الربيع العربي إلى خلق فرصة غير مسبوقة لإحداث التغيير المطلوب. وبالنظر إلى تنامي الضغوط العمالية والسكانية والمالية، والتطلعات المتغيرة في المنطقة، فقد أصبح إجراء إصلاحات على مستوى السياسات ضرورة ملحة بغرض تعزيز عملية استحداث الوظائف للجميع.

وبالنسبة للنساء، لا تعد مثل هذه الإصلاحات كافية للنساء. فحتى عندما يتم استحداث الوظائف، ستكون هنالك حاجة لاتخاذ تدابير إضافية للتغلب على سلسلة من المعوقات التي تقف أمام مشاركة النساء في القوى العاملة. ومن الضروري القيام بجهود مستهدفة ومنسقة على عدة أصعدة لغرض زيادة مشاركة النساء في المجالات الاقتصادية والسياسية، ويجب أن تتناسب هذه الجهود مع السياق القطري. وتتضمن هذه الجهود إحداث تغييرات في السياسات لضمان تحقيق المساواة للنساء بموجب القانون، وسد الفجوات المتبقية في مجالي الصحة والتعليم، وخفض درجة سوء المطابقة بين المهارات المتوفرة وما هو مطلوب في سوق الوظائف، وتشجيع مشاركة النساء في الحياة المدنية والسياسية.

ولن يكون لتعديل القوانين أثر كبير في حال عدم كفاية الوظائف، أو، كما هو مشار إليه أعلاه، إذا تمتع عدد قليل من النساء بالمهارات المطلوبة في سوق العمل. علاوة على ذلك، لن يكون لمواصلة السياسات التي ترفع من دعم أسعار المواد والخدمات، أو الرواتب والمناخات المقدمة من قبل القطاع العام، أو الوظائف في القطاع العام

الصندوق 2.

أهمية توفير التعليم للفتيات

”يعتبر التعليم هاماً للغاية لأنه يساهم في بناء المستقبل. وهو أفضل سلاح للفتيات هذه الأيام. ويساعد التعليم في تطوير الفتيات والمجتمع ككل. كما أنه يجعل من الفتاة قادرة على اتخاذ القرارات المناسبة. وتشكل المدرسة السلم الذي يقود الفتاة لأرفع المناصب في المجتمع عقب إنهاء (المرحلة الجامعية)“. —مجموعة تركيز الفتيات، قرية زراعية في الضفة الغربية، تقييم مرجعي لتقرير التنمية في العالم 2012 (البنك الدولي 2012 أ؛ البنك الدولي 2011 و؛ تقرير البنك الدولي القادم 2013).

فائدة كبيرة. على العكس من ذلك، ستضر هذه السياسات بالحوافز المتعلقة باستحداث الوظائف في القطاع الخاص وبالنساء الساعيات للعمل في هذا القطاع.

وخلال المشاورات التي عقدت في أرجاء المنطقة أثناء إعداد التقرير، أكدت النساء رغبتهم في العمل وأبرزن قلة الفرص المتاحة لهن، حيث أعدن التأكيد على المعوقات الناتجة عن الإطار القانوني والتنظيمي والأنماط السائدة المحافظة. ومن بين المواضيع التي تكرر طرحها في النقاشات الدور الذي تلعبه القوانين التي تحكم قدرة النساء على ممارسة حق الاختيار، والانتقال بحرية، والوصول للفرص. وسيكون لهذه الاعتبارات الاجتماعية والسياسية القوية دلالات هامة بالنسبة للساعين للحكم في السنوات العديدة القادمة. ومن خلال مناقشة هذه القضايا واتخاذ قرارات بشأنها، تملك منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فرصة فريدة لتحسين الإنتاجية الاقتصادية والترابط الاجتماعي من خلال تمكين النساء من المشاركة بشكل كامل في الاقتصاد والمجتمع.

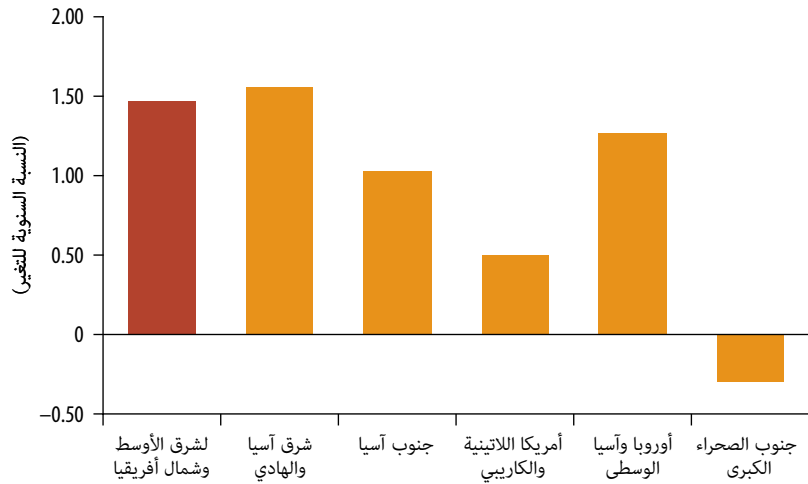
لم تترجم الإنجازات الباهرة في مجال التنمية البشرية حتى الآن إلى مشاركة متكافئة في الحياة الاقتصادية والسياسية

خلال العقود الأربع الماضية، حققت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ففزات باهرة في مجال تحقيق المساواة في النوع الاجتماعي فيما يتعلق بالمحصلات التعليمية والصحية (الشكل 1 والشكل 2). ومنذ العام 1970، حيث سجلت دول المنطقة أسرع تقدم على الصعيد العالمي في مؤشرات التنمية البشرية (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2010 ب). فخلال تلك الفترة، كانت خمس من دول المنطقة (الجزائر، المغرب، عمان، السعودية، تونس) ضمن أسرع 10 دول نمواً. وأثناء الفترة ذاتها، تجاوز متوسط معدلات النمو للمؤشرات الرئيسية- مثل محو الأمية لدى الإناث، وفيات الرضع، معدل توقع الحياة- ما حققته معظم المناطق النامية الأخرى. وتعد منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ككل قريبة من تحقيق المساواة في النوع الاجتماعي في مجال معدلات الالتحاق بالمرحلة الابتدائية والثانوية، مقارنة مع الدول متدنية ومتوسطة الدخل الأخرى حول العالم. كما تبلغ وفيات الأمهات نصف المتوسط العالمي. وخلال العقد الماضي، شهدت معدلات الخصوبة انخفاضاً متسارعاً.

لا تزال الفجوات في النوع الاجتماعي في بعض جوانب التنمية البشرية- وبالتحديد فيما يخص معدلات إكمال المرحلة المدرسية- والاختلافات في النوع الاجتماعي في التخصصات التعليمية جلية. رغم ذلك، تسير معظم دول المنطقة بشكل جيد نحو تحقيق المساواة في النوع الاجتماعي فيما يتعلق بمؤشرات التنمية البشرية الرئيسية (البنك الدولي 2010 أ). وفي الواقع، تتفوق الإناث على الذكور في الوقت الحالي بالنسبة للالتحاق بالتعليم الجامعي. كما تظهر هذه «الفجوة المعاكسة في النوع الاجتماعي» جلية في المحصلات التعليمية. وبعكس الأنماط العالمية، يفوق أداء الفتيات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا نظرائهن

الشكل 1

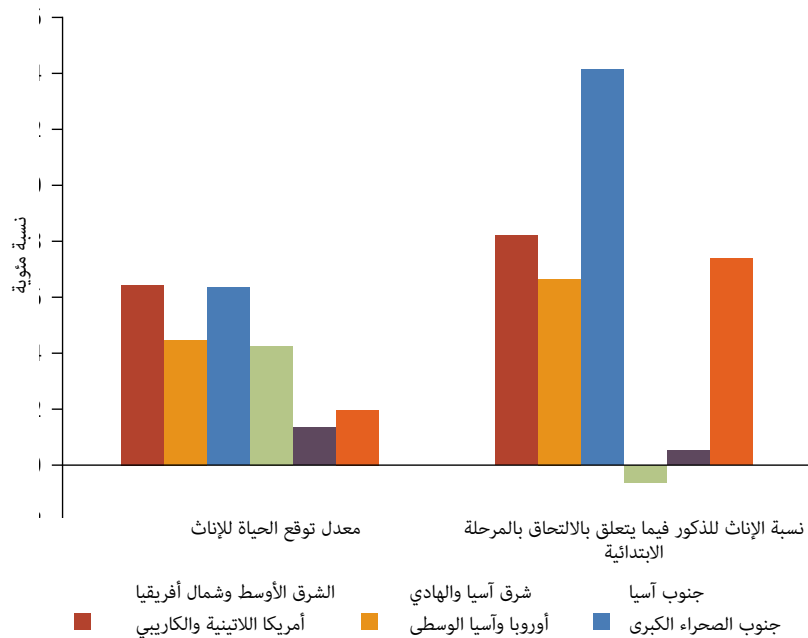
التقدم الذي حقته منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في مجال محو الأمية لدى النساء، 1985-2010



المصدر: حسابات الكادر على أساس مؤشرات التنمية العالمية 2011 (البنك الدولي، عدة سنوات).

الشكل 2

التقدم الذي أحرزته منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في مجال صحة وتعليم النساء، 1985-2010 (متوسط معدلات النمو السنوية حسب المؤشرات الرئيسية)



المصدر: حسابات الكادر على أساس مؤشرات التنمية العالمية 2011 (البنك الدولي، عدة سنوات).

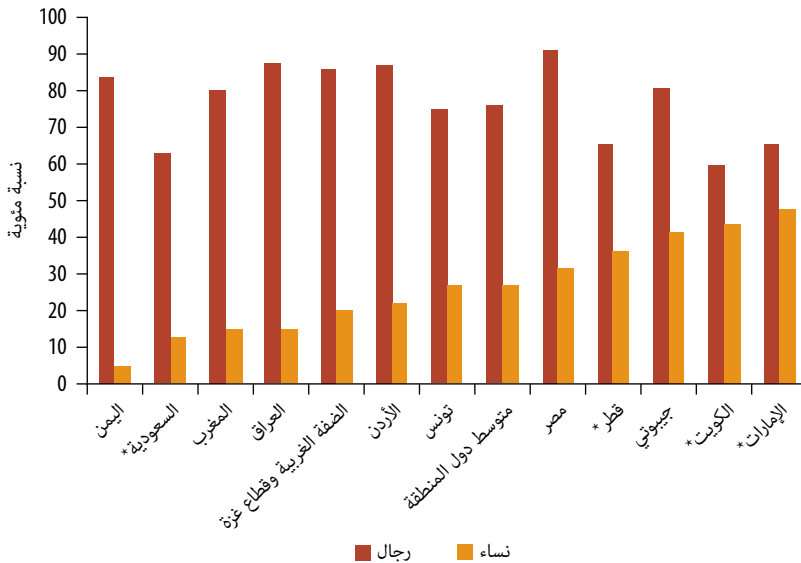
من الذكور في مادة الرياضيات للصف الرابع. وفي بعض دول المنطقة، يتواصل هذا الاتجاه وصولاً إلى الصف الثامن (Fryer and Levitt 2009).

حول العالم، ترافق ارتفاع دخل الفرد مع تحقيق تقدم في التنمية البشرية. ولا تعد منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا استثناء في هذا الصدد. فعلى سبيل المثال، يعتبر معدل توقع الحياة عند الولادة للإناث في دول المنطقة، كمتوسط، أعلى بمقدار 9.1 نقطة مئوية مقارنةً مع الدول خارج منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ويمكن تفسير ذلك الاختلاف بسبب رئيسي بفعل الثروة. ويظهر هذا الارتباط بين محصلات التنمية البشرية ودخل الفرد جلياً داخل المنطقة. على سبيل المثال، وبالنظر إلى تدني دخل الفرد في كل منهما، تعاني جيبوتي واليمن من تدني محصلات التنمية البشرية مقارنةً بباقي دول المنطقة. إضافةً إلى ذلك، اتسم التقدم المحرز بالتباين داخل الدول نفسها. فعلى سبيل المثال، في مصر العليا، يعتبر معدل الأمية في صفوف الشباب أعلى من المتوسط الوطني (17% مقابل 11%). وتبلغ معدلات الأمية لدى الفتيات في مصر العليا -24% أي ضعف المعدلات لدى نظرائهن الشباب وأعلى بمقدار 10 نقاط مئوية مقارنةً بالمتوسط الوطني بالنسبة للفتيات (البنك الدولي 2011 د).

وبشكل متناقض، لم تترافق هذه الاستثمارات الهائلة في رأس المال البشري بزيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة. وعلى الرغم من استمرار وجود فجوات في الفرص الاقتصادية لدى النساء في كافة دول مناطق شرق آسيا والمحيط الهادي، أوروبا وآسيا الوسطى، أمريكا اللاتينية والكاريبي، و جنوب الصحراء الكبرى، فإن أكثر من 50% من النساء بسن 15 عاماً فما فوق يشاركن في سوق العمل. وعلى النقيض من ذلك، لا تبلغ نسبة مشاركة النساء بسن 15 عاماً فما فوق يشاركن في سوق العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا سوى 25.2%. وتعتبر معدلات مشاركة الإناث في القوى العاملة في معظم دول المنطقة أقل من المتوسط بالنسبة للدول متدنية ومتوسطة الدخل (الشكل 3). وبشكل لا يدعو للدهشة، تعتبر معدلات المشاركة الأدنى في الدول التي تمر بظروف صعبة أو التي

الشكل 3

مشاركة الإناث والذكور في القوى العاملة عبر منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، 15-64 عاماً (%)



المصدر: المسوحات الأسرية (الملحق 1 والملحق 3). ملاحظة:

*= التقديرات الرسمية للسكان من المواطنين.

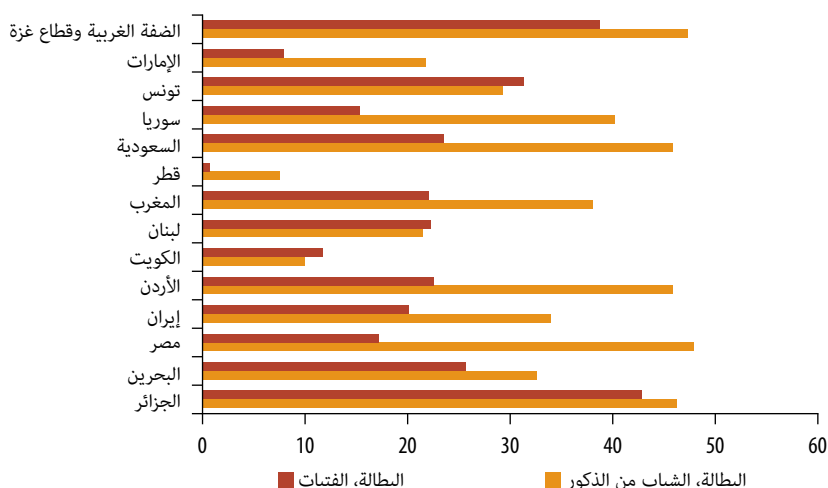
تشهد صراعات، بما في ذلك العراق، الضفة الغربية وقطاع غزة، اليمن، والتي تعد فيها المخاوف بشأن سلامة وقدرة النساء على الحركة ملحوظة. وفي المنطقة ككل، زادت مشاركة النساء في القوى العاملة بشكل بطيء؛ حيث بلغ المتوسط السنوي 0.17 نقطة مئوية على مدار العقود الثلاث الماضية.

وتواجه النساء حول العالم، وخصوصاً الفتيات، صعوبات في التوفيق بين الحياة العملية والعائلية. وتواجه النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا صعوبات مماثلة. وقد تكون المسؤوليات الأسرية إحدى التفسيرات لتدني معدلات مشاركة الإناث في القوى العاملة. وبينما يرتبط القرار حول العمل بالتفضيلات الفردية، فإن ارتفاع معدلات البطالة لدى الإناث في المنطقة تشير إلى تأثير معيقات هامة أمام النساء الراغبات في العمل. في خلال الخمس و عشرين عاماً الأخيرة، تضاعفت هذه الفجوة من 5.5% (1985) لتصل إلى أكثر من 10.0% (2010). وتعتبر معدلات البطالة عاليةً لاسيما لدى فئة الشباب. وفي العديد من دول المنطقة، تصل معدلات البطالة لدى الإناث بسن 15-24 عاماً إلى نحو 50% (الشكل 4) مقارنةً مع 20%-10% لذكورهم في نفس الفئة العمرية.

علاوةً على ذلك، تقلل هذه المعدلات العالية من البطالة الدرجة الحقيقية لافتقار نساء المنطقة للفرص الاقتصادية. ويشكل شح البيانات حول تونس دليلاً على أن معدلات المشاركة تقل في المناطق التي ترتفع فيها معدلات البطالة، مما يدل على أن العديد من النساء فقدن الأمل في العثور على عمل بحيث لا يعدن في صفوف العاطلين عن العمل. ويبدو أثر ذلك أقوى في صفوف النساء ذوات المستويات التعليمية المتدنية، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن النساء من حملة الشهادات الجامعية يكن في الغالب أكثر استعداداً للبقاء دون عمل لفترات طويلة على أمل أن يحصلن على وظيفة في القطاع العام. ثانياً، قد تؤدي الوظائف في القطاع غير الرسمي إلى إخفاء قدر كبير من البطالة الجزئية وتنطوي في الغالب عدد قليل من المنافع ومحدودية الأمن الوظيفي. كما قد لا تستغل هذه الوظائف بشكل كامل المهارات التي تتمتع بها النساء المتعلّمات اللواتي أخفقن في الحصول على عمل في القطاع الرسمي. أخيراً، تعتبر فرص إقامة مشروع خاص محدودةً أيضاً. وكما هو الحال في بقية دول العالم، لا تشكل صاحبات الأعمال الريادية سوى نسبة ضئيلة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. فمن أصل 5,887 شركة في 10 من دول المنطقة تم إجراء مسح عليها من قبل البنك الدولي خلال الأعوام 2003-2010، بلغت نسبة النساء اللواتي يملكن أعمال خاصة بهن 15% فقط.

الشكل 4

فجوات النوع الاجتماعي في معدلات البطالة في صفوف الشباب، 14-15 عاماً (%)



المصدر: مؤشرات التنمية العالمية 2011 (البنك الدولي، عدة سنوات).

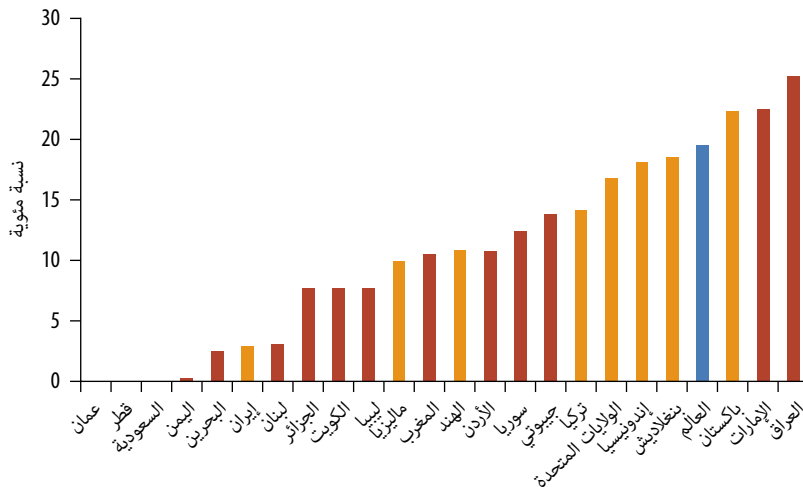
وفي آخر 50 سنة، شهدت العديد من أجزاء العالم توسعاً في مشاركة الإناث في المجتمع المدني والحياة السياسية. رغم ذلك، وكم توسط عالمي، تشكل النساء أقل من 20% من أعضاء المجالس التشريعية. وتواجه النساء في العالم النامي معيقات مشتركة أمام المشاركة في الحياة السياسية. وتتضمن هذه المعيقات في الغالب الأنماط السائدة حول قدرة النساء على لعب أدوار سياسية وقيادية، والأنماط السائدة حول ملائمة النساء لشغل مناصب حكومية، ومحدودية الوصول إلى رأس المال والدعم الاجتماعي. ولا تعمل العمليات والمؤسسات السياسية المناسبة على إبراز التفضيلات السكانية بصورة أفضل فحسب، بل تعمل أيضاً على إبراز المواهب والقدرات المتأصلة لشرائح المجتمع التي لا تتمتع بتمثيل كافٍ. وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، لا تزال النساء تعاني من قلة التمثيل السياسي، حيث لا يشغلن سوى نحو 7% من المقاعد البرلمانية.

وخلال العقد الماضي، حققت عدد من دول المنطقة، تقدماً في توسيع نطاق حقوق المرأة ليشمل ذلك الحق في التصويت وتولي مناصب سياسية. وفي العام 2005، أصبحت النساء في الكويت يتمتعن بنفس الحقوق السياسية لنظرائهن من الرجال. أما بالنسبة للدول الأخرى في مجلس التعاون الخليجي، بما في ذلك البحرين، عمان، الإمارات، تم تعيين أو ترشيح نساء لتولي مناصب سياسية (Kelly and Breslin 2010). وفي تونس، تشغل النساء حالياً 25% من مقاعد الجمعية التأسيسية الجديدة. وفي الضفة الغربية وقطاع غزة، توجد 5 وزيرات من أصل 21 وزيراً في الحكومة، كما تضع كافة الأحزاب السياسية الرئيسية حد أدنى للنساء في الهيئات الحزبية الرئيسية. أما في العراق والأردن، فقد تم إدخال نظام الحصص الانتخابية للنساء في الانتخابات البرلمانية والبلدية (الشكل 5). ومنحت السعودية النساء حق التصويت والترشح للمناصب السياسية، وذلك ابتداءً من الدورة القادمة للانتخابات البلدية المقررة في العام 2015. وتنبئ هذه المستجدات بإنشاء مؤسسات أكثر شمولية وتمثيلاً عبر المنطقة.

ويجادل هذا التقرير بأن الأنماط السائدة المتحفظة حول النوع الاجتماعي، والأطر القانونية والمؤسسية، والحوافز والفرص الناتجة عن النظام الاقتصادي في المنطقة تشكل الأساس لمعضلة تدني معدلات مشاركة الإناث في الحياة السياسية والاقتصادية.

الشكل 5

النساء في المجالس التشريعية (مجالس النواب أو المجالس الفردية) (%)

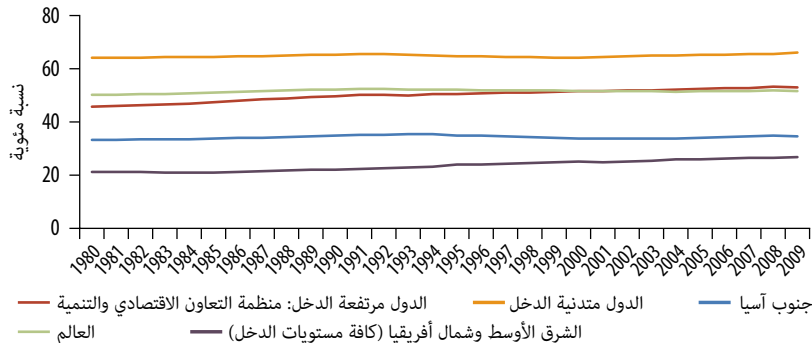


الإجابة تكمن من الداخل: تؤدي الأنماط السائدة حول النوع الاجتماعي والأطر الاقتصادية والقانونية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إلى تدني معدلات مشاركة الإناث في الحياة العامة

يعتبر الحق في الحصول على التعليم والرعاية الصحية من الحقوق التي يتمتع بها الجميع. على العكس من ذلك، لا تزال المشاركة في القوى العاملة - البحث عن العمل والتوظيف الفعلي - تتأثر بشكل كبير جداً بالتفضيلات والفرص. وحول العالم، تشارك 50% من النساء فقط في القوى العاملة، على الرغم من وجود تباين واسع بين مناطق العالم: فبينما تصل النسبة إلى 25% في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فإن هذه النسبة ترتفع إلى 65% في الدول متدنية الدخل. وكما هو متوقع، يوجد لدى الدول متدنية الدخل أعلى معدلات مشاركة النساء في القوى العاملة: حيث لا يتاح للنساء خيار سوى العمل والمساعدة في كسب القوت. وقد قامت الدول مرتفعة الدخل، والتي تصل فيها معدلات مشاركة الإناث في القوى العاملة إلى نحو 50%، بإعداد أنظمة متطورة لإدخال النساء في القوى العاملة ومساعدتهن على إيجاد توازن بين دورهن في العمل والعائلة. وتتألف هذه الأنظمة من مجموعة من الحوافز والضمان الاجتماعي، بما في ذلك ساعات عمل مرنة ومنافع أمومة وأبوة سخية. لكن يبقى السؤال التالي: ما الذي يفسر تدني مشاركة الإناث في القوى العاملة والحياة السياسية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا؟ إن التغير البطيء في معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة خلال السنوات الثلاثين الماضية يعد أمراً مثيراً للدهشة (الشكل 6). ومن بين التفسيرات المحتملة لذلك التغير البطيء في الأنماط السائدة المتعلقة بأدوار النساء خارج المنزل. إلا أن هذه الأنماط السائدة تتطور عبر الوقت. على سبيل المثال، وخلال عقد الثلاثينيات في الولايات المتحدة، سمح 20% من الأزواج لزوجاتهم بالعمل في حال قدرة الأزواج على إعالة أسرهم. وفي العام 1930، شارك 10% من النساء المتزوجات في الولايات المتحدة في القوى العاملة، واعترضت الأغلبية الساحقة من الأزواج على عمل زوجاتهم. اليوم، تشهد نسبة مشاركة الإناث المتزوجات في القوى العاملة في الولايات المتحدة تزايداً حيث وصلت إلى 70%، كما يوافق أكثر من 80% من الأزواج على عمل زوجاتهم. وقد استغرق التحول في الأنماط السائدة حول عمل النساء المتزوجات في الولايات المتحدة أكثر من قرن من الزمان ومن خلال خلق فرص للنساء للمشاركة في الاقتصاد. علاوةً على ذلك، توجد العديد من الأمثلة على دول زادت فيها معدلات مشاركة الإناث في القوى العاملة بصورة كبيرة بفعل التحول الاقتصادي الذي وفر الوظائف للنساء في ظل بيئة تدعم قدرتهن على ممارسة حق

الشكل 6

معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة، 1980-2009 (%)



المصدر: مؤشرات التنمية العالمية 2011 (البنك الدولي، عدة سنوات).

الاختيار. فخلال عقد الثمانينيات، كان معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة في كل من اليونان وإيرلندا وإسبانيا يقف عند نحو 30%، أي ما دون المتوسط العالمي كثيراً. أما خلال العقود الثلاث اللاحقة، ارتفع معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة في هذه الدول ما بين 20%-15%. وقد أدى النمو الاقتصادي في كل من هذه البلدان إلى استحداث فرص عمل جديدة للنساء، بينما ساهمت الأطر القانونية والمؤسسية إلى إيجاد خيارات مرنة للعمل وبيئة عمل تعزز فرصهن.

على نفس المنوال، تعتبر الأنماط السائدة حول النوع الاجتماعي والإطار الاقتصادي والمؤسسي عوامل هامة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وتشير الأدبيات الأكاديمية المتطورة والديناميكية إلى دور هذه العوامل في تفسير تدني معدلات مشاركة الإناث في القوى العاملة في المنطقة. حيث يشير الباحثون إلى أهمية (1) الدين، (2) الخيارات النفطية في المنطقة، (3) الأنماط السائدة الأبوية كعوامل تفسر تلك الظاهرة.

ويلعب الدين بلا شك دوراً هاماً في تطور العادات والأنماط السائدة والقوانين في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. رغم ذلك، يعتبر نسب محصلات النوع الاجتماعي للإسلام أمراً سطحياً. فعلى سبيل المثال، يوجد قدر كبير من التنوع في محصلات النساء في العالم الإسلامي. ويمكن أن يعزى هذا التنوع جزئياً إلى تفسير أحكام القوانين الإسلامية وتفاعلها مع الثقافات المحلية والعوامل القانونية والتاريخية التي تتنوع بصورة كبيرة عبر الدول الإسلامية. في المقابل، أدت هذه التفسيرات المتعددة إلى تنوع الأنماط السائدة والأنظمة التي تحدد حقوق وفرص النساء. ومع تركيز أكثر من 50% من الاحتياطات النفطية المؤكدة عالمياً في 5 دول فقط في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (إيران، العراق، الكويت، السعودية، الإمارات)، يعزى تدني معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة إلى وجود النفط. ويجادل البعض بأن التركيبة الاقتصادية، والأنماط الاجتماعية، وخصائص المؤسسات في الدول الغنية بالنفط لا تشجع النساء على العمل في القطاع الرسمي (Moghadam 2004b). كما يجادل (Ross 2008) بأن إنتاج النفط يؤدي إلى "خفض عدد النساء في القوى العاملة، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى الحد من تأثيرهن سياسياً"¹. ويوجد في الدول الغنية بالنفط في الغالب قطاع خاص غير متنوع يتسم بسيطرة الذكور على الوظائف وقطاع عام كبير الحجم. بالتالي، تتركز فرص التشغيل للنساء في العادة في القطاع العام.

ويعد النفط مصدراً رئيسياً للدخل لبعض دول المنطقة وأدى بشكل ملحوظ إلى الحد من نمو القطاعات غير النفطية. رغم ذلك، يلاحظ أن هنالك عدد كبير من دول المنطقة التي تعد مستورداً خالصاً للنفط، لكن رغم ذلك تعاني تدني معدلات مشاركة الإناث في القوى العاملة كما هو الحال في دول المنطقة الغنية بالنفط. على العكس من ذلك، تتمتع الدول المنتجة للنفط خارج منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مثل النرويج والاتحاد الروسي بمعدلات مرتفعة لمشاركة الإناث في القوى العاملة.

ولم يظهر حتى الآن إجماع أكاديمي لتفسير تدني مشاركة الإناث في القوى العاملة في المنطقة. ويعكس عدم الاتفاق تنوع قضايا العمل، والتداخل المعقد بينها، وعدم قدرة أي عامل على تفسير المعضلة المتعلقة بمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وحول العالم، تعتبر العوامل الإقليمية مثل الأنماط السائدة حول النوع الاجتماعي، الإطار القانوني، بنية الاقتصاد محددات هامة لمشاركة الإناث في القوى العاملة. ويوجد لهذه العوامل الإقليمية تأثير واسع على الحوافز والتفضيلات والفرص وقدرة النساء على المشاركة في الحياة العملية والسياسية. ويظهر هذا التأثير في أوضح صوره في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وفيما يخص منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وبالنظر إلى دور النفط والدين، يضر العيش في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بشكل مؤثر بفرص المشاركة الاقتصادية للنساء، الأمر الذي يخفض نسبة مشاركة الإناث في سوق العمل بنسبة 47%، أو نحو نصف المعدل المسجل في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.

تعبق الأنماط السائدة حول النوع الاجتماعي قيام النساء بلعب أدوار خارج المنزل

تفرض الأنماط الاجتماعية والثقافية ما يتوجب على الفرد القيام به أو الامتناع عنه في سلوكياته اليومية (Portes 2011). وفي العديد من أجزاء العالم، تعكس هذه الأنماط السائدة عناصر المجتمع الذكوري والذي يعد فيه المكان الأساسي للنساء هو داخل المنزل (Moghadam 2004a)، بينما يعد الرجال المعيلين ومتخذي القرارات في المجالات السياسية والاقتصادية (Offenhauer 2005).

ولا تقتصر العناصر الذكورية التقليدية على منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وعلى نحو مماثل، وكما هو الحال في الأجزاء الأخرى من العالم، تشهد الأنماط السائدة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وإن كانت تقليدياً نسبياً، تغييراً عبر الوقت، وذلك مع ارتفاع المستوى التعليمي، وتزايد الفرص، وتحول الميزان السكاني. وتظهر قيمة دور النساء في الأسرة جليةً في البيانات المتعلقة بخمسة دول في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: مصر، العراق، إيران، الأردن، المغرب (مسح القيم العالمي 2005). وفي هذه الدول، تعد التصورات حول أدوار النساء في المنزل والتعليم والتشغيل والحياة السياسية أكثر تقليديةً مقارنةً بالمتوسط العالمي. وعلى الرغم من هذه التصورات، وفي هذه الدول، تعارض النساء بصورة أكبر من الرجال مقولات مثل "عند شح الوظائف، يجب أن تعطى الأولوية في التشغيل للرجال". كما يميل المستجيبون الأصغر سناً والأكثر تعليماً لدعم مشاركة أكبر للمرأة. رغم ذلك، وبالمقارنة مع مناطق العالم الأخرى، يعد مواطنو منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أقل تفضيلاً لتولي النساء مناصب قيادية، كمدراء تنفيذيين أو سياسيين (الفصل الثاني، الشكل 4).

وتبرز الأدبيات النوعية حول النوع الاجتماعي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا التنوع في الأنماط الاجتماعية والثقافية السائدة والتي تؤثر على النساء في عدة نواحي من حياتهن. ويكشف بحث تم على مجموعة تركيز من قبل (Miles 2002) كيف تعيق الأنماط السائدة حول النوع الاجتماعي المتمثلة في تقييد حركة النساء، وأعباء الرعاية المنزلية، والفصل في الوظائف، تفضيل الأبناء على البنات في المشاركة الاقتصادية للنساء في المجتمعات داخل وحول العاصمة الأردنية عمان. حيث يشير "Miles"، على سبيل المثال، إلى أن العائلات تفضل في الغالب الاحتفاظ "بالواسطة" لمساعدة الأبناء في الحصول على وظيفة على حساب البنات. وفي تقريرهما حول أبرز التحديات المتعلقة بتشغيل الشباب في مصر، اعتمد (Assaud and Barsoum 2007) على أدلة للتوضيح الفصل المتزايد في الوظائف على أساس النوع الاجتماعي منذ الازدهار الذي حدث بسبب النفط (والآثار السلبية التي أحدثها الفصل على أجور النساء). كما أنهما يوضحان أن للمخاوف حول التحرش في مكان العمل، وخصوصاً في أماكن العمل الصغيرة، أثر في إحجام العديد من النساء عن العمل في الوظائف غير التقليدية (الصندوق 3).

الصندوق 3.

قليل من الرأفة تجاه النساء العاملات

وجادل رجل آخر من منطقة حضرية أخرى في الضفة الغربية بأن الافتقار للسلامة العامة للنساء يعد أحد التبعات المثيرة للمشكلات في خضم التحول الجاري في الأنماط السائدة حول النوع الاجتماعي: "لقد بدأت النساء للتو بدخول المجتمع، لذلك لا يزال الرجال يحاولون الإبقاء على سيطرتهم على الوضع". كما أشارت مجموعة من الشباب الذكور من نفس الحي أنه من المرجح أن تتعرض المرأة للتحرش باستمرار والحصول على أجور متدنية بسبب "عدم قدرتها على التحدث بصراحة والدفاع عن نفسها لأنها ضعيفة". "وكما تعلم"، أضاف طالب جامعي بعمر 21 سنة، "فإن عاداتنا وتقاليدنا لا ترحم".

في مطلع العام 2011، وخلال مناقشات مجموعات التركيز في الضفة الغربية وقطاع غزة، اتفق النساء والرجال بشكل واسع على أن من غير المرجح قيام المرأة بالعمل في أماكن بعيدة عن منزلها. حيث شعروا أن التنقل سيتعارض مع مهام المرأة المنزلية وسيعرضها لمخاطر التحرش في حال عدم وجود مرافق. وعلى العكس من ذلك، وضمن مجموعة تركيز الرجال في مجتمع حضري في الضفة الغربية، أعرب تاجر بسن 39 عاماً عن الضغوط الهامة الأخرى الرامية إلى إبقاء سيطرة الرجال والأولوية المتدنية لإعطاء النساء أدواراً اقتصادية وإبعاد النساء عن دخول القوى العاملة:

"يستطيع الرجل الذهاب أينما شاء للعمل... ويشعر بالغيرة إذا ذهبت أخته إلى مكان قريب للعمل. فما بالك إذا قررت الذهاب للعمل في مكان بعيد؟... لكن مسؤوليات الرجل تعد مختلفة. حيث يتوجب عليه العمل. وبغير ذلك، فإنه لن يتمكن من بناء منزل أو الزواج. لكن بالنسبة للفتاة، فإن الوضع مختلف تماماً...."

—تقييم مرجعي لتقرير التنمية في العالم 2012 (البنك الدولي 2012 أ؛ 44؛ البنك الدولي 2011 و؛ تقرير البنك الدولي القادم 2013).

وبالرغم من الأنماط السائدة حول النوع الاجتماعي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وبغض النظر عن الحالة الاجتماعية، تتطلع النساء للحصول على عمل. وضمن مسح أجراه البنك الدولي في العام 2010 على خريجات كليات المجتمع الداخليات إلى سوق العمل في الأردن²، قال 92% أنهن يخططن للعمل بعد التخرج، وتوقع 76% منهن العمل بدوام كامل. وتتفق هذه الأرقام مع الاتجاهات التي عكسها مسح القيم العالمي لعام 2005 حيث أشار فيه 80% من المصريات والأردنيات إلى رضهن لمقولات مثل «لا يمكن أن تكون المرأة التي تعمل بدوام كامل أمّاً جيدة»، «إن العمل بدوام كامل يضر بقدرة المرأة على التمتع بحياة جيدة مع الزوج». وفي البيئات التي يكون فيها للأنماط السائدة المحافظة أثر أقل، تستطيع النساء بصورة أفضل تحويل تطلعاتهن إلى واقع. ويظهر ذلك جلياً عند تحليل محصلات سوق العمل بالنسبة للمهاجرين إلى فرنسا والولايات المتحدة. وتعد معدلات المشاركة في القوى العاملة بالنسبة للنساء من منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا المهاجرات إلى الولايات المتحدة أعلى كبير مقارنةً بغير المهاجرات، وتنخفض هذه النسبة عقب الزواج. إضافةً إلى ذلك، تتمتع النساء من الأصول الشرق أوسطية ممن هاجرن إلى فرنسا بسن صغيرة بمعدلات مشاركة عالية توازي نظرائهن من الرجال مقارنةً بالنساء ممن هاجرن كالبغات. وتشير هذه النتائج إلى الأثر الهام للأنماط السائدة حول النوع الاجتماعي في تفسير تدني معدلات المشاركة في المنطقة.

يعتبر ضمان المساواة بموجب القانون وإنفاذ ذلك أمراً بالغ الأهمية لدور النساء

تعمل القوانين على جعل الأنماط الاجتماعية السائدة في شكل مؤسسي وبالتالي تعزيزها. وعندما يشرع الإطار المؤسسي الحقوق غير المتساوية للنساء، فإن الدولة تتغاضى عن سلطة الرجل على القرارات والتصرفات والتحركات التي تقوم بها المرأة في حياتها اليومية، بالإضافة إلى الحد من خياراتها وقدرتها على المشاركة في المجتمع. وتملك معظم دول المنطقة فقرات دستورية تنص على المساواة بين المواطنين، كما قام العديد من هذه الدول بالصادقة على معاهدات دولية تؤكد على المساواة في النوع الاجتماعي. رغم ذلك، ومن أجل تعزيز الأدوار التقليدية للنوع الاجتماعي داخل المنزل وفي المجتمع ككل، تقوم القوانين في الغالب بالتمييز بين الجنسين. وقد تم إجراء إصلاحات على هذه القوانين بصورة تدريجية في الغالب، الأمر الذي حقق تقدماً في مجالات معينة مقارنةً مع الجمود (أو حتى التراجع) في أخرى. وتتنوع الأنظمة القانونية المعتمدة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بصورة كبيرة وتستمد أحكامها من عدة مصادر: القانون الديني، القانون العرفي، التشريعات الاستعمارية (القوانين الفرنسية في زمن نابليون، القوانين واللوائح الإنجليزية العرفية)، القانون الدستوري، المعاهدات الدولية، الاتفاقيات الإقليمية³، فعلى سبيل المثال، تمت صياغة قوانين المواطنة في العديد من دول المنطقة على أساس القوانين البريطانية والنابليونية (Hijab 2002). ويتوسع نطاق هذه الثنائية ليشمل تطبيق وإنفاذ القوانين.

ولا تعد ظاهرة عدم المساواة في الحقوق والمعاملة مقتصرةً على منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ففي الولايات المتحدة، وقبل العام 1920، لم يكن يحق للنساء التصويت في الانتخابات، وإلى غاية الثلاثينيات، لم تتمكن النساء المتزوجات من السفر سوى عن طريق جوازات سفر أزواجهن. ولم يتم تجريم المعاملة غير المتساوية للنساء فيما يخص الوظائف والأجور والترقية في الولايات المتحدة سوى عقب انتهاء الحرب العالمية الثانية. رغم ذلك، وفي العديد من الدول الأخرى، لا تزال عدم المساواة ساريةً بموجب القانون (الصندوق 4). ففي إسبانيا، بقي الحصول على تصريح من الزوج شرطاً مسبقاً لعمل الزوجة سارياً لغاية العام 1979 وفي سويسرا لغاية العام 1984. أما في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، قامت تونس بإلغاء الحصول على تصريح من الزوج في العام 1959، بينما قام المغرب بذلك في العام 2004 (الصندوق 5).

وبالنسبة لتحديد مشاركة النساء خارج المنزل، تعتبر بعض النواحي المتعلقة بنصوص وتفسير وتنفيذ القانون جلياً على وجه التحديد. وتحد بعض القوانين بصورة مباشرة من دور المرأة داخل الأسرة. وفي العديد من دول المنطقة⁵، ويعتبر الحد الأدنى للسن القانوني للزواج بالنسبة للفتيات أقل مما هو بالنسبة للذكور. وفي دول أخرى، بما في ذلك السعودية (الشعبة الإحصائية للأمم المتحدة 2012) واليمن⁶، لا يوجد حد أدنى للسن القانوني للزواج بالنسبة للفتيات⁷. ويساهم التأخر في الزواج في تحسين قدرة النساء على اتخاذ القرارات داخل الأسرة، وخصوصاً فيما يتعلق بالتعليم، اختيار الشريك، القرار حول العمل. وعلى الرغم من تحقيق بعض التقدم في حماية النساء من العنف الأسري في مصر والأردن والمغرب (هيئة الأمم المتحدة للمرأة 2011)، لا يزال تنفيذ القوانين ذات الصلة ضعيفاً. وفي العديد من دول المنطقة، بما في ذلك إيران وسوريا، تمنع قوانين المواطنة النساء المتزوجات

الصندوق 4.

لا تعد منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا حالةً فريدةً: حيث تواجه النساء نفس المعوقات في المناطق الأخرى في العالم

وفي أمريكا اللاتينية، وخلال منتصف الثمانينيات، قامت كل من تشيلي والبيرو بإصلاح قوانينهما التي تطلب الحصول على تصريح من الزوج للعمل. وفي أوروبا، لم تقم اليونان وسويسرا بإصلاحات وألغت القوانين المتعلقة بالحصول على هذا التصريح سوى في الثمانينيات.

في سويسرا، وبالنظر إلى سيادة القانون الشخصي العرفي، تعتبر النساء قاصرات قانونياً. وتقوم كل من الكامبيرون، ساحل العاج، جمهورية الكونغو الديمقراطية بإتباع التقاليد القانونية الفرنسية. وتملك الدول الثلاث قوانين تتعلق بأرباب الأسر وقيود قانونية حول قدرة الزوجات على العمل بناءً على القانون المدني الفرنسي خلال الخمسينيات (Hallward-Driemeier and Hasan 2011).

الصندوق 5.

الاقتصاديات السياسية للإصلاح في تونس والمغرب: الزخم المطلوب للتغيير

على وتعديل التشريعات التمييزية العالقة. وعلى الرغم من عدم تحقيقها لجميع أهدافها، فقد أوجت المرحلة الأولى من الإصلاحات مناهجاً جديداً للجولة الثانية من النقاش من خلال إيجاد ظروف تساعد على نشوء شبكات نسائية جديدة. وقد جاء إصلاح قانون الأسرة بالمغرب في العام 2004 عقب عقدين من الحملات المتواصلة من قبل المجموعات النسائية. ففي العام 1997، تم تعديل المدونة (قانون الأسرة) جزئياً فيما يتعلق بتعدد الزوجات والوصاية. رغم ذلك، بقيت هنالك بعض الأحكام التمييزية. ومن بين العناصر الأساسية لنجاح العمل الدعم السياسي المقدم من قبل جلالة الملك محمد السادس وأسلافه وكبار القادة السياسيين، ومصادقة رجال الدين والذين وفروا الدعم الديني للإصلاحات.

لا تزال تونس تواجه تباينات في النوع الاجتماعي فيما يتعلق بالمحصلات. رغم ذلك، تعد تونس من الدول الرائدة في العالم العربي لما قامت به مبكراً في إجراء إصلاحات قانونية عززت من المساواة في النوع الاجتماعي. وتم تنفيذ أول مرحلة من الإصلاحات مباشرة عقب الاستقلال في العام 1956 واعتبرت أنها ضمن التوجهات الحكومية. وتم تعديل قانون الأحوال الشخصية، بحيث أعطي للنساء الحق في تقديم طلب الحصول على الطلاق، وإيجاد مبدأ النفقة، وتمكين المرأة المتزوجة من السفر والعمل دون الحصول على تصريح من زوجها.

وقد لعبت المنظمات النسائية دوراً فعالاً في تحديد شكل الموجة الثانية من الإصلاحات في العام 1993. وانصب التركيز الرئيسي على قوانين المواطنة التمييزية، والتي تم تعديلها لاحقاً. وقد ساعدت المرحلة الأولى، من المستويات العليا إلى الدنيا، من الإصلاحات في تمكين المرأة، الأمر الذي ساعدها على الاعتراض

مصدر: Moghadam and Roudi-Fahimi 2005; Ennaji 2009; Bordat and Kouzzi 2004; Charrad 2007.

من أجنب من الحصول على المنافع الاجتماعية والتعليمية لأطفالهن وفرص التشغيل لأزواجهن. وفي أجزاء كبيرة من المنطقة، تستطيع النساء المتزوجات التحكم في الممتلكات الخاصة بهن لكنهم يعانين من محدودية الوصول للممتلكات التي يتم الحصول عليها خلال الزواج⁸. وإذا أقدمت النساء على الزواج بدون وجود أصول شخصية كبيرة ولم يعملن أثناء الزواج، قد تواجه النساء صعوبات في حالة الطلاق أو الترمول.

كما تحد قوانين الوصاية في العديد من الدول من قدرة المرأة على الحركة والقيام بالاختيارات الوظيفية، حيث تتطلب هذه القوانين حصول المرأة على تصريح من زوجها أو أحد أقاربها من الذكور للحصول على جواز السفر، أو

السفر للخارج، أو تقديم طلب للحصول على وظيفة، أو الزواج⁹. فعلى سبيل المثال، وفي الأردن، لا تحتاج المرأة العزباء فوق 18 عاماً إلى تصريح للحصول على جواز السفر، لكن تحتاج الزوجة في أي سن للحصول على التصريح من الزوج للقيام بذلك. وتجعل هذه القوانين القيام بالعمل والسفر أكثر صعوبةً للنساء مقارنةً بالرجال، مما يشكل عائقاً رئيسياً أمام المشاركة الكاملة للنساء في الحياة السياسية والاقتصادية. كما تحد هذه القوانين من وصول المرأة إلى رأس المال لممارسة الأعمال.

ويوجد في معظم دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (10 من أصل 14) تم شمولها في قاعدة بيانات البنك الدولي حول برنامج المرأة وأنشطة الأعمال والقانون و الدساتير أو قوانين تنص على المساواة في الأجر لقاء العمل ذاته (البنك الدولي 2012 ب). وعلى الرغم من أن بعض الدول مثل الجزائر ومصر تملكان تشريعات تناهض التمييز في مكان العمل، فإنه، ومن الناحية العملية، يعتبر إنفاذ القوانين المناهضة للتمييز غير عادل. إضافةً لذلك، يتم تقويض الأحكام التي تنص على المساواة في الأجور بفعل اللامساواة في المنافع غير المتعلقة بالأجور، مثل المخصصات للأطفال والعائلة، والتي تدفع في العادة للزوج (Kelly and Breslin 2010). ويملك عدد قليل من دول المنطقة (5 من أصل 14) تشملها قاعدة بيانات البنك الدولي حول برنامج المرأة وأنشطة الأعمال تشريعات تجرم التمييز في إجراءات التعيين (البنك الدولي 2012 ب). وتنص قوانين جميع دول المنطقة على شكل من أشكال إجازة الأمومة، كما توجد بعض القوانين التي تنص أحكامها على توفير الرعاية للطفل لتمكين المرأة المتزوجة من إعادة الانضمام إلى سوق العمل عقب انتهاء إجازة الأمومة. وبشكل متناقض، قد تشكل القوانين التي تفرض على الشركات تقديم إجازة الأمومة ومرافق لرعاية الطفل مثبطاً لتعيين النساء. وفي الوقت ذاته، تنص قوانين التقاعد على سن تقاعد مبكر للنساء مقارنةً بالرجال، الأمر الذي يقلل بشكل كبير الراتب التقاعدي الذي تحصل عليه المرأة، كما قد يشكل ذلك مثبطاً للنساء من خلال الحد من توقعاتهن حول التدرج الوظيفي.

وعلى الصعيد العالمي، قد تؤدي قوانين العمل إلى الحد من الفرص المتاحة للنساء. وينطبق هذا الأمر على بعض دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. حيث تمنع نساء المنطقة من العمل في قطاعات معينة تعد خطراً أو قد تضر بسمعتهم. كما تمنع النساء من العمل ليلاً، حيث يبدأ المنع في بعض الأحيان من الساعة السابعة مساءً. وقد تم وضع هذه الأحيان في السابق لحماية النساء وهي متجذرة في مواد معاهدات منظمة العمل الدولية. رغم ذلك، وفي سبيل التعايش مع الأنماط السائدة بشأن الفصل بين الجنسين، قامت بعض دول المنطقة بجعل هذه الأحكام أكثر تشدداً¹⁰. ويتمثل الأثر الأقصى لهذه الأحكام في الحد من مشاركة النساء في العديد من القطاعات الاقتصادية والحد من مرونة إجراءات الترتيبات لعملهن.

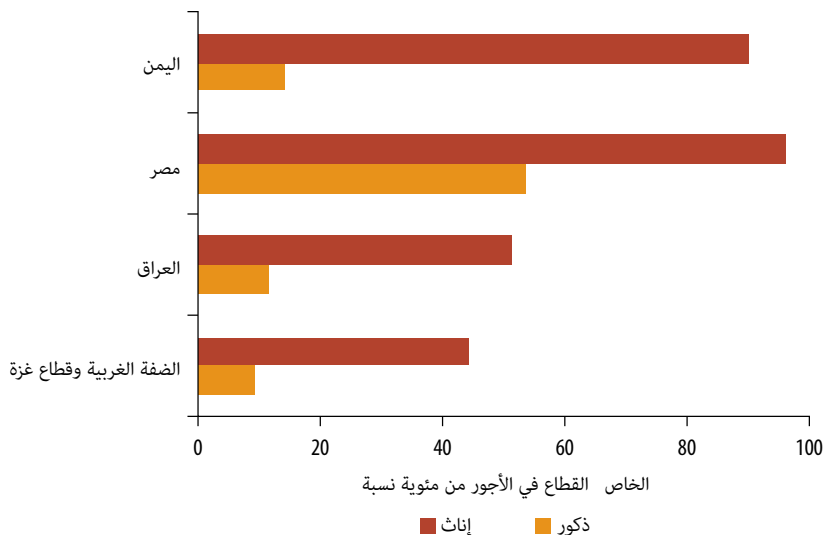
تعمل الحوافز الاقتصادية على إضعاف الحوافز أمام المشاركة في القوى العاملة

وبالإضافة إلى الأنماط الاجتماعية والقيود القانونية، تتأثر مشاركة الإناث في القوى العاملة بشكل مباشر بفعل العقد الاجتماعي، والذي تقوم حكومات دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بتوفير الوظائف الحكومية، ومنافع سخية، ودعم أسعار المواد والخدمات للمواطنين¹¹. وعبر الوقت، قامت الحكومة بشكل متكرر بتوسيع نطاق هذه السياسات للتعامل مع الصدمات الاقتصادية والاضطرابات الاجتماعية. وفي الدول غير النفطية، أدى التدخل الكبير للدولة من خلال العقد الاجتماعي إلى حدوث اختلالات اقتصادية وتزايد مستويات الدين العام. وإدراكاً لهذه المصطلات، وخلال العقدين الماضيين، بذلت بعض الحكومات (خصوصاً في شمال أفريقيا) جهداً لخفض الإنفاق والدعم الحكومي. رغم ذلك، وعقب وقوع الاحتجاجات الأولى في خضم الربيع العربي (2011)، ردت العديد من الحكومات بزيادة الإنفاق على الدعم وأجور القطاع العام.

لقد أدى العقد الاجتماعي إلى زيادة عدد الوظائف والأجور في القطاع العام على حساب استحداث الوظائف في القطاع الخاص. وبالمتوسط، يشكل القطاع العام في دول المنطقة 45% من مجموع الوظائف. ويحصلون الموظفون الحكوميون على رواتب عالية ودعم ورواتب تقاعدية وظروف عمل أفضل نسبياً مقارنةً بالعمال المؤهلة في القطاع الخاص (الشكل 7). وعلى الرغم من الاستثمارات الهائلة التي قامت بها الحكومات في مجال التعليم، لا يزال أرباب

الشكل 7

الفجوة في أجور القطاع العام: الفرق في متوسط الأجر بالساعة للعاملين في القطاعين العام والخاص (كنسبة مئوية من أجور القطاع الخاص)



المصدر: مسوحات أسرية مختارة (الملحق الأول والملحق الثالث).

العمل في القطاع الخاص يشكون من عدم تزويد النظام التعليمي الخريجين بالمهارات التي تحتاجها شركاتهم. وكنتيجة لذلك، تعتبر عوائد التعليم مرتفعة في القطاع العام. وقد أدت هذه العوامل إلى جعل تكلفة تعيين عمالة ماهرة من قبل شركات القطاع الخاص باهظة، مما قلل من عدد الوظائف التي تستطيع الشركات توفيرها. وبالإضافة إلى الاتجاه الحديث في خفض عدد الوظائف في القطاع العام في الدول التي تفتقر للموارد، ساهمت المعوقات أمام التعيين في القطاع الخاص إلى ارتفاع شديد في معدلات البطالة في صفوف الشباب المتعلم في المنطقة. وقد تضررت محصلات توظيف النساء بفعل العقد الاجتماعي من خلال ثلاثة طرق رئيسية:

- تميل النساء إلى دراسة تخصصات معينة دون غيرها، بما يعكس جزئياً الأفكار التقليدية المثالية حول النوع الاجتماعي والرغبة في الحصول على وظائف في القطاع العام في المجالات «الصدقية للإناث» مثل التدريس والإدارة.
- تعتبر فجوة الأجور بين القطاعين العام والخاص أكبر بالنسبة للنساء مقارنة بالرجال، ويعود السبب في ذلك جزئياً إلى أن النساء العاملات في القطاع العام يملكن بالمتوسط مستويات تعليمية أعلى من الرجال. ويؤدي هذين العاملين إلى توفير خيارات محدودة أمام النساء المتعلّمات في القطاع الخاص، والذي يبحث بشكل أساسي عن خريجين يتمتعون بالمهارات العلمية والتعليمية بأجور تنافسية.
- أخيراً، تحصل الأسر على وفرة من الدعم والمنافع، مما يزيد من مستويات الدخل الأسري وبالتالي تقليل الحافز المالي أمام النساء للعمل.

وفي ظل بيئة يتمتع فيها العمل في القطاع العام بالعديد من المزايا الذي تجعل منه «وظيفة جيدة» في المنطقة، تنظر العديد من النساء للوظائف في القطاع الخاص على أنها بديل من الدرجة الثانية. ومن وجهة نظرهم، يتردد أرباب العمل في تعيين النساء، حيث ينظر لهن على أنهن أقل إنتاجية وأكثر كلفة. وبسبب قلة الوظائف المناسبة في القطاع العام، وصعوبة العثور على وظائف في القطاع الخاص، وعدم جاذبية القطاع الخاص نسبياً، تقرر العديد من النساء عدم دخول القوى العاملة عقب التخرج. ويوجد لهذا القرار تبعات خطيرة على الاقتصاد

ككل، وذلك بسبب التضحية مكاسب إنتاجية ونمو اقتصادي محتمل من خلال عدم تشجيع قسم كبير من القوى العاملة المتعلمة على الدخول إلى سوق العمل.

استغلال الفرصة المتاحة للإصلاح

تعكس الاحتجاجات الشعبية والدعوات المستمرة لإحداث التغيير عبر دول المنطقة وجود تحول في التطلعات. وتطالب فئة الشباب، بما في ذلك النساء، بلعب دور أكبر في المجتمع وتحسين الوصول إلى الفرص الاقتصادية (الصندوق 6). إضافةً لذلك، يوجد تحول سكاني لا يمكن وقفه، بحيث أصبح من هم دون سن الثلاثين يشكلون 60.5% من مجموع السكان (الشكل 8). وتساهم معدلات البطالة المرتفعة في صفوف هذا الجيل على الرغم من ارتفاع المستويات التعليمية بالتأكيد في حالة عدم الاستقرار والاضطرابات في الوقت الحالي. ويتوجب على العديد من دول المنطقة إجراء إصلاحات اقتصادية جذية بشكل عاجل. أخيراً، لم يعد العقد الاجتماعي مستداماً مالياً، خصوصاً في الدول ذات العمالة الوافرة والفقيرة بالموارد النفطية في المنطقة. وبالنظر إلى تنامي عدد الباحثين عن عمل وتفاقم الظروف المالية، لن تستطيع الحكومات التي كانت تسعى للاستجابة لحالة الامتعاض من خلال استحداث وظائف في القطاع العام القيام بذلك مجدداً.

تأثرت الاتجاهات السكانية العميقة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وبالتالي تؤثر على، قرارات النساء حول التعليم والتشغيل. حيث أصبحت النساء يقيمن في المدرسة لفترات أطول، ويتأخرن في الزواج، وينجبن عدد أقل من الأطفال. ويفتح التعليم الأبواب للنساء للوصول إلى فرص العمل، والمساهمة المحتملة في رفاهة الأسرة وتمكينهن اقتصادياً. وبالإضافة إلى الزيادة الملحوظة في عدد سنوات التعليم المدرسي لدى النساء، شهدت

الصندوق 6.

آراء النساء حول الربيع العربي

”من اليوم، نريد من النساء ممارسة حقوقهن. ما نشاهده اليوم في الشوارع هو مجرد البداية لرحلة طويلة. ولن نتراجع“.

—وجيهة الحويدار، ناشطة نسائية أثناء حديثها عن حملة لضمان حقوق المرأة في قيادة المركبات، السعودية³

”قبل الثورة، لم نكن نعرف شيئاً عن السياسة. لقد كنا مغيبين.

لذلك كيف سنشارك في شيء لا نعرف عنه شيئاً؟“

—موظفة، قنا الحضرية، مصر⁴

”إن مطالبنا تشبه إلى حد ما مطالب الرجال، ابتداءً من الحرية، المواطنة المتساوية، الحصول على دور أكبر في المجتمع.... إن النساء تشم رائحة الحرية في ميدان التغيير، حيث يشعرون بأنهن مرحب بهن أكثر من أي وقت مضى. ويظهر رفقاثنهن (الذكور) من المناضلين للحرية قبولاً غير تقليدي لمشاركتهن وهم بالفعل يسمحون للمرة الأولى للنساء بالقيام والحديث عما يشأن“.

—فايزة سليمان، إحدى قائدات الاحتجاجات، 29 عاماً، اليمن¹

”لقد نشأت في عالم اعتقدنا فيه أنه ليس باستطاعتنا القيام بأي شيء. وعلى مر عدة أجيال، كان الاعتقاد بأننا غير قادرات على القيام بأي شيء، أما الآن، وخلال أسابيع فقط، أصبحنا نعرف أننا قادرين على القيام بذلك“.

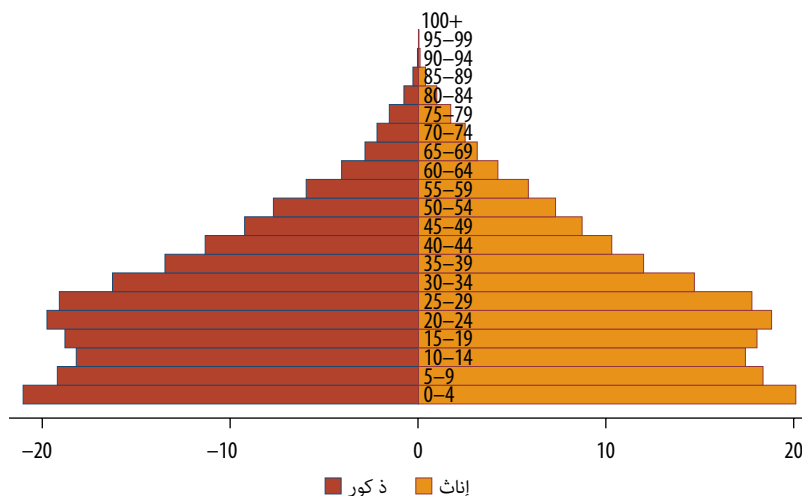
—مريم أبو عدس، 32 عاماً، ناشطة على شبكة الانترنت

ساعدت في إنشاء شركة لتدريب الشباب على استخدام الإعلام الاجتماعي، الأردن²

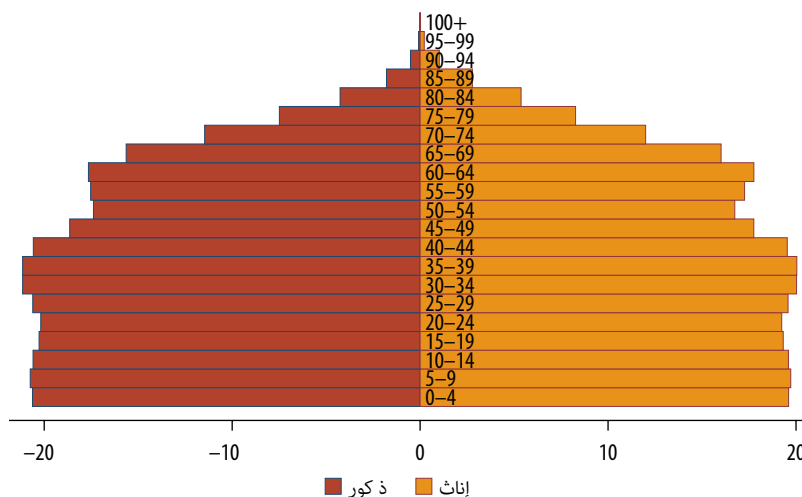
الشكل 8

التحول السكاني: البنية العمرية للذكور والإناث في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، 2010، 2050

2010 ، أفريقيا شمال و الأوسط الشرق منطقة في ث الإنا و كور للذالعمرية البنية



2050 ، أفريقيا شمال و الأوسط الشرق منطقة في ث الإنا و كور للذالعمرية البنية



المصدر: إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة 2010.

معدلات الخصوبة في المنطقة انخفضاً متوالياً منذ أواخر الثمانينيات. وعلى الرغم من أن اختيار العمل يعتمد على التفضيلات الفردية والأسرية والأنماط الاجتماعية، تدل الاتجاهات الملموسة في دول العالم على أن، ومن خلال قلة عدد الأطفال وارتفاع المستويات التعليمية، في السنوات القادمة، سيقدر عدد متزايد من نساء المنطقة العمل خارج

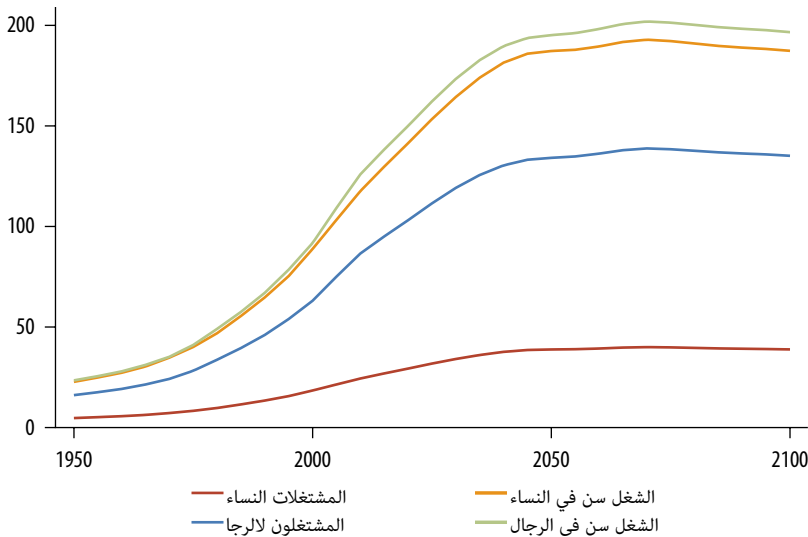
المنزل. ويوضح الشكل 9 هذا الاتجاه، حيث يقدم الشكل توقعات حول السكان من الذكور والإناث في سن العمل والعاملين لغاية نهاية هذا القرن. وإذا قام جميع السكان بسن العمل بالبحث عن عمل، سيتوجب على المنطقة استحداث نحو 200 مليون وظيفة بحلول العام 2050 لتلبية هذه التطلعات، 75% منها للنساء. وكما هو مشار إليه أعلاه، تمثلت الاستجابة التقليدية للعديد من حكومات المنطقة في استيعاب النمو في القوى العاملة من خلال استحداث وظائف جديدة في القطاع العام. وبالنظر إلى النمو الهائل المتوقع في القوى العاملة خلال السنوات الخمسين القادمة، لم يعد هنالك أي خيار مفضل على مستوى السياسات. وتعاني العديد من دول المنطقة غير النفطية من عجز مالي متواصل بحيث لم تعد قادرة على دفع أو دعم رواتب القطاع العام. وحتى في دول المنطقة الغنية بالنفط، والتي تتمتع بفائض من الإيرادات نتيجةً لارتفاع أسعار النفط، ارتفع الإنفاق الحكومي والعجز غير النفطي بشكل متواصل (الشكل 10). ففي السعودية، ارتفع السعر المطلوب لكل برميل نفط من أجل تمويل الإنفاق الحكومي من 30 دولار أمريكي في العام 2005 إلى 80 دولار أمريكي في العام 2011، الأمر الذي يوضح أن الارتفاعات في الإيرادات الناجمة عن ارتفاع أسعار النفط لا تخفف بالضرورة من الوضع المالي. وعليه، يجب أن توفر فرص العمل الجديدة من خلال القطاع الخاص، بما يبرز أهمية تشجيع الاستثمار والنمو في القطاع الخاص. رغم ذلك، لن يؤدي استحداث الوظائف لوحده في ضمان حصول النساء على مكانة عادلة في المجتمع والحياة الاقتصادية. حيث يجب تكملة استحداث الوظائف الجديدة بإصلاحات لتوسيع وصول النساء للفرص.

فتح المجالات أمام النساء: الحاجة إلى إجراءات عملية على عدة أصعدة

يشير التحليل في هذا التقرير إلى أربعة أولويات عامة على مستوى السياسات. وبالاعتماد على السياق القطري وأولويات الإصلاحات، قد تحتاج دول المنطقة إلى بذل جهود مكتملة ومنسقة على عدة أصعدة من أجل:

الشكل 9

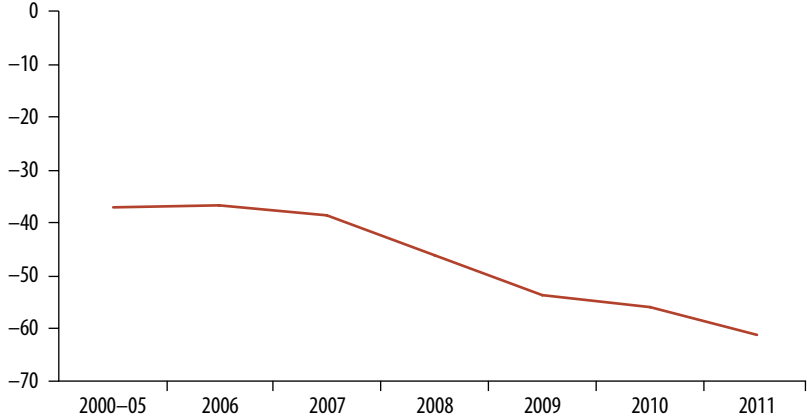
الحاجة إلى استحداث وظائف للنساء والرجال، 1950-2100 (مليون نسمة)



المصدر: إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة 2010؛ مؤشرات التنمية العالمية 2011 (البنك الدولي عدة سنوات)

الشكل 10

الميزان الأساسي غير النفطي لدول مجلس التعاون الخليجي، 2000-2011 (كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)



المصدر: صندوق النقد الدولي 2011

- سد الفجوات الحالية في مجال النوع الاجتماعي بخصوص الصحة والتعليم وتحسين نوعية الخدمات المقدمة.
- تعزيز الفرص الاقتصادية للنساء من خلال إزالة المعوقات أمام مشاركتهن في سوق العمل الرسمي وتشجيع الأعمال الريادية.
- منح النساء المزيد من الأدوار والتمثيل القانوني.
- تشجيع رسم السياسات على أساس البراهين. ولتحقيق هذه الغاية، يجب تقييم البرامج التجريبية بشكل حازم. كما يجب إتاحة بيانات الإحصاءات الوطنية للجمهور.

لقد حقق معظم دول المنطقة بالفعل إنجازات ملحوظة في قضايا التنمية البشرية: سد الفجوات في الوصول إلى الرعاية الصحية، تقليل معدلات الوفيات، زيادة التحصيل التعليمي. رغم ذلك، لا تزال هذه القضايا تشكل تحدياً بالنسبة للدول متدنية الدخل في المنطقة، وبشكل رئيسي جيبوتي واليمن، بالإضافة إلى المناطق الفقيرة في دول المنطقة الأخرى.

وعبر المنطقة، يعتبر إجراء إصلاحات أمراً ضرورياً لاستحداث المزيد من الوظائف وتعزيز قدرة النساء على شغل الوظائف. وبالنظر إلى الإمكانات المحدودة لزيادة الإنفاق العام، فإن من الهام قيام الحكومات بالتركيز على الإصلاحات التي تشجع التنوع الاقتصادي والاستثمارات والنمو في القطاع الخاص، وتعزيز القدرة على شغل الوظائف لدى الشريحة المتزايدة من الشباب المتعلم من الذكور والإناث (البنك الدولي 2009 أ). كما توجد حاجة لإجراء إصلاحات لإزالة المعوقات البيروقراطية التي تنظم سوق العمل بشكل مفرط وتحد من الدعم المقدم للأعمال الريادية. أخيراً، تعتبر الإصلاحات على النظام التعليمي أمراً بالغ الأهمية لتزويد الشباب بالمهارات المطلوبة من قبل أرباب العمل. ويعتبر وصول أرباب العمل إلى المهارات المطلوبة مشكلةً بحد ذاته بالنسبة للنساء من حملة الشهادات الجامعية، واللواتي يواجهن أعلى معدلات البطالة.

ويعد تسهيل قيام النساء بإنشاء وتطوير أعمال خاصة بهن مجالاً هاماً آخر لتعزيز الابتكار والنمو والتشغيل في المنطقة. وبالنظر إلى التحديات التي يواجهنها في الحصول على وظائف في القطاع الخاص الرسمي، يعتبر تسهيل امتلاكهن لأعمال خاصة بهن أمراً ضرورياً. رغم ذلك، وعلى الرغم من امتلاك منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

لأكبر القطاعات غير الرسمية في العالم، تواجه صاحبات الأعمال الريادية صعوبات كبيرة مقارنةً بالرجال. ومن بين تلك الصعوبات الوصول إلى الاقتراض، وخصوصاً أن القوانين الشخصية تحد من ملكية النساء للأصول العائلية. رغم ذلك، لا يعد الوصول إلى الاقتراض كافياً¹². وتقوم العديد من الدول بتجربة تطبيق نماذج «للإقراض الجزئي» - إضافةً إلى أشكال أخرى من الدعم». فبالإضافة إلى تقديم القروض، توفر هذه النماذج التدريب حول مهارات الأعمال وتدابير لتسهيل الوصول إلى الأسواق المحلية والدولية.

إضافةً لذلك، توجد حاجة لبذل جهود لتشجيع النساء على المشاركة في سوق العمل الرسمي، سواء في القطاع العام أو الخاص، وزيادة قدرتهن على شغل الوظائف. ويجب أن تتواءم الإستراتيجيات الرامية إلى زيادة درجة جاذبية تعيين النساء لدى أرباب العمل مع السياسات التي تشجع على عمل المرأة. على سبيل المثال، تشير البراهين المتعلقة ببرنامج الخصم الضريبي للدخل المكتسب في الولايات المتحدة إلى إمكانية إصلاح أنظمة الضريبة والمنافع بحيث لا يتم تغريم النساء على اختيارهن لنوع العمل، أو تغريم الشركات على تشغيلهن. وقد ساهمت هذه الإصلاحات في تشجيع مشاركة النساء في القوى العاملة¹³. علاوةً على ذلك، قد تغير السياسات المتعلقة بالتلمذة المهنية والمنح الدراسية من مواقف أرباب العمل تجاه العاملات من خلال الخبرات العملية مع تزويد النساء بالمهارات والخبرات المطلوبة للنجاح في أماكن العمل الحديثة. وفي الأردن، قدم برنامج تجريبي حديث بعنوان (فرص العمل الجديدة للنساء- الأردن الآن) تدريباً على مهارات شغل الوظائف وحواجز قصيرة الأمد للشركات التي توظف نساء شابات. وعلى الرغم من أن النتائج الأولية تشير إلى أن الشركات زادت من التشغيل على المدى القصير والتجربة القيمة في سوق العمل، إلا أن البرنامج التجريبي كشف أيضاً عن إعاقة أنظمة سوق العمل لاستدامة هذه النتائج.

وتحدد المسوحات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الانتقال إلى المواصلات الآمنة والموثوقة كأحد أبرز المعوقات أمام قدرة النساء على العمل. ولا يعتبر التطرق إلى هذه المشكلة مكلفاً ويمكن أن يزيد بشكل كبير من فرص العمل المتاحة أمام النساء. وفي الهند والمكسيك، تخصص الحافلات والقطارات العامة مقاعد خصيصاً للنساء من التنقل بشكل آمن للعمل. كما يستطيع القطاع الخاص وبشكل مباشر تقليل المعوقات أمام الحركة للنساء. فعلى سبيل المثال، تقوم شركات هندية بتوفير حافلات مشتركة لنقل النساء من منازلهن مباشرةً وبشكل آمن إلى أماكن عملهن.

كما يجب بذلك بذل المزيد من الجهود لإصلاح القوانين وتحسين تنفيذها لإعطاء المرأة حرية أكبر في الحركة، وضمان سلامتها في مكان العمل، وتخفيف الأنظمة المتشددة حول تشغيلها، وتشجيع الأعمال الريادية التي تنفذها النساء. وبدون إجراء مثل هذه الإصلاحات، سيكون أثر الإصلاحات الاقتصادية على تشغيل النساء محدوداً. وعلى الرغم من قيام بعض دول المنطقة، مثل الجزائر، إيران، المغرب، تونس بشكل عام بتعزيز دور وتمثيل المرأة وقامت بإجراء إصلاحات على الأنظمة القانونية، لم تقم باقي دول المنطقة بمثل هذه الإجراءات. ويعد الإنفاذ الفعال للقوانين أمراً أساسياً. وبدون ذلك، لن يكون للإصلاحات أثر ملموس على الصعيد العملي.

ويمكن اتخاذ عدة خطوات لتشجيع مشاركة المرأة في المجالات القانونية والسياسية. أولاً، يمكن تعزيز دور وتمثيل المرأة على المستوى الشعبي. وفي المناطق التي يتم فيها تشجيع النساء على المشاركة في المجالس التنموية في المجتمعات المحلية، تشير الأدلة إلى تحسين الخدمات المقدمة والتصورات حول النساء كقادة للتغيير. وعلى المستوى الوطني، توجد حاجة لتعزيز ثقة النساء بالنظام القانوني ودرجة فهمهن له. وقد يأخذ تحقيق هذين الهدفين شكل الانتقال من المستويات العليا إلى الدنيا بالنسبة لزيادة تمثيل النساء في السلطات القضائية، ونهجاً من المستويات الدنيا إلى العليا من حيث توفير عيادات المساعدات القانونية أو المحاكم المتنقلة، أو كليهما. علاوةً على ذلك، لا يجب التقليل من الدور الفعال للإعلام الاجتماعي والتقليدي في إيصال الرسائل حول النساء. وأظهرت المبادرات في الدول الأخرى القدرة على تغيير التصورات حول أدوار وقدرات النساء بشكل سريع من خلال الأعمال الدرامية، الحملات الاجتماعية، والأمثلة حول القيادات النسائية.

أخيراً، تكون السياسات فعالة للغاية عندما تركز على البراهين. وفي جميع أنحاء المنطقة، يوجد شح في البيانات المتعلقة بقضايا النوع الاجتماعي والبراهين حول فعاليات السياسات في معالجة هذه القضايا. وباستثناء جيبوتي، العراق، الضفة الغربية وقطاع غزة، اليمن، يعتبر الوصول إلى البيانات أمراً صعباً. ونتيجةً لذلك، يوجد تحديان إضافيان يتمثلان في تحديد الفجوات المتعلقة بالنوع الاجتماعي على المستوى القطري وإعداد تدخلات دقيقة على مستوى السياسات. وتستطيع الدول تحديد أولوياتها في الاستثمار في معرفة الأمور الناجعة في سياقها

الاجتماعية والاقتصادية. وفي هذا الصدد، يمكن أن تشكل السياسات التجريبية المقيمة بشكل جاد دروساً لا تقدر بثمن. وبعيداً عن الدراسات الحديثة في كل من مصر، الأردن، المغرب، تونس، يوجد في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا فجوة معرفية كبيرة في هذا المجال. وتعد مثل هذه السياسات التجريبية بالغة الأهمية لضمان إعداد وتنفيذ السياسات الفعلية بشكل ملائم على أساس الدروس المستفادة من التقييم الجاد. وقد أصبح توفير وصول الجمهور إلى البيانات والتقييم الجاد للمشاريع إحدى الممارسات الدولية الفضلى. ولا يزال على المنطقة قطع شوط طويل في هذا المجال.

يتوجه فريق العمل بالشكر إلى ألاء زيرين و فريقها (الأولى لتنظيم المؤتمرات) بالإضافة إلى جلال علي لمساهمته في ترجمة الملخص التنفيذي للتقرير

التعليقات الختامية

- 1 لا يعتبر الجدول بشأن "نقمة المصادر الطبيعية"، كما يطلق عليها عادةً، أمراً جديداً. وللإطلاع على المعارف الحالية حول هذه القضية، see Frankel 2010. ولا يزال مدى انطباق هذه "النقمة" على منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا محل نقاش. انظر على سبيل المثال، Groh and Rothschild 2011.
- 2 كجزء من المشروع التجريبي لتوفير فرص عمل جديدة للنساء (الأردن الآن).
- 3 في ظل غياب أي تشريعات مصنفة، تسمح المادة الأولى من القانون المدني الجزائري للقاضي بتطبيق القانون الديني أو العرفي.
- 4 يعتبر بروتوكول الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة (2003) بالإضافة إلى الميثاق العربي حول حقوق الإنسان (2004) مثالين على المعاهدات الإقليمية.
- 5 البحرين: 15؛ إيران: 13؛ الكويت: 15؛ لبنان: 17؛ للمسلمين السنة والدروز: 14؛ للكنيستين الأرمينية والأورثوذكسية، 14 للكاثوليك؛ قطر: 16؛ الضفة الغربية: 15؛ قطاع غزة: 17 (الشعبة الإحصائية للأمم المتحدة، السن القانوني للزواج) (الشعبة الإحصائية للأمم المتحدة 2012؛ مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان 2008 أ).
- 6 منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية؛ المعلومات الأساسية حول الجمهورية اليمنية. <http://genderindex.org/country/yemen>; JICA 2009; Equality Now 2012. ويوجد نوع من الغموض حيث أن الشعبة الإحصائية للأمم المتحدة تشير إلى أن الحد الأدنى للسنة القانوني للزواج في اليمن هو 15 لكل من الأولاد والفتيات بناءً على سن الأغلبية.
- 7 قبل إعادة توحيد اليمن في العام 1990، كان الحد الأدنى للسنة القانوني للزواج في جنوب اليمن 16 عاماً، مقارنةً مع 15 عاماً في شمال اليمن. وبعد إعادة التوحيد، تم تحديد هذا السن عند 15 عاماً لحين إجراء تعديل على القانون المدني في العام 1999 بحيث تم إلغاء الحد الأدنى بالكامل.
- 8 يعد المهر المبلغ المدفوع من قبل العريس للعروس عند الزواج (النكاح)؛ أو قد يتم تأجيل الزواج، بحسب ما هو متفق عليه بين الأزواج. ويمثل المهر الهدية المقدمة إلى العروس لتنفقها كما شاءت. وفي بعض السياقات، يشكل المهر نوعاً من الأمن المالي، خصوصاً في حال اتخاذ إجراءات لإشهار إفلاس الزوج. رغم ذلك، لا ينطبق هذا الخطر على كافة أنواع الزواج. وفي العديد من الحالات، من غير المرجح أن يكون المهر المتفق عليه من قبل الطرفين مكافئاً مالياً لنصف الأصول الزوجية المشتركة.
- 9 تطلب إيران، عمان (للنساء المتزوجات)، السعودية، اليمن حصول المرأة على تصريح من الزوج أو أحد الأقارب من الذكور لتقديم طلب للحصول على جواز سفر. كما تطلب إيران والسعودية الحصول على تصريح من الزوج أو أحد الأقارب من الذكور للسفر خارج البلاد.
- 10 تعتمد القيود حول العمل الليلي بشكل أساسي على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 89 بشأن العمل الليلي (النساء) والتي عدلت في العام 1948.
- 11 في هذا التقرير، تم اعتماد تعريف "العقد الاجتماعي" المقدم من قبل (Yousef 2004): «يشير مصطلح العقد الاجتماعي بشكل عام إلى اتفاقية (بين) أفراد المجتمع، أو بين الحاكم والمحكوم، بحيث يتم تحديد

الحقوق والواجبات لكل منهما.... وفي دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، يتألف العقد الاجتماعي من سلسلة واسعة من العوامل... ولا يتم تصوره فقط من خلال التفاوض المؤسسي بين عدة أطراف، بل يشمل أيضاً الأنماط السائدة والتوقعات المشتركة لكامل المجتمع حول نظام الحكم. بناءً عليه، يوجد لهذه الأنماط السائدة والتوقعات تبعات مؤسسية بارزة. فهي تضع الحدود لخيارات السياسات المقبولة، كما تؤثر على المصالح في المجتمع، بما يساعد على تحديد الفائز والخاسر في الاقتصاد السياسي».

12 في سريلانكا، لم يكن للمنح أثر على دخول النساء، على الرغم من حجم الاستثمارات التي قامت بها النساء لا تقل عن حجم الاستثمارات التي قام بها الذكور (De Mel and others 2007).

13 أوضحت العديد من الدراسات الجادة أن برنامج الخصم الضريبي للدخل المكتسب ترك أثراً إيجابياً كبيراً على الطلب على العمالة من النساء. على سبيل المثال، أشار (Meyer and Rosenbaum 2001) أن توظيف الأمهات ممن ليس لديهم أطفال في العام 1996 ارتفع بمقدار 7% بفضل البرنامج.

في العقدين الماضيين، سدت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الكثير من الفجوات الكبيرة وخاصة في ضمان تساوي فرص البنات والصبية في الحصول على التعليم والرعاية الصحية. ويمكن أن تفخر المنطقة اليوم بأن نساءها تُقيد بأعداد في الجامعة تزيد عن أي فترة مضت. بل إن الشابات أكثر تعليماً من الشبان في كثير من البلدان. وفي الوقت ذاته، تشهد المنطقة أيضاً أكبر انخفاض في العالم في وفيات الأمهات.

إن هذه الإنجازات جديرة بالإشادة، والخطوة التالية هي توسيع دور المرأة في المنطقة في سوق العمل وفي الحياة العامة. ولا يوجد الآن سوى امرأة واحدة من كل أربع سيدات في سن العمل هي عاملة أو يبحثن عن عمل. وتواجه المرأة صعوبة بالغة في الحصول على عمل. ويصل معدل البطالة بين الشابات في بلدان المنطقة إلى 50 في المائة. فليس من المستغرب إذن أن تدعو الشابات المتعلّقات في المنطقة إلى زيادة الفرص الاقتصادية المتاحة لهن وإلى مجتمعات أكثر إنصافاً وشمولاً.

إن هذه الطموحات التي لم يتم الوفاء بها وإمكانات نصف سكان المنطقة التي لم يتم الاستفادة منها، في حين تشهد المنطقة تحولات هائلة، هي سياق تقرير فتح الأبواب. ويقدم التحليل الوارد في التقرير مبررات مقنعة لاتخاذ تدابير منسقة ومتوافقة على جبهات متعددة لتحقيق هذه الطموحات والاستفادة من إمكانيات نساء المنطقة. وتواجه النساء في المنطقة مجموعة معقدة من القيود أمام صنع القرار والاختيار والانتقال والفرص: حواجز قانونية، وأعراف تفرق بين الجنسين، ونقص المهارات المرتبطة بسوق العمل، وفرص محدودة في القطاع الخاص، على سبيل المثال لا الحصر. ويقدم التقرير اقتراحات بالتدابير الخاصة بالسياسات لمعالجة هذه التحديات العديدة. وفي حين تبحث المنطقة عن مستقبل جديد ومسار جديد للتنمية، نأمل بأن يقدم هذا التقرير منبرا تحليليا للنقاش والحوار ولتجديد الالتزام بتحقيق المساواة بين الجنسين.

