

تقرير عن التنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

# النوع الاجتماعي والتنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا المرأة في المجال العام



البنك الدولي

© 2003 The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank  
1818 H Street, NW  
Washington, DC 20433  
Telephone: 202-473-1000  
Internet: [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)  
E-mail: [feedback@worldbank.org](mailto:feedback@worldbank.org)

هذا الكراس يعيد نشر خلاصة تقرير البنك الدولي عن «النوع الاجتماعي والتنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: المرأة في المجال العام». الكتاب الكامل يحتوي على خمسة فصول. يقدم الفصل الأول القضايا الأساسية التي يتناولها التقرير و يعرض نطاقه، أهدافه ومصادره. يصف الفصل الثاني التقدم الهام الحاصل في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقي على مستوى تحسين الرعاية الصحية والتعليم للنساء، و يعرض للتحديات الواجب مواجهتها، و بالتحديد ردم الهوة بين الجنسين في مجالي التعليم والصحة. الفصل الثالث يحدد أسباب ضعف حصة المرأة في القوة العاملة و تأثير هذا الأمر على الاقتصاد و العائلة في المنطقة. يتطرق الفصل الرابع الى العوائق أمام دخول المرأة الى سوق العمل و على الأسباب التي تدفعهنّ التي ترك العمل عند الزواج و الانجاب. أخيرا يقترح الفصل الخامس اطارا تخطيطيا لتوجيه الجهود الرامية الى تحقيق المساواة بين الجنسين، وذلك عبر رفع مستوى تضمينية و مشاركة النساء، كما أن هذا الفصل يقترح برنامجا للتغيير و يطرح نقاطا أساسية لاحداث التغيير المنشود.

الكتاب الكامل متوفر للبيع باللغات الإنكليزية الفرنسية والعربية على موقع [publications.worldbank.org](http://publications.worldbank.org) وفي أبرز المكاتب حول المنطقة.

هذا الكراس والكتاب هما نتاج موظفو البنك الدولي. إن النتائج، التفسيرات والإستنتاجات المعبر عنها في الكراس والكتاب لا تعكس بالضرورة آراء مجلس المدراء التنفيذيين للبنك الدولي أو الحكومات الذين يمثلونها. كما أنّ البنك الدولي لا يضمن دقة البيانات المستعملة في هذا العمل.



## التعابير المستعملة في هذا التقرير

الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. يغطي التقرير ١٩ دولة و اقليما في منطقة الشرق الأوسط و شمال افريقيا و هي: الجزائر، البحرين، دجيبوتي، مصر، ايران، العراق، الأردن، الكويت، لبنان، ليبيا، المغرب، عمان، الأراضي الفلسطينية، قطر، المملكة العربية السعودية، سوريا، تونس، الامارات العربية المتحدة، و اليمن.

**النوع الاجتماعي.** (Gender) يقصد بالنوع الاجتماعي مجموعة من السلوكيات و المفاهيم مرتبطة بالاناث و الذكور ينشئها و ينشرها المجتمع. ان كل المجتمعات و الثقافات تحول الفوارق البيولوجية بين الاناث و الذكور الى مجموعة من المفاهيم الاجتماعية حول التصرفات و النشاطات التي تعتبر ملائمة، و حول الحقوق و الموارد و السلطات التي يجب أن يملكها الذكور و الاناث. كما العرق و اللون و الطبقة، النوع الاجتماعي هو فئة اجتماعية تقرر فرص الانسان في الحياة و تحدد مشاركته في المجتمع و الاقتصاد.

**المساواة بين الجنسين.** (Gender Equality) يحدد هذا التقرير المساواة بين الجنسين تبعا لمقاييس هي: المساواة أمام القانون، المساواة في الفرص (بما فيها المساواة في مردود العمل و المساواة في النفاذ الى الرأسمال البشري و باقي القدرات الانتاجية التي تخول الحصول على الفرص)، و المساواة في التعبير (أي القدرة على التأثير و المساهمة في العملية التنموية).

**تدعيم المكانة.** (Empowerment) و هو يعني توسيع قدرات و امكانيات الافراد في المشاركة و التأثير و التحكم و التعامل مع المؤسسات التي تتحكم في حياتهم، اضافة الى تملك امكانية محاسبة هذه المؤسسات.



## خلاصة

لقد أصبح انعدام المساواة بين الجنسين - أي التمييز ضد النساء والبنات في الحصول على الفرص والضمانات- مسألة هامة وواضحة لاقتصاديات دول الشرق الأوسط وشمال افريقيا.

غالبا ما تتم مقارنة مسألة انعدام المساواة بين الجنسين في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا من زوايا انتروبولوجية، اجتماعية أو سياسية. غير أن كلفة اللامساواة قد صارت تنعكس على المستوى الاقتصادي أيضا. يهدف هذا التقرير الى دفع النقاش حول اللامساواة بين الجنسين قدما عبر مقارنة المسألة من زاوية الضرورة الاقتصادية. كما أن التقرير يدرس امكانية مساهمة المرأة في خلف نمط تنموي جديد، وهو ما تتم مناقشته في ثلاثة تقارير موازية عن التجارة، التشغيل وإدارة الحكم. يعرف التقرير بالعوائق الأساسية على المستوى الاقتصادي و السياسي-الاجتماعي في وجه زيادة مشاركة المرأة في القوة العاملة وتعزيز مكانتها، ويقترح طريقا لدفع الأمور قدما عبر مخطط للتغيير.

### المفارقة في وضع المرأة الشرق أوسطية والكلفة العالية لانخفاض مشاركتها في الاقتصاد

تضاهي منطقة الشرق الأوسط باقي أقاليم العالم على مستوى التقدم الحاصل في وضعية المرأة. تظهر المقاييس المختلفة كتعليم المرأة وخصوبتها والعمر المتوقع والدخل الفردي أن دول المنطقة قد حققت تقدما ملموسا في العقود الأخيرة في عدد من الميادين. غير أن المنطقة تتأخر بشكل ملموس على مستوى مشاركة المرأة في الاقتصاد والسياسة وهنا تكمن المفارقة. تنخفض نسبة مشاركة المرأة في القوة العاملة الشرق أوسطية بشكل كبير عنها في باقي العالم، وتعتبر هذه النسب أقل بكثير مما تفترضه معدلات الخصوبة والتعليم والتركييب العمري للاناث في المنطقة.

## تترتب كلفة عالية عن انخفاض مشاركة المرأة في المجالين الاقتصادي والسياسي...

تستشعر تأثيرات و كلفة هذه المفارقة في مختلف نواحي المجتمع و في صيغ متعددة. ان اللامساواة بين الجنسين تعرقل الأداء الاقتصادي للدول. و تعيق الحواجز الاجتماعية - التي تقلل التنافسية - امكانية البلد في استغلال أفضل طاقاته، مما يقوّض في المحصلة النهائية النمو و الانتاج الاقتصاديين. لم يعد ممكنا لدول الشرق الأوسط و شمال افريقيا أن تعتمد على النفط و تحويلات العمالة في الخارج و القطاع العام لدفع النمو. قد صار لزاما عليها أن تبحث عن وسائل جديدة للتنمية تعتمد بشكل رئيسي على التصدير و الاستثمار الخاص، مما يستغل بشكل أفضل مواردها غير النفطية، و بشكل خاص، الرأس مال البشري. تعتبر المرأة أحد أهم الموارد غير المستغلة في المنطقة، فهي تمثل ٤٩٪ من السكان و ما يصل الى ٦٣٪ من الطلاب الجامعيين (في بعض الدول)، و لكنها لا تشكل أكثر من ٣٢٪ من اليد العاملة.

ان ما يحدد الرفاه الاقتصادي - وهو يتضمن استهلاك الغذاء و السكن و الرعاية الصحية و باقي السلع و الخدمات السوقية - لشعب ما هو ليس فقط دخل الفرد العامل، بل و أيضا نسبة السكان الذين يعملون. نجد في منطقة الشرق الأوسط أن كل فرد عامل يعيل أكثر من شخصين غير عاملين - وهو عبء يزيد عن ضعف ما يتحمله العمال في شرق آسيا. ان البطالة المرتفعة، اضافة الى ارتفاع نسبة السكان غير المنتجين بسبب صغر أو كبر سنهم، اضافة الى المشاركة المنخفضة للمرأة تجعل نسبة الاعتماد على العمال المنتجين في منطقة الشرق الأوسط من الأعلى في العالم. لقد شهدت المنطقة انخفاضا، أو كسادا، في نسبة نمو الأجور في العقدين الماضيين، في حين ارتفعت نسبة البطالة مما صعب على السكان المنتجين رفع مستوى معيشة عائلاتهم.

من الضروري خفض معدل البطالة، لكنه لن يكفي لخفض نسبة الاعتماد على العمال المنتجين الى مستوى مقبول، وهذا ما تؤمنه زيادة مشاركة المرأة في القوة العاملة.

يؤثر التمييز ضد فئات من السكان على أساس العرق أو الجنس أو الدين سلبا على المناخ العام للمجتمع و على امكانيات التنمية و الحكم الجيد و على فعالية المؤسسات المجتمعية. تظهر الدراسات أن التضمينية و تعدد وجهات النظر يحسنان من فعالية عملية صنع القرار فيما يخص توزيع الموارد. و النساء يملكن عادة وجهات نظر مختلفة عن الرجال فيما يخص قضايا المجال العام و صنع القرار في المؤسسات السياسية. من المؤسف أن حضور النساء في الميدان السياسي و تأثيرهن على السياسة العامة هو أكثر محدودية في منطقة الشرق الأوسط من كل الأقاليم الأخرى.

استطاعت دول الشرق الأوسط و شمال افريقيا أن ترفع الى حد كبير امكانية النساء الانتاجية وقدرتهن على جني المداخيل، وذلك عبر الاستثمارات المكثفة في مجال تعليم النساء. لكن المشاركة الضعيفة للنساء في القوة العاملة تعني أن المنطقة لا تجني قسما كبيرا من عائدات استثماراتها. أضف على ذلك أن عائدات الاستثمار التعليمية هي أعلى بالنسبة للنساء عنها للرجال، مما يعني ان مشاركة أوسع للمرأة في القوة العاملة سيرفع من عائدات الاستثمار التعليمية على مستوى الاقتصاد ككل.

### ... و تنتج مكاسب جمة عن تعزيز مشاركة المرأة

تتسبب المشاركة المحدودة للمرأة في القوة العاملة بكلفة عالية على صعيدي الاقتصاد والأسرة. تظهر الدراسات التي أجريت باستعمال الاحصاءات الأسرية أن رفع نسب مشاركة المرأة في القوة العاملة من معدلاتها الحالية الى معدلات تتناسب مع مستوى تعليم النساء في المنطقة و تقسيمهن العمري كفيل برفع معدل دخل الأسرة بمقدار قد يصل الى ٢٥٪. و بالنسبة للعديد من الأسر، فان هذه الزيادة قد تكون بمثابة تذكرة الى مصاف الطبقة الوسطى. تثبت التحليلات المرتكزة على احصاءات من مختلف الدول أنه عندما ترتقي البلدان باتجاه مستوى دخل أعلى، تساهم مشاركة أوسع للمرأة في القوة العاملة من خلق نمو أسرع للمدخل. لو كانت نسب مشاركة المرأة في المنطقة موازية لامكانياتها، لكان نمو الناتج الداخلي الاجمالي للفرد أعلى بنسبة ٠,٧ نقطة مئوية خلال التسعينات.

## لم تكن العوامل التي ساهمت بتعزيز مكانة المرأة في مناطق أخرى من العالم بذات الفعالية في دول الشرق الأوسط و شمال افريقيا

بالرغم من تغير الواقع الاقتصادي للمنطقة، فان ممارسات العقود الماضية مستمرة في التأثير على السلوكيات. لقد ساهمت الاصلاحات التي تمت بين الخمسينات و السبعينات في تحسين حقوق و مكانة المرأة في المجتمع. لكن في خلال سنوات الرواج النفطي في السبعينات، كان الارتفاع السريع للمداخيل يسمح لعدد قليل من العمال باعالة مجموعة كبيرة من الأفراد غير المنتجين. لم تعد الأسر بحاجة الى دخلين حتى تتمكن من رفع مستوى معيشتها. ثم حصل التباطؤ الاقتصادي في الثمانينات، و برزت وجهة نظر تطالب باعطاء الرجال أولوية التوظيف في سوق لعمل المنقلص لأنهم مسؤولون عن اعالة أسرهم. على اثر ذلك اتخذت العديد من الحكومات اجراءات تحد من مشاركة

المرأة في سوق العمل في حين ركزت وسائل الاعلام و المنظمات الشعبية على أهمية بقاء المرأة في المنزل و دورها كأم.

أعادت التطورات الحاصلة في التسعينات الاعتبار الى مسألة التمييز بين الجنسين، و أعطت مسببات جديدة لحل «قضية المرأة». أولاً، لم يعد المثال التقليدي للرجل كالمعيل الوحيد للأسرة يتعايش مع الواقع. لقد وضعت الضغوط الاقتصادية الأسر أمام خيار وحيد: أصبح لزاماً على المرأة أن تعمل خارج المنزل لتساعد على اعالة اسرتها. يضاف الى ذلك سبب آخر ألا وهو ارتفاع تطلعات الجيل الشاب فب المنطقة (٦ من كل عشرة أفراد في المنطقة هم دون سن ال٢٥). لقد خلقت السياسات التعليمية الناجحة جيلاً من النساء ممن يتمتعون بذات كفاءة أقرانهم الذكور، وهن يطالبن بفرص ومداخل متساوية معهم.

تجدر الإشارة الى أن الطلب على تشغيل النساء أكثر ارتباطاً بدرجة وطبيعة النمو عما هي الحال مع الذكور. لقد ركزت السياسات الاقتصادية والتنمية الماضية على الاستثمار ذي الكثافة الرأسمالية العالية وسياسة احلال الانتاج الوطني محل الواردات و استثمارات الدولة، مما أبقى للنساء فرص عمل قليلة خارج الوظائف العامة ذات الكثافة الأنثوية (كالتعليم والصحة). مع اعتماد المنطقة لسياسات جديدة تركز على التصدير و القطاع الخاص و تتسم بكثافة تشغيلية عالية، سيختلف نمط الطلب على خدمات النساء بدرجة كبيرة. تناقش هذه المواضيع بالتفصيل في التقارير الموازية عن التجارة و التشغيل. يركز هذا التقرير بشكل أساسي على العوائق أمام مشاركة المرأة في سوق العمل بغية التأكد من أن العوائق و اللافعالية في ادارة سوق العمل المتضخمة في المنطقة ستتم معالجتها.

### الانجازات في مجالي تعليم و صحة المرأة...

قامت معظم دول المنطقة بتكريس موارد مهمة لمجالي تعليم و صحة المرأة، مما أدى الى نتائج مبهره. قامت حكومات الشرق الأوسط و شمال أفريقيا في العقد الماضي بانفاق ما معدله ٥,٣٪ من ناتجها الاجمالي على التعليم - المعدل الأعلى عالمياً - و ٢,٩٪ على الخدمات الصحية. لقد غيرت هذه التطورات من شكل و مواصفات و حجم القوة العاملة بشكل كبير.

ارتفع معدل سنوات تعليم المرأة من ٥,٥ سنة عام ١٩٦٠ الى ٤,٥ سنوات عام ١٩٩٩، و ازدادت نسبة النساء المتعلمات من ١٦٪ عام ١٩٧٠ الى ٥٢,٥٪ عام ٢٠٠٠. كما أننا نجد أنه عام ٢٠٠٠ توجد ٩ فتيات في المدارس الابتدائية على مستوى المنطقة مقابل كل ١٠ فتيان. و هذه الفجوة تضيق أكثر على مستوى التعليم الثانوي حيث تتابع ٧٤٪ من الفتيات دراستهن

الثانوية مقابل ٧٧٪ من الفتيان. في الخلاصة، يبدو أن دول الشرق الأوسط على طريقها لازالة الفجوة بين الجنسين في مراحل التعليم الابتدائي والثانوي بحلول عام ٢٠٠٥. وهو ما طالبت به الاهداف التنموية للألفية الثالثة لنشر المساواة بين الجنسين و تعزيز مكانة المرأة، وقد وافقت جميع دول الأمم المتحدة على تلك الخطة. كما أن النساء يتابعن دراستهن لفترة أطول، فاننا نجد -على مستوى المنطقة- أن واحدة من كل أربعة نساء يتابعن تعليمهن الجامعي، و تزيد أعداد النساء عن الرجال في الجامعات والكليات في العديد من دول المنطقة. كما أن الفتيات اللواتي يتابعن دراستهن يملن للتفوق على الذكور. الا أن الاحصاءات عن نسب اكمال الدراسة تشير الى أن نسبة ترك التعليم هي أعلى لدى الاناث في كل المراحل الدراسية، وهو ما يعزى غالبا الى الزواج المبكر.

كما أن نساء المنطقة يعيشن حياة أطول و أكثر صحة. فقد ارتفع العمر المتوقع لدى الولادة بالنسبة للنساء بما يقارب العشر سنوات منذ عام ١٩٨٠. وهذا يعود بشكل رئيسي الى تحسن الخدمات الصحية و تقلص نسب الوفاة لدى الانجاب. بل و أكثر من ذلك، فقد سجلت المنطقة تراجعاً حاداً في نسب الخصوبة منذ عام ١٩٨٠ - من ٦,٢ الى ٣,٣. يعتبر تعليم النساء من الأسباب الرئيسية لهذا التطور، فالمرأة المتعلمة تميل أكثر للزواج المتأخر ولاستعمال موانع الحمل. ولكن للسياسات الحكومية أيضاً دور هام في هذا التقدم.

... لم تنعكس مكاسبها في مجال مشاركة المرأة في القوة العاملة ...

منذ الستينات، نمت مساهمة المرأة في اليد العاملة بنسبة ٥٠٪، انطلاقاً من نسبة بالغة الضالة. بالرغم من هذا النمو، و الامكانيات الكبرى للمرأة للمشاركة في القوة العاملة، ما تزال النسب الفعلية للمشاركة من الأدنى في العالم.

## ما الذي أبطأ دخول المرأة الى سوق العمل؟

ان ارث الماضي الاقتصادي، الذي يستمر بقمع مساهمة المرأة في القوة العاملة، يتضمن مجموعة من عوامل العرض و الطلب التي تعزز بعضها في دائرة مفرغة.

نجد أن الدول الكثيفة السكان و الغنية بالموارد الطبيعية (الجزائر، ايران، العراق، سوريا، اليمن) تعاني من نسب أقل لمشاركة المرأة من الدول الكثيفة السكان و الفقيرة بالموارد (مصر، الأردن، لبنان، المغرب، تونس)، مع

الملاحظة بأن الضفة الغربية و قطاع غزة يشكلان استثناء. تقلص النسب العالية من المداخل التي لا تعتمد على الانتاج (كعائدات النفط) من الحاجة الى الدخل المعتمد على الانتاج مما يقلل من حضور العمالة النسوية. علاوة على ذلك، فبسبب توافر عائدات عالية و سياسة اجتماعية لتوزيع الثروة، تمكنت هذه الدول من الاستثمار بكثرة في مجال تعليم الاناث، مما يجعل نسبة مشاركة المرأة في هذه البلدان أقل بكثير من امكانياتها. في المقابل، كان على الدول الفقيرة بالموارد أن تعتمد على التنمية ذات الكثافة التشغيلية التي تتكل على مساهمة المرأة الاقتصادية، مما جعل نسب مشاركة المرأة قريبة الى امكانياتها.

### عوامل الطلب تلعب دوراً

بالرغم من أن عوامل الطلب قد درست باستفاضة في التقارير الموازية، فان اثنين من هذه العوامل يستحقان اهتماما خاصا. أهم هذه العوامل هو البطالة. لقد أدى ضعف النمو في الشرق الأوسط و شمال افريقيا خلال عقد التسعينات الى أداء ضعيف لسوق العمل، مما أفقده القدرة على استيعاب العرض المتزايد للعمالة. و قد فضل أرباب العمل أن يشغلوا الذكور، معتبرين أن مدخول الرجل أكثر أهمية لاعالة الأسر. فقامت النساء، مدركات أن فرص توظيفهم شبه معدومة، بالانسحاب من القوة العاملة. لذلك، فان تقليص نسب البطالة العالية هو شرط أساسي لزيادة مشاركة المرأة في القوة العاملة، يستوي مع ذلك ضرورة تبيد المخاوف القائلة بأن مشاركة النساء ستزيد نسبة البطالة.

أما عن عامل الطلب الآخر الذي سندرسه، فهو يتعلق بنمط التنمية السائد في الشرق الأوسط و شمال افريقيا. و بالأخص تضخم نسبة الوظائف العامة، الحمائية الحكومية المتشددة، سياسات تجارية غير انفتاحية، و مناخ استثماري ضعيف. اتجهت النساء - في معظم دول المنطقة- الى المشاركة الكثيفة في وظائف القطاع العام، ساهم بذلك النظرة السائدة التي تعتبر أن الوظائف الحكومية كالتعليم و التمريض أكثر ملائمة للنساء، و يضاف على ذلك ممارسات القطاع العام غير التمييزية (بل و التفاضلية) في التوظيف و تحديد الأجور، و شروط العمل الجيدة في القطاع العام بما يشمل اجازات أمومة مدفوعة الأجر... و لكن، و مع تقلص حجم التوظيف في القطاع العام، فان الوظائف الحكومية لن تستمر كمصدر مهم لتوظيف النساء كما كانت الحال في الماضي.

أما في القطاع الخاص، فالحالة معكوسة. فقد واجهت المرأة فيه تمييزا كبيرا، و غالبا ما شغلت النساء وظائف منخفضة الأجر و محدودة الأفق. وهنا، يجب لحظ بعض الاستثناءات كالمغرب و تونس اللتان تمكنتا من

توسيع قطاع صناعاتهما التصديرية (خاصة النسيج و الألبسة) وحققت نجاحات في رفع مستوى مشاركة المرأة في القطاع الخاص. إلا أن المغرب وتونس تبقى حالات استثنائية في حين حافظت معظم الدول على سياساتها التجارية غير الانفتاحية.

### التمييز الجنسي الذي يمارس في سوق العمل لا يفسر انخفاض المشاركة...

تشير تحاليل التمييز الجنسي في سوق العمل (كالفجوات بين مداخل الذكور والاناث و التمييز في منح الوظائف) الى أن المرأة تخضع لمعاملة تمييزية. لكن هذه المعاملة التمييزية تتشابه مع ما نجده في دول أخرى تتمتع بدرجة أعلى بكثير من المشاركة النسوية في القوة العاملة. كما أن الفجوات بين المداخل والتمييز في منح الوظائف لا يفسران الاختلاف في البنية العمرية للقوة العاملة النسوية مقارنة بالدول الأخرى. تظهر الاحصاءات الأسرية للمنطقة أن النساء هن أقل ميلا للعمل حين يكنّ متزوجات، و بالأخص اذا كان لديهن أولادا. نستخلص من هذا أن عوامل التمييز الجنسي الراجحة في سوق العمل لا تقدم وحدها تفسيراً مقنعاً للمشكلة.

### ... إلا أن تضافر العوامل الاقتصادية والاجتماعية قد يقدم تفسيراً

تعكس أرقام مشاركة المرأة في القوة العاملة تفاعلاً بين القواعد الرسمية لسوق العمل (كالقوانين و التنظيمات) والعادات و التقاليد الاجتماعية التي لا تستحسن عمل المرأة خارج المنزل و تخلق عوائق أمام انضمامها لسوق العمل. حتى نفهم كيف تتفاعل هذه العوامل لتؤثر على دور المرأة في القوة العاملة علينا أن ندرس كيف تتفاعل العلاقات بين الجنسين و الحوافز والعوائق الاقتصادية و الغير اقتصادية في عملية صنع القرار داخل الأسرة.

في منطقة الشرق الأوسط و شمال افريقيا، تتشكل العلاقات بين الجنسين ضمن النموذج التقليدي للنوع الاجتماعي، و هو يتميز بأربعة صفات:

- مركزية العائلة، باعتبارها الوحدة الاجتماعية الرئيسية، عوضاً عن الفرد.  
وفي العائلة يلعب الرجل و المرأة أدواراً متكامل، و لكنها غير متكافئة. ينظر الرجال و النساء الى العائلة على أنها بنية ثقافية مهمة.

- الاعتراف بدور الرجل كالمعيل الوحيد للأسرة.

- نظرة محافظة تعتبر أن كرامة و شرف العائلة مرتبطان بسمعة المرأة، وتفرض قيوداً على الاختلاط بين الجنسين.

- ميزان قوى غير متكافئ بين الرجل و المرأة في الفضاء الخاص ترسخه قوانين العائلة.

يفترض هذا النموذج أنه على النساء أن يتزوجن باكراً، وأن مساهمتهم الأساسية على مستوى العائلة و المجتمع هو في دورهن كأمهات و ربات منزل. و أن الأسرة يرأسها رجل تسمح له وظيفته باعالة الأسرة، و بأن المرأة تعتمد على الرجل ليعيها مما يبرر للرجل أن يتحكم بسلوك زوجته في المجال العام.

تعزز تنظيمات سوق العمل هذا النموذج و تدعمه. ان قوانين العمل في معظم دول المنطقة لا تميز صراحة ضد المرأة (بل و تؤكد على حق المرأة في الحصول على ذات الأجر مقابل ذات العمل). ان هذه القوانين تضمن للمرأة اجازة أمومة مدفوعة و تحمي المرأة من الاقصاء عن العمل حال الزواج و الحمل. الا أن هذه المميزات تبقى حبرا على ورق، لأنها قلما تطبق و غالباً ما لا تمتلك النساء امكانية الاحتجاج على الممارسات التي لا تتوافق مع هذه القوانين. يمارس التمييز ضد المرأة في أشكال خفية و غير رسمية، غالباً بواسطة حرمانها من عائدات التوظيف التي تدفع خارج اطار الراتب.

تدفع بدلات التوظيف العائلية للرجال حصراً، و لا يحق للمرأة أن تحصل على هذه البدلات الا اذا أثبتت أنها المعيل الوحيد للعائلة (كونها أرملة، أو كون زوجها عاجزاً أو مقعداً). هذه المعاملة التمييزية تخفض عملياً من مردود المرأة من أداء العمل مقارنة بالرجل. كون النساء يشكّن الأغلبية في القطاع العام (الذي عادة ما يقدم هذه البدلات الاضافية)، و كون معظم الرجال يعملون في القطاع الخاص (الذي نادراً ما يوفر هذه التقديمات) نجد أن سياسة تقديم البدلات حصراً للرجال يضعف - و لا يزيد - دعم الأسرة. تعتبر هذه المسألة اساسية لأن المنطقة تمر حالياً بتغييرات اقتصادية ستزيد من الأعباء و الكلفة على الأسر.

يضاف على ذلك أن مجموعة من التنظيمات المقيدة للمرأة، كالقيود على نوعية و كمية ساعات العمل الممنوحة للنساء، و ضرورة الحصول على اذن الزوج للعمل و السفر، تجعل النساء أقل مرونة في الميدان المهني. تضعف هذه التنظيمات من رغبة أرباب العمل في توظيف النساء و تجعلهن أقل تنافسية في سوق العمل. كما أن هذه التنظيمات قد تضعف القدرة التنافسية للدول في الأسواق العالمية، خاصة في مجالات الصناعة الحديثة كالمعلوماتية و الاتصالات.

أخيراً، تضعف المعاملة التمييزية ضمن قوانين الأسرة من مشاركة المرأة في سوق العمل. اعطاء الرجل أحادياً حق الطلاق، و واجب المرأة القانوني في اطاعة زوجها يخلق حاجزاً اضافياً لدخول المرأة الى القوة العاملة. عدم طاعة الزوجة لزوجها قد يؤدي الى حرمانها من الاعالة، أو الى الطلاق و خسارة وصايتها على أولادها. لهذه الأسباب، ان تفاعل المرأة مع العالم الخارجي من دون موافقة زوجها قد يتسبب لها باخطار عديدة.

لقد أوجدت هذه القوانين لغرض حماية العائلة عبر تحديد مسؤولية اعالتها. الا أن تحميل الرجل هذه المسؤولية يعطيه أيضا سلطة عليا - تضمنها القوانين والسياسات والمؤسسات- يحافظ عليها حتى لو عجز عن اعالة أسرته. ينتج عن ذلك أن المرأة تصبح معتمدة على الرجل ماليا وقانونيا واجتماعيا.

نجد اليوم أن الأسباب الاقتصادية والغير اقتصادية تعيق دخول المرأة الى القوة العاملة وان الطلب على خدمات المرأة في سوق العمل لا تتناسب مع الواقع الاقتصادي للمنطقة. قلة من العائلات تتمكن اليوم من العيش براحة بالاعتماد على مصدر وحيد للدخل. لكن النموذج التقليدي المحافظ ما زال يرفض الاعتراف بأن المرأة تحتاج الى الحصول على مرونة أكثر لتتمكن من لعب أدوار متعددة - كأم وزوجة وعاملة ومواطنة- لتعزيز رفاهية الأسرة.

## برنامج جديد للنوع الاجتماعي في المنطقة

يختلف الجيل الحالي من النساء والرجال عن جيل آبائهم. لقد تربوا في عائلات نووية أصغر حيث تقل الفروقات بين الجنسين. يضغط الجيل الجديد باتجاه وضعية اجتماعية جديدة و للمساواة في المجالين العام والخاص.

لا تختلف ظاهرة التطور الديموغرافي في المنطقة عما شهده الغرب مع جيل الطفرة الديموغرافية (Baby Boom Generation) ما غير، في الغرب، النظرة السائدة عن الرجل كالمعيل والوحيد و ما قلل من الممارسات التمييزية في العمل و الراتب كان العدد الهائل من الشابات (و الشباب) المصرين على تحدي اللامساواة القائمة و المؤسسات الداعمة للتمييز.

### ما يلزم أن ينفذ...

ضمن المجال الاقتصادي، يجب أن يتابع برنامج جديد للنوع الاجتماعي تحت شعاريّ الفعالية و المساواة في المجتمع و الاقتصاد. مع هدف نهائي هو اعطاء المرأة امكانية أكبر للحصول على الفرص والأمان الاقتصادي. ضمن هذا الاطار يمكن تحقيق المساواة بين الجنسين عبر تفعيل ركنين أساسيين من أركان الحكم الجيد: تعزيز تضمينية النساء في عملية صنع القرار لخلق مناخ أكثر مساواة يؤمن حقوق المرأة الاقتصادية والاجتماعية، و مساءلة أفضل للمؤسسات لتأمين العدالة و المساواة. ترتبط المساواة بين الجنسين، في المحصلة النهائية، بالحكم الجيد- أي باحترام حقوق الجميع و أخذ حاجاتهم بعين الاعتبار.

يتكون البرنامج جديد للنوع الاجتماعي من أربع نقاط واسعة النطاق تعالج مسألة اللامساواة بين الجنسين:

- اعادة النظر بالقواعد التشريعية التي تنتهك مبدأ المساواة في الحقوق الذي تضمنه معظم دساتير دول المنطقة.

- انشاء بنية تحتية داعمة لمشاركة المرأة في المجال العام. ان النساء مقيدات أكثر من الرجال بمحيطهن المادي. سيسمح الاستثمار في البنية التحتية (كالنقل والمياه والاتصالات) بتوسيع آفاق المرأة، وذات الأمر ينطبق على التوسع في الخدمات السوقية التي تسمح للمرأة بالجمع بين العمل والمسؤولية الأسرية.

- الاهتمام المستمر بالتعليم، خاصة المجالات التي تمنح المرأة مهارات مهنية أفضل. تعاني النساء أكثر من الرجال في هذا النطاق لأنهن يعانين من تحديات إضافية تتمثل بالزواج المبكر والانجاب، مما يعيق مسارهن المهني و يؤدي الى تقادم مهارتهن.

- اصلاح قوانين و تنظيمات العمل لتتناسق مع نمط التنمية الجديد و الاعتماد على خلق الوظائف في القطاع الخاص. ان بعض التنظيمات تزيد من كلفة العمالة النسوية مقارنة بالرجال مما يصعب من توظيف النساء في القطاع الخاص.

### و من يجب أن ينفذ...

ان المجال العام هو مجال السلطة و النفوذ و القوة، مما جعله محصورا بالرجال تقليديا. تتطلب الدعوة الى المساواة بين الجنسين الى ادخال المرأة لهذا المجال و مطالبتها بحصة من السلطة و النفوذ. يمكن للبعض أن يفسروا هذه المطالب على أنها تهدد النظام الاجتماعي و تتلف البنية السلطوية المكرسة. الا أن المساواة بين الجنسين ضرورية لتسريع النمو الاقتصادي، خلق الوظائف المنتجة و تقليص الفقر.

على التغيير أن يبدأ من القمة لكن بدعم من القاعدة الشعبية. سيكون للاعبان الأساسيان في هذا التغيير هما الدولة و الحركة المناهضة بحقوق المرأة. ستبقى حقوق المرأة مجرد شعار حتى تشعر نسبة كبرى من النساء بأن عليهنّ بذل جهد لتحصيل حقوقهن. على الحكومات أيضا أن تلعب دورا أساسيا في تحقيق المساواة.

على النساء أن يكنّ أكثر نشاطا في الميدان السياسي. ستكون المساهمة النسوية في العملية السياسية المفتاح لتحقيق التغيير. لا تقتصر مظاهر النموذج التقليدي للنوع الاجتماعي على النواحي القانونية بل و تتعداها الى

ضعف تمثيل المرأة في الحياة السياسية و جميع مستويات عملية صنع القرار. وبالرغم من اعطاء معظم الدساتير و القوانين حقوقا مساوية للمرأة باعتبارها مواطنة و ناخبة، إلا أن مشاركة المرأة في السياسة و الحكم لا تزال قاصرة.

هناك العديد من الوسائل لتعزيز امكانية المرأة للتعبير و النشاط السياسيين، بما في ذلك تقرير حصص للنساء في الأحزاب أو المجالس التمثيلية. إلا أن نظام الحصص يواجه معارضة شديدة و لا يلقي الدعم الكافي. يقول الداعمون أن نظام الحصص سيكون بمثابة تعويض عن العوائق التي تمنع المرأة من الحصول على نصيبها العادل من التمثيل، و أن بعض التمييز الايجابي يشكل ضرورة لا غنى عنها. يمكن لمشاركة المرأة أن تعزز عبر منظمات المجتمع المدني، النشاط الشعبي، اللامركزية، التدريب على القيادة و وسائل الاعلام.

تظل قيادة الدولة مسألة مركزية. من الأساسي أن تساهم المرأة في العملية السياسية لاحداث التغيير، و لكن نمو هذه المساهمة سيكون تدريجيا. و في المناخ السياسي للشرق الأوسط و شمال افريقيا، لن يكون العمل الشعبي مجديا الا اذا دعمته قيادة حكومية ملتزمة بخلق مناخ أكثر تساويا.

بعكس الماضي، حين كان بالامكان أن تطبق السياسات الداعمة للمرأة من قبل الدولة وحدها، ستواجه الاصلاحات المقترحة اليوم مراكز قوة ستخسر من هذه العملية، لذا، فان على القيادة الحكومية أن تتجه الى خلق ارادة سياسية و شعبية داعمة و أن تبني تحالفات تسند الاصلاحات. في غياب هذه الخطوات، سيكون التأييد للاصلاح ضعيفا و النجاح قصير الأجل.

ان مد التحالفات، عبر الشراكة و الحوار مع باقي مراكز القوى و السلطة- بما في ذلك المؤسسات الدينية و منظمات المجتمع المدني- يعزز شرعية و شعبية أي اقتراح سياسي. يساعد النقاش العام و الاعلان عن المبادرات الجديدة على تحضير الجمهور للتغيير القادم. لن يكون هذا ممكنا بغير الاستثمار في المؤسسات التي تصوغ أهداف الحركة النسوية عبر الدراسة المعمقة و الدعاية الفعالة.

×××

يبدو اليوم أن آفاق حقوق المرأة في الشرق الأوسط تتحسن باضطراد. فقد بدأت الاستثمارات في مجالات التعليم و الصحة بجني ثمارها في تدعيم مكانة

المرأة. وهذه التأثيرات ستتضاعف في العقد القادم، لكن ما زالت هناك حاجة للقيام بالمزيد. فيما تقوم المنطقة بإعادة النظر في خططها التنموية لخلق فرص أفضل لشبابها، يجب لقضية المرأة أن تكون جزءاً من الحل. سيتطلب التعامل الفعال مع هذه القضايا إرادة سياسية و مثابرة، فالطريق ما زالت طويلة وعلى الرحلة أن تبدأ اليوم إذا أرادت أسر المنطقة أن تستفيد من كامل إمكانات التنمية، البشرية منها والآخرى.



