

استراتيجيات القضاء على كافة اشكال التمييز ضد المرأة في المجال الاقتصادي

أ.د. هبة نصار¹

مارس 2015

مقدمة

¹ استاذ الاقتصاد-مدير المجله العلميه لكلية الاقتصاد، نائب رئيس جامعه القاهره السابق
وتشكر الباحثه ا.رانيا علاء لتجميعها الماده الاحصائيه

يتناقض استمرار تدنى معدل مشاركته المرأة في النشاط الاقتصادي في المنطقة العربية مع التقدم المحرز في مؤشرات تعليم المرأة وصحتها. ولطالما أثار هذا التناقض جدلاً حول الأسباب الجوهرية التي حالت دون أن تؤدي هذه الإنجازات إلى تحسين مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي. وتتعدد العقبات التي تحول دون تحقيق تقدم حقيقي في مشاركة المرأة في سوق العمل:

- أولها الإطار المؤسسي إذ يتضمن سياسات اقتصادية لا تراعي منظور المساواة بين الجنسين ولم تنجح في تعزيز عمل المرأة بالإضافة إلى انخفاض فرص العمل في الحكومه والقطاع العام وهي قطاعات تعول عليها المرأة في العمل؛ مقابل تذبذب وفي كثير من البلدان تراجع الاستثمار الأجنبي المباشر وعدم قدرة القطاع الخاص الرسمي على توليد فرص العمل اللازمة.

- بالإضافة إلى الإطار القانوني والتنظيمي الذي لا يدعم المرأة بشكل كافي في المشاركة الاقتصادية. فالمنطقة سجلت أدنى المستويات في مجال حماية المرأة العاملة، وتتراوح هذه الحماية عادةً بين إجازة الأمومة المدفوعة وترتيبات العمل المرنة التي تسهل دخول المرأة إلى سوق العمل وبقاءها فيه وتمكين المرأة من تحقيق التوازن بين مسؤولياتها الاجتماعية ومسؤولياتها المهنية.

- أضف إلى ذلك العوائق الاجتماعية المرتبطة بالتنشئة والمعايير الثقافية التي كانت ولا تزال تحت الرجل على أداء الأدوار المنتجة، وتحصر المرأة في الدور الإنجابي

وسوف نقوم في الصفحات التالية بعرض استراتيجيات القضاء على التمييز في النشاط الاقتصادي للمرأة في ضوء المؤتمرات والمواثيق الدولية المتعدده 2 والتي نصت على الحقوق الانسانيه للمرأة

2المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان 1943، ميثاق الأمم المتحدة عام 1945، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام 1966 ونص على مايلي فيما يتعلق بالحقوق الاقتصادية، إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة عام 1967، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) عام 1979، إعلان الحق في التنمية عام مؤتمر المرأة العالمي الرابع، مؤتمر و منهاج عمل بكين 21995، إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية 2000، اتفاقيات منظمة العمل الدولية بالضافة إلى اتفاقيات عامة تهدف إلى تكريس مبدأ المساواة والقضاء على أشكال التمييز في العمل؛ لاتفاقية رقم 19 بشأن المساواة في المعاملات (حوادث الشغل) الصادرة سنة 1925 والاتفاقية رقم 10 بشأن المساواة في الأجور الصادرة سنة 1951، والاتفاقية رقم 111 حول التمييز في مجال الاستخدام والمهنة الصادرة سنة والاتفاقية رقم 118 بشأن المساواة في المعاملات (الضمان الاجتماعي) الصادرة سنة 1962. والاتفاقية رقم 151 بشأن العلاقات المهنية في الوظيفة العمومية الصادرة سنة 1978. والاتفاقية رقم 156 بشأن إتاحة الفرصة والمعاملة المتساوية للعمال من الرجال والنساء من ذوي المسؤولية العائلية الصادرة سنة 1981. أما الاتفاقيات الباقية فهي تتعرض إلى خصوصيات وضع المرأة العاملة: الاتفاقية رقم 3 بشأن حماية الأمومة الصادرة سنة 1919. الاتفاقية رقم 4 بشأن تشغيل النساء ليلا الصادرة سنة 1919، الاتفاقية رقم 41 بشأن تشغيل النساء ليلا (معدلة) الصادرة سنة 1934، الاتفاقية رقم 45 حول تشغيل النساء تحت الأرض الصادرة سنة 1935 للاتفاقية رقم 89 حول تشغيل النساء ليلا (معدلة) الصادرة سنة 1948، الاتفاقية رقم 103 بشأن حماية الأمومة (معدلة) الصادرة سنة 1952.

في العمل وتطوير الشخصية , و نصت صراحة بحقوق المرأة الاقتصادية والثقافية والاجتماعية مثل حق المرأة مثل الرجل في التمتع بكل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، الحق في العمل ، الحق في التمتع بظروف عمل عادلة وتفضيلية ، الحق في تكوين و الانضمام إلى النقابات العمالية ، الحق في الضمان الاجتماعي ، الحق في مستوى معيشي كاف للفرد وأسرته ، الحق في التحرر من الجوع ، الحق في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية الممكن بلوغه ، حق كل فرد في التربية والتعليم ، الحق في المشاركة في الحياة الثقافية والتمتع بفوائد التقدم العلمي والاستفادة من حماية المصالح المعنوية والمادية الناجمة عن أي أثر علمي أو فني أو أدبي من صنعه³، ولقد ظهرت كل هذه الحقوق في اعلان القاهرة مؤخرا .

القسم الاول : المؤشرات الاجتماعية في المنطقة العربية

اوضاع المرأة في التعليم:

على الرغم من تحقيق معظم الدول العربية لتقدم ملحوظ في نسب التحاق البنات في مستويات التعليم المختلفة والعمل على تقليل فجوة النوع الاجتماعي في تلك المراحل الا انه مازالت هناك بعض المشكلات الاساسية في قطاع التعليم والتي تؤثر بالسالب على فرص المرأة في سوق العمل. فمثلا مازال معدل الامية مرتفعا بين الاناث مقارنة بالذكور حيث سجل معدل الامية بين الاناث البالغات 30% خلال 2005- 2011 اي ما يقرب المعدل بين الذكور (15% خلال نفس الفترة). في حين تقل الامية بين الشباب الى 8,5% في 2011 وسجلت 6% بين الذكور الشباب مقابل 11% بين الشابات⁴.

ولقد حققت المنطقة تقدماً كبيراً نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في التعليم، وهذا التكافؤ هو خطوة هامة نحو تحقيق المساواة في الفرص بين المرأة والرجل. ففي مختلف أنحاء المنطقة، ازداد عدد الفتيات في التعليم الابتدائي، وبلغ مؤشر التكافؤ بين الجنسين في هذه المرحلة 0,93 في عام 2010 . وقد حققت دول الخليج العربية وحدها التكافؤ التام، ومن المتوقع أن تحققه بلدان المغرب والمشرق بحلول عام 2015 .

وعلى الرغم من التقدم الكبير الذي حققته أقل البلدان نمواً، لم يتجاوز مؤشر التكافؤ بين

³ مابا مرسى ,الوضع الاقتصادي للمرأة العربية بين الواقع والمعايير الدولي، المكتب الاقليمي للدول العربية. برنامج الامم المتحدة الانمائي

⁴(التقرير الإقتصادي العربي الموحد 2014)

الجنسين 0,85 في عام 2010 ، وهذا ما يدل على وجود اختلالات واضحة بين الدول حسب وضعها الاقتصادي.

ولا يختلف الوضع كثيراً في مرحلة التعليم الثانوي، حيث حققت بلدان المشرق وبلدان المغرب وبلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية التكافؤ التام بين الجنسين أو تكاد تحققه. ولكن على مستوى المنطقة العربية ككل، يبقى مؤشر التكافؤ بين الجنسين في التعليم الثانوي 0,91 أي أقل بكثير من مستوى التكافؤ التام، وذلك بسبب انخفاض قيمة هذا المؤشر في أقل البلدان نمواً كاليمن وجيبوتي . وتواجه هذه البلدان في التعليم الثانوي صعوبات أكثر من التعليم الابتدائي. فكثيراً ما تكون كلفة التعليم الثانوي أعلى من كلفة التعليم الابتدائي، وهذا ما يدفع الأهل إلى تقسيم مواردهم بين أولادهم. ومن عوائق الالتحاق بالتعليم الثانوي الزواج المبكر الشائع بين الأسر الفقيرة. ففي السودان تتزوج 54 في المائة من الفتيات من الأسر الفقيرة قبل بلوغ سن 18 سنة، مقابل 17 في المائة من الفتيات يتزوجن في هذه السن في الأسر الغنية.

وفي التعليم العالي، بلغ متوسط المنطقة حداً مقبولاً من حيث التكافؤ بين الجنسين، ولكنه يحجب فوارق كبيرة بين مجموعات البلدان. ويبلغ مؤشر التكافؤ بين الجنسين في التعليم العالي 1,58 في بلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية، و 1,22 في بلدان المغرب، وتنخفض قيمة هذا المؤشر إلى 0,43 في أقل البلدان نمواً. وفي بعض بلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية، كالإمارات وقطر، يمكن أن يصل معدّل التحاق الفتيات بالتعليم العالي إلى خمسة أمثال معدل التحاق الفتيان. وهذا الواقع يمكن أن يكون نتيجة لمجموعة من العوامل منها سفر الشباب بأعداد كبيرة إلى الخارج طلباً للتعليم العالي أو سعياً إلى فرص العمل، مما يجعل النسبة في صالح الفتيات⁵

جدول 1: دليل المساواة بين الجنسين في التعليم:

المرحلة الثالثة		المرحلة الثانية		المرحلة الأولى		
2012	1990	2012	1990	2012	1990	
(4) 1.15	...	(4) 1.03	1.04	(4) 0.98	1.01	الأردن
(3) 2.05	3	(3) 1.03	1.14	0.97	0.97	الإمارات
2	1.4	1.02	1.03	(3) 0.98	1	البحرين
1.6	0.7	(3) 1.05	0.79	0.98	0.89	تونس
1.5	(1) 0.53	(4) 1.04	0.8	0.94	0.85	الجزائر
(4) 0.68	(1) 0.50	0.8	0.65	0.9	0.71	جيبوتي
(5) 1.0	(1) 0.93	(5) 1.1	(1) 0.87	(5) 1.0	(1) 0.90	السعودية
(2) 0.92	1	(3) 0.88	0.78	(3) 0.90	0.75	السودان
(4) 1.01	0.64	1	0.73	0.97	0.9	سورية

⁵التقرير العربي للأهداف الإنمائية للألفية، (2013)

...	...	(3) 0.46	0.53	(3) 0.55	0.52	الصومال
(3) 0.54	...	(3) 0.75	0.64	(3) 0.84	0.85	العراق
1.93	1	1.08	0.78	1.01	0.91	عمان
1.41	...	1.1	...	0.98	...	فلسطين
6.8	2.87	(4) 1.10	1.1	(4) 1.00	0.94	قطر
0.83	0.18	1	...	0.91	0.7	البحرين
(3) 2.33	(1) 1.78	(3) 1.06	0.98	(3) 1.03	0.95	الكويت
1.07	(1) 0.93	1.09	1.07	0.91	0.96	لبنان
(2) 0.98	(1) 0.83	(3) 1.17	1.03	(4) 0.96	0.94	ليبيا
(4) 0.90	0.55	(3) 0.96	0.81	(4) 0.94	0.85	مصر
(3) 0.89	0.62	0.86	0.73	0.95	0.69	المغرب
0.43	0.16	0.84	0.47	1.05	0.74	موريتانيا
(4) 0.44	0.29	0.65	0.21	0.83	0.4	اليمن

المصدر: التقرير العربي الموحد 2014

- (1): البيانات لعام 1991-1992، (2): البيانات لعام 2000-2005، (3): البيانات لعام 2006-2010
(4): البيانات لعام 2011، (5): البيانات لعام 2012

جدول 2: معدل الامية في الدول العربية

15 - 24 عاما						15 سنة +						
جملة	اناث	ذكور	جملة	اناث	ذكور	جملة	اناث	ذكور	جملة	اناث	ذكور	
2011			1990			2011			1990			
0.8	0.7	0.9	3.3	4.7	2.1	4.1	6.1	2.3	18.5	27.9	10.0	الاردن
(1) 2.6	(1) 3.9	(1) 1.7	15.3	11.4	18.3	(1) 10.2	(1) 11.3	(1) 9.7	29.0	29.4	28.8	الامارات
(2) 1.8	(2) 2.4	(2) 1.4	4.4	5.0	3.8	(2) 5.4	(2) 8.4	(2) 3.9	17.9	25.4	13.2	البحرين
(2) 2.8	(2) 3.9	(2) 1.8	15.9	24.8	7.2	(2) 20.9	(2) 28.9	(2) 12.6	40.9	53.5	28.4	تونس
(1) 7.5	(1) 9.4	(1) 5.8	22.7	31.9	13.9	(1) 22.3	(1) 29.0	(1) 15.6	47.1	58.7	35.7	الجزائر
(1) 12.1	(1) 15.1	(1) 9.0	26.8	35.8	17.8	(1) 29.7	(1) 38.6	(1) 20.1	47.0	60.3	33.2	جيبوتي
(3) 0.8	(3) 0.9	(3) 0.7	13.4	21.2	6.5	(3) 5.6	(3) 8.6	(3) 3.5	25.3	36.3	17.4	السعودية
12.7	15.5	10.1	35.0	46.0	24.4	28.1	36.8	19.3	54.2	68.5	40.0	السودان
4.7	5.9	3.6	20.1	33.1	7.8	15.9	22.3	9.7	35.2	52.5	18.2	سورية
17.6	19.5	15.9	59.0	75.1	43.6	21.5	28.8	14.0	64.3	80.3	48.7	العراق
(2) 2.3	(2) 1.8	(2) 2.6	14.4	24.6	4.6	(2) 13.1	(2) 18.2	(2) 9.8	45.3	61.7	32.7	عمان
0.7	0.6	0.7	4.7	7.4	2.1	فلسطين
2.1	1.3	2.4	9.7	7.0	11.7	3.6	4.4	3.4	23.0	24.0	22.6	قطر
14.0	14.1	13.9	24.5	29.4	19.5	القمر
(1) 1.4	(1) 1.3	(1) 1.4	12.5	12.8	12.1	(1) 6.1	(1) 8.2	(1) 5.0	23.3	27.4	20.7	الكويت
(1) 1.3	(1) 0.9	(1) 1.6	7.9	11.4	4.5	(1) 7.9	(1) 10.2	(1) 5.6	19.7	26.9	11.7	لبنان
0.1	0.2	0.1	9.0	17.3	1.1	10.5	16.7	4.2	31.9	48.9	17.2	ليبيا
10.2	12.2	8.4	38.7	49.0	29.1	29.9	38.5	21.6	52.9	66.4	39.6	مصر
18.5	26.0	11.2	44.7	58.0	32.0	32.9	42.4	23.9	61.3	75.1	47.3	المغرب

31.0	33.8	28.4	54.2	63.9	44.5	41.4	48.0	34.7	65.2	76.1	53.7	موريتانيا
13.6	24.0	3.6	50.0	75.0	26.5	34.7	51.5	17.9	67.3	87.1	44.8	اليمن

المصدر: التقرير العربي الموحد، 2014 (1): البيانات لعام 2005-2008، (2): البيانات لعام 2010، (3): البيانات لعام 2013

* ب-الفقر :

وعلى الرغم من تراجع معدل الفقر المدقع في المنطقة من 5,5 % في عام 1990 الى 4,1% في 2010، تشير آخر البيانات المتاحة أن الفقر المدقع قد تجاوز اليوم المستوى الذي كان عليه في عام 1990 ، إذ تشير التقديرات إلى 7,4 في المائة في عام 2012.

(جدول3) نسبة الفقر المدقع (نسبة الذين يعيشون على أقل من 1,25 دولار في اليوم) في المنطقة العربية:

2012	2010	1990	
7,4	4,1	5,5	المنطقة العربية
21,6	17,8	13,9	اقل البلدان نموا
4,7	1,3	5,7	المشرق
2,2	2,2	2,5	المغرب

المصدر: التقرير العربي للأهداف الإنمائية للألفية، 2013

وبينما تسجل المنطقة معدلاً منخفضاً للفقر المدقع عند قياس الفقر بخط العيش على أقل من 1,25 دولار في اليوم، يرتفع معدل الفقر في بعض البلدان عند تطبيق خطوط الفقر الوطنية، إذ يتضح أن معدل الفقر في المنطقة العربية قد ارتفع من 22,7 في المائة في عام 1990 إلى 23,4 في عام 2011. وتظهر تقديرات الفقر للبلدان العربية وللمناطق النامية الأخرى باستخدام منهجية انحدار خطوط الفقر تقيماً أكثر واقعية لحالة الفقر. وتوضح هذه التقديرات أن أكثر من خمس سكان المنطقة العربية هم من الفقراء، والواقع أن المنطقة العربية هي المنطقة الوحيدة التي لم تشهد أي تغيير يذكر في حالة الفقر، على الرغم مما سجلته من نمو في الدخل بلغ معدله السنوي 2 في المائة. (التقرير العربي للأهداف الإنمائية للألفية، 2013)

وعلى الرغم من عدم توفر بيانات نوعية عن معدلات الفقر الى انه من المتوقع ان تكون وطأة الفقر على المرأة أكبر. فقد أشارت العدد من الدراسات الى تركيز الفقر في الاسر التي تعولها إناث خاصة الاسر التي تعولها أرملة وتعول أطفالا حيث تحتاج المرأة الى أن تعمل ساعات أطل للحصول على نفس الاجر الذي يحصل عليه الرجل من جهة ومن جهة أخرى تكون المرأة أكثر عُرضة للترقة والتميز مما يعطى للفقر بعدا نوعيا بشكل أساسي. وقد شدد التقرير الوطني لمصر بيجين +15 على أن تكون للحكومة سياسة أكثر استجابة لاحتياجات المرأة المعيلة. وفي هذا الصدد فقد عملت العديد من الدول العربية على تبني استراتيجيات للتمكين الاقتصادي للمرأة الفقيرة حيث ركزت على مجالات تسهيل عمليات الاقراض وتمويل مشروعات التي تعود على المرأة الفقيرة وأسرتها بالدخل، وتمكين

المرأة الريفية ومعالجة المناطق الأكثر فقرا. الا انه مازالت العديد من العوائق التي تبرز في هذا السياق وتشمل: سوء توزيع الموارد بين المناطق و صعوبه الوصول الى المرأة الفقيرة وبالذات في الريف والمناطق النائية الى الخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات، بالاضافة الى إفتقاد الحماية التأمينية والصحية بين العاملات في القطاع غير الرسمي واللاتي ترتفع بينهن نسبة المرأة الفقيرة بشكل ضح، ومحدودية وصول النساء الى عوامل الانتاج والملكية والموارد بصفة عامة وتنامت مشكلة الفقر عامة وخاصة بين النساء نتيجة للازمات الاقتصادية والامنية والسياسية والتي تكالبت على المنطقة العربية ككل في الفترة الاخيرة.⁶

القسم الثاني: واقع المشاركة الاقتصادية للمرأة العربية :-

على الرغم من ان مسألة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي مثلت واحدة من الأولويات القائمة منذ زمن بالنسبة لمعظم بلدان المنطقة، وبالرغم من الالتزامات الرسمية المعلنة إزاء هذه المسألة، تسجل منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أدنى معدل لمشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي بين جميع مناطق العالم (23,2%) في 2012 ، فمن بين كل خمس نساء في سن العمل واحدة فقط تشارك في النشاط الاقتصادي.⁷

وتصل أعلى نسبة لمشاركة الاناث في سوق العمل في المغرب (44,5%) وفقا لبيانات عام 2012. وتوصل النسبة في المتوسط الى 33,6% في الدول العربية الاقل نموا في حين تقل بشكل واضح في دول مجلس التعاون الخليجي لتكون أقل من 20% وتصل في أدنى نسبة لها في السعودية وقطر (12,8% و 11,7%) في حين تتراوح في باقي الدول العربية ما بين 27,8% في ليبيا الى 23,3% في لبنان في 2012. (بيانات التقرير العربي الموحد 2014)

جدول (4): حصة النساء من القوة العاملة (+15) من مجموع القوة العاملة (%)

حصة النساء من القوة العاملة (+15) من مجموع القوة العاملة (%)		
2012	2000	
23.2	20	مجموع الدول العربية
18.2	14.3	الاردن
15.5	12	الامارات
19.4	21.4	البحرين
26.9	25.1	تونس

⁶(تقرير بكين 2015)

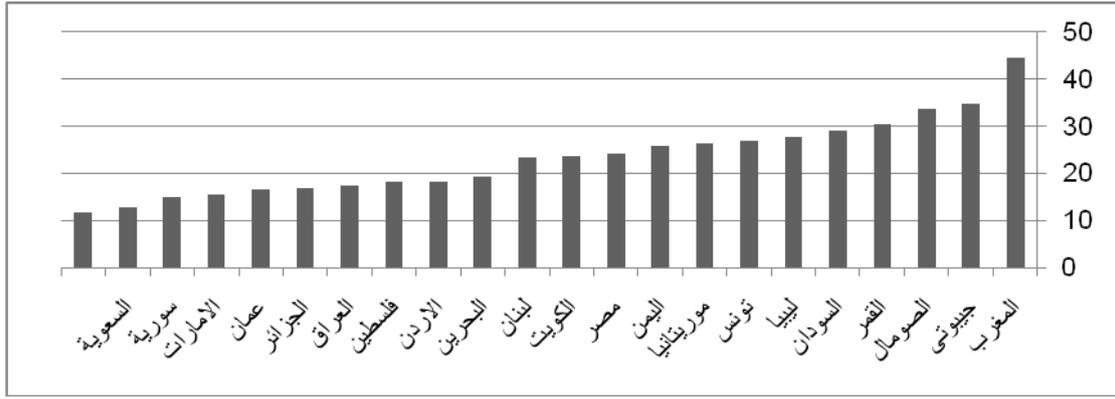
⁷(الاسكوا، 2012)

16.9	13.7	الجزائر
34.9	32.1	جيبوتي
12.8	13.5	السعودية
29.2	28.2	السودان
15	19.6	سورية
33.6	32.6	الصومال
17.3	15.3	العراق
16.7	16.9	عمان
18.1	13.9	فلسطين
11.7	15.3	قطر
30.3	2.8	القمر
23.7	25	الكويت
23.3	22.1	لبنان
27.8	25.2	ليبيا
24.1	21.5	مصر
44.5	43.1	المغرب
26.4	23.1	موريتانيا
25.9	23.6	اليمن

المصدر: التقرير الإقتصادي العربي

الموحد 2014

شكل (1): حصة النساء من القوة العاملة (+15) من مجموع القوة العاملة (%) (2012)



المصدر: جدول (4)

1- مشاركة المرأة العربية حسب القطاع الاقتصادي:

بالنظر الى وقع مشاركة المرأة في سوق العمل نجد ان نصيب المرأة قد زاد في قطاع الخدمات من 50% في 2000 الى 61,5% في 2012، في حين حقق تراجع نصيب المرأة في قطاع الصناعة من 18,8% في 2000 الى 16,8% في 2012، وكذلك تراجع نصيب المرأة في قطاع الزراعة من 31,7% في 2000 الى 21,7% في 2012⁸

2- المشاركة في العمل الاجري غير الزراعي:

يعد هذا المعيار احد اهم مؤشرات التمكين الاقتصادي لاهداف الالفية للتنمية, حيث انه يعبر عن ولم تتجاوز حصة المرأة 20 في المائة من الأعمال المدفوعة الأجر خارج القطاع الزراعي في عام 2012 في مقابل 40% على الصعيد العالمي، وتعد هذه النسبة الاقل بين أقاليم العالم (باستثناء منطقة جنوب اسيا والتي تسجل 20 أيضا) مقابل 33% في منطقة جنوب الصحراء، و39% في جنوب شرق اسيا و42% في شرق اسيا و44% في امريكا اللاتينية و44% في منطقة القوقاز⁹ واسيا الوسطي في 2012.

وتفاوتت النسبة بين الاقاليم العربية ولكن من الملاحظ ان كل الاقاليم العربية (باستثناء منطقة الخليج العربي) قد شهدت تراجعا في نصيب المرأة من العمل الاجري غير الزراعي خلال 1990-2010 (جدول 3)

جدول (5): حصة المرأة في العمل المدفوع الأجر خارج القطاع الزراعي (بالنسبة المئوية)

⁸(التقرير الإقتصادي العربي الموحد 2014)

⁹The Millennium Development Goals Report, 2014

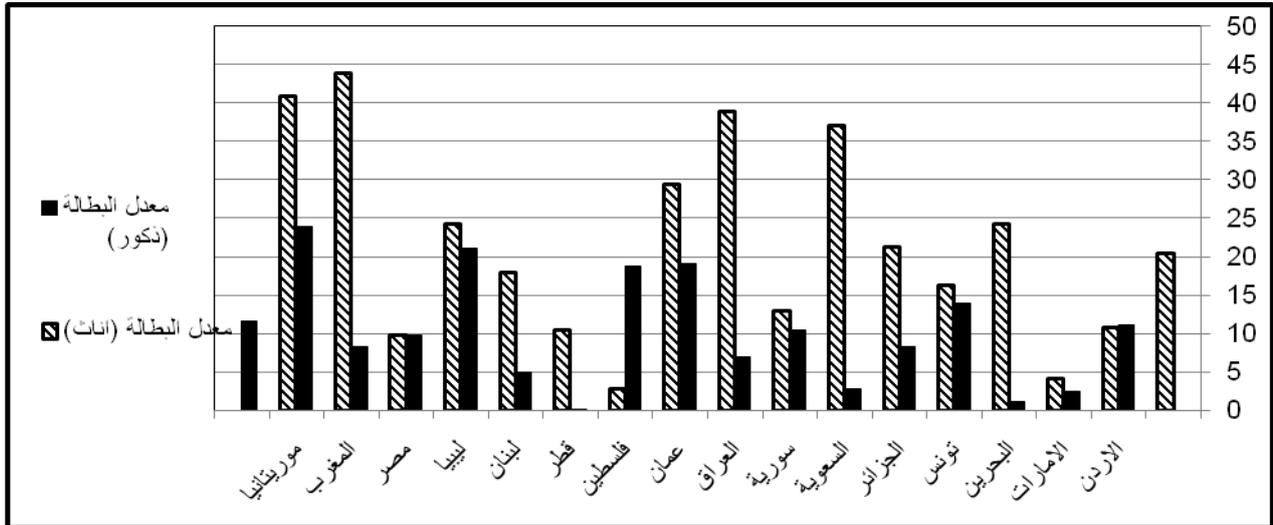
2010	1990	
16,8	18	المنطقة العربية
6,2	6,4	أقل البلدان نمواً (اليمن)
16	15,1	مجلس التعاون الخليجي
21,8	21,3	المغرب العربي
17,4	19	المشرق العربي

المصدر: التقرير العربي للأهداف الإنمائية للألفية، 2013

3- البطالة:

وعلى الرغم من ارتفاع معدلات البطالة في المنطقة العربية بصفة عامة إلا أن وطأتها تظل أعلى على المرأة، في حين يصل متوسط معدل البطالة في المنطقة العربية 10,25% بين الذكور تصل النسبة إلى 21,5% بين الإناث أي ما يفوق الضعف خلال 2013. وبصفة عامة ترتفع معدلات البطالة بين الإناث ما بين مرة إلى ما يقرب من أربعة أمثال معدلات البطالة بين الذكور في دول المنطقة العربية. (جدول 4 وشكل 4)

شكل 4 : معدل البطالة بين الإناث والذكور في المنطقة العربية (2013)



ويصل معدل البطالة بين الإناث إلى أعلى مستوياته في موريتانيا 44% واليمن 41% وعمان (39%) في 2013 ويتراوح ما بين 30% في فلسطين إلى 24% في تونس ومصر. في حين تكون وطأة البطالة أقل على الإناث في معظم بلدان مجلس التعاون الخليجي حيث تتراوح ما بين

10,8% في الامارات الى 2,8% في قطر في 2013 باستثناء السعودية والتي يصل معدل البطالة بين الاناث الى 21,3%¹⁰.

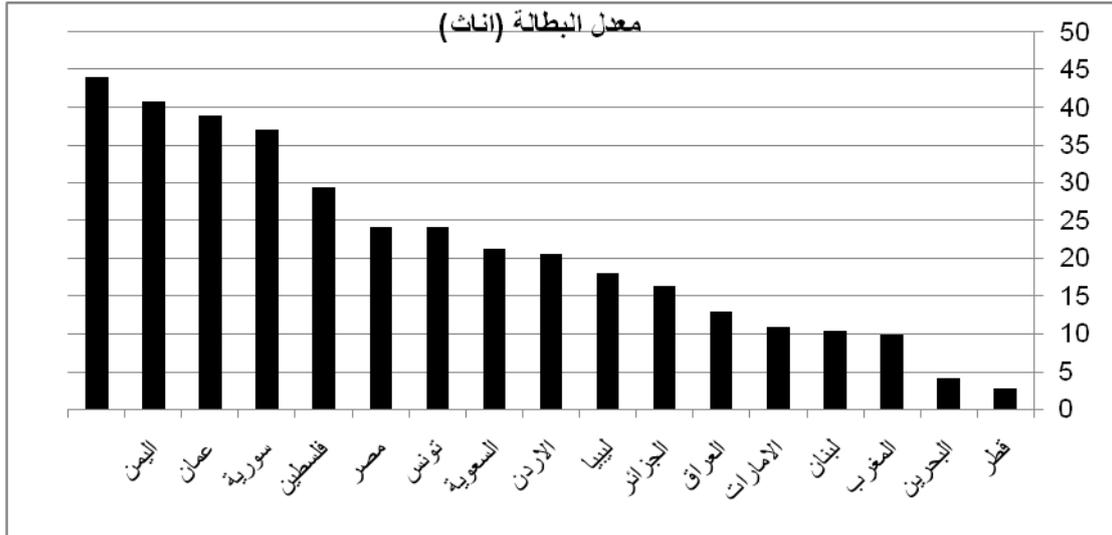
جدول 6: مؤشرات البطالة حسب النوع في المنطقة العربية

السنة	معدل البطالة	عدد العاطلين بالالاف	معدل البطالة (ذكور)	معدل البطالة (اناث)	
الاردن	2013	12.6	1573.0	11.1	20.5
الامارات	2012	4.2	232.0	2.4	10.8
البحرين	2012	3.8	6.8	1.1	4.1
تونس	2013	15.3	653.8	13.9	24.2
الجزائر	2013	9.8	1175.0	8.3	16.3
جيبوتي	2012	54.0	150.0		
السعودية	2013	5.5	607.5	2.7	21.3
السودان	2012	15.9	2700.0		
سورية	2012	25.0	866.3	10.4	37.1
الصومال	2007	34.7	1727.6		
العراق	2013	11.0	653.0	7.0	13.0
عمان	2012	20.0	153.3	19.0	39.0
فلسطين	2013	23.4	270.0	18.8	29.5
قطر	2013	0.3	6.5	0.1	2.8
القمر	2012	22.0	47.6		
الكويت	2013	2.7	9.6		
لبنان	2012	10.0	108.0	5.0	10.4
ليبيا	2012	19.5	298.5	21.0	18.0
مصر	2013	13.2	3600.0	9.8	24.2
المغرب	2013	9.5	1100.0	8.3	9.8
موريتانيا	2013	30.0	520.0	23.9	44.0
اليمن	2013	40.0	1000.0	11.5	40.9

المصدر: التقرير العربي الموحد 2014

شكل 5: معدل البطالة بين الاناث في الدول العربية (2012-2013)

(التقرير الإقتصادي العربي الموحد 2014)¹⁰



المصدر: جدول (4)

القسم الثالث: أوجه التمييز ضد المرأة وأثره على محدودية مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي

بصفة عامة مازالت مشاركة المرأة الاقتصادية في المنطقة العربية أقل بكثير من المأمول، ويرتبط استمرار تدنى هذه المعدلات في المنطقة مع السياسات التمييزية ضد المرأة في المجال الاقتصادي والتي تحول دون تحسين مشاركة المرأة وتحقيق تقدم حقيقي في مشاركة المرأة في سوق العمل¹¹

- أولها الاطار المؤسسي إذ يتضمن سياسات اقتصادية لا تراعي منظور المساواة بين الجنسين ولم تنجح في تعزيز عمل المرأة بالإضافة الى انخفاض فرص العمل في القطاع العام وهو قطاع تعول عليه المرأة في العمل؛ مقابل تراجع الاستثمار الأجنبي المباشر وعدم قدرة القطاع الخاص الرسمي على توليد فرص العمل اللازمة.
- بالإضافة الى الاطار القانوني والتنظيمي الذي لا يدعم المرأة بشكل كافي في عالم العمل. فالمنطقة سجلت أدنى المستويات في مجال حماية المرأة العاملة، وتتراوح هذه الحماية عادةً بين إجازة الأمومة المدفوعة وترتيبات العمل المرنة التي تسهل دخول المرأة إلى سوق العمل وبقاءها فيه وتمكين المرأة من تحقيق التوازن بين مسؤولياتها الاجتماعية ومسؤولياتها المهنية.
- تراجع الحكومة والقطاع العام عن التشغيل اثر بشكل كبير على فرص المرأة في سوق العمل والتي لجأت بشكل أكبر الى التركيز في القطاع غير الرسمي، والمرأة في هذا القطاع لاتستفيد من أي شكل من أشكال الضمان الاجتماعي والمالي. ومن ثم تكون أكثر عرضة للجراءات التمييز ضدها في ظروف التعيين والترقي والاجور.

الاسكو2012¹¹

- من ناحية أخرى، تواجه المرأة في مجال العمل الحر العديد من العقبات على أساس النوع. فعلى الرغم من أنه يوجد تشابه في المعوقات التي تواجه المرأة والرجل على حد سواء في مجال العمل الحر تظل بعض المعوقات تلقي عبئاً أكبر على المرأة. فمثلاً تكون المرأة أكثر معاناة في الحصول على الإئتمان، حيث تواجه إجراءات أكثر تعقيداً في الحصول على قروض بالإضافة إلى توفير الضمانات اللازمة وتكون المشكلات أصعب إذا كان المشروع في القطاع الخاص غير الرسمي. كما تمثل المسؤوليات الأسرية عبئاً مهماً أمام المرأة صاحبة الأعمال في تحقيق تفرغ أكبر لإدارة مشروعها خاصة إذا لم تتوفر الخدمات المساندة الملائمة (دور حضانية..). أضف إلى ذلك أن العديد منهن تستخدم الربح الذي تحققه في مساندة أسرتهن والمساهمة في الإنفاق عليها ومن ثم فإن العديد من السيدات من صاحبات المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر لا تتحمس كثيراً للتوسع في أعمالها.
- يُعد التمييز بين المرأة والرجل من حيث سن التقاعد أحد أهم القضايا في إطار الحديث عن التمييز بين المرأة والرجل في تشريعات العمل، وهذه السياسة تؤثر بشكل مباشر على وضع المرأة العاملة، وتمثل انتهاكاً واضحاً لمبدأ المساواة الذي تكرسه الدساتير في البلدان العربية حيث مازالت العديد من التشريعات في البلدان العربية تنص على سن تقاعد أقل للمرأة بالمقارنة بالرجل (مثلاً البحرين، سوريا، عمان، السعودية، واليمن، والأردن) (سن التقاعد للرجل 60 عاماً للرجل و55 عاماً للمرأة). ولتقاعد المرأة المبكر نتائج سلبية كبيرة، يعود بعضها إلى أن معدل الحياة العمرية للمرأة أطول من تلك للرجل في المنطقة العربية. وبالتالي، فإن التقاعد المبكر قد يمنع المرأة من كسب معاش تقاعد يوفر ما يكفيها من موارد مالية. وتتفاقم هذه المشكلة إذا انضمت المرأة إلى القوى العاملة في مرحلة متأخرة من حياتها، أي بعد تربية الأطفال حين يتسنى لها التوفيق بين عملها والاهتمام بعائلتها. وهذه الاعتبارات بغاية الأهمية بالنسبة إلى الأمهات المطلقات أو الأرمال، أو ربوات الأسر المعيشية اللواتي لا يملكن أي موارد دخل أخرى يمكن الاعتماد عليها¹².
- أجازة الأمومة للمرأة العاملة: تختلف تدابير إجازة الأمومة جداً بين بلد وآخر من بلدان المنطقة ولا سيما من حيث مدتها. ونجد أن مدة إجازة الأمومة المدفوعة قصيرة جداً في عدد كبير من البلدان العربية مثل الأردن، والإمارات العربية المتحدة، والبحرين، وتونس، والسودان، وقطر، والكويت، ولبنان، وليبيا، والمملكة العربية السعودية، واليمن، وحتى في تونس حيث لا تتعدى مدة إجازة الأمومة المدفوعة 31 يوماً. والبلدان الوحيدة التي تقدم إجازة أمومة مدفوعة وملائمة هي مصر (3 أشهر)، والمغرب (14 أسبوعاً)، وسوريا (120 يوماً). وينعكس عدم كفاية قوانين العمل للمرأة العاملة الإجازة الملائمة بما يضمن لها القيام

(الاسكوا، 2012)¹²

بمسؤولياتها العائلية بالتوازن مع ظروف عملها من أهم أوجه التمييز ضد المرأة والتي تسهم بشكل كبير في خفض المشاركة الاقتصادية للمرأة. ومن الأوجه الهامة الأخرى لسياسات حماية الأمومة، مصادر تمويل إجازات الأمومة. ويتبين انه في معظم بلدان المنطقة العربية، لا تقوم الدولة بتغطية أجر المرأة خلال إجازة الأمومة، وأن صاحب العمل هو من يتحمل الأعباء وحده. وينعكس ذلك سلبيًا على فرص تشغيل لمرأة في القطاع الخاص الرسمي حيث ينظر اصحاب العمل الى تشغيل المرأة باعتباره خيارا مكلفا.

جدول(8):الأحكام الرئيسية لحماية الأمومة في بلدان المنطقة العربية

البلد	المدة	الأجر	مصدر التمويل	نوع التمويل
الأردن	10 اسابيع	كامل	صاحب العمل	لامعلومات
الإمارات	45 يوما	كامل	صاحب العمل	لامعلومات
البحرين	60 يوما	كامل لأول 45 يوما وغير مدفوع بعد ذلك	صاحب العمل	لامعلومات
تونس	30 يوم	ثلثي الأجر	الضمان الاجتماعي	إلزامي
سوريا	120 يومي	كامل	صاحب العمل	لامعلومات
السودان	8 اسابيع	كامل	صاحب العمل	إلزامي
العراق	62 يوما	كامل	الضمان الاجتماعي	لامعلومات
قطر	50 يوما	كامل	صاحب العمل	لامعلومات
الكويت	0 يوما	كامل	صاحب العمل	لامعلومات
لبنان	7 اسابيع	كامل	صاحب العمل	إلزامي
ليبيا	50 يوما	نصف الأجر	صاحب العمل	إلزامي
مصر	3 اشهر	كامل	صاحب العمل	إلزامي
المغرب	14 اسبوع	كامل	الضمان الاجتماعي	إلزامي
السعودية	10 اسابيع	نصف أو كامل الأجر	صاحب العمل	إلزامي
اليمن	21 يوما	كامل	صاحب العمل	لامعلومات

المصدر: الاسكوا، 2012

- أضف الى ذلك التمييز الاجتماعي ضد المرأة المرتبط بالتنشئة والمعايير الثقافية التي كانت ولا تزال تحت الرجل على أداء الأدوار المنتجة، وتحصر المرأة في الدور الإنجابي.

القسم الرابع: سياسات مكافحة التمييز ضد المرأة العربية:

1-الترتيبات المؤسسية:

بصفه عامه تنص المواثيق العربيه على ضروره مراعاة حقوق المرأه على الصعيد الوطنى على قدم المساواه مع الرجل فى الميادين الاقتصادية¹³

ويعد التمكين الاقتصادي للنساء من الأولويات الأساسية لبعض الدول العربية بحيث يحتل محورا هاما في خططها واستراتيجيتها الوطنية . وقد اتخذت الدول العربية في هذا المجال تدابير ناجحة تتمثل في سن قوانين جديدة أو مراجعة بعض المواد من القوانين النافذة لحماية الحقوق الاقتصادية للمرأة .

ونصت بعض الدساتير الجديدة على أن تكفل الدولة مساواة الجنسين في مختلف ميادين الحياة ومنها الاجتماعية والاقتصادية . وتنص قوانين العمل العربية على قاعدة المساواة بين الجنسين، و تحوّل المرأة بعض الحقوق الإضافية لمساعدتها على التوفيق بين واجباتها الأسرية ومسؤولياتها في العمل مثل إجازة الأمومة، وساعة الرضاعة، والإجازة بدون راتب لرعاية الطفل، وإجازة عدة الوفاة وما إلى ذلك . وفي هذا الشأن عملت الدول العربية على تطبيق ما تنص عليه الاتفاقيات الدولية التي انضمت إليها، حيث تمنع قوانين العمل مثلاً تشغيل المرأة في المهن الخطرة والمضرة بالصحة والمهن الليلية ويهدف التخفيف من آثار العولمة التي تتعرض لها الدول العربية بشكل متزايد خاصة في هذا المجال، فقد عملت بعض الدول العربية على تسريع وتيرة الإصلاح الاقتصادي والإداري من خلال إصدار العديد من التشريعات المحفزة على الاستثمار، وتوفير البنية المؤسسية الداعمة لقطاع الأعمال و تفعيل دور مكاتب التشغيل.

13- "الحق في العمل بشروط عادلة ومرضية من خلال عمل تقبله وتختاره بحرية وبأجر منصفاً ومكافئاً متساوية لدى تساوى قيمة العمل وفي ظروف عمل تكفل لها السلامة والصحة والمساواة في فرص الترقية والاستراحة وأوقات الفراغ والتحديد المعقول لساعات العمل، وفي الحماية من التحرش الجنسي في مجال العمل، وفي المساواة في المعاملة الضريبية، ومن الاستفادة من برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين.

-حق المرأة في الضمان الاجتماعي بما في ذلك التأمينات الاجتماعية والحصول على الرعاية الطبية والتعويضات النقدية في حالة المرض واستحقاقات الأمومة وإعانات الشبخوخة والعجز، والمعاش والتعويضات عن إصابات العمل وإعانات البطالة وكافة المخصصات العائلية، وبالحماية الخاصة بالأمهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده، وحققها في إجازة وضع مأجورة ومحسوبة باستحقاقات الضمان الاجتماعي، مع كفالة تمتع المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي بذات الحقوق.

-حماية المرأة العربية من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي، وبصفة خاصة الأطفال والمراهقين وبخاصة الفتيات القاصرات.

-حق المرأة على قدم المساواة مع الرجل في مستوى معيشي كافي لها ولأسرتها يوفر ما يفي بحاجتها من الغذاء الكافي والكساء والمأوى بحقها في الحصول على سكن مناسب تتوافر فيه المرافق الأساسية

-تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك المرأة والرجل، بهدف تحقيق القضاء على الممارسات الثقافية والعبادات العرفية الضارة وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر، أو القائمة على تقسيم نمطي لدور الرجل والمرأة، وذلك من خلال استراتيجيات التعليم العام والإعلام والتربية والاتصالات.

-خلق وعي عام في جميع قطاعات المجتمع بالممارسات الضارة بالمرأة والفتيات القاصرات وذلك من خلال الإعلام، والتعليم الرسمي وغير الرسمي، وبرامج الاتصال بشئى قطاعات المجتمع.

13-تمكين المرأة من القيام بدور محوري في وضع ورصد استراتيجيات الحد من الفقر المستندة إلى الغايات الإنمائية للألفية وعمليات إصلاح السياسات الحيوية الأخرى ونجاحه على صعيد أجهزة الحكم المحلي.

-تعزير انتفاع المرأة بمصادر الإنتاج، من قبيل الأراضي الزراعية، وتحكمها بها، وكفالة حقها في الملكية.

-تعزير فرص المرأة في مجالات الائتمان والتدريب وتنمية المهارات، وتوسيع نطاق الخدمات في المناطق الريفية والحضرية، بغرض توفير حياة ذات نوعية أفضل للمرأة، وخفض مستوى الفقر بين النساء.

-ضمان تقليص الآثار السلبية للعولمة وآية آثار عكسية تترتب على تنفيذ السياسات والبرامج المتعلقة بالتجارة والاقتصاد إلى الحدود الدنيا بالنسبة للمرأة."

وبصفة عامة فقد حرصت تشريعات العمل في العديد من بلدان المنطقة (مثل سوريا وعمان والبحرين والكويت ومصر) على التأكيد على المساواة بين المرأة والرجل في الاجر والترقي والمزايا الوظيفية والاجازات بالاضافة الى ضمان حق المرأة في اجازات الامومة¹⁴

-الآليات المؤسسية الوطنية

أوصى المؤتمر العالمي المعني بالمرأة، ومنهاج العمل المنبثق عنه، بالعمل على إنشاء هيئات وآليات وطنية مناسبة للنهوض بالمرأة، و "منحها صلاحيات التخطيط والدعوة لإحراز تقدم في مجال النهوض بالمرأة ورصد خطى هذا التقدم "منهاج عمل بيجين، الفقرة (٢١٧) وعملاً بذلك، ولترجمة المساواة الدستورية بين الجنسين في السياسات المؤسسية والقطاعية والتشريعية، قامت أغلبية الدول العربية، بصفة عامة، بإستحداث وزارات جديدة مكلفة إما بالمرأة والطفولة أو وزارات من بين المهام الممولة إليها قضية المرأة كوزارة لحقوق الانسان... وفي عدد من الدول توجد في نفس الوقت وزارة خاصة بالمرأة ولقد أنشأت مجموعة من الدول، بالإضافة إلى ذلك، وحدات للمرأة في وزارات متعددة بغرض تطبيق مبدأ عدم التمييز على أساس الجنس.

ومن ناحية ثانية عملت الدول العربية على إحداث لجان وهيئات ومجالس وطنية لتعديل الإستراتيجيات ووضع التعديلات التشريعية، والعمل على زيادة مشاركة المرأة في الحياة العامة، وعلى أهمية الوصول والتحكم بالموارد الاقتصادية، و الاهتمام بالفرص المتساوية في مختلف المجالات. وقد أقدمت بعض الدول على مراجعتها ومراجعة آليات العمل على تنفيذها، في ضوء المستجدات السياسية والاقتصادية والتطورات التي طرأت على أوضاع المرأة خلال العقد الأخير من ناحية، وفي ضوء الدروس المستفادة من التنفيذ والنتائج والإنجازات التي تحققت من ناحية أخرى .

وأنشأت بعض الدول أيضاً فرقاً لمتابعة قضايا الجنسين، تمثل تجربة هامة في مجال دمج مقاربة النوع في السياسات والاستراتيجيات القطاعية وتحليلها، وتضم ممثلي نقاط الارتكاز في مختلف القطاعات الوزارية والمجتمع المدني. وقد تمكنت مجموعة من الدول من تطبيق نهج عدم التمييز على أساس الجنس وتمثل فرق المتابعة التي أنشأتها المؤسسات الحكومية في بعض الدول العربية تجربة هامة في مجال دمج قضايا الجنسين في السياسات والاستراتيجيات القطاعية وتحليلها، وتتشكل هذه الفرق من ممثلي نقاط الارتكاز في مختلف القطاعات الوزارية والمجتمع المدني؛ المناصرة لدى أصحاب القرار في هذا الشأن، ولدى الشركاء في مجال التنمية والمجتمع المدني بغية مقاربة النوع، ومراعاتها في البرامج الإنمائية؛ وقامت بعض الدول بتكوين قاعدة بيانات مصنفة حسب الجنس وتجنييد الموارد

14(تقرير بكين 2015)

اللازمة لذلك . وانشأت بعض الدول العربية لجاناً في المجالس البرلمانية، خاصة بالمرأة والطفل، تقوم باقتراح تعديل التشريعات القائمة المتعلقة بالمرأة أو بوضع قانون جديد للنهوض بأوضاعها، ونقدم بعض التجارب الوطنية في مجال القضاء على التمييز في مجال المشاركة الاقتصادية

البحرين:

نصت الخطة الوطنية لنهوض المرأة البحرينية على ضمان مبادئ العدالة وتكافؤ الفرص من خلال إدماج احتياجات المرأة في برامج التنمية كأحد أهم أهدافها. وتضمنت التدخلات في هذا الصدد: توفير الخدمات المساندة في بيئة العمل التي تكفل للمرأة التوفيق بين واجباتها الأسرية وعملها، تفعيل الموازنات المستجيبة لاحتياجات المرأة بما يضمن تعزيز مفاهيم العدالة والانصاف، تفعيل مبدأ تكافؤ الفرص في القطاع الحكومي بما يضمن ادماج المرأة من خلال انشاء لجان/وحدات تكافؤ الفرص لضمان ادماج احتياجات المرأة في مجالات التشغيل والتدريب، مراجعة وتطوير الانظمة التحفيزية لدعم تكافؤ الفرص في المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني.

• الاردن:

عدل الأردن قانون العمل في 2002 ليشمل عدد أكبر من العمال ممن لم يشملهم القانون في السابق ومن بينهم النساء اللاتي يعملن في قطاع الزراعة أو الاعمال المنزلية أو المؤسسات العائلية، كما تم إدخال بنود جديدة على قانون العمل لحماية المرأة من الصرف خلال الحمل أو إجازة الأمومة. من ناحية أخرى، أعطي القانون الصلاحيات لوزير العمل بإمكانية اغلاق المؤسسات اذا قام صاحب العمل بالتعدي الجسدي أو الجنسي على أحدى الموظفين¹⁵.

• المغرب:

في سنة 2006 ، تتبنى المغرب الإستراتيجية الوطنية للعدالة وتحقيق المساواة على أساس النوع الاجتماعي من خلال تعميم مفهوم النوع الاجتماعي على السياسات الإنمائية وبرامجها. وفي إطار عمل هذه الإستراتيجية، تم اتخاذ إجراءات مهمة تتعلق بإعداد وزارة المالية للميزانيات المستجيبة للنوع الاجتماعي. كما جاء قانون العمل والذي أقر في سنة 2003 بمبدأ عدم التمييز للمرة الأولى فيما يتعلق بالتوظيف والمرتب والترقية والاجازات والانخراط في الهيئات النقابية والاستفادة من برامج محو الأمية، بالإضافة إلى زياده مدة إجازة الأمومة إلى 14 أسبوعاً بدلاً من 12 أسبوعاً. من ناحية أخرى

¹⁵(برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورو متوسطية) (EuroMed Gender Equality) (2010) التقرير الإقليمي للحقوق الإنسانية للمرأة المساواة على أساس النوع الاجتماعي في المنطقة الأورو متوسطية)

جرّم هذا القانون التحرش الجنسي في مكان العمل ويمنع توظيف الفتيان والفتيات قبل سن الخامسة عشر¹⁶.

كما تم تعديل التشريع التجاري بما يتضمن إلغاء النص الذي يلزم المرأة المتزوجة بالحصول على إذن من زوجها للعمل تجارياً.

الجزائر: 17

وقد أعدت الجزائر مخطط العمل الوطني لإدماج المرأة 2009-2012 لتنفيذ تسعة محاور: القانون، التعليم، الصحة، الاقتصاد، النساء اللواتي يعشن ظروفًا صعبة، السلطة واتخاذ القرار، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وسائل الإعلام والبيئة. وبالنسبة لمسألة القانون، يتعلق الأمر بتحديد مناهج استعمال الخدمات القضائية للنساء والرجال في الجزائر، والدفاع لدى المؤسسات والمنظمات المعنية بالميدان القضائي عن الحاجة إلى إدماج البعد الخاص بالأنوع الإجتماعي في سياساتها وبرامجها. وفيما يتعلق بالأنشطة الاقتصادية، تركز الخطة على دراسة الأسباب الرئيسية لبطالة النساء، واستعمال المرأة لآليات استحداث فرص العمل، والعمل براتب وبدون راتب في المناطق الريفية، والعمل غير الرسمي للمرأة، وتدريب المرأة وفرص العمل والنساء صاحبات المشاريع¹⁸.

• تونس¹⁹:

تم تعديل قانون العمل بإضافة المادة 5 مكررة في 1993 التي تنص على إدماج مبدأ عدم التمييز بين النوعين في القطاع الخاص وشبه العام وتنص على أنه "تستطيع الشابات والنساء اللواتي تتوفر لديهن الشروط المطلوبة الوصول إلى كل الوظائف من دون تمييز في التصنيفات والأجور شأنهن شأن الشبان والرجال". كما تم التأكيد على حق المرأة في العمل بدوام جزئي. فرغم تعميم العمل الجزئي في الخدمة المدنية منذ 1983، صدر قانون جديد في يوليو 2006 لوضع نظام خاص بالعمل الجزئي يمنح الأمهات ثلثي الراتب. ويجوز لموظفين من النساء فقط في القطاع العمومي الاستفادة من هذا النظام مع إحتفاظها الكامل بحقوقها في التقدم والترقية والتغطية الاجتماعية والإجازات.

¹⁶(برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأوروبية ومتوسطية (EuroMed Gender Equality) (2010)

التقرير الإقليمي للحقوق الإنسانية للمرأة أو المساواة على أساس النوع الاجتماعي في المنطقة الأوروبية ومتوسطية).

¹⁷(برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأوروبية ومتوسطية (2010) الحقوق الإنسانية للمرأة أو المساواة على أساس النوع الاجتماعي:

تقرير حول تحليل الوضع الوطني - المغرب)

¹⁸(برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأوروبية ومتوسطية (EuroMed Gender Equality)

(2010) الحقوق الإنسانية للمرأة أو المساواة على أساس النوع الاجتماعي: تقرير حول تحليل الوضع الوطني - الجزائر)

¹⁹برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأوروبية ومتوسطية (2010) الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس

النوع الاجتماعي: تقرير حول تحليل الوضع الوطني - تونس)

- إدماج مفهوم النوع الاجتماعي في مجال التخطيط بدءاً من المخطط التاسع للتنمية (1997-2001) ومع المخطط العاشر (2002 - 2006). ثم سجلت خطوة إضافية مع تبني الموازنة المراعية للنوع الاجتماعي مع المخطط التاسع (2007-2011)، وفي الواقع ينص الفصل المخصص للمرأة على اعتماد مقاربة مالية تهدف إلى تثبيت تكافؤ الفرص على المستوى الوطني والجهوي على حد سواء.

• لبنان:

حظرت الصيغة المعدلة لقانون العمل التي تم اعتمادها في عام 2000 التفرقة بسبب النوع بين العامل والعاملة في ما يخص نوع العمل، مقدار الأجر، التوظيف، الترقية، التأهيل المهني والملبس. كما نص التعديل على حق المرأة في الحصول على إجازة أمومة لمدة 7 أسابيع كاملة الأجر. وفي العام 1998، صدر أمر قضائي أقرّ مساواة الموظفين، من الرجال والنساء، في الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي. وان كان الواقع يشير إلى التمييز في الكثير من الشركات.²⁰

• قطر:

تم إصدار قانون إدارة الموارد البشرية في ٢0٠٩ والذي نص على المساواة بين المرأة والرجل في الحصول على بدل سكن بالإضافة إلى المساواة في راتب التقاعد والحصول على الضمان وحظر إنهاء عقد المرأة العاملة في حال زواجها أو أخذها إجازة وضع. (تقرير بكين 2015)

وبصفة عامة إهتمت معظم الخطط والاستراتيجيات الوطنية للدول العربية بمحور التمكين الاقتصادي للمرأة والقضاء على التمييز ضد المرأة في سوق العمل بشكل واضح. ولكن هناك تخوف من اقتصر هذا الاهتمام على الطابع الرسمي والقانوني من خلال التعديلات الدستورية والتشريعية في قانون العمل والقوانين فحسب ومن ثم تظهر الحاجة إلى مزيد من العمل لضمان تطبيق هذه النصوص التشريعية بما يضمن تفعيلها على أرض الواقع وتبني التدابير لتحقيق شروط المساواة بشكل فعلي في سبيل إزالة كافة أشكال التمييز ضد المرأة في المجال الاقتصادي بالإضافة إلى ضرورة تغيير المفاهيم الاجتماعية

القسم الرابع : التحديات والتوصيات:

أ يدعو منهاج عمل بيجين إلى تعزيز مكانة المرأة وإزالة جميع العوائق التي تحول دون مشاركتها الفعالة في جميع مناحي الحياة العامة والخاصة، وتبني مفاهيم العدالة بين الجنسين وتمكين المرأة لتحقيق

²⁰ برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأوروبية ومتوسطة (2010) الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي: تقرير حول تحليل الوضع الوطني -لبنان)

التنمية المستدامة . وقد عملت الدول من خلال التزامها بهذا المنهاج على اتخاذ وتحقيق العديد من الإجراءات والإنجازات في مجال تنفيذ منهاج العمل يمكن استخلاص بعض الدروس منه مثلك إلا أنها مازالت تواجه صعوبات وعقبات وتحديات في العديد من المجالات تتمثل:

الدروس المستفادة:

يمكن إستخلاص مجموعة من الدروس المستفادة من عرض التجارب الإقليمية والدولية السابقة
مثل:

- أهمية دور الارادة السياسية العليا الدافعة بإتجاه تقدم المرأة والداعمة لها فى كافة المجالات ومنها المجال الاقتصادي
- أهمية ومحورية دور منظمات المجتمع المدنى التى تلعب دورا محوريا فى تنفيذ المشروعات والبرامج المختلفة المعنية بالتمكين الاقتصادي للمرأة. ولكنها تحتاج الى قدر أكبر من التنسيق والتركيز، ومن ثم تبرز أهمية التنسيق المستمر بين الحكومة ومنظمات المجتمع المدنى وإشراك الاخيرة فى رسم السياسات والخطط والبرامج المتعلقة بالتمكين الاقتصادي للمرأة والمعنية بالمرأة الفقيرة.
- ضرورة إدماج النوع الاجتماعي على مستوى السياسات والخطط والبرامج والموازنات
- أهمية خلق البنية التشريعية والمؤسسية والمجتمعية والاعلامية المناهضة للتمييز ضد المرأة والداعمة لحقوق المرأة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية
- التأكيد على أهمية الملكية المشتركة عند وضع الخطط او البرامج الهادفة الى تمكين المرأة فى كل مراحلها بدءا من تحديد الأولويات والاحتياجات الى التخطيط للبرامج التى تستهدف المرأة الفقيرة وصولا الى مرحلة التنفيذ والتقييم.
- أهمية تطوير المؤشرات والمسوحات والاحصاءات المتعلقة بالنوع الاجتماعى ومنها المؤشرات المرتبطة بالمرأة الفقيرة والاستفادة من هذه المؤشرات والاحصاءات فى رسم البرامج والتدخلات التى تستهدف المرأة الفقيرة.
- أهمية تطوير نظم للمتابعة والتقييم المستمر لرصد الاثار الناتجة عن الخطط والبرامج المنفذة وضمان إستدامتها تطورها بما يحقق الهدف المرجو منها.
- أهمية العمل على تبادل الخبرات سواء على المستوى المحلى/ الاقليمي/ الدولي
- أهمية الانفتاح على التجارب الدولية المختلفة الممارسات الناجحة مع مراعاة خصوصية المجتمع المصري والافادة منها بما يلائم واقع المرأة المصرية وإحتياجاتها وظروفها.
- إستنادا الى الخبرات الاقليمية والدولية فى مجال التمكين الإقتصادي للمرأة يمكن إلقاء الضوء على عدد من المجالات والتدخلات التى يمكن أن تكون مفيدة فى رسم إستراتيجية التمكين الاقتصادي للمرأة الفقيرة. فمثلا: يمكن التركيز على قطاعات إنتاجية مثل مشروعات التصنيع الغذائى والحرف اليدوية والخياطة والتطريز والصناعات الخفيفة بإعتبارها من المهن السهلة

التي تتقنها المرأة بسهولة كما إنها لا تستلزم رأس مال أو إستثمارات كبيرة ويمكن أن تخلق فرص عمل للمرأة بما يحقق لها مردودا إقتصادي وإجتماعي مستدام خاصة في المناطق الريفية. ومن المجالات التي يمكن الاهتمام بها أيضا العمل علي معالجة التحديات المرتبطة بتسويق منتجات المرأة من خلال حلول مبتكرة مثل إنشاء أسواق جديدة لتسويق منتجات الاسر الفقيرة، مفتاح أسواق شعبية..)، الإهتمام بالفئات المختلفة للمرأة الفقيرة (المرأة العائلة، المرأة المسنة..)

1-التحديات :

تحديات مؤسسية

-غياب الإطار المؤسسي للتنسيق بين مختلف القطاعات والشراكة مع المجتمع المدني والقطاع الخاص في أغلبية الدول؛

-ضعف الإحصاءات المصنفة حسب الجنس وتعزيز نمط البيانات عنها بشكل عام والبيانات المصنفة حسب الجنس بشكل خاص البيانات المتعلقة بالبيئة والفقير والعمل .

-محدودية الإمكانيات المؤسسية للأجهزة والآليات الوطنية؛

-لم تدرج قضية المرأة بعد في برنامج عمل بعض الحكومات العربية ولم توضع على قائمة سلم أولوياتها

-ضعف التزام صانعي القرار بالمتابعة الجدية والمنظمة لتطبيق السياسات والخطط والاستراتيجيات التي جرت الموافقة الرسمية على مقتضياتها؛

-ضعف آليات التنسيق والرصد والمتابعة والمساءلة وضعف تكوين أعضائها؛

-تعدد المؤسسات الحكومية وغير الحكومية المعنية بوضع المرأة، وتعدد البرامج التي تتقاطع مع معظم

الوزارات والمؤسسات الحكومية، يؤدي إلى تجزئة البرامج والمشاريع وتكرارها، ويفقدها فاعليتها

وجدواها فلا يفضي إلى التنوع الهادف إلى التكامل، وهذا تحدٍ يحول دون تعبئة الموارد والإمكانيات،

أما يؤثر سلبا على التنسيق وعلى سد الفجوات؛

تحديات تمويلية:

-نقص الموارد والدعم للدراسات المتخصصة لمسح قضايا الجنسين؛

- ضعف الموارد المحلية والاعتماد بشكل أساسي على المساعدات الأجنبية

- الشروط الصعبة لحصول النساء على القروض وارتفاع نسبة الفائدة على القروض؛

تحديات فنية

-ضعف أجهزة المتابعة وضعف تكوين أعضائها؛

- ضعف دور الحضانة التي تعمل بها وقلة فرص التدريب والتأهيل والجهل بحقوقها،

تحديات اقتصادية وسياسية:

-الأوضاع الاقتصادية الصعبة والأوضاع السياسية غير المستقرة وضعف الموارد المالية؛
-التحديات الجديدة التي تطرحها العولمة أمام تحقيق الالتزامات التي قطعتها الدول على نفسها في
المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة وبلوغ غاياته، والأضرار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية
الناجمة عنها، ومنها مثلاً الأزمات المالية وزعزعة الاستقرار الاقتصادي التي خلفها تطبيق بعض
السياسات الاقتصادية، وتكاليف خدمة الديون الخارجية التي أضعفت قدرة الدول على توفير الحماية
الاجتماعية والضمان الاجتماعي، وخدمات الرعاية الاجتماعية الأخرى. وبوجه عام أثر ذلك على
توفير الموارد اللازمة لتنفيذ البرامج والمشاريع في مختلف مجالات الاهتمام الحاسمة، وانعكس في
تخفيض الميزانيات المخصصة للكثير من المجالات مثل التعليم والصحة، وبروز ظاهرة تأنيث الفقر أو
ازدياد حدتها، وتدهور ظروف العمل، وعدم زيادة الأجور، وبالتالي عدم ارتفاع مستوى المعيشة،
وفقدان فرص العمل، وارتفاع نسبة البطالة، واستمرار الكثير من التباينات واتساعه
-التحديات الجديدة التي تطرحها الخصخصة أمام المرأة، لأنها أولى الضحايا في فقدان العمل؛
-التحديات التي تطرحها محدودية الإمكانيات المؤسسية للأجهزة والآليات الوطنية وغياب الآليات
المتخصصة في دمج النوع الاجتماعي؛

تحديات اجتماعية وثقافية

-العوامل الاجتماعية والثقافية والتداخل الكبير بين أهداف مختلف مجالات الاهتمام الحاسمة، مما
يقتضي معالجتها بشكل متكامل وفي إطار متعدد الأبعاد وليس بطريقة متجزئة؛
-استمرار ثقافة التحيز ضد المرأة في التشغيل، والأجر، والترقية، والتدريب المهني؛
-قيام النساء في القطاع الزراعي بجزء كبير من الأعمال غير مدفوعة الأجر؛ والمساهمة غير المنظورة
لعمل النساء في البيوت .
-الفجوات بين الجنسين التي تشكل في تحدياً أساسياً أمام تحقيق المساواة، فنوعية التعليم مثلاً لا تزال
إشكالية أساسية، وبطالة النساء مشكلة حقيقية، والفجوة في المشاركة السياسية قائمة على كافة مستويات
صنع القرار؛
القوانين التمييزية، والتحفيزات على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، لا تزال تشكل
تحدياً أساسياً يواجه كافة العاملين على قضايا المرأة؛
-الموروث الثقافي والاجتماعي الذي مازال يشكل تحدياً وعقبة أساسية أمام تحقيق المساواة بين
الجنسين؛

2- التوصيات:

في ضوء ماسبق لا بد وان يتم عدم التمييز الاقتصادي:

- من خلال سياسات متعددة للاعداد ورفع المهارات,توسيع الخيارات والفرص للمرأة والدعم المؤسسى والمجتمعى .
- وهناك ضرورة إلى وضع سياسات متنوعة تختلف مع اختلاف وضع المرأة داخل سوق العمل والتحديات التى تواجهها الفئات المختلفة من الإناث ويعنى ذلك ضرورة الاهتمام بالسياسات الخاصة بالوفادات على سوق العمل والسياسات الخاصة بالعمالات فى المؤسسات العامة والخاصة الرسمية وغير الرسمية والأنشطة الاقتصادية المختلفة.
- ويجب الا تقتصر هذه السياسات على العوامل المباشرة لزيادة مساهمة المرأة فى سوق العمل وإنما لابد وأن تشمل على عوامل أخرى غير مباشرة تكميلية وضرورية لضمان تحفيز وضع المرأة فى النشاط الاقتصادى بصفة عامة.. مثل التعليم ,القضاء على الفقر والاميه
- يتم التمكين الاقتصادى للمرأة باستخدام محاور عدة لتفعيل المشاركة بين كافة الاطراف المعنية فى المجتمع وتطبيق المسؤولية الاجتماعية حتى يتمكن القطاع الخاص من القيام بدوره الاجتماعى المنشود بالإضافة الى تطبيق انماط جديدة من العقد الاجتماعى لتحقيق التمكين الاقتصادى للمرأة
- يجب ان يتم وضع سياسات من اجل تعزيز إتاحة الفرص امام المرأة من خلال توسع خياراتها وتميمه مهاراتها و سياسات تسهيل تمكين المرأة من أسباب القوة (الموارد والاصول)، وسياسات تحسين الأمن وتوفير البيئه المناسبه .
- وتشمل سياسات تعزيز الفرص توفير الوظائف، والائتممان، والطرق، والكهرباء، والأسواق اللازمة لبيع المنتجات، والمدارس، والمياه، ومرافق الصرف الصحى، والخدمات الصحية بالإضافة الى تحقيق النمو الاقتصادى الشامل المعزز لخلق فرص عمل مع تعويض الخاسرين المحتملين خلال الفترات الانتقالية
- اما سياسات تسهيل التمكين من أسباب القوة فتعنى ان تكون مؤسسات الدولة والمؤسسات الاجتماعيه مستجيبة لاحتياجات المراه .
- وسياسات تحسين الأمن لتخفيض درجة التعرض للصدمات الاقتصادية والكوارث الطبيعية واعتلال الصحة والعجز للمرأة
- ويتطلب ماسبق تحديد الادوار المنشودة لكل طرف من شركاء التنمية لاستكمال ودعم منظومة المشاركة فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمرأة
- ومن المفيد التفرقة بين السياسات قصيرة الأجل والسياسات طويلة الأجل للقضاء على التمييز.

الاجراءات المطلوبة على مستوى الحكومات:

- سن و تطبيق التشريعات والقوانين و اتخاذ الاجراءات اللازمة ووضع القواعد الاساسية لضمان تكافؤ الفرص للعمل للمرأة والتاكيد على ضرورة شمول المراه العامله باجر وبدون اجر بالتأمينات و الضمان الاجتماعى، واتخاذ الاجراءات الرامية الى متابعة ما يلزم من ادوات لرصد و تطبيق التشريعات من قبل القطاع الخاص. ووضع نصوص قانونية تضمن للمرأة حق المقاضاة القانونية فى الحالات التى تتعرض فيها للتمييز بسبب نوع الجنس او بسبب حالتها الاجتماعية؛
- زيادة الوعى القانونى للمرأة و ضمان استخدامها لحقوقها القانونية فى مجال العمل؛
- اتخاذ كافة الاجراءات الرامية لزيادة فرص عمل المرأة ، و تأهيل المرأة و تدريبها لتمكينها من تولى المناصب الادارية عليا فى الهياكل الانتاجية حسب المؤهلات و الكفاءة الخبرة. و يمكن وضع هدف كمى لمضاعفة عدد الاناث فى سوق العمل و توفير الحوافز المعنوية و المادية و تخطيط التعليم و التدريب المهنى من اجل تحقيق ذلك؛
- سن القوانين الرامية الى منح المرأة اجازات بمرتب للقيام بمسئولياتها على ان لا يتحمل تكاليفها صاحب العمل لوحده؛
- ضمان اشتراك المرأة العاملة فى وضع القوانين المرتبطة بالخدمة المدنية فى القطاع العام و ضمان حقها فى الترقى على اساس الكفاءة و الخبرة و ليس على اساس الجنس.
- سن القوانين و اللوائح لتامين مسار وظيفى رسمى يعتمد على المرونة فى ظروف العمل بحيث يتيح للمرأة و الرجل على السواء، كل حسب ظروفه الشخصية و الاسرية، ممارسة انماط مختلفة من نظام العمل المرن و منها، على سبيل المثال، العمل الجزئى الذى يضمن لهما، و للمرأة خاصة، حق العودة الى العمل اذا ما انقطعت عنه للوفاء بمسئولياتها الاسرية.
- اتخاذ الاجراءات اللازمة و توفير الحوافز اللازمة لتشجيع النشاط فى القطاع الخاص و الزراعى و فى تمويل المشاريع الصغيرة المنتجة الملائمة و الجديدة و ذلك لتمكين المرأة، و زيادة نسبة النساء العاملات فى الارشاد الزراعى؛
- زيادة عدد مراكز التدريب المهنى و الفنى و توفير الحوافز للمؤسسات الصناعية لتدريب و تاهيل المرأة فى المهن التى كانت غير متاحة لها كالصناعات التحويلية، و العمل على تجاوز المعوقات الاجتماعية لاتاحة مجالات جديدة للمرأة و ذلك للحد من البطالة؛ و تاهيل المرأة فى اطار تخطيط القوى العاملة بما يتلاءم و احتياجات سوق العمل من التخصصات العلمية و الفنية على اعلى المستويات؛
- دعم عمل المرأة كحق اساسى و كعامل رئيسى للاسهام فى التنمية البشرية للمجتمع و العمل على رفع قيمة العمل لدى الاجيال من خلال وسائل الاعلام و من خلال تضمين المناهج الدراسية مواضيع تثقيفية بهذ الشأن؛

- التأكيد على ضرورة انشاء قاعدة بيانات متكاملة حسب نوع الجنس وفقا للتصانيف الدولية المعتمدة مما يسهل عملية وضع و تنفيذ البرامج الرامية الى زيادة اسهام المرأة فى العمل.
- تخصيص الموارد البشرية والمالية اللازمة واتخاذ الخطوات اللازمة لضمان تكافؤ الفرص والمساواة في الالتحاق في التعليم ومنع تسرب الفتيات من خلال زيادة عدد المدارس والخدمات الدراسية في المناطق الريفية والنائية وسن التشريعات لالزام اولياء امور الاناث في الاسر الفقيرة والريفية علي الحاق بناتهم بالمؤسسات التعليمية -منح الأولوية للإنفاق علي تنفيذ إلزامية التعليم للفتيات والفتيان حتي نهاية العشر سنوات الاولى
- وفى هذا الصدد يمكن العمل على خلق قاعدة بيانات عن المشروعات الموجهة للمرأة على المستوى المحلى والوطنى لمساعدة مختلف الجهات المهتمة بموضوع التمكين الاقتصادي للمرأة، ويّمكن من تحديد مجالات العمل وفئات المرأة الاكثر إحتياجاً للمساندة والتدخل. كما يمكن ان تمثل هذه القاعدة مصدرا مهما لقصاص النجاح التي يمكن تكرارها فى مناطق أخرى.
- ابراز دور المجتمع المدنى عامة فى ممارسة الضغط على صانعى القرار لكسب تاييدهم لصالح قضايا المرأة
- الاهتمام بالعدالة الجغرافية فى توزيع المشروعات والبرامج التي تستهدف المرأة الفقيرة. فكما سبق الذكر ان المرأة فى البادية مازالت الاقل حظا من نظيراتها فى الريف والحضر. ولا بد من مراعاة ذلك عند تصميم التدخلات التي تستهدف تمكين المرأة وإخراجها من دائرة الفقر.
- انشاء الية لرصد ومتابعة تنفيذ تلك الاجراءات فى الوزارات المعنية خاصة تلك المتعلقة بتطوير تعليم البنات فى بعض المناطق الريفية والنائية التي لا يزال التمييز فى تعليم الاناث يشكل عائقا فى رفع مستوي تعليمهن وكذلك متابعة تنفيذ قوانين عدم تشغيل الاحداث الذي يعيقهم من مواصلة التعليم
- مراجعة وتقييم المناهج الدراسية والتأكيد علي اشراك المرأة فى وضع وصياغة السياسات التربوية والمناهج لمراحل التعليم كافة بما يضمن تماسك الاسرة العربية وتأكيد حقوق المرأة العربية وكرامتها ودورها فى التنمية وتضمين المناهج بالصورة الايجابية للمرأة وهي تقوم بادوارها المختلفة فى المجتمع

- الغاء الادوار النمطية وصور التمييز النوعي من مناهج التعليم والكتب المدرسية والمواد التدريبية للمعلمين والمعلمات وابرار الدور الايجابي للمرأة ومساهماتها واعداد تلك المناهج بما يضمن المساواة المعرفية والتخصصية والمهارات فيما يقدم للطلبة في كافة المجالات
- توفير الاعتمادات المالية اللازمة لانشاء المعاهد العليا وتنوع اختصاصاتها وتشجيع الاناث علي الاقبال علي التخصصات المهنية والعلمية والتكنولوجية التي يمكن ان تسهم فيها بدور مبدع خلاق وتوفير المنح الدراسية للتخصص علي مستوي الدراسات العليا في الداخل والخارج.

على مستوى المنظمات غير الحكومية

- دخول المرأة فى انواع مختلفة من المهن و القطاعات غير التقليدية و تشجيع دخول المرأة هذه القطاعات؛ و عقد دورات تدريبية لاعادة تاهيلها فى الميادين الجديدة فى ضوء التقدم التكنولوجي و عقد دورات لصقل خبرات الكوادر القيادية، و تقديم الخدمات للشابات اللاتي يعانين من البطالة؛
- ان تتضمن برامج محو الامية للمرأة المهارات الحياتية وخاصة التي تتعامل مع الممارسات الصحية السليمة من اجل تحسين احوال المرأة واسرتها وتفتح لها فرص المساهمة الاقتصادية وزيادة وعي المرأة بحقوقها كإنسان وزيادة مساهمتها في الحياة السياسية والعامه
- تاهيل النساء اللاتي فى القطاع غير المنظم مما يحسن من انتاجيتهن و يجعلهن اكثر ارتباطا بمجالات الانتاج و التسويق بما يخدم اغراض التنمية، و تنظيم المشاريع الصغيرة الانتاجية و تنظيم التعاونيات كمؤسسات مالية تقوم على الاعتماد على الذات؛
- تطوير مراكز التدريب المهني والتقني وزيادة طاقتها الاستيعابية ودعمها لتمكينها من زيادة استقبال النساء من ذوات الدخل المحدود والفقيرات والمعاقات واعطائهن الاولوية في اكتساب المهارات اللازمة لتطوير قدراتهن وتعزيز اعتمادهن علي الذات كوسيلة للحد من البطالة والفقر
- القيام بدراسة للتعرف علي ابعاد مشكلة الفقر بين النساء المعيلات للاسر بهدف تصميم البرامج التنموية وتوجيهها لزيادة دخل تلك الاسر ومساعدة المرأة علي اكتساب المهارات وتوفير التكنولوجيا الملائمة للمناطق الريفية والاعتراف بالمرأة كربة اسرة قانونيا واجتماعيا
- التوسع في اقامة مشاريع للاسر المنتجة وانشاء اليات متخصصة لتسويق منتجات تلك الاسر وخاصة في القطاع الزراعي والقطاع غير المنظم والاستعانة بخبرات المؤسسات التجارية الوطنية والدولية في هذه الشأن
- التوسع في اقامة مشروعات للمرأة مدرة للدخل وتتصف بالاستدامة تساعد علي معالجة التلوث البيئي مثل مشاريع اعادة استخدام المخلفات الصلبة والزراعية

- إقامة مشاريع للاسر المنتجة و انشاء آليات متخصصة لتسويق منتجات تلك الاسر و خاصة في القطاع الزراعي و القطاع غير المنظم و ذلك عن طريق اقامة شبكة بين المؤسسات التجارية الوطنية و الاقليمية بهدف توسيع قاعدة التسويق. و تعميم المشاريع الانتاجية و المدرة للدخل و الرائدة في جميع الاقطار العربية؛
- تنشيط، وتشكيل، اللجان النسائية في النقابات و الروابط المهنية لتوفير الفرص لمساهمة المرأة في سوق العمل و خاصة في القطاع الصناعي و القطاع الخاص و لمشاركتها في المواقع القيادية واتخاذ القرار، ودعم المرأة لتحسين ظروف عملها و زيادة وعيها بحقوقها في العمل، و انشاء مكاتب توظيف ليجاد عمل للمرأة التي تبحث عن عمل؛
- التوسع في انشاء دور الحضانه في المصانع و المؤسسات و الاسهام في توفير تلك الخدمات لفئات المجتمع كافة و لمناطقه الريفية و النائية بالتعاون مع المجتمعات المحلية و مؤسسات الضمان الاجتماعي و اصحاب العمل؛ و كافة الخدمات الاساسية بما في ذلك زيادة دور الحضانه ورياض الاطفال و علي الاخص في المناطق الريفية و الحضرية الفقيرة و في اماكن العمل لتمكين المرأة الفقيرة من العمل المنتج كالاغفاء من دفع نفقات الحضانه ودعم المواد الغذائية و الاغفاء من نفقات الانتقال الي اماكن العمل
- اتخاذ الاجراءات الكفيلة بتوفير فرص العمل للنساء الفقيرات و الريفيات و الحد من العمالة الاجنبية كلما امكن ذلك.
- حث القطاع الخاص علي انشاء مصانع صغيرة للانتاج و مشاغل الصناعات المنزلية الصغيرة و المنتجات المحلية لتوظيف المرأة خاصة الفقيرة و المطلقة و الارملة و كذلك علي توفير الفرص الكافية لمشاركة المرأة في المجالات العلمية و التقنية المتقدمة حسب قدراتها في كافة المجالات و ذلك لزيادة اسهامها في الحياة الاقتصادية و رفع مستوي دخلها دون تعرضها لمخاطر صحية صناعية
- الاسهام في توفير خدمات مساندة مثل تامين المواصلات و تقديم الوجبات السريعة و تشجيع جليسات الاطفال بالاستفادة من قيم الاسر الممتدة لتتمكن المرأة من التوفيق بين دورها الاسرى و الاقتصادي؛
- تنظيم معارض مشتركة بين مختلف المنظمات غير الحكومية للتعرف على مختلف مهارات المرأة العربية و تبادل الخبرات و خلق مصالح تجارية بين النساء العربيات و تسويق المنتجات.
- تحديد المشروعات الانتاجية للمرأة بما يتناسب مع حاجات السوق و الاحتياجات للنساء و تدريبهن علي المهارات اللازمة للاشتراك في هذه المشروعات ودعم مشاركتهن في تصميم هذه المشروعات وتنفيذها

- عقد دورات تدريبية لتأهيل المرأة الفقيرة في المهن التقليدية وغير التقليدية وفي المجالات التقنية الحديثة بما يمكنها الي الدخول في سوق العمل وإنشاء مكاتب متخصصة لتعريفها بالفرص المتاحة وتسهيل حصولها علي هذه الفرصة والمساعدة في تسويق منتجاتها وتأمين دخل مستمر لها

على المستوى العربي و الدولي

- توفير الدعم لاجراء الدراسات و البحوث و تقديرات العرض و الطلب على العمالة المؤهلة حسب النوع و الربط بينها و بين مجالات التعليم و التخصصات في ضوء المتغيرات التكنولوجية المتسارعة التي يصاحبها فتح مهام جديدة.
- عقد الندوات و حلقات النقاش و الدورات التدريبية لتعزيز اعتماد المرأة على الذات. و تبادل المعلومات بشأن السياسات و البرامج للحد من اشكال التمييز في مجال العمل و ذلك بدعم من منظمة العمل الدولية و منظمة العمل العربية و منظمة اليونسكو و الاسكوا و اليونيدو و غيرها؛
- توحيد المصطلحات العلمية و ذلك بالمشاركة مع منظمة العمل العربية، و منظمة العمل الدولية، و منظمة الامم المتحدة للاغذية و الزراعة، و منظمة التنمية الصناعية (اليونيدو)، و منظمة التنمية الزراعية، و مكتب الامم المتحدة الاحصائي، و اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي آسيا، و احتساب عمل المرأة في الناتج القومي حتى يمكن قياس عمل المرأة في الزراعة و العمل العائلي غير مدفوع الاجر لتبرز القيمة الاقتصادية الحقيقية لمساهمة المرأة في رفع معدلات الانتاج الصناعى و الزراعى و الغذائى؛
- دعوة المنظمات الدولية المتخصصة مثل منظمة العمل الدولية و اليونيدو لزيادة دعمها في مجالات التدريب و تقديم المعونة الفنية لانشاء المشاريع الصغيرة و توجيهها لاقامة مشاريع تنموية و تشجيع عمل القطاع الخاص و مساندة النقابات العمالية لتمكينها من القيام بدور فعال في زيادة فرص العمل للمرأة.
- حث المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم التابعة للجامعة العربية و منظمة اليونسكو لتوفير الدعم المادي و الفني لتحديث المشروع العربي المتكامل في مجال محو الامية و الحد من تسرب الاناث و ضمان توفر التعليم الإلزامي و تعزيز قدرات المرأة العربية لدخول سوق العمل و الاعتماد على الذات.
- المساعدة في عقد و تنظيم ورش عمل و مؤتمرات لمناقشة و تقييم التجارب و تبادل الخبرات حول المشاريع و السياسات الناجحة علي المستوى العربي و عقد الندوات المؤتمرات لبلورة

برامج عمل تفصيلية واعداد برامج لتوعية اولياء الامور باهمية تعليم الفتيات كاستثمار في مجال التنمية البشرية وتوفير التمويل اللازم لتنفيذها

قائمة المراجع:

1. الاسكوا (٢٠١٥) التقرير العربي الموحد حول تنفيذ منهاج عمل بكين بعد عشرين عاما(بيروت: الاسكوا)
2. الاسكوا (2012) "عمل المرأة في المنطقة العربية: وقائع وأفاق" (بيروت: الاسكوا)
3. برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورومتوسطية(2010)الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي: تقرير حول تحليل الوضع الوطني – المغرب)
4. برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورومتوسطية (EuroMed Gender Equality) (2010)الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي: تقرير حول تحليل الوضع الوطني – الجزائر)
5. برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورومتوسطية(2010)الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي: تقرير حول تحليل الوضع الوطني – تونس
6. برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورومتوسطية(2010)الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي: تقرير حول تحليل الوضع الوطني – لبنان)
7. برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورومتوسطية (2010) (EuroMed Gender Equality) التقرير الإقليمي للحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي في المنطقة الأورومتوسطية).
8. جامعة الدول العربية (2014) التقرير العربي للأهداف الإنمائية للألفية، 2013
9. صندوق النقد العربي (2014) التقرير الإقتصادي العربي الموحد 2014 (الكويت: صندوق النقد العربي)
10. مايا مرسى, الوضع الاقتصادي للمرأة العربية بين الواقع والمعايير الدولي, المكتب الاقليمي للدول العربية. برنامج الامم المتحدة الإنمائي

English References:

1. United Nations (2014)The Millennium Development Goals Report