

القدرة التنافسية وتنمية القطاع الخاص

التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض الدول العربية

أثر الأطر القانونية

في الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس



التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض الدول العربية

أثر الأطر القانونية في الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس

تم نشر هذه الترجمة بالتنسيق مع منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، ولا تمثل ترجمة رسمية خاصة بمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. يتحمل القائم بالترجمة وحده مسؤولية جودة الترجمة وتوافقها مع نص العمل المكتوب باللغة الأصلية. وفي حالة وجود أي تعارض بين العمل الأصلي والترجمة، فلا يعتد إلا بنص العمل الأصلي.

تم نشر هذا الكتاب تحت مسؤولية أمين عام منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD). والآراء المطروحة والحجج المستند إليها في هذا الكتاب لا تعكس بالضرورة الموقف الرسمي للدول الأعضاء في «منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية» أو «المنظمة العربية للتنمية الإدارية».

هذا الكتاب وأية خريطة متضمنة به لا تمسُّ وضع أو سيادة أي إقليم ولا ترسيم الحدود والتخوم الدولية ولا اسم أي إقليم أو مدينة أو منطقة.

يرجى الاستشهاد بهذا الكتاب كما يلي:

منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) (2018). *التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض الدول العربية*. ترجمة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

الترقيم الدولي 978-977-473-253-9 (النسخة المترجمة للعربية)

رقم الإيداع للنسخة المترجمة للعربية: 2017/19435

البيانات الإحصائية الخاصة بإسرائيل متوافرة من قِبَل السلطات الإسرائيلية المعنية وتحت مسؤوليتها. واستخدام هذه البيانات من قِبَل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لا يمَسُّ وضع مرتفعات الجولان والقدس الشرقية والمستوطنات الإسرائيلية في الضفة الغربية وفقًا لأحكام القانون الدولي.

تم نشر النسخة الأصلية من هذا الكتاب بواسطة منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية باللغة الإنجليزية بعنوان:

Women's Economic Empowerment in Selected Mena Countries- The Impact of Legal Frameworks in Algeria, Egypt, Jordan, Libya, Morocco and Tunisia

© OECD 2017

© حقوق الطبع والنشر للنسخة العربية محفوظة للمنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2018

عند أي اقتباس من هذا الكتاب يتعين الإشارة إلى المصدر.

مقدمة

في الوقت الذي يتزايد فيه إدراك الحكومات في جميع أنحاء العالم أن أوجه عدم المساواة أصبحت إحدى العقبات الرئيسية التي تعوق النمو، فإنها تدرك أيضًا أن الخطوة الأولى نحو بناء مجتمعات أكثر شمولاً وازدهارًا تتمثل في تحقيق المساواة بين الجنسين. وعلى الرغم من أن الأمر يعد مسألة حقوق في المقام الأول، فإن جميع الاقتصادات تستفيد أيضًا من تمكين المرأة من استخدام إمكاناتها الاقتصادية الكاملة؛ إذ يؤثر ذلك تأثيرًا مباشرًا على القدرة التنافسية للدول، وكذلك على إنتاجيتها ورفاهيتها الاجتماعية. وتشير التقديرات إلى أن رفع معدلات مشاركة المرأة في قوة العمل في جميع أنحاء العالم إلى مستويات الذكور قد يضيف 12 تريليون دولار أمريكي إلى إجمالي الناتج المحلي العالمي أو ما يعادل 26% منه بحلول عام 2025.

إن التحدي المتمثل في سد الفجوة بين الجنسين فيما يتعلق بالمشاركة الاقتصادية يمثل أمرًا حاسمًا في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بصفة خاصة، فعلى الرغم من تزايد أعداد النساء الحاصلات على تعليم عالٍ، واللواتي ترغبن في العمل، فلا تزال منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تحظى بأدنى نسبة مشاركة في قوة العمل النسائية في العالم بمتوسط 24%، مقارنة بنحو 60% في اقتصادات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، كما تعاني من أعلى فجوة بين الجنسين في مجال زيادة الأعمال. واعتراقًا بالوعود غير المستغلة للنساء في المنطقة، التي قُدمت في أعقاب انتفاضات عام 2011، سنّت دول كثيرة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تدابير طموحة تهدف إلى تعزيز وضع المرأة، لا سيما من خلال الإصلاحات الدستورية والمؤسسية. ومع ذلك، فإن ضمان نجاح الإصلاحات القانونية في التصدي للتمييز القائم بحكم الأمر الواقع، وإيجاد فرص اقتصادية حقيقية للمرأة لا يزال يشكل تحديًا في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وكذلك في جميع أنحاء العالم.

وللمساعدة في تقديم صورة أوضح عن تأثير الأطر القانونية والتشريعية على المشاركة الاقتصادية للمرأة، كلّفت الحكومات والأطراف المعنية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا "برنامج القدرة التنافسية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا التابع لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية" بإجراء دراسة شاملة أسفرت عن هذا الكتاب: التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: تأثير الأطر القانونية في الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس.

ويستند هذا الكتاب إلى بحوث مستفيضة ومناقشات في مجال السياسة، على الصعيدين الدولي والوطني ورؤى من مجموعات بحثية محلية تضم نساءً ورجالاً. ويقر الكتاب بالتقدم الكبير الذي أحرزته المنطقة نحو تمكين المرأة وتطور الأطر القانونية على نحو تدريجي. غير أنه من الواضح أيضًا أن تمكين المرأة تمكينًا حقيقيًا يتأثر تأثيرًا سلبيًا بقانون الأسرة وغيره من الأحكام القانونية. ونشدّد في هذا الكتاب على أنه من أجل المضي قدمًا في مسيرتنا، ينبغي أن يسير الإصلاح القانوني جنبًا إلى جنب مع استراتيجيات تنفيذ محددة، وذلك لضمان تغيير اجتماعي حقيقي، وتحقيق قدر أكبر من المساواة بين الجنسين. وسيكون تحسين مواءمة القوانين الوطنية مع الالتزامات الدولية والأحكام الدستورية، وكذلك ضمان حصول المرأة على العدالة حصولًا كاملاً من الأمور الضرورية من أجل مواصلة تسريع وتيرة التقدم.

ويساهم هذا التقرير في مجموعة متزايدة من أعمال منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، التي ترمي إلى تعزيز المساواة بين الجنسين. وإلى جانب دعمنا لمجموعة العشرين في متابعتها للحدّ من الفجوة بين الجنسين، فيما يتعلق بالمشاركة في قوة العمل بنسبة 25% بحلول عام 2025، فإن مبادرة النوع الاجتماعي التابعة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وتوصية

مجلس منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن المساواة بين الجنسين في التعليم والتوظيف وريادة الأعمال، وتوصية مجلس منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن المساواة بين الجنسين والمساواة في الحياة العامة، كلها تعدُّ ركائز أساسية لهذا الجهد.

وفي الوقت الذي نهدف فيه إلى وضع سياسات أفضل لعالم أفضل، فإن تعزيز التوجهات التي يمكن أن تطلق العنان لمواهب المرأة وطاقتها المتحمسة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وخارج المنطقة أيضًا سيعني حياة أفضل لنا جميعًا.

أنجيل جوريا

الأمين العام لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية



شكر وتقدير

يمثل هذا الكتاب ثمرة جهد جماعي. وقد أُعدَّ في سياق منتدى سيدات الأعمال في دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، الذي أجرته منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية المنبثق عن برنامج القدرة التنافسية في دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا التابع لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لدى إدارة أمانة العلاقات العالمية في الشرق الأوسط وأفريقيا. وتم جمع البيانات الواردة بهذا الكتاب بين عامي 2013 و2015. وقد يكون التشريع في بعض الدول قد تغير منذ هذه الفترة، ومن المتوقع أن يتغير في المستقبل؛ وينبغي أن يؤخذ ذلك في الاعتبار أثناء مناقشات المتابعة. وإضافة إلى ذلك، تمت مشاركة مسودات التقارير القطرية في مصر والأردن والمغرب وتونس مع ممثلين حكوميين، نظم بعضهم مشاورات حكومية دولية على الصعيد الوطني لم تعزز النتائج فحسب، بل وفرت أيضًا فرصًا للدعم المتبادل.

ويستند التحليل إلى تقارير قطرية أعدها خبراء استشاريون من الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس، مما يعكس المشاركة الاقتصادية للمرأة لدى الدول المعنية، فضلاً عن الإطار القانوني الذي تعمل ضمنه. وقد تم التحقق من صحة النتائج من خلال المبادلات مع: (1) أعضاء جمعيات وطنية أنشأها الاستشاريون للتحقق من صحة عملهم. (2) ممثلو مجموعات التركيز (انظر الملحق أ). (3) التعليقات والملاحظات التي جمعت في بعض الدول أثناء المشاورات الحكومية الداخلية. وقد أتاحت هذه المنهجية جمع مدخلات فريدة وثرية جاءت ثمرة بحوث مكتبية مكثفة أجريت في الدول الستة. وقد قُدمت مسودة التقارير القطرية والتقارير التجميعية، بما في ذلك التوصيات، لاستعراضها ومناقشتها خلال المشاورات الدولية مع خبراء من منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والمنطقة. وقدم خبراء من داخل المنظمة وخارجها توجيهات وتعليقات لزيادة إثراء التقرير.

وقد أشرفت "نيكولا إلمان" في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، على المشروع وصياغة التقرير، بالتعاون مع "فانيسا فالي"، بينما قدم "كارلوس كوند" التوجيه الاستراتيجي. ومن بين الأعضاء الآخرين في فريق الشراكة بين منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ودول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الذين ساهموا في إعداد التقرير "فارس الحسامي" و"آرثر باتود" و"بيلا سانشير-بيلا" و"صوفي تيسير" و"روجر فوريس كاريون" وكذلك "مولكا أباسي" و"أليساندرا كابوتو". وقد استفاد التقرير من مساهمات قيمة قدمتها "ناتالي برنار-موجيرو"، مستشار ومدير الأبحاث في "معهد البحوث من أجل التنمية"، واستعراض مقارن أول أعدته "سيرينارومانو"، مستشار وعضو منتدى سيدات الأعمال الذي تجرته منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية في دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

وأعدت تقرير الجزائر اسما حساني ومريم تركي، وقد استمد التقرير معلومات من باحثين في مجالات حقوق الإنسان ورجال أعمال وممثلين من قطاع الأعمال ومحامين وممثلين دينيين وخبراء في الشؤون الدينية وممثلين يعملون لدى هيئات حكومية.

وقد بحثت نورا عليم التقرير المُعدَّ عن مصر وقامت بصياغته، بالتشاور مع سحر السلاب، نائب وزير التجارة والصناعة السابق ونائبة رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب الأسبق في البنك التجاري الدولي، وعلياء المهدي، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ونجلاء العدلي، مدير وحدة التعاون الدولي في المجلس القومي للمرأة، وهبة حندوسة، العضو المنتدب في شبكة مصر للتنمية المتكاملة، ونيفين الطاهري، مؤسس ورئيس مجلس إدارة شركة دلتا القابضة للاستثمارات المالية، وشيرين الشوربيجي، مركز تحديث الصناعة، وأحمد درويش، مجلس التدريب الصناعي، وعبلة عبد اللطيف، رئيس المجلس التخصصي للتنمية الاقتصادية التابع للرئاسة.

تمت صياغة التقرير الخاص بالأردن، وأعد البحث المرتبط به من قبل معالي قاسم خضر، واستخدمت بيانات قدمتها لها العلي، الأمين العام السابق لوزارة الصناعة والتجارة، وأسى خضر، ناطقة عامة سابقة في الأردن، وهالة غوشة، خبيرة في شؤون النوع الاجتماعي، وديما بيبي، رئيس مجلس إدارة شركة إنجاز، ولينا أبو نوار، مديرة منظمة كفى، ونسرین بركات، العضو المنتدب في "إكسيل" ووزيرة سابقة للتنمية الاجتماعية، وريم أبو حسان، محامية وناشطة في مجال حقوق الإنسان ووزيرة سابقة للتنمية الاجتماعية، وسلوى نمس، الأمين العام للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، وهند الفايز، المدير العام لوكالة سما عمان جواهر للإعلام وخدمات صخر للمناولة الأرضية، وعريب الرنتاوي، مدير عام مركز القدس للدراسات السياسية، ووفاء بني مصطفى، محامية، وعبير دبابنة، أستاذ مساعد في الجامعة الأردنية، ولينا هندية، رئيس مجلس إدارة شركة شوكولوجرافي، وعروبة صبح، صحفية وناشط في مجال حقوق الإنسان.

وقد أعدت التقرير عن ليبيا كل من حنان النوبصري وإيناس ميلود، وقدم إلى واصف سالم البدراني، وهو ناشط في مجال حقوق الإنسان في المجتمع المدني ومدير لعدد من الشركات التجارية الخاصة، وفارس الخراز، مستشار قانوني وخبير في قانون العمل الليبي في شركة خاصة، ومديحة النعاس، طالبة الماجستير وباحثة في النوع الاجتماعي ودراسات الشرق الأوسط، ورضا الطبولي، الناشطة في مجال حقوق المرأة ورئيسة منظمة نسائية ليبية، وأسماء سربية، عضو المؤتمر الوطني العام الليبي والخبير في القوانين الانتقالية في ليبيا، ومريحة عبد الله، المحامية والعضو النشط في المنظمات النسائية، وخالد إندار، خبير اقتصادي ومدير مشروع.

وقد أعد التقرير عن المغرب كل من فتيحة الداودي وسرايا بدرابي باستخدام معلومات أعدتها عائشة بلعربي، أستاذة وسفير سابق، وشادية لغراري من وزارة التضامن، وإدريس كسيكس، عالم اجتماع وباحث ومعلم، وحمامة قسال، اقتصادي، وكريم موتاقي، محامٍ ورئيس اللجنة القضائية للاتحاد العام للمقاومات في المغرب، وإدريس يزامي، رئيس المجلس الاستشاري لحقوق الإنسان في الرباط.

بينما أعد التقرير الخاص بتونس منى التابعي ومنال الدريدي، اللتان جمعتا الآراء من سكيانة بوراوي، مديرة مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث (كوثر) التي أعدت التقرير عن تونس، ونائلة شعبان، أستاذة القانون العام ووزيرة سابقة لشؤون المرأة والأسرة والطفولة، وليلى خياط، كونفدرالية المؤسسات المواطنة التونسية (CONNECT)، وبثينة جريب، منسقة مشروعات والمديرة السابقة لمركز البحوث والدراسات والتوثيق والإعلام حول المرأة (الكريديف)، وليلى بلخيريا، نائبة رئيس الغرفة الوطنية لرائدات الأعمال، ومنجية نفطي، أستاذة الدراسات الإسلامية بجامعة الزيتونة بتونس، شاما جرجوري، المديرة القطرية لمؤسسة المرأة من أجل الاستدامة/ معهد التعليم الدولي، وريم حلوس، عالمة اجتماع، وهاجر طرابلسي، خبيرة ومستشارة في مجال الوصول إلى المعلومات، وسهيمه بن عاشور، أستاذة القانون الخاص ومتمخصصة في قانون الأسرة، ووحيده الفرشيشي، أستاذ القانون والمتخصص في مجال حقوق الإنسان والحريات الفردية، وسلسبيل قليبي، أستاذة القانون والمستشارة القانونية، وسلوى الحمروني، محاضرة ومستشارة قانونية، ونورشان بن دحمان، أستاذ في معهد الدراسات التجارية العليا.

قام خبراء من داخل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وخارجها بمراجعة هذا الكتاب خلال صيف عام 2016 وهم: دلفين بوريون، نائب الأمين العام للشؤون الاجتماعية والمدنية في أمانة الاتحاد من أجل المتوسط، وسكيانة بوراوي، مديرة مركز كوثر، ومارغريتا دافيدسون-عبدلي، مستشارة بسفارة السويد في القاهرة، ونيفين الطاهري، مؤسسة ورئيسة مجلس إدارة شركة دلتا القابضة للاستثمارات المالية، والرئيس المشارك لمنتهى سيدات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، الذي تجربته منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وماريس غيموند، مديرة برنامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة - المكتب الإقليمي للدول العربية وفتيحة حسوني، مدير برنامج في الاتحاد من أجل المتوسط، وفخامة السفيرة بيرجيتا هولست ألاني، سفيرة سابقة لدولة السويد والرئيس المشارك لمنتهى سيدات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وليلى خياط، النائبة الأولى لرئيس مجلس سيدات الأعمال العرب، وإيناس مكاي، رئيس قسم الأسرة والطفولة في الأمانة العامة للجامعة العربية، وأيسن أونين، محامية ونائبة رئيس الاتحاد الدولي للنساء الفقهاء، وإيمانويلا بوزان، كبير الاختصاصيين الإقليميين في شؤون المساواة بين الجنسين في المكتب الإقليمي المتخصص لمنظمة

العمل الدولية للدول العربية، وسيرينا رومانو، خبير شؤون النوع الاجتماعي، وموريل دي سانت سوفور، مدير سابق للاتصالات والتسويق الدولي ومدير إدارة التنوع في مجموعة مازارس (Mazars)؛ التابعة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، ونتقدم بالشكر الخاص إلى ويليم أديما، كبير الاقتصاديين المهتمين بالأسرة والنوع الاجتماعي وسياسات الإسكان وإحصاءات الإنفاق الاجتماعي، ولوسيا كوزمانو، مدير المشروعات الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال، وإميلي إسبلن، محلل سياسات في مجال المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة، وإيلينا جنتيلي، محلل السياسات ومنسق مشروعات في مجال المساواة بين الجنسين، وكيكو نواكا، منسق مشروعات النوع الاجتماعي، وأنجليكا سالفني ديل بيرو، كبير مستشاري مديرية العمالة والعمل والشؤون الاجتماعية. وقامت بتحرير هذا الإصدار ماري بورتين.

وأخيراً، اعتمدنا في هذا المشروع ولإخراج هذا الكتاب على الدعم المالي المقدم من الوكالة السويدية للتنمية الدولية (سيدا).



قائمة المحتويات

3	مقدمة
5	شكر وتقدير
15	الحروف الأولى والاختصارات
17	موجز
21	التقييم والتوصيات الرامية إلى تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
23	مشاركة المرأة في سوق العمل وريادة الأعمال
23	الالتزامات الدولية والدستورية وحصول المرأة على العدالة
24	قانون الأسرة وإرث الأدوار المرتبطة بالنوع الاجتماعي
25	حقوق المرأة في العمل وريادة الأعمال
27	الفصل الأول- مشاركة المرأة في سوق العمل وريادة الأعمال في بعض دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
28	مقدمة
28	نحو المساواة بين الجنسين في التعليم
29	تقييد مشاركة النساء في قوة العمل
35	العمالة غير المستقرة وغير الرسمية
37	سمات رائدات الأعمال ومشروعاتهن
38	ملكية الأعمال
39	الخلاصة
39	التوصيات
40	ملاحظات
41	المراجع
45	الفصل الثاني- الالتزامات الدولية والدستورية ووصول المرأة إلى العدالة في بعض دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
46	مقدمة
46	دور المعاهدات الدولية في ضمان المساواة بين الجنسين
56	المساواة بين الجنسين في النصوص الدستورية
60	تطبيق الاتفاقيات الدولية والأحكام الدستورية أمام المحاكم المحلية
66	الخلاصة

66	التوصيات
67	ملاحظات
70	المراجع
73	الملحق 2-1
73	الأحكام الدستورية الرئيسية بشأن المساواة بين الجنسين
75	الملحق 2-2
75	الضمانات الدستورية للحق في العمل
	الفصل الثالث- أترقانون الأسرة على التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
77	مقدمة
78	استقلالية المرأة
79	عقد الزواج
81	صنع القرار: المعاملة بالمثل مقابل واجب الطاعة
82	حقوق الملكية وملكية الأصول الزوجية
84	حرية التنقل
85	فسخ الزواج
86	عدم المساواة في حقوق الميراث
89	الخلاصة
91	التوصيات
92	ملاحظات
95	المراجع
	الفصل الرابع- زيادة الأعمال وحقوق العمل للمرأة في بعض دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
97	مقدمة
98	حقوق العمل متساوية لكن الاستحقاقات مختلفة
102	الأحكام الرامية إلى حماية المرأة
104	استحقاقات الأمومة
108	المزايا الوالدية ورعاية الأطفال
112	ترتيبات أوقات العمل المرنة
114	فرض الضرائب وسن التقاعد
117	زيادة الأعمال

121	السلامة في الأماكن العامة وفي العمل.....
124	الخلاصة.....
125	التوصيات.....
126	ملاحظات.....
131	المراجع.....
139	(الملحق 4 - أ 1) المساواة في مجال العمل في القوانين المحلية.....
141	(الملحق أ) ملحق الإقرارات.....
141	المشاركون في المجموعات البحثية.....
145	(الملحق ب) مؤشر المؤسسات الاجتماعية والمساواة بين الجنسين.....
146	المراجع.....



قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

- (الشكل 1-1) تطور معدلات التعلم لدى الذكور والإناث بالنسبة المئوية.....29
- (الشكل 2-1) متوسط الأعوام المنقضية في الدراسة حسب النوع الاجتماعي.....30
- (الشكل 3-1) مشاركة الإناث (+15) في قوة العمل.....30
- (الشكل 4-1) معدلات مشاركة الإناث في قوة العمل مقابل الذكور.....31
- (الشكل 5-1) معدلات مشاركة المرأة في قوة العمل حسب الفئات العمرية بالنسبة المئوية لعام 2013.....32
- (الشكل 6-1) معدلات البطالة بين الشباب وإجمالي البطالة (من عمر 15 إلى 24)، 2014.....34
- (الشكل 7-1) أحدث البيانات المتوافرة في كل دولة عن الوظائف غير المستقرة بالنسبة للرجل والمرأة (النسبة المئوية من إجمالي التوظيف).....35
- (الشكل 8-1) معدل أنشطة ريادة الأعمال في المراحل المبكرة، المرصد العالمي لريادة الأعمال، 2015 (أو أحدث البيانات المتاحة).....37
- (الشكل 9-1) تصورات حول ريادة الأعمال بالنسبة للمرأة والرجل في الجزائر ومصر وتونس بالنسبة المئوية لعام 2012.....38
- (الشكل 10-1) الشركات التي تشارك امرأة في ملكيتها بالنسبة المئوية.....39
- (الشكل 1-2): أسباب عدم رفع الدعوى في المحكمة، حسب النوع الاجتماعي (الأردن).....63
- (الشكل 1-4) الحصول على التمويل حسب النوع الاجتماعي بالنسبة المئوية لعام 2013.....118

قائمة الجداول

- (الجدول 1-2): حالة التصديق والتحفظات على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.....49
- (الجدول 2-2): حالة التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية الأساسية ذات الصلة بالنوع الاجتماعي.....52
- (الجدول 3-2): المراجعة القضائية والمحاكم الدستورية.....62
- (الجدول 1-3) نسبة الزواج للفتيات اللاتي تتراوح أعمارهن بين الخامسة عشر والتاسعة عشر عامًا.....81
- (الجدول 1-4) شروط إجازة الوضع.....105
- (الجدول 2-4) سن التقاعد في الدول الستة.....115
- (الجدول 3-4) نسبة البالغين الذين استعانوا بأموال من مؤسسة مالية في العام الماضي (2014).....118
- (الجدول 4-4) الافتراض حسب المصدر بالنسبة المئوية لعام 2014.....119



قائمة المربعات

- (المربع 1-2): المساواة والحق في العمل في معاهدات الأمم المتحدة لعام 1966 47
- (المربع 2-2): مبادرة النوع الاجتماعي التابعة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والتوصيات الرئيسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي 55
- (المربع 3-2): التزام جامعة الدول العربية بتمكين المرأة 56
- (المربع 4-2): النظم القانونية الحديثة نسبياً 56
- (المربع 5-2): القوالب النمطية والتحيز على أساس النوع الاجتماعي في النظام القضائي 64
- (المربع 6-2): أدوات حكومية فعّالة لإدماج النوع الاجتماعي 65
- (المربع 1-3) قوانين الأحوال الشخصية وقانون الأسرة 78
- (المربع 2-3) المعاملة بالمثل أو مسؤولية الأسرة المشتركة 82
- (المربع 3-3) واجبات المرأة التقليدية 84
- (المربع 4-3) القيد العائلي في الأردن 89
- (المربع 5-3) الممارسة الجيدة لقواعد الميراث في الأردن 90
- (المربع 6-3) كيف يمكن للمساواة في الميراث أن تحسن نتائج الفتيات: دراسة حالة في الهند 91
- (المربع 1-4) إطار عمل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية حول جودة القيادة حسب النوع الاجتماعي 100
- (المربع 2-4) مكافحة القوالب النمطية الجنسانية: دراسة حالة في كازاخستان 103
- (المربع 3-4) ممارسات التوظيف المراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي في القطاع العام بمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا 106
- (المربع 4-4) دعم خدمات التعليم المبكر للأطفال في إندونيسيا 107
- (المربع 5-4) الإجازة الوالدية المحددة للآباء والفجوة في الأجور بين الجنسين 109
- (المربع 6-4) النتائج المستقبلية لخدمات رعاية الأطفال وعمالة الإناث وإنجاب الأطفال في دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية 111
- (المربع 7-4) تخفيف القيود المفروضة على العمل بدوام جزئي كحل ممكن للعمالة غير الرسمية للمرأة 113
- (المربع 8-4) محكمة العدل الأوروبية والأعمار المختلفة للمعاش التقاعدي 116
- (المربع 9-4) آليات التمويل الداعمة لريادة الأعمال النسائية في المغرب 118
- (المربع 10-4) دعم الأعمال التجارية النسائية من خلال التمويل بالغ الصغر 119
- (المربع 11-4) مبادرة منظمة العمل الدولية المتعلقة بنشر الوعي حول التحرش الجنسي في مصانع الملابس الأردنية 122
- (المربع 12-4) جهود تتجاوز الحافلات المخصصة للنساء 123



الحروف الأولى والاختصارات

البنك الأفريقي للتنمية	ADB
رابطة سيدات الأعمال في المغرب	AFEM
خدمات تطوير الأعمال	BDS
مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث (كوثر)	CAWTAR
لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات لدى منظمة العمل الدولية	CEACR
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)	CEDAW
البنك الأوروبي لإعادة البناء والتنمية	EBRD
التعليم من أجل التوظيف	EfE
العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية	ICCPR
العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية	ICESCR
المركز الدولي للبحوث الإنمائية	IDRC
مؤسسة التمويل الدولية	IFC
منظمة العمل الدولية	ILO
صندوق النقد الدولي	IMF
جامعة الدول العربية	LAS
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	MENA
المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة	MSME
منظمة غير حكومية	NGO
منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية	OECD
أهداف التنمية المستدامة	SDGs
مؤشر المؤسسات الاجتماعية والمساواة بين الجنسين	SIGI
المنشآت الصغيرة والمتوسطة	SME
المساعدة الفنية في مجال الإصلاح السياسي	TAPR
إجمالي نشاط رواد الأعمال في المراحل المبكرة	TEA
الإعلان العالمي لحقوق الإنسان	UDHR
معهد اليونسكو للإحصاء	UIS
الأمم المتحدة	UN

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	UNDP
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	UNESCO
مؤسسة الأمم المتحدة لرعاية الطفولة (اليونيسيف)	UNICEF
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	UN Women
البنك الدولي	WB
مسح البنك الدولي للمؤسسات	WBES
منتدى سيدات الأعمال	WBF
مؤشرات التنمية العالمية	WDI



موجز

يقدم كتاب "التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض الدول العربية" تحليلاً للتحديات التي تواجهها الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس فيما يتعلق بجهودها الرامية إلى تعزيز توظيف المرأة وريادتها للأعمال، ويقدم توصيات في مجال السياسة من أجل مضي الحكومات قدماً في طريقها. ويركز الكتاب على أربعة مجالات رئيسية: يقدم الفصل الأول مقدمة عن المشاركة الاقتصادية للمرأة في ست دول، بينما يتناول الفصل الثاني الأحكام الدولية والدستورية وإمكانية حصول المرأة على العدالة، في حين يطرح الفصل الثالث تحليلاً لتأثير قانون الأسرة على تمكين المرأة، وأخيراً يتناول الفصل الرابع قانون العمل فيما يتعلق بحقوق المرأة باعتبارها موظفة ورائدة أعمال.

مشاركة المرأة في سوق العمل وريادة الأعمال

لا تزال المرأة عنصرًا غير مستغل لتحقيق أهداف النمو والتنافسية والتنمية الاجتماعية الشاملة في الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس. وتشير البيانات إلى حدوث تحسن كبير في التعليم في الدول الستة، ولكنها تشير أيضًا إلى أن هذه التطورات لم تؤدي بعد إلى سد الفجوة بين الجنسين في المشاركة الاقتصادية. كما أن نسبة النساء العاملات في الدول الستة تعدُّ من بين أدنى المعدلات في العالم. ولا تزال هناك فجوات في الأجور بين الرجل والمرأة في القطاعين الخاص والعام، كما أن الوظائف غير المستقرة أو غير الرسمية مرتفعة بوجه خاص بين النساء. كما أن معدلات إنشاء المشروعات وتطويرها من جانب المرأة منخفضة للغاية مقارنةً بدول في مناطق أخرى من العالم.

وعلى الرغم من أن الدول الستة قد أحرزت تقدمًا في جمع البيانات، فإن الافتقار إلى بيانات مصنفة حسب النوع الاجتماعي المتعلقة بالتعليم والمشاركة الاقتصادية تجعل من الصعب على الحكومات سن سياسات مستنيرة تدعم توظيف المرأة وريادتها للأعمال ومتابعة هذه السياسات بصفة منتظمة.

الالتزامات الدولية والدستورية وحصول المرأة على العدالة

صادقت الدول الستة على اتفاقيات دولية رئيسية تعزز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز بين المرأة والرجل. وفي أعقاب انتفاضات عام 2011 ومطالبات المواطنين بتحقيق مزيد من المساواة بين الجنسين، اعتمدت بعض الدول دساتير جديدة وعدلت دول أخرى دساتيرها، بما يعكس التزاماتها الدولية على نحو أفضل، كما التزمت أيضًا بالمعايير الإقليمية واعتمدت سياسات محددة لتعزيز تعهدها بدعم تمكين المرأة. ويتطلب التنفيذ الفعال لهذه الالتزامات إدراج التغييرات الدستورية في الأطر القانونية الوطنية، وهو ما يجري تنفيذه الآن.

كما أن تمكين المرأة من المطالبة بحقوقها القانونية أمر يتطلب إنفاذًا فعالاً من جانب النظام القضائي. فالنساء والرجال في الدول الستة يتمتعون بالمساواة في إمكانية حصولهم على العدالة من حيث المبدأ، ولكن المرأة تواجه في الواقع عددًا من العقبات. فالمحاكم لا تطبق القوانين دائمًا، وقد يفتقر القضاء إلى المعرفة بالمبادئ والمعايير الحالية، كما أن المرأة كثيرًا ما لا تدرك حقوقها، بل إن الأعراف الاجتماعية والقيود المالية قد تمنعها من اللجوء إلى المحكمة، حتى وإن كانت تدرك حقوقها. وقد تكون قلة أعداد القضاة من النساء أحد العوامل المساهمة في ذلك أيضًا.

قانون الأسرة واث الأروار المرتبطة بالنوع الاجتماعي

إلى جانب القانون المدني، تطبق دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا قوانين الأحوال الشخصية التي تنظم العلاقات داخل الأسرة. وأدخل المشرعون في الدول الستة تغييرات على قانون الأسرة تهدف إلى زيادة المساواة بين الجنسين. غير أن الاختلافات القائمة على النوع الاجتماعي لا تزال قائمة في المسائل المتعلقة بالزواج والطلاق، مروراً بحقوق الملكية والميراث، وحتى حرية مغادرة المنزل للعمل أو السفر.

وتترتب على الأحكام التمييزية التي تنطوي عليها قوانين الأحوال الشخصية آثار سلبية تنعكس بدورها على استقلالية المرأة، كما تستتبع آثاراً سلبية أخرى على أمنها الاقتصادي وأدوارها الاجتماعية وثقتها بنفسها. وهو ما يؤثر بدوره في قدرة المرأة على المشاركة الكاملة في الحياة العامة والاقتصادية. وهناك حاجة إلى إجراء تغييرات تشريعية فيما يتعلق بالمسائل الأسرية تعكس الضمانات المشتملة في تلك الدساتير الجديدة أو المعدلة الرامية إلى تمكين المرأة. ويجب النظر في قضية المرأة نظرة كاملة فيما يتعلق بحقوقها في الوصول الشامل إلى الاقتصاد، فضلاً عن الوكالة في حياتها الشخصية عند تحويل المواد الدستورية ذات الصلة إلى مدونات قانونية.

حقوق المرأة في العمل وريادة الأعمال

في السنوات الأخيرة، لم تجر سوى تعديلات محدودة جداً على قوانين العمل في الدول الستة، ولم تتم أي تغييرات بعد اعتماد الدساتير الجديدة. وبالمثل، فإنه فيما يتعلق بريادة الأعمال، لم تحدث أي إصلاحات كبيرة تتعلق بالعناصر القانونية، التي تؤثر في إقامة المشروعات أو إدارتها أو تنميتها، بيد أن هذه القوانين تعدُّ محايدة من حيث النوع الاجتماعي بشكل عام.

وعلى الرغم مما سبق، تواجه المرأة تحديات تتعلق بالنوع الاجتماعي في مكان العمل ومجال ريادة الأعمال في المسائل المتعلقة بالتوظيف والمكافأة وحتى المزايا الاجتماعية والتقاعد؛ إذ تفرض بعض الأحكام الرامية إلى حماية المرأة قيوداً أو تكاليف إضافية على أصحاب العمل من القطاع الخاص. كما يمكن لإجازة الأمومة والتقاعد المبكر للمرأة أن يؤثر على دخلهن ومعاشهن التقاعدية. فضلاً عما تواجهه رائدات الأعمال من صعوبات في الحصول على تمويل مشروعاتهن والافتقار إلى الخبرة وعلاقات العمل التي يكتسبها الرجال. كما أن التحرش الجنسي والافتقار إلى وسائل المواصلات الملائمة والأمن من الأمور التي يمكن أن تعيق مشاركة المرأة في الاقتصاد.

الإجراءات الرئيسية

يمكن للحكومات الاستفادة من التقدم الذي تحقق بالفعل من خلال تغييرات في السياسة صممت بهدف تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة. وتشمل التدابير الرئيسية ما يلي:

- فهم أثر عدم المساواة بين الجنسين: هناك حاجة إلى بيانات مصنفة حسب النوع الاجتماعي حول التعليم والأنشطة الاقتصادية، من أجل سنّ سياسات مستنيرة على أساس منظم.
- تنفيذ الالتزامات الدولية: لا بد من إدراج الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والالتزامات ذات الصلة في النظم القانونية الوطنية وإنفاذها من خلال المتابعة الفعّالة.
- تحسين حصول المرأة على العدالة: ينبغي أن تكون المعرفة بالاتفاقيات الدولية جزءاً لا يتجزأ من التعليم القانوني، من أجل رفع الوعي بحقوق المرأة بين القضاة وأصحاب المهن القانونية، ويلزم بذل جهود لتعزيز وعي المرأة بحقوقها.
- إحراز تقدم فيما يتعلق بقانون الأسرة: يجب مواءمة قوانين الأحوال الشخصية مع مبادئ عدم التمييز والمساواة بين الجنسين، بما يتماشى مع الاتفاقيات الوطنية والالتزامات الدولية.

• تعزيز المساواة بين الجنسين في سوق العمل: تحتاج قوانين العمل إلى التحديث من أجل مكافحة التمييز ضد المرأة في جميع أنواع العمل وطوال حياتها العملية، وينبغي تعزيز المتابعة وتغليظ العقوبات لرأب الصدع القائم بين قوانين العمل من جانب، وممارساته على الجانب الآخر.

وتوجد قائمة أكثر تفصيلاً بالتوصيات في قسم "التقييم والتوصيات" الذي سيرد لاحقاً.



التقييم والتوصيات الرامية إلى تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

يقدم هذا الجزء نظرة عامة على النتائج الرئيسية التي توصل إليها التقرير حول الجوانب شديدة الأهمية المتعلقة بتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس. وي طرح التقرير رؤى حول مشاركة المرأة في سوق العمل وزيادة الأعمال في الدول الستة، كما يستعرض الالتزامات الدولية والدستورية لهذه الدول فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، وينظر في إمكانية حصول المرأة على العدالة. يدرس هذا الجزء أيضاً الأطر القانونية الحالية التي تحكم عمل المرأة، باعتبارها موظفة ورائدة أعمال، ويقيم أثر قانون الأسرة والأدوار النمطية المتعلقة بالنوع الاجتماعي في النتائج المدركة. وأخيراً، يقدم قائمة موجزة لتوصيات السياسة الرامية إلى دعم الحكومات في جهودها الإصلاحية الجارية، من أجل بناء مجتمعات أكثر ازدهاراً وشمولاً عن طريق إطلاق الإمكانيات الاقتصادية للمرأة.

يعدُّ بناء مجتمعات شاملة أمرًا ذا أولوية قصوى لدى حكومات الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس. وفي أعقاب انتفاضات عام 2011، شدّدت الحكومات والجهات الفاعلة غير الحكومية على الحاجة إلى توفير صورة واضحة عن الأطر التشريعية وأثرها على المشاركة الاقتصادية للمرأة. وقد عدّلت الدول الستة دساتيرها، أو اعتمدت دساتير جديدة منذ عام 2011، وتضمنت تلك الدساتير مبادئ عدم التمييز أو المساواة بين الجنسين. وتدرك هذه الدول أن مشاركة المرأة في الاقتصاد هي مفتاح النمو والازدهار. ويرسل هذا الاعتراف على المستوى الدستوري إشارة قوية ومشجعة. وبدمج هذا المفهوم وتنفيذه من خلال الإطار القانوني المحلي، فإن مشاركة المرأة في الاقتصاد ستصبح أيسر من ذي قبل.

ويكمن الاختبار في كيفية ترجمة هذا التقدم القانوني إلى تحسينات على أرض الواقع. وفي سياق التحولات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، التي لم يسبق لها مثيل منذ عام 2011، أجرى برنامج القدرة التنافسية في دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا التابع لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية مراجعة للأطر القانونية في الدول الستة بهدف تحديد أثرها في المشاركة الاقتصادية للمرأة. وقد بدأ هذا العمل بعد بحث سابق أجراه منتدى سيدات الأعمال الذي تقيمه منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا حول الإطار المؤسسي والتدابير السياسية الرئيسية التي تدعم زيادة الأعمال النسائية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، بما في ذلك الحصول على التمويل وخدمات تطوير الأعمال والشبكات والمعلومات. وقد عُقدت المشاورة الأولى، التي حددت الاهتمام بالمشاركة في هذه المراجعة، في ديسمبر 2011 مع ممثلي الحكومة والقطاع الخاص فضلاً عن البرلمانين.

وتم جمع بيانات التقرير في الغالب بين عامي 2013 و2015، إلى جانب بعض المعلومات الإضافية، حينما توافرت، حتى منتصف عام 2016. وهو ما يفرضي إلى أنه من الممكن أن تكون قد تغيرت التشريعات في بعض الدول منذ هذه الفترة، ومن المتوقع أن تتغير في المستقبل أيضًا. وينبغي النظر في هذه الحالات وإدراجها أثناء أي مناقشات للمتابعة على الصعيد القطري أو في المنتديات الدولية. وفي نهاية الأمر، قد يطالب هذا العمل أيضًا بعمل مسودة منقحة للإقرار بالتقدم المحرز والآثار المترتبة عليه.

ويقدم هذا الكتاب تحليلًا مقارنًا دقيقًا لمختلف الحقوق المنصوص عليها في الدساتير الوطنية للدول الستة، وقوانين الأحوال الشخصية وقوانينها المتعلقة بالعمل والضرائب والأعمال التجارية. ويقدم توصيات في مجال السياسة العامة لتعزيز توظيف المرأة وريادتها للأعمال من خلال إدخال تغييرات على الأطر التشريعية والمؤسسية. وهذه التوصيات عامة، وتحتاج إلى مواءمتها مع السياق الخاص بكل دولة. ويتطلب ذلك إجراء مزيد من المناقشات على الصعيد الوطني لمراعاة نقاط القوة والخصائص المميزة لكل وضع اقتصادي وقانوني ومؤسسي.

وجدير بالملاحظة أنه لم تحقق أي دولة في العالم المساواة الكاملة بين الجنسين. فالتقدم بطيء وغير متكافئ، ولا تزال هناك تحديات في جميع أنحاء العالم. ولا تزال الحواجز القانونية والمؤسسية قائمة في العديد من الدول التي لا تنتمي لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. فعلى سبيل المثال، لا تزال المرأة في أكثر من 100 دولة من الدول التي يغطيها مؤشر المؤسسات الاجتماعية والمساواة بين الجنسين تواجه أشكالاً قانونية وأشكالاً أخرى من التمييز في امتلاكها للأراضي وغيرها من الممتلكات، وهناك 77 دولة ليس لديها تشريعات كافية تتناول العنف المنزلي (OECD De-velopment Centre, 2014).

مشاركة المرأة في سوق العمل وريادة الأعمال

تمثل المساواة بين الجنسين محركاً أساسياً من أجل الوصول إلى مجتمعات أكثر إنصافاً واحتواءً، ولا سيما تمكين المرأة اقتصادياً من خلال المشاركة الاقتصادية كموظفات أو رائدات أعمال. كما أن المشاركة الاقتصادية للمرأة تعزز الاستفادة من المهارات والمواهب، وتزيد من التماسك الاجتماعي بصورة جيدة. ومشاركة المرأة في الاقتصاد أمر لا غنى عنه لتعزيز الرفاهية على مستوى العالم والحد من الفقر ومكافحة عدم المساواة. إضافة إلى ذلك، يزيد الاستقلال الاقتصادي للمرأة من تحررها وقدرتها على اتخاذ القرارات المتعلقة بمجالات حيوية في حياتها، ويعزز وضعها الاقتصادي والاجتماعي.

وتشير البيانات إلى حدوث تحسن كبير في التعليم في الدول الستة. غير أن البيانات تشير أيضاً إلى أن هذه التطورات لم تؤدي بعد إلى سد الفجوة بين الجنسين في التوظيف أو ريادة الأعمال. ويؤدي الافتقار إلى البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي إلى صعوبة تقديم صورة دقيقة عن المساهمات الاقتصادية للمرأة والرجل. ولكن من الواضح أن المشاركة الاقتصادية للمرأة في هذه الدول من بين أدنى المعدلات في العالم. وتوجد فجوة ملحوظة بين العرض والطلب على الأيدي العاملة، مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة، ولا سيما بين الشابات المتعلّمات. وتتجه نساء كثيرات إلى الوظائف غير المستقرة أو غير الرسمية، مما يؤدي إلى ضعف دخولهن وعملهن بوظائف غير جيدة. كما أن عدد النساء اللواتي يصبحن رائدات أعمال فيما بعد أقل بكثير من عدد الرجال الذين يصبحون رواد أعمال، ومعظم هؤلاء الذين ينشئون شركات صغيرة من النساء تساهمن مساهمة ضئيلة في العمالة الرسمية أو القيمة المضافة أو نمو الإنتاجية.

ويجب تشجيع حكومات الدول الستة على ما يلي:

- إعداد بيانات أكثر تفصيلاً حسب النوع الاجتماعي عن التعليم والأنشطة الاقتصادية من أجل سن سياسات مستنيرة على أساس منتظم.
- تقييم أثر السياسات التي تدعم توظيف المرأة وريادتها للأعمال وتحديد العوامل المؤثرة في مشاركة المرأة في سوق العمل.

الالتزامات الدولية والدستورية وحصول المرأة على العدالة

صادقت الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس على اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) والاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، التي تعزز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز بين المرأة والرجل. غير أن بعض التحفظات التي قدمتها هذه الدول لم ترفع بعد، ولا تزال تؤثر في النتائج القانونية المترتبة على اتفاقية سيداو. كما التزمت الدول بالمعايير الإقليمية بشأن عدم التمييز والمساواة بين الجنسين. واشتملت دساتيرها الجديدة أو المعدلة منذ عام 2011 على أحكام تدعم عدم التمييز أو المساواة بين الجنسين، التي من شأنها تعزيز وضع المرأة ووضع أساس لمشاركتها بصورة أكثر اتزاناً في الاقتصاد. وفي ضوء هذا التقدم، يمكن للحكومات أن تبذل المزيد من الجهود لتعزيز الموازنة مع الوثائق الدولية وضمان المساواة في الحصول على الفرص الاقتصادية للمرأة والرجل.

ويمثل الحصول على العدالة وإنفاذ الأحكام القانونية أمرين أساسيين لتحقيق المساواة بين الجنسين. وفي حين تستطيع المرأة في الدول الستة اللجوء إلى المحاكم من حيث المبدأ، فإنها تواجه مختلف العقبات على أرض الواقع، بدءاً من عدم معرفة القضاة بالمعايير الحالية، مروراً بالتراخي في الالتزام بها من جانب المحاكم، وحتى العجز في القاضيات. فالمرأة نفسها غالباً ما لا تكون على وعي بحقوقها، كما أن المعايير الاجتماعية والقيود المالية قد تثنيها عن اللجوء إلى المحاكم.

وفي ضوء الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة وتعزيز التكامل الاقتصادي للمرأة، قد ترغب حكومات الدول الستة في مواصلة ترجمة التقدم الذي حققته في دساتيرها إلى جميع مجموعات القوانين لديها من أجل تطوير بيئة تشريعية متسقة تعزز الدور النشط الذي تلعبه المرأة في الاقتصاد. كما تحظى هذه الدول بالتشجيع على العمل من أجل ضمان الإنفاذ الفعال

للإطار القانوني من أجل ضمان المساواة وعدم التمييز بين جميع المواطنين، ولا سيما في ضوء تغير المواقف الاجتماعية، وكذلك مواجهة الأعراف والممارسات الاجتماعية التمييزية.

ويتم تشجيع الحكومات على ما يلي:

- رفع تحفظاتها على اتفاقية سيداو والتصديق على البروتوكول الإضافي، إذا لم تكن قد فعلت ذلك بعد، وإدراج تعريف للتمييز القائم على النوع الاجتماعي، وحظر صريح لهذا التمييز في الدستور وغيره من التشريعات المحلية ذات الصلة، بما يتفق مع المادة (1) في اتفاقية سيداو، إذا لم يكن قد تم ذلك بعد.
- ضمان إدراج الاتفاقيات الدولية والالتزامات ذات الصلة في الدستور ودمجها في النظام القانوني الوطني.
- ضمان تطبيق الأحكام الدستورية التي تشجع مشاركة المرأة في الأنشطة السياسية والاقتصادية وضمان تنوع تلك الأنشطة، بما في ذلك القضاء من خلال مشاركة أقوى للقاضيات، ووضع سياسات تعزز المساواة في هذه المجالات، ومتابعة تنفيذ مبدأ المساواة بين الجنسين.
- تعزيز المعرفة بين القضاة والحكام والمحامين وغيرهم من أصحاب المهن القانونية بشأن الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها الحكومة بجعل الاتفاقيات جزءاً لا يتجزأ من التعليم والتدريب القانونيين.
- اتخاذ تدابير للقضاء على القوالب النمطية للنوع الاجتماعي، بما في ذلك رفع الوعي وبناء القدرات لجميع الجهات الفاعلة في النظام القضائي، وإدماج ثقافة قانونية تدعم عدم التمييز والمساواة بين الجنسين في النظام القضائي بجميع جوانبه.
- تهيئة بيئة قانونية واجتماعية وسياسية تعزز وتدعم إمكانية حصول المرأة على العدالة، بما في ذلك التمكين القانوني واسع النطاق وتوفير خدمات المساعدة القانونية بأسعار ميسورة، وإنشاء محاكم مختصة بالدعوى الصغرى بقيمة منخفضة نسبياً (محاكم المطالبات الصغيرة)، وتكون ذات إجراءات مبسطة، إن لم تكن هذه المحاكم موجودة بالفعل، وتعزيز آليات المراقبة والمتابعة لضمان تنفيذ التشريعات.
- يجب النظر في تطبيق توصية مجلس منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لعام 2013 بشأن المساواة بين الجنسين في التعليم والتوظيف وزيادة الأعمال وتوصية مجلس منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لعام 2015 بشأن المساواة بين الجنسين في الحياة العامة.

قانون الأسرة وإرث الأدوار المرتبطة بالنوع الاجتماعي

لا يزال هناك فرق واضح بين المعايير الدستورية الحديثة لدى الدول وقوانين الأحوال الشخصية، التي تنظم العلاقات داخل الأسرة ولا تتسم بالحياد بين الجنسين. وبموجب هذه القوانين المستندة إلى الدين بدرجات متفاوتة، لا تتقاسم المرأة الحقوق نفسها التي يتمتع بها الرجل في ممارسة مهنة ما أو السفر أو قيادة الأسرة. وهو ما ينعكس على النتائج الاقتصادية وتطبيق أحكام المساواة في التوظيف وزيادة الأعمال. وتشهد المناقشات على الصعيدين الوطني والدولي على أن قوانين الأحوال الشخصية تؤثر في القيم الاجتماعية.

وقد أدخلت الدول الستة بعض الإصلاحات على قوانين الأحوال الشخصية في ضوء المعايير الدولية ومع إيلاء الاعتبار الواجب للاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة. ومع ذلك، لا يزال التمييز القانوني بين المرأة والرجل قائماً فيما يتعلق بالزواج وصنع القرار والثروة والطلاق والبنوة والميراث. وهو ما له تأثير كبير على تطبيق القوانين الاقتصادية والسياسات العامة الأخرى. وكذلك يحدث من استقلالية المرأة، وتترتب عليه عواقب اجتماعية أوسع نطاقاً.

ومن أجل تحقيق قدر أكبر من المساواة والعدالة الاجتماعية، يتم تشجيع الحكومات على ما يلي:

- ضمان التوافق بين قانون الأسرة والمبادئ المبينة في الالتزامات الدولية ودستور الدولة، وخاصة التوافق بين قانون الأحوال الشخصية ومبدأ المساواة بين الجنسين، وألا يتضمن أحكاماً تمييزية في طبيعتها.
- ضمان التوزيع العادل للواجبات بين الزوجين وإدراج حق المرأة في العمل والسفر دون موافقة زوجها في النصوص التشريعية وتعزيز الفرص المتاحة للمرأة، بحيث تنص على شروط مفيدة في عقد زواجها، مثل الحق في العمل والسفر.
- دعم تطبيق الملكية المشتركة بين الزوجين والسماح للمرأة بحقوق متساوية في الأصول المكتسبة أثناء الزواج في حالة الطلاق.
- إعادة النظر في قوانين الميراث لضمان المساواة بين الجنسين وتشجيع الإرث بوصية بين الزوجين أو بين الوالدين وورثتهم واتباع نموذج الأردن وتجميد حصة المرأة من الميراث بما يحممها من إجبارها على التخلي عن حقوقها في الميراث.
- رفع الوعي بالمصاعب التي تواجهها المرأة في الهياكل الحالية، ولا سيما في حالة الطلاق، وتعزيز حمايتها وحقوقها، مثل السماح للأمهات بالاحتفاظ بوضع "رب الأسرة" أو تحسين آليات الإنفاذ.
- إنشاء فريق عمل من الخبراء لدراسة الأثر الاقتصادي لأحكام قانون الأسرة، ووضع توصيات بشأن الإصلاحات القانونية التي من شأنها أن تساعد المرأة في مزيد من المشاركة في المجال الاقتصادي. ويمكن لفريق العمل هذا أيضاً أن يدرس ما إذا كان المستوى العالي لمسؤولية الرجل قد يؤثر سلباً على قدرة الدول على المنافسة.

حقوق المرأة في العمل وريادة الأعمال

تنص قوانين العمل في الدول الستة على مبادئ عدم التمييز والمساواة بين الرجل والمرأة، إلا أن أحكاماً مختلفة من قانون العمل لا تزال تفرق بينهما. وعلى الرغم من أن القوانين الدولية والمحلية تحظر التمييز في عملية التوظيف وظروف العمل والأجر، فإن هذه المعايير غالباً لا تُحترم في الممارسة العملية. فالقوانين التي يقصد بها حماية المرأة قد تحظر عليها دون قصد ممارسة أنواع معينة من العمل أو المشاركة في صناعات معينة. فعلى سبيل المثال، لا ترتبط اللوائح المتعلقة برعاية الطفل إلا بالنساء العاملات، في حين أن المزايا الاجتماعية غالباً ما تدفع للرجل وحده. ويمكن أن تقلل أحكام التقاعد المبكر من وقت المرأة في العمل مدفوع الأجر، مما يؤدي إلى أوجه تفاوت بين الجنسين في مكان العمل، ويؤثر على المسارات الوظيفية والأجور المكتسبة. ومن الجدير بالذكر أيضاً أن قوانين العمل لا تغطي جميع فئات العمال ولا جميع أنواع العمل ولا جميع القطاعات. وتتسبب هذه الثغرات في عدم استقرار العمال وتشجع على ظروف العمل غير الرسمية، وهي عقبة تؤثر في مشاركة المرأة في قوة العمل الرسمية.

وتواجه رائدات الأعمال أيضاً صعوبات تتعلق بالنوع الاجتماعي قد تعوقهن عن إنشاء أعمال تجارية أو إدارة هذه الأعمال أو تطويرها. فعلى سبيل المثال، على الرغم من أن القوانين المنظمة لتطوير المشروعات محابدة من حيث النوع الاجتماعي، فإن قوانين الأحوال الشخصية تميز بين الرجل والمرأة، مما يخلق حواجز تعوق المرأة من حصولها على التمويل. وللمعايير الاجتماعية المضمنة في قوانين الأحوال الشخصية أثراً على الاستقلال الاقتصادي العام للمرأة، وتأكيد وتقييم قدراتها على ريادة الأعمال.

هذه الأحكام من شأنها أن تخلق تفاوت بين الرجل والمرأة في حصولهما على فرص العمل ومنظورهما الوظيفي. كما أن العنف والتحرش الجنسي، فضلاً عن الافتقار إلى البنية الأساسية الجيدة في وسائل المواصلات العامة من العوامل التي لها أيضاً مزيد من التأثير في مشاركة المرأة في الاقتصاد.

وفي ضوء ذلك، يتم تشجيع الحكومات على:

- مكافحة التمييز المرتبط بالنوع الاجتماعي ضد المرأة في جميع أنواع وقطاعات العمل وفي جميع مراحل حياتها العملية، بما في ذلك التوظيف والحصول على الترقيات ومناصب الإدارة العليا ودفع أجر متناسب مع الزملاء الذكور؛ وتطبيق المعايير الدولية المتعلقة بالوظائف المحظورة على المرأة (ما يسمى بالوظائف "الخطرة" أو الوظائف ذات الساعات الليلية)؛ وتعزيز آليات المتابعة والمعاقبة لرأب الصدع الممتد بين قوانين العمل وممارساته.
- ضمان اشتغال قانون العمل على جميع فئات العمال وجميع أنواع العمل وجميع القطاعات، من أجل الحد من الطابع غير الرسمي وحماية جميع الموظفين، ولا سيما النساء.
- مراجعة الأحكام المتعلقة بإجازة الوضع ورعاية الطفل، للفصل بين التكاليف المتصورة لتربية الطفل عن النساء قدر المستطاع، من خلال: ضمان عدم تحمل أصحاب العمل تكاليف إجازة الوضع أو رعاية الطفل مباشرة عن طريق تقديم آليات تمويل غير مباشر تدعمها الحكومة، (مثل صناديق التأمين الاجتماعي)، ودعم الدولة لحلول رعاية الطفل وإصلاح أنظمة المزايا الاجتماعية والضرائب، لتوفير حوافز مالية متساوية لكلا الوالدين للعمل، وتعزيز المساواة في تقاسم المسؤوليات الأسرية من خلال الإجازات الوالدية، تماشيًا مع توصيات منظمة العمل الدولية.
- وضع اللوائح وتوفير حوافز لأصحاب العمل لدعم الوظائف ذات الدوام الجزئي والعمل عن بعد والساعات المرنة لكلا الجنسين، من أجل المساعدة في التوفيق بين ساعات العمل والحياة الأسرية.
- ضمان تمتع المرأة ببيئة آمنة في العمل وفي طريقها إليه، من خلال: ضمان التنفيذ الصارم لقوانين التحرش الجنسي ومعاينة مرتكبيه، والسماح للضحايا بمغادرة وظائفهم إذا رغبوا في ذلك مع الحفاظ على حقوقهم في تعويضات الفصل، إلى جانب تجريم التحرش في الأماكن العامة، وتعزيز تنقل المرأة عن طريق تحسين وسائل المواصلات والبنية الأساسية.
- تعزيز دور أكبر للمرأة في صناعة القرار الاقتصادي، من خلال برامج العمل الإيجابي أو التدابير، مثل الحصص المؤقتة أو الأهداف في هيكل الحوكمة العامة والخاصة، على سبيل المثال، المناصب القيادية والإدارية، وكذلك المناصب في مجالس إدارة الشركات، إضافة إلى إكمال هذه التدابير من خلال فرص تنمية القيادة للمرأة والرجل على حدٍ سواء، لإتاحة فرص متساوية للوصول إلى المناصب العليا من خلال خدمات الإرشاد المهني والتدريب والتوجيه.
- الحد من الحواجز التي تحول دون قدرة المرأة على ريادة الأعمال، من خلال السياسات، التي تدعم المساواة في الحصول على التمويل، بما في ذلك تعديل التشريعات الحالية، وحظر التمييز القائم على النوع الاجتماعي أو الحالة الاجتماعية، وتعزيز تطوير سجلات الائتمان ومكاتب الائتمان، وتشجيع المؤسسات المالية على أخذ أنواع مختلفة من الضمانات في الاعتبار، وكذلك وضع آليات ضمان للتعويض عن الأصول المحدودة للمرأة، إلى جانب دعم تطوير مصادر تمويل بديلة، فضلاً عن تعزيز التعليم المالي للمرأة.
- التوجه نحو التكافؤ في سن التقاعد (العام/ الخاص وحسب النوع الاجتماعي) بتشجيع الموظفين على إطالة فترات خدمتهم حتى تطول فترات مساهمتهم في العمل، وكذلك إطلاق حملات توعية ومراكز إعلامية وبرامج خاصة للمرأة الريفية وأماكن مخصصة للمعاشات التقاعدية للمرأة على مواقع الحكومة على شبكة الإنترنت، لمساعدة النساء في فهم الآثار المترتبة على معاشاتهن التقاعدية للعمل بأقل من الوقت الكامل أو التقاعد المبكر.



الفصل الأول

مشاركة المرأة في سوق العمل وريادة الأعمال في بعض دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

يقدم هذا الفصل نظرة عامة حول التحصيل العلمي للمرأة، ومشاركتها في سوق العمل وريادة الأعمال في الدول الستة الخاضعة للدراسة، وهي الجزائر ومصر وليبيا والأردن والمغرب وتونس. ويدرس مشاركة المرأة في اقتصادات الدول الستة مقارنة بمشاركة الرجل، وكذلك مشاركة المرأة الاقتصادية في أجزاء أخرى من العالم. ويسعى الفصل أيضاً إلى الوصول إلى فهم أفضل للسمات الرئيسية التي تحدد الوضع الاقتصادي للمرأة، والخصائص المختلفة للرجل والمرأة في التوظيف وريادة الأعمال.

مقدمة

هناك فجوة كبيرة بين التحسن الذي طرأ على تعليم المرأة من جانب، ومحدودية مشاركتها في الأنشطة الاقتصادية على الجانب الآخر في الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس.

وعلى الرغم من التضيق الكبير في تلك الفجوة بين الجنسين في التعليم، فإن نسبة النساء العاملات في الدول الستة تمثل معدلاً من أدنى المعدلات في العالم؛ حيث تبلغ 17.9%، مقارنة بالمتوسط العالمي البالغ 47.1% (World Development Indicators, 2014). وتتراوح نسبة مشاركة الإناث في قوة العمل في هذه الدول بين 15.4% في الجزائر و30% في ليبيا. وفي الوقت نفسه، فإن الفجوة الهائلة بين العرض والطلب على اليد العاملة في قوة العمل النسائية تخلق مستويات عالية من البطالة، ولا سيما بين الشباب المتعلمات. كما ترتفع العمالة غير المستقرة أو غير الرسمية بصفة خاصة بين النساء، مما يؤدي إلى ضعف الدخل والعمل بوظائف غير جيدة. أما في مجال ريادة الأعمال، فإن الفجوة بين الجنسين في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا هي الأكبر في العالم؛ حيث إن حوالي 12% من النساء البالغات و31% من الرجال البالغين يعملون رواد أعمال (GEM, MENA Regional Report, 2012).

وينبغي أن يؤدي إدماج المرأة الماهرة في الاقتصاد إلى توسيع نطاق المواهب، مما يجعل الاقتصاد أكثر إنتاجية وتنوعاً بما يمكنه من المشاركة في الابتكار والتنافس على الصعيد العالمي. وتوفر المشاركة الاقتصادية للمرأة الموارد التي تمكنها من تحقيق تطلعاتها الشخصية ودعم أسرته. وهو ما يعزز الرفاهية بين النساء والرجال والأطفال. فالتكافؤ بين الجنسين ليس مجرد حق أساسي من حقوق الإنسان، بل هو أيضاً فرصة اقتصادية ذات أهمية بالغة للدول. وتكشف الأبحاث التي أجريت باستخدام نتائج مؤشر المؤسسات الاجتماعية والمساواة بين الجنسين عام 2014 عن أن التمييز القائم على النوع الاجتماعي في المؤسسات الاجتماعية يعدّ تمييزاً كبيراً، ويتسبب في تكبد منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تكلفة قدرها 575 مليار دولار أمريكي. (Ferrant and kolev, 2016). ومن شأن معالجة العقبات التي تحول دون تمكين النساء والفتيات أن تفيد الاقتصاد ككل.

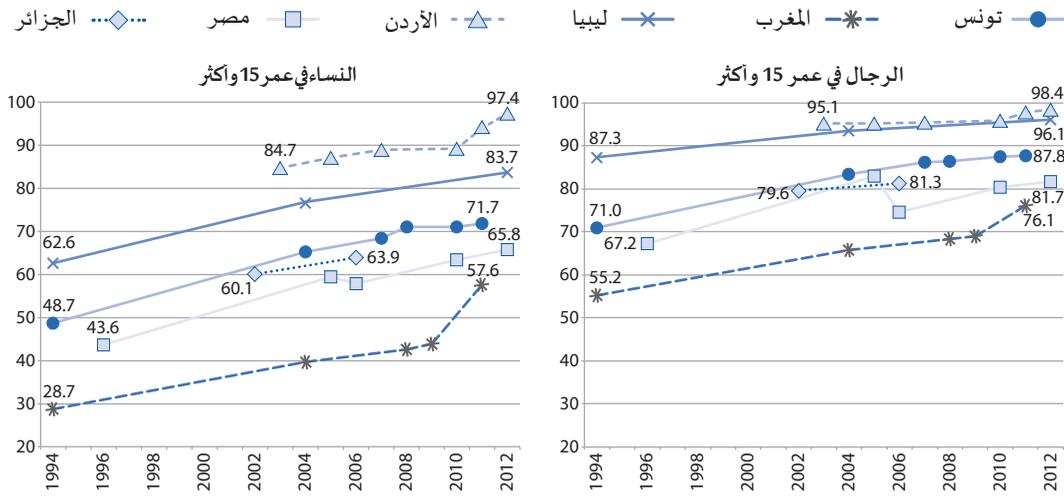
تمثل البيانات والأدلة أهمية بالغة، من أجل فهم أثر عدم المساواة بين الجنسين. وقد أحرزت مكاتب الإحصاءات الوطنية تقدماً في جمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي، التي تستخدمها الوكالات الدولية لوضع سلسلة بيانات ومؤشرات قابلة للمقارنة على المستوى الدولي. ومما يؤسف له أن توافر البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لا يزال محدوداً. وينبغي جمع بيانات أكثر تفصيلاً ومصنفة حسب النوع الاجتماعي على الصعيدين الوطني والإقليمي وإتاحتها من أجل تحسين عملية وضع السياسات والمساعدة في متابعة التقدم المحرز.

نحو المساواة بين الجنسين في التعليم

منذ الاستقلال، أصبح التعليم في الدول الستة حق مضمون وتحسنت معدلات الإلمام بالقراءة والكتابة تحسناً كبيراً¹. كما تقلصت فجوة الإلمام بالقراءة والكتابة بين المرأة والرجل. وبحلول عام 2012، كانت نسبة الإلمام بالقراءة والكتابة لدى الإناث غالباً مكافئة لمعدلات الذكور، التي حُصل عليها عام 1994. وقد تجاوزت 70% في تونس، بينما وصلت إلى 100% تقريباً في الأردن. لكن الفجوة ما زالت كبيرة في بعض الدول. ففي المغرب، بلغت نسبة النساء المتعلمات 57% مقارنة بنسبة 76% من الرجال، وفي مصر لم تتجاوز النسبة 65% من النساء اللواتي تستطعن القراءة. مقابل 81% من الرجال (الشكل 1-1).

كما تقلصت الفجوة بين الجنسين فيما يتعلق بالمشاركة في مختلف مستويات المدارس في الدول الستة. وتميل نسبة التحاق الفتيات بالتعليم الابتدائي إلى أن تقل عن نسبة الفتيان، وتقل بنحو 5% في الجزائر والمغرب وحوالي 2% في الأردن ومصر. أما في التعليم الثانوي، فقد بلغت معدلات التسجيل 100% لكل من الفتيان والفتيات في جميع الدول باستثناء المغرب. وقد تقلصت ثغرات المشاركة في الالتحاق بالتعليم العالي أيضًا. وتقترب الأردن وليبيا من تحقيق التكافؤ بين الجنسين، في حين لا تزال مصر والمغرب تواجهان فجوة بين الجنسين تبلغ نحو 10% لصالح الرجل. وعلى النقيض من ذلك، فإن معدلات التحاق الإناث في الجزائر وتونس تميل إلى تجاوز معدلات الرجال بنسبة 50% تقريبًا (UIS, 2016).

(الشكل 1-1) تطور معدلات التعلم لدى الذكور والإناث بالنسبة المئوية



Source: World Bank (2016), World Bank Development Indicators database; <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>.

على الرغم من ذلك، فإن الفوارق بين الجنسين في التعليم لا تزال قائمة داخل الدول وخارجها من حيث مجموع سنوات الدراسة؛ إذ يبلغ متوسط إجمالي الفترة التعليمية 1.2 إلى 2 أكثر بين الرجال عن النساء باستثناء ليبيا، حيث تدرس النساء تقريبًا سنة واحدة أكثر من الرجال (الشكل 2-1). وتوجد اختلافات بين المناطق الحضرية والريفية؛ إذ إن الثروة عامل مهم يؤثر في التحصيل التعليمي. وتميل ميادين التخصص أيضًا إلى الاختلاف بين الذكور والإناث (WB, 2007). فتركز المرأة على التربية أو الفنون أو العلوم الإنسانية، بينما يقل تمثيلها في الهندسة أو القانون، وذلك رغم التقدم المحرز والملاحظ في هذين المجالين في السنوات الأخيرة.

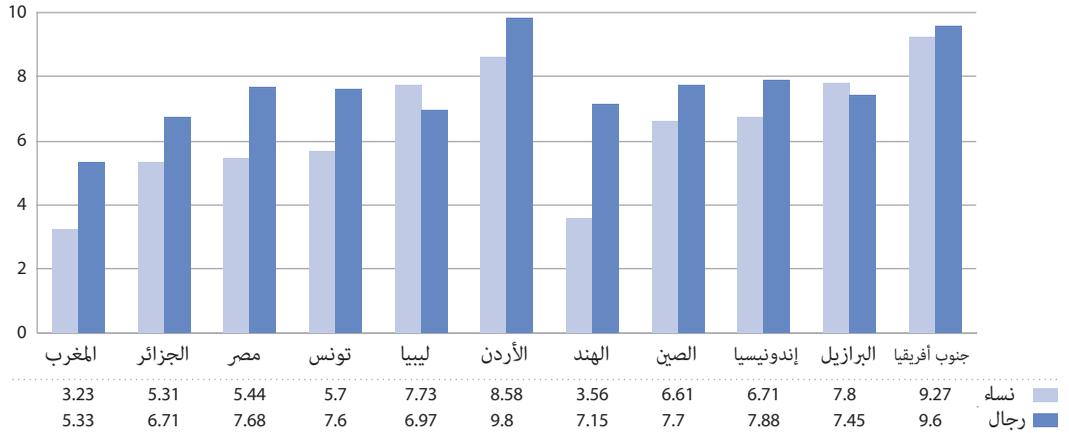
وعلى الرغم من الجهود الحكومية المبذولة في الدول الستة التي أدت إلى انخفاض قوي في معدلات الأمية، والتقدم الكبير في التحصيل العلمي للمرأة في جميع الدورات المدرسية، فإن ذلك لم يترجم بعد إلى زيادة مشاركة المرأة في قوة العمل وريادة الأعمال.

تقييد مشاركة النساء في قوة العمل

لا تزال المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا موردًا غير مستغل على الصعيد الاقتصادي. فبينما تمثل المرأة حوالي 49% من مجموع السكان، إلا أن مشاركتها في قوة العمل منخفضة للغاية (WB gender statistics, 2016). ففي الأردن والجزائر، لا تتعدى نسبة مشاركة النساء اللواتي تتجاوز أعمارهن 15 سنة في قوة العمل 16%. في حين تتراوح هذه النسبة في مصر وليبيا والمغرب وتونس بين 25% و32% (الشكل 3-1). بلغ متوسط مشاركة الإناث في قوة

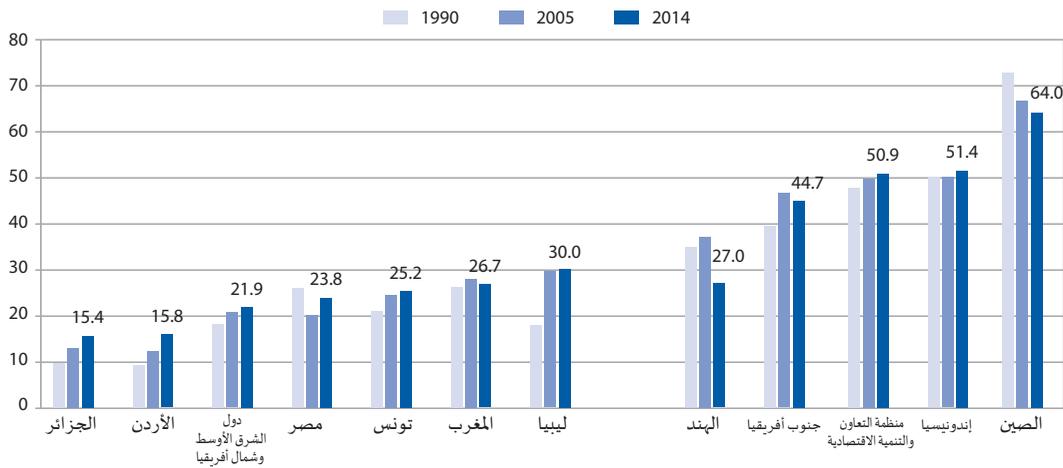
العمل 50.9%² وعلى النقيض من ذلك، بلغ متوسط مشاركة الرجل في قوة العمل في الدول الستة 70% أو أكثر في عام 2014، أي أقل بقليل من الاقتصادات الصاعدة الأخرى (WDI, 2016).

(الشكل 2-1) متوسط الأعوام المنقضية في الدراسة حسب النوع الاجتماعي للأشخاص الذين تتجاوز أعمارهم 25 عامًا بالنسبة المئوية في 2010



Source: Barro, R. J. and J. W. Lee. 2013. Barro-Lee dataset of Educational Attainment. www.barrolee.com, Accessed August 2015.

(الشكل 3-1) مشاركة الإناث (15+) في قوة العمل



بالنسبة المئوية للأعوام 2014-2005-1990

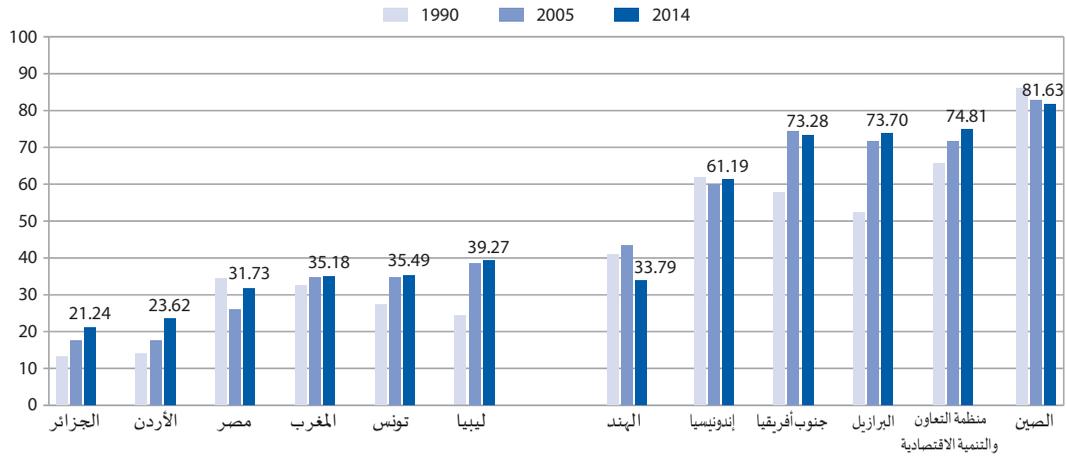
Source: World Bank (2016), World Bank Development Indicators database, <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>.

ملاحظة: تشير مشاركة المرأة في قوة العمل إلى نسبة النساء اللواتي تتجاوز أعمارهن 15 سنة، ويمارسن أنشطة اقتصادية. ووفقاً لبيانات البنك الدولي، فإن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تشمل الدول التالية: الجزائر والبحرين وجيبوتي ومصر وإيران والعراق وإسرائيل والأردن والكويت ولبنان وليبيا والمغرب وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية والجمهورية السورية العربية وتونس والإمارات العربية المتحدة والصفحة الغربية وغزة واليمن.

تتراوح مشاركة الإناث في قوة العمل مقابل الذكور في الدول الستة من 21.2% في الجزائر إلى 39.3% في ليبيا، مقارنة بمتوسط 74.8% في دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (الشكل 4-1). وقد انخفضت الفجوة بين

مشاركة الذكور والإناث أثناء التسعينيات، ولكن هذا التقدم تباطأ بعد ذلك. وبين عامي 2005 و2014، استمرت الفجوة في التقلص في تلك الدول التي كانت متخلفة عن الركب: الجزائر ومصر والأردن.³ ويمكن أن يعزى هذا التباطؤ جزئياً إلى التوسع في التعليم الثانوي والعالي، مما أدى إلى انخفاض معدل المشاركة في قوة العمل انخفاضاً كبيراً بين الفئات الأصغر سناً. ففي المغرب، على سبيل المثال، انخفضت مشاركة النساء في الفئة العمرية من 15-24 سنة بنسبة 12% بين عامي 1999 و2013 (OECD findings).

(الشكل 4-1) معدلات مشاركة الإناث في قوة العمل مقابل الذكور



بالنسبة المئوية للأعوام 2014-2005-1990

Source: Labour force participation ratio is the proportion of the population aged 15 and older that is economically active: all people who supply labour for the production of goods and services during a specified period. Female-to-male labour force participation measures how many women are active in the labour force for every 100 men.

ملاحظة: البنك الدولي (2016)، قاعدة بيانات مؤشرات البنك الدولي للتنمية، واشنطن العاصمة.

<http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>.

توظيف المرأة في القطاعين العام والخاص

في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، يتم توظيف غالبية النساء العاملات عادةً في القطاع العام. وفي عام 2013، بلغت نسبة النساء العاملات في القطاع العام 91% في ليبيا و61% في الجزائر وتجاوزت 50% في مصر.⁴ وفضّلت المرأة العمل في القطاع العام؛ نظرًا لأنه يحظى بقبول أكثر من المجتمع بالنسبة للنساء (Sayre and Hendy, 2013). ويرتبط القطاع العام بأمن وظيفي أعلى وبيئة عمل أكثر أمانًا، وإمكانية أعلى للتوفيق بين العمل والواجبات الأسرية (Assaad, 2014). كما يُنظر إليه باعتباره مصدرًا لرواتب ومزايا أعلى، ولا سيما على المستوى المحلي، وبالتأكيد لوظائف المبتدئين.

وفي القطاع العام، تميل المرأة إلى العمل في المجالات المتعارف على أنها مجالات نسائية، ولا سيما في قطاعي التعليم والخدمات. في عام 2009 بالمغرب، شكلت المرأة حوالي 50% من الموظفين العاملين في وزارات الصحة والشؤون الاجتماعية، بينما لم تتجاوز 4% في المديرية العامة للحماية المدنية و6% في المديرية العامة للأمن القومي (OECD, 2014b: 164).

وتعدُّ نسبة مشاركة المرأة في القطاع الخاص محدودة (Assaad, 2014). ولا تزال المرأة تعمل في نطاق محدود من المهن مقارنة بالرجل. وعلى الأرجح تظل المرأة في وظائف منخفضة الأجر ذات مسؤوليات قليلة، كما يقل تمثيلها في

المناصب الإدارية رفيعة المستوى أو في مجالس الإدارات بغض النظر عن تحصيلها العلمي. وكثيراً ما توظّف في القطاع غير الرسمي.

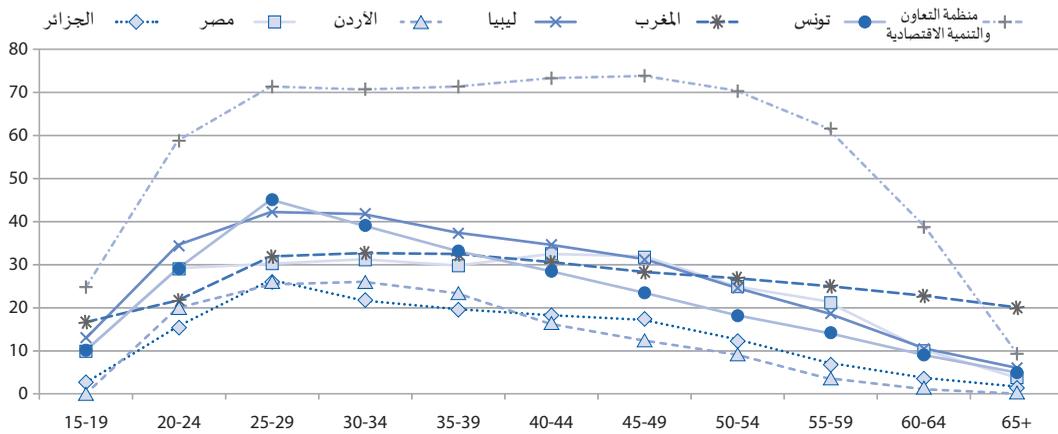
إن ديناميات سوق العمل في المنطقة على مدى العقود الماضية لم تشجع على مشاركة المرأة في قوة العمل. فمن ناحية، انخفض عدد الوظائف المتاحة في القطاع العام في المنطقة مع ظهور سياسات التكيف الهيكلي، التي بدأت في ثمانينيات القرن الماضي. ومن ناحية أخرى، لم يتم تعويض هذا الانخفاض من خلال زيادة كافية في فرص العمل في القطاع الخاص؛ حيث إن مساهمة القطاع الخاص في الاستثمار في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا هي الأدنى على مستوى العالم.

وتوجّه غالبية استثمارات المنطقة إلى القطاعات ذات المهارات المتدنية، التي تحتاج إلى رأس مال كبير، وهي قطاعات تقل فيها مشاركة المرأة.

مشاركة المرأة في قوة العمل المرتبطة بالعمر

كما هو الحال في غالبية الدول، تزداد مشاركة المرأة في قوة العمل بدرجة كبيرة بين سن 15 و29 عامًا. ولكن بعد سن 30 عامًا، وعلى النقيض من الرجال، تنخفض مشاركة المرأة في قوة العمل بشكل حاد كما في الجزائر والأردن وليبيا وتونس، أو تنخفض تدريجيًا كما في مصر والمغرب. وهو ما يتناقض مع دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية؛ حيث تنخفض أعداد المرأة في قوة العمل إلى حدٍ ما في سنوات الإنجاب، ولكنه يتزايد مرة أخرى في أعمار لاحقة (الشكل 5-1).

(الشكل 5-1) معدلات مشاركة المرأة في قوة العمل حسب الفئات العمرية بالنسبة المئوية لعام 2013



Source: International Labour Office (2016), ILOSTAT/ ILO database of labour statistics.

المشاركة في التعليم وقوة العمل

كما هو الحال في المناطق الأخرى، يزداد ميل المرأة للمشاركة في قوة العمل كلما ارتفع مستوى تعليمها (Mryyan, 2014). وتتمتع النساء العاملات في الدول الستة بمستوى تعليمي أعلى بكثير من نظرائهن من الذكور، وكذلك أعلى من النساء غير العاملات في الفئة العمرية نفسها. وتظهر بيانات الجزائر لعام 2014 أن 70% من النساء الحاصلات على درجة جامعية يعملن أو يسعين بنشاط إلى العثور على وظيفة، مقابل 44% من اللواتي تلقين تدريباً مهنيًا إلى جانب 7% ليس لديهن أي درجة علمية (ILO statistics, 2016). وتنطبق هذه النسبة أيضًا على مصر والمغرب وتونس.⁵ وتزداد نسبة النساء المتعلّمات في الفئات العمرية الأصغر سنًا، وتتراوح أعمار الفئة الأكثر تعليمًا بين 20 و29 سنة.

التسكين الاقتصادي للمرأة في بعض الدول العربية

في بعض اقتصادات منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تميل النساء اللواتي يتركن سوق العمل بعد سن 30 إلى أن يكن الأكثر تعليماً. ففي الأردن، على سبيل المثال، تزيد نسبة النساء اللواتي يتسربن من قوة العمل بعد سن 30 بمقدار 29% بالنسبة للحاصلات على تعليم جامعي، في حين أن نسبة النساء اللواتي حصلن على مستويات أدنى من التعليم تزداد، بما لا يزيد عن 7% (Sayre and Hendy, 2013).

الفجوات في الأجور

لا تزال الفجوات في الأجور بين الرجل والمرأة مستمرة في المنطقة، وتوسع هذه الفجوة عمومًا في القطاع الخاص منها في القطاع العام. وتخضع الرواتب في القطاع العام إلى عوامل عديدة، مثل الدرجات والأقدمية وما إلى ذلك، مما يجعل الممارسات التمييزية أقل وضوحًا.

وتتفاوت الفجوة في الأجور بين الجنسين تفاوتًا كبيرًا في الدول الستة. ففي عام 2007، قُدر متوسط فجوة الأجور في مصر بنسبة 25%، مع وجود تفاوتات عالية في قطاعات التعدين (72%)، والصناعة التحويلية (35%)، والصحة والعمل الاجتماعي (25%) (Tijdens and klaveren, 2012). ويزيد الفرق بشكل ملحوظ في القطاع الخاص الرسمي عنه في القطاع العام ليصل إلى نسبة تتراوح بين 35% و40% مقابل 2% في القطاع العام، مما يزيد من تفضيل المرأة للقطاع العام (World Bank, 2014). وتوصلت بعض الدراسات إلى أن الفجوة في الأجور في مصر تعزى بصفة أساسية إلى "التمييز ضد المرأة" وليس إلى الاختلافات في خصائص رأس المال البشري (مروة بلتاجي، 2014).

وفي ليبيا، بلغت الفجوة في الأجور 7% في القطاع العام و20% في القطاع الخاص (الجزار وآخرون، 2015). أما على الجانب الآخر، فقد تراجعت فجوة الأجور بشكل كبير في الأردن في عام 2011، إلى فجوة في الأجور بين الجنسين المحسوبة بالساعة وتبلغ 9% في القطاع الخاص و5% في القطاع العام. وهي نسبة أقل منها في دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية؛ حيث يبلغ متوسط فجوة الأجور حوالي 15%. وفي حالة الأردن، يمكن أن يعزى انخفاض الفجوة في الأجور بين الجنسين بشكل عام إلى انخفاض نسبة النساء المشاركات في قوة العمل، وهي مجموعة صغيرة من النساء المتعلّمات، كما أن بعضهن فقط اللواتي تعملن بأجر. وهكذا، فإن النساء العاملات المشار إليهن في الإحصاءات يتمتعن بمستوى تعليمي أعلى منه في صفوف الرجال العاملين في المتوسط (Sweidan, 2012).

وتمثلت إحدى النتائج التي خلصت إليها مجموعة الباحثين المغربيين، الذين يبحثون عن عمل في أن الفجوة في الأجور ترجع في المقام الأول إلى قلة خبرة المرأة في التفاوض وميل المرأة لقبول ما يقدم لها⁶. وقد يزيد أيضًا ارتفاع مستوى البطالة واستمرارها من استعداد المرأة لقبول أجور تقل عن أجور زملائها الذكور.

الفجوات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في المناصب الإدارية العليا ومجالس الإدارة

تنخفض نسبة النساء في المناصب ذات المسؤوليات رفيعة المستوى في القطاعين العام والخاص على حدٍ سواء. وبلغ متوسط حصة المناصب التنفيذية التي تشغلها المرأة في القطاعين العام والخاص معًا 14.8% في تونس و12.8% في المغرب و9.7% في مصر و5.1% في الأردن و4.9% في الجزائر (ILO, 2015a). وذلك مقابل 42.7% في الولايات المتحدة، و35.5% في السويد، و25.8% في إيطاليا، و11% في كوريا، وهي أدنى نسبة بين دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.

وفي تونس، تعمل النساء في وظائف ذات مؤهلات أقل من الرجال المتعلمين بالقدر نفسه (Stampini and Verdi-er-Chouchane, 2011). وقد يرتبط انخفاض تمثيل المرأة في المناصب ذات المسؤولية عالية المستوى بارتفاع معدلات تسرب الإناث من قوة العمل في سن مبكرة؛ حيث إن العديد من هذه الوظائف لا يمكن الوصول إليها إلا بعد الحصول التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض الدول العربية

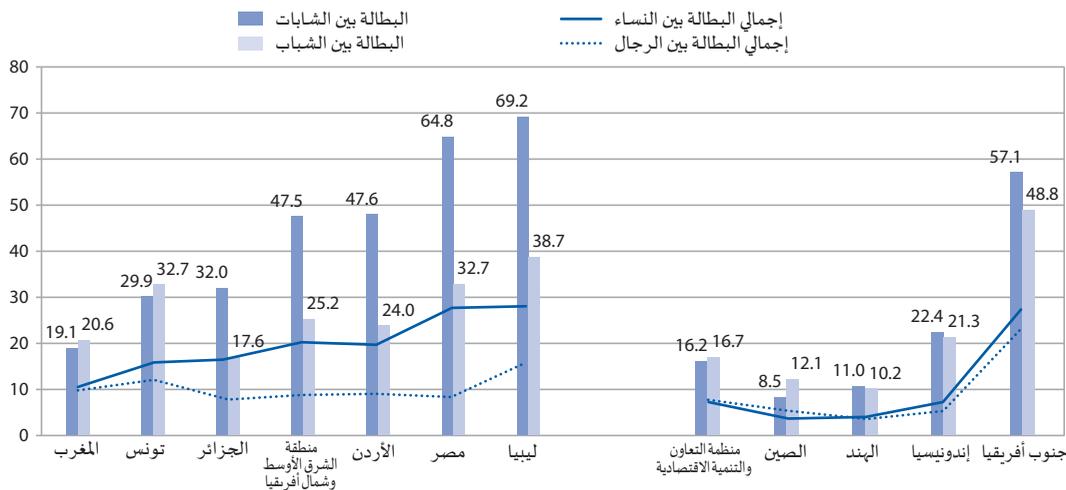
على خبرة كبيرة بالعمل. ويمكن أن تشكل صعوبة الوصول إلى المناصب العليا عاملاً إضافياً يثني المرأة عن الالتحاق بسوق العمل أو البقاء فيه.

البطالة بين الشباب والعمالة الجزئية وتكاسل الشباب

تواجه منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أعلى مستويات البطالة على الإطلاق، كما تواجه أكبر فجوة بين الجنسين على مستوى العالم. في عام 2014، تراوحت معدلات البطالة بين الشباب من 19.1% في المغرب إلى 69.2% في ليبيا، وهي نسب مرتفعة جداً مقارنة بالنسبة المتوسطة البالغة 16.2% في دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (الشكل 6-1). وفي حين تكاد أن تنعدم الفجوة بين الجنسين فيما يتعلق بالبطالة في دول ناشئة أخرى، مثل الهند وإندونيسيا والصين أو في دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، فإن معدلات بطالة الإناث تمثل ضعف معدلات البطالة بين الذكور في ليبيا ومصر وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بوجه عام.

وترتفع البطالة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بصفة خاصة بين الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 إلى 24 عاماً. وتبلغ نسبة البطالة 3.7 مرة لدى الشباب مقارنة بالكبار، وهي أعلى من النسبة في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أو في مناطق أخرى من العالم (ILO, 2015b). على الرغم من محدودية عدد النساء في سوق العمل في المنطقة، فإن معدلات البطالة بين الشباب أعلى بنسبة 50% تقريباً من الشباب. وتصل معدلات بطالة الشباب إلى مستويات تبلغ 69.2% في ليبيا. أما في مصر وليبيا، فزادت بطالة الشباب بأكثر من 15% في الفترة من 2010 إلى 2013، وفي الأردن بنسبة 7%، في حين بقيت ثابتة تقريباً في الجزائر وتونس والمغرب (ILO estimates).

(الشكل 6-1) معدلات البطالة بين الشباب وإجمالي البطالة (من عمر 15 إلى 24)، 2014



Source: World Bank (2016), World Bank Development Indicators database, <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>.

وتعدُّ العمالة الجزئية المتعلقة بالوقت مسألة أخرى تواجه المرأة في المنطقة؛ إذ إنها تترجم إلى انخفاض في الدخل. والأشخاص الذين يعانون من العمالة الجزئية المتعلقة بالوقت هم أولئك الأشخاص الذين يرغبون في العمل لساعات إضافية، ويقدرّون على العمل، ولكنهم يعملون أقل من ساعات العمل الأسبوعية المطلوبة. وفي بعض الدول، تكون النساء أكثر تعرضاً للبطالة الجزئية المتعلقة بالوقت. ففي مصر، كانت تقضي المرأة العاملة بنسبة 24% مدة عمل تقل عن 35 ساعة في الأسبوع في عام 2012، مقابل 4% فقط من الرجال العاملين. وتعمل المرأة غالباً في القطاع الزراعي

بنسبة 60% والصناعة التحويلية بنسبة 17%. وقد يرتبط ارتفاع نسبة البطالة الجزئية المتعلقة بالوقت بين النساء في مصر بالقطاع غير الرسمي، وهو يمثل قطاع العمل الأكبر بها. ومن جهة أخرى، نجد أنه في المغرب، على الرغم من أن الدولة لديها أعلى حصة من العمالة غير المستقرة بين الدول الستة، فإن نسبة العاملين بدوام جزئي تبلغ من 2% إلى 3% لكل من الرجل والمرأة على حدٍ سواء (ILO Statistics).

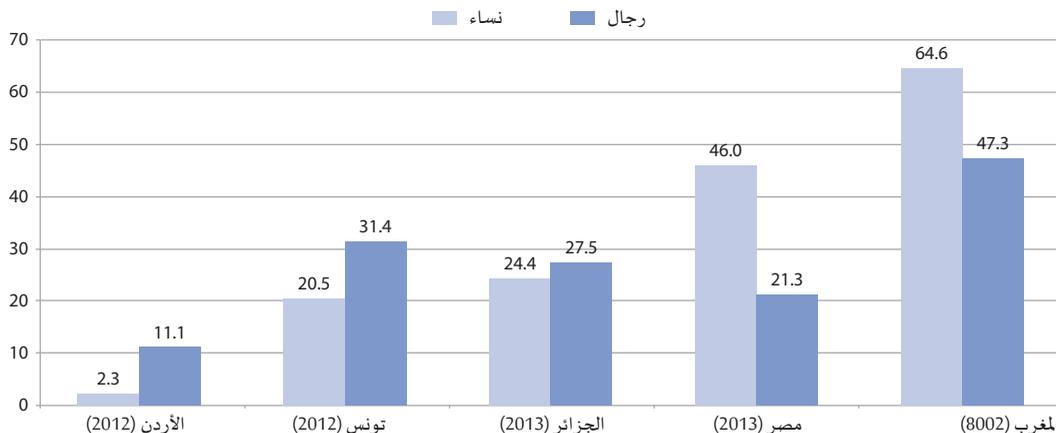
وهناك طريقة أخرى لتقييم المشاركة الاقتصادية للشابات، ألا وهي قياس درجة البطالة عن طريق النظر إلى نسبة الشابات غير المتحقات بالتعليم أو العمالة أو التدريب. وتمثل نسبة الشباب غير المتحقين بالتعليم أو العمالة أو التدريب في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا النسبة الأعلى على الإطلاق. وتظهر البيانات القطرية المتاحة لمصر والأردن وتونس أن نسبة الشباب غير المتحقين بالتعليم أو العمالة أو التدريب، الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عامًا تصل إلى نسبة ما بين 30% و25%. وبالنسبة للشباب حتى سن 29 عامًا، تزداد النسبة لتصل إلى حوالي 30% وحتى 35%. أما في الدول الثلاثة، فإن نسبة الشباب غير المتحقين بالتعليم أو العمالة أو التدريب أعلى بكثير لدى الشابات منها لدى الشباب، وتوجد أعلى درجة تفاوت بين النسبتين في مصر (ETF, 2014).

وكما ذكر أعلاه، فإن المرأة العاملة في الدول الستة تتمتع بمستوى تعليمي أعلى من الرجل والمرأة في سن العمل بصفة عامة. ويبدو أن النساء العاطلات عن العمل أيضًا أفضل تعليمًا من الرجال العاطلين عن العمل. وفي تونس ومصر والمغرب، من المرجح أن تكون المرأة الحاصلة على تعليم عالٍ عاطلة عن العمل أكثر من المرأة الحاصلة على مستوى أدنى من التعليم.⁷ وفي الجزائر والأردن فإن 52% و65% على التوالي من العاطلات عن العمل خريجات جامعات، مقابل 11% و21% بين الرجال (ILO, 2016).

العمالة غير المستقرة وغير الرسمية

عندما لا تتوافر فرص عمل في القطاع الرسمي، تكون المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أكثر عرضة من الرجل للعمل في وظائف غير رسمية وغير مدفوعة الأجر (Berniell and Sánchez-Páramo, 2011). أما العمالة غير المستقرة، التي تعرف بأنها نسبة العمالة الأسرية، التي تعمل دون أجر والعاملين لحسابهم الخاص، فهي أعلى بين النساء عن الرجال في مصر والمغرب (الشكل 7-1).

(الشكل 7-1) أحدث البيانات المتوافرة في كل دولة عن الوظائف غير المستقرة بالنسبة للرجل والمرأة (النسبة المئوية من إجمالي التوظيف)



Source: World Bank (2016), World Bank Development Indicators database, <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>.

تظهر مصر ديناميات سوق العمل الناشئة عن تراجع القطاع العام في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا منذ منتصف ثمانينيات القرن الماضي. وقد تضاعفت نسبة العمالة غير الرسمية بين الباحثين الجدد عن العمل من عام 1975 إلى عام 2005؛ حيث عُرفت العمالة غير الرسمية بأنها العمل الذي يؤدي دون أي عقد عمل أو تأمين وظيفي أو مزايا اجتماعية (Assaad and Barsoum, 2007). وقد دفعت الضمانات الوظيفية لخريجي الجامعات، التي عفا عليها الزمن الآن، المرأة التي تبحث عن عمل إلى البحث عن عمل في القطاع الخاص.

وأشار المشاركون في مجموعة الباحثين المغربيين إلى أن التفسير المحتمل لارتفاع معدل العمالة غير المستقرة بين النساء في المغرب هو مشاركتهن الواسعة في القطاع الزراعي في المناطق الريفية. وفي الواقع فإن 98% من النساء العاملات في المناطق الريفية يفتقرن إلى التغطية الطبية، مقابل 53% من العاملات في المناطق الحضرية (Moroccan Ministry of Energy and Mines dataset, 2012). أما في المناطق الحضرية، فيتركز عمل المرأة أكثر من الرجل في الأعمال التجارية الصغيرة، التي تميل إلى ظروف عمل أكثر هشاشة بنسبة 45% و40% على التوالي (High Commission of Planning, Morocco dataset, 2013). وعلاوة على ذلك، تتسم عمالة الإناث في القطاع غير الرسمي بهيمنة أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والوضع الوظيفي غير المستقر.

إذ تمثل نسبة رائدات الأعمال من النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا حوالي 12% مقابل 31% من الرجال، وهي أكبر فجوة بين الجنسين في جميع أنحاء العالم (GEM MENA regional report, 2012). ولكن عدم وجود بيانات مصنفة حسب النوع الاجتماعي أمر يصعب تقييم زيادة الأعمال النسائية ومتابعتها في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

ويوفر "المركز العالمي لريادة الأعمال" معلومات عن أنشطة الأفراد في مجال أنشطة ريادة الأعمال (مع إيلاء اهتمام ضئيل بخصائص المؤسسة، مثل الحجم أو الوضع القانوني)، وذلك وفقاً لثلاث مراحل:

1. المشاركة في المشروعات الناشئة.

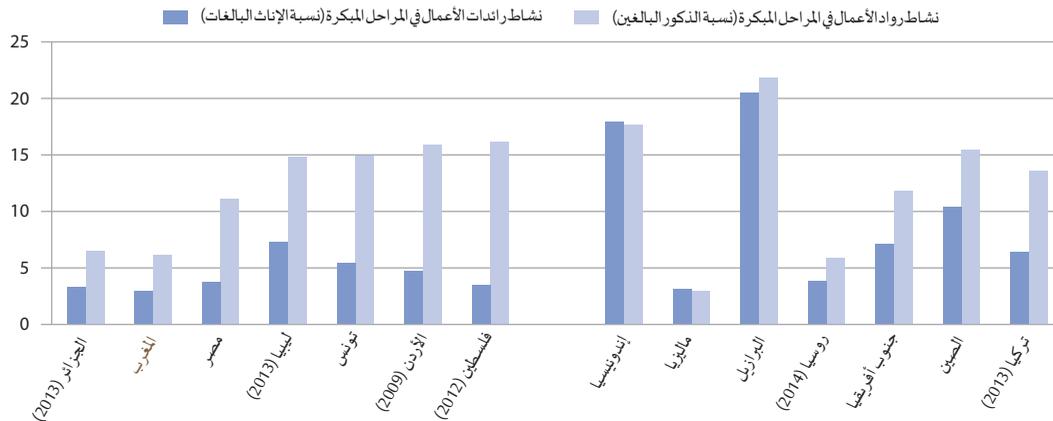
2. امتلاك عمل تجاري جديد يقل عمره عن ثلاث سنوات ونصف.

3. امتلاك عمل تجاري يزيد عمره عن ثلاث سنوات ونصف.

وتشكل النساء حوالي 34% من رواد الأعمال في المؤسسات الناشئة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، مقابل 42% في الاقتصادات الناشئة الأخرى. وتنخفض هذه النسبة إلى 22% خلال المرحلة المبكرة من دورة حياة العمل التجاري، ويستمر الانخفاض حتى 17% فقط من الشركات القائمة. وهذه النسبة أقل بكثير مما هي عليه في الاقتصادات الناشئة والمتقدمة الأخرى.

ويقيس معدل إجمالي نشاط رواد الأعمال في المراحل المبكرة نسبة السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و64 عامًا ممن يشاركون في أنشطة ريادة الأعمال، التي هي إما مرحلة ناشئة (المرحلة الأولى) أو عمل تجاري جديد (المرحلة الثانية). وبينما بالكاد توجد فجوات بين الجنسين فيما يتعلق بنشاط رواد الأعمال في المراحل المبكرة في الاقتصادات الصاعدة الأخرى، (مثل إندونيسيا أو ماليزيا أو البرازيل)، فإن الفجوة كبيرة في الدول الستة الخاضعة للدراسة (الشكل 1-8). ويظهر الفارق الأكبر بين معدلات الذكور والإناث فيما يتعلق بنشاط رواد الأعمال في المراحل المبكرة في مصر؛ حيث يشكل الرجل حوالي 86% من رجال الأعمال في المراحل المبكرة، وتشكل المرأة النسبة المتبقية، وهي 14%. وتبدو الفجوة أصغر في المغرب والجزائر وليبيا؛ حيث لا تزال تمثل احتمالية مشاركة الرجل في نشاط ريادي ضعف المرأة.⁸

(الشكل 1-8) معدل أنشطة زيادة الأعمال في المراحل المبكرة، المرصد العالمي لريادة الأعمال، 2015 (أو أحدث البيانات المتاحة)



Source: Global Entrepreneurship Monitor (2015), Adult Population Survey Measures, 2015. www.gemconsortium.org/data. ملاحظة: يشير معدل أنشطة زيادة الأعمال إلى إجمالي البالغين الذين يحاولون بجد بدء مشروعات جديدة (أي رواد أعمال حديثي العهد) والبالغين الذين يمتلكون بالفعل مشروعات صغيرة، يقل عمرها عن 42 شهرًا.

سمات رائدات الأعمال ومشروعاتهن

تميل رائدات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إلى أن تحظين بوضع اجتماعي واقتصادي أقل من أقرانهن من الذكور (OECD, 2014a; OECD/IDRC, 2013). وتأتي رائدات الأعمال بصفة عامة من أسر ذات مستويات دخل أقل، ولديهن موارد أقل لإقامة مشروعات تجارية. وتتمتع النساء اللواتي يملكن مشروعات ويديرنها بمستويات تعليم أدنى من الرجال، على الرغم من أنهن أكثر تعليمًا من متوسط النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. كما أن لديهن خبرة عمل أقل بكثير، بالنظر إلى انخفاض مستوى مشاركتهن في قوة العمل بشكل عام، مما يتيح لهن فرصًا أقل لاكتساب المهارات، وتحديد الفرص التجارية المحتملة، وتوفير مدخرات. ومن المرجح أن تؤدي خبرة المرأة المحدودة في العمل، قبل بدء نشاط تجاري، إلى ارتفاع معدل التناقص، نظرًا إلى أن الخبرة في مجال الأعمال أمر بالغ الأهمية من أجل تحقيق النجاح (OECD/IDRC, 2013).

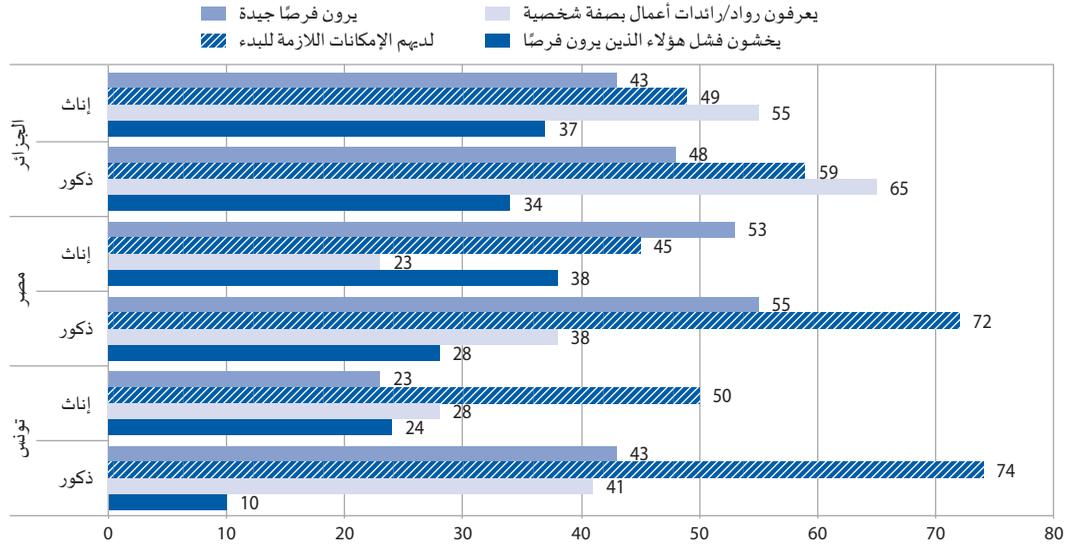
كما تختلف المرأة عن الرجل في توجهاتها وتطلعاتها نحو ريادة الأعمال. وفي جميع الدول التي تتوفر لديها بيانات متاحة (الجزائر ومصر وتونس)، تزيد خشية النساء من الفشل، بينما تقل ثقتهن في قدرتهن، ويقل تواصلهن مع رجال الأعمال الآخرين، كما يقل تفاؤلهن بشأن فرص الأعمال المحتملة (الشكل 1-9).

وعلى الرغم من أن البيانات غير مصنفة حسب النوع الاجتماعي، فيبدو أن هناك عدة عوامل تشير إلى أن عدد النساء اللواتي تدفعن الضرورة إلى ريادة الأعمال أكثر من الرجال. وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تميل نسبة أنشطة ريادة الأعمال الناجمة عن "الضرورة" وليس عن "الفرص" إلى الارتفاع، وقد ازدادت على مدى السنوات الماضية (GEM, 2013).⁹ وفي مصر، على سبيل المثال، ارتفعت نسبة الرجال والنساء الذين يعملون بريادة الأعمال بسبب الضرورة من 20% في عام 2008 إلى 75% في عام 2010. وفي الوقت نفسه، زادت أيضًا نسبة المؤسسات التي تملكها وتديرها نساء (OECD, 2014a: 60). وفي تونس، ارتفعت نسبة النساء والرجال الذين تدفعهم الضرورة لريادة الأعمال من حوالي 22% في عام 2009 إلى 35% في عام 2012 (GEM country report 2012).

وعادةً ما تتمن رائدة الأعمال المرنة التي تحظى بها بكونها رئيسة عملها. وتميل المرأة أكثر من الرجل إلى تحقيق التوازن بين العمل والحياة كدافع من دوافعها في ريادة الأعمال أكثر من استهداف النمو أو تحقيق الأرباح. ومع ذلك،

تنظر المرأة دائماً إلى العمل لحسابها الخاص على أنه أقل قابلية للتنفيذ عنه بالنسبة للرجل بسبب الاعتبارات الثقافية والحواجز الكثيرة.

(الشكل 9-1) تصورات حول ريادة الأعمال بالنسبة للمرأة والرجل في الجزائر ومصر وتونس بالنسبة المئوية لعام 2012



Source: Global Entrepreneurship Monitor (2013), Global Entrepreneurship Monitor, 2012 Women's Report, www.babson.edu/Academics/centers/blank-center/global-research/gem/Documents/GEM%202012%20Womens%20Report.pdf.

ملاحظة: لا تتوافر بيانات عن الأردن وليبيا والمغرب.

ويزيد انتشار الشركات المملوكة للنساء في القطاعات الموجهة نحو المستهلك والأعمال القائمة في مجالات، مثل الصحة والتجميل والتجزئة والضيافة والخدمات الاجتماعية. وتعد تكاليف المشروعات الناشئة وحواجز الدخول منخفضة نسبياً في هذه المجالات، بيد أن إمكانيات تنميتها محدودة. ويقل تمثيل المرأة في القطاعات التحويلية والاستخراجية (OECDa, 2014). ففي مصر، على سبيل المثال، تميل الشركات المملوكة للإناث إلى التركيز في التجارة (50%)، والصناعة التحويلية (22%)، وقطاعي التعليم والصحة، في حين أن الأعمال التجارية التي يملكها رجال تكون أكثر تنوعاً في الاقتصاد بشكل عام (GEM country report 2012).

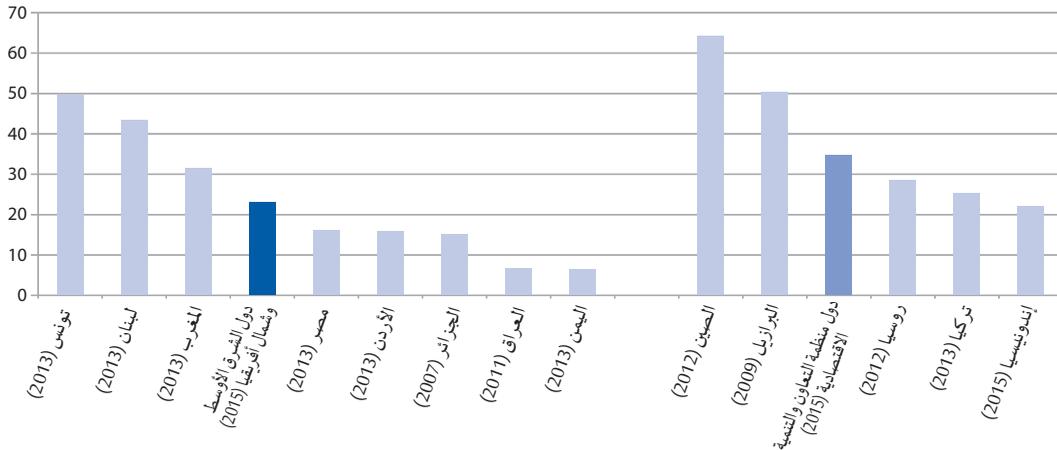
ملكية الأعمال

يمكن أن تكون الملكية المشتركة، المعروفة بأنها وجود امرأة واحدة على الأقل ضمن أصحاب العمل التجاري، عنصراً جوهرياً في تعزيز المساواة بين الجنسين بوجه عام. وقد يكون النوع الاجتماعي لغالبية المساهمين عامل حوكمة رئيساً يدعم تنوع المناصب القيادية (Sekkat et al., 2015). فعلى سبيل المثال، نجد أن الشركة التي يملكها مساهمون أكثرهم نساء، يزيد كثيراً من احتمال أن يكون الرئيس التنفيذي لهذه الشركة امرأة، أكثر من غيرها من الشركات. ويكون التأثير أكثر وضوحاً عندما يكون للمساهمين الإناث نسبة أعلى من رأس المال (Sekkat et al., 2015).

وفي اقتصادات منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تنخفض مشاركة المرأة في الملكية مقارنة بمشاركة الرجل، مع وجود تباينات كبيرة بين الدول.¹⁰ ومن بين الدول الستة التي شملتها الدراسة، فإن الارتفاع النسبي في مشاركة النساء في الملكية يقتصر على تونس والمغرب، ولكن بصورة أقل (الشكل 10-1). أما في الأردن ومصر، فتضعف مشاركة الإناث؛ حيث مثلت حوالي 16% في عام 2013.¹¹ مقارنة بالمعدل المتوسط في دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية،

الذي يقدر بحوالي 35%، وحوالي 22% في إندونيسيا و25% في تركيا.¹² ومن ناحية أخرى، لا تعني المشاركة في الملكية بالضرورة نسبة عالية أعلى من الدخل، (على سبيل المثال، مشاركة المرأة الرسمية في ملكية شركة زوجها).

(الشكل 10-1) الشركات التي تشارك امرأة في ملكيتها بالنسبة المئوية في 2015 (أو أحدث البيانات المتاحة)



Source: World Bank (2016), World Bank Development Indicators database, <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>.

ملاحظة: تشير الشركات التي تشارك المرأة في ملكيتها إلى نسبة الشركات التي توجد امرأة بين ملاكها الأساسيين. لا تتوفر بيانات تتعلق بليبيا.

الخلاصة

لا تزال المشاركة الاقتصادية للمرأة محدودة في الدول الستة قيد الدراسة. وتعد معدلات مشاركة المرأة في ريادة الأعمال وقوة العمل في هذه الدول من بين أدنى المعدلات على الصعيد العالمي، مع وجود فجوات كبيرة بين الجنسين. ومقارنة بالرجل، تعمل المرأة غالبًا في مهن منخفضة الأجر، سواء كموظفات أو رائدات أعمال، كما يقل احتمال وصولها إلى مناصب قيادية. وعلى الرغم من أن البيانات غير المكتملة تحول دون إجراء تحليل متعمق، فقد يُفترض لجوء النساء إلى ريادة الأعمال بدافع الضرورة، نظرًا لمحدودية فرصهن في العمل مدفوع الأجر.

ولا يمكن أن تعزى هذه الفجوات الكبيرة بين الجنسين في مجال التوظيف وريادة الأعمال إلى التحصيل التعليمي للمرأة؛ حيث حققت الدول الستة جميعها تقدمًا مهمًا في المجال الدراسي، وقللت الفجوة بين الجنسين في التعليم في السنوات الأخيرة. وفي الفصول المقبلة، سندرس ما إذا كانت الأطر التشريعية للدول الستة تتضمن أحكامًا تعوق التمكين الاقتصادي للمرأة.

التوصيات

يتم تشجيع الحكومات على ما يلي:

- إعداد بيانات أكثر تفصيلاً حسب النوع الاجتماعي عن التعليم والأنشطة الاقتصادية من أجل سن سياسات مستنيرة على أساس منظم.
- تقييم أثر السياسات التي تدعم توظيف المرأة وريادتها للأعمال وتحديد العوامل المؤثرة في مشاركة المرأة في سوق العمل.

ملاحظات

1. في الأردن، أعلن دستور عام 1952 أن التعليم إلزامي ومجاني. وأعلن دستور 1959 في تونس المساواة في الحصول على التعليم، الذي أصبح إلزاميًا في عام 1991. وفي المغرب، أصبح التعليم إلزاميًا للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 6 أعوام و13 عامًا في عام 1963. وفي مصر، نص دستور 1971 على أن يصبح التعليم العام إلزاميًا ومجانيًا. كذلك في الجزائر، أصبح التعليم إلزاميًا في عام 1970. أما في ليبيا، فالتعليم إلزامي ومجاني على جميع المستويات، بما في ذلك التعليم المتقدم.
2. وفقًا للتصنيف الموحد حسب العمر، الذي أجرته منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (15-64 عامًا)، تبلغ نسبة مشاركة الإناث في قوة العمل حوالي 67%.
3. قد ترجع زيادة مشاركة المرأة في قوة العمل بالأردن، التي تستتبعها زيادة نسبة مشاركة المرأة إلى الرجل في قوة العمل، إلى تغيير المنهجية بعد عام 2006، مما أدى إلى ارتفاع معدل مشاركة المرأة من 12% إلى 15% (Assaad and Hendy, 2012).
4. لدى مصر قطاع عام كبير كان يوظف 80% من أوائل الباحثين عن عمل في منتصف السبعينيات من القرن الماضي (UNESCO, 2012). واليوم، لا يزال القطاع العام هو القطاع الأكبر الذي يوظف النساء؛ حيث وظّف 50% من جميع النساء الملتحقات بقوة العمل في عام 2012 (OECD findings).
5. في المغرب في عام 2012، لم تشترك في قوة العمل سوى 14% من النساء الحاصلات على التعليم قبل الابتدائي، مقابل 47% من النساء اللواتي حصلن على تعليم ما بعد المرحلة الثانوية غير الجامعية (ILO Statistics, 2016). وبالمثل، فإن النسبة الأكبر من النساء العاملات في تونس حاصلة على تعليم بعد الثانوي، بنسبة بلغت 38.3% مقابل 19.1% للرجال، تليها النساء الحاصلات على تعليم ثانوي بنسبة 30% مقابل 37% للرجال، ثم النساء الحاصلات على تعليم ابتدائي بنسبة 19.3% مقابل 32.9% للرجال (Tunisia national census, 2014).
6. كجزء من عملية جمع البيانات لهذا الكتاب، نُظمت سلسلة من مجموعات الباحثين. ولمزيد من المعلومات عن المنهجية والبيانات الديمغرافية الخاصة بمجموعات الباحثين، انظر الملحق (أ).
7. في عام 2015، بلغ معدل بطالة المرأة الحاصلة على تعليم بعد الثانوي 41%، بينما بلغ متوسط معدل بطالة المرأة 15%، وفقًا للمعهد الوطني التونسي للإحصاء. وفي المغرب في عام 2013، كان معدل البطالة بالنسبة للنساء الحاصلات على مستوى عالٍ من التعليم أعلى من 25%، في حين كان معدل البطالة بين النساء الحاصلات على مستوى متوسط 20%. وشهدت النساء غير الحاصلات على دبلوم على معدل بطالة يقل عن 5% (Haut Commissariat au Plan, *Enquête nationale sur l'emploi*). وفي مصر عام 2012، عانت المرأة الحاصلة على تعليم ثانوي من أعلى معدلات البطالة؛ إذ بلغت النسبة 76%، يليها هؤلاء الحاصلات على تعليم عالٍ بنسبة 47%، ثم التعليم الابتدائي بنسبة 17%، وبلغت نسبة البطالة لدى المرأة الحاصلة على مستويات تعليم أقل مما سبق 6%.
8. في الأردن، تزيد احتمالية مشاركة الرجل في زيادة الأعمال في المراحل المبكرة بمقدار 3.4 أضعاف. أما في المغرب، فيبلغ معدل نشاط زيادة الأعمال في المراحل المبكرة 6.1% للرجل و2.9% للمرأة. وفي تونس، يبلغ معدل نشاط زيادة الأعمال في المراحل المبكرة 15% للرجل و5.3% للمرأة. وفي الجزائر؛ حيث تمثل احتمالية بدء الرجل لنشاط تجاري تقريبًا ضعف احتمالية قيام المرأة بذلك، يبلغ معدل نشاط زيادة الأعمال في المراحل المبكرة 6.4% للرجل و3.3% للمرأة. وفي ليبيا، يبلغ معدل نشاط زيادة الأعمال في المراحل المبكرة 14.8% للرجل و7.2% للمرأة.
9. تشير كلمة "الضرورة" إلى "الافتقار إلى فرص بديلة للحصول على دخل"، في حين تتميز "الفرصة" بـ "الاعتقاد بأن هناك فرصًا مربحة في السوق" (OECD, 2014:60).
10. وفقًا لعمليات المسح التي أجراها البنك الدولي، تشير "مشاركة المرأة في الملكية" إلى وجود امرأة واحدة على الأقل بين أصحاب الأعمال الأساسيين.

11. في حين تنخفض القيمة في الجزائر أيضًا، إلا أن هذه النسبة ترجع لعام 2007، ومن ثمَّ يصعب مقارنتها بالنسبة الموجودة في تونس التي ترجع لعام 2013.
12. متوسط غير مرجح بالنسبة إلى 12 دولة من دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (World Bank Enterprise Surveys).

المراجع

- Ahmed, W.M" (2012). "Gender pay gap in Egypt", *Working Paper*, No ,14 .Economic Commission for Europe, Conference of European Statisticians, www.unece.org/8080/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2012/14_EGY_E.pdf.
- Assaad, R" (2014). "Making sense of Arab labor markets: The enduring legacy of dualism", *IZA Journal of Labor & Development*, Vol ,3/1 .<http://ftp.iza.org/dp7573.pdf>.
- Assaad, R., and M. Arntz" (2005) "Constrained geographical mobility and gendered labor market outcomes under structural adjustment: Evidence from Egypt", *World Development*, Vol ,33/3 .pp ,431-454 .<http://dx.doi.org/10.1016/j.worlddev.2004.08.007>.
- Assaad, R., and G. Barsoum (2007), "Youth exclusion in Egypt: In search of "second chances", *Middle East Youth Initiative Working Paper*, No. 2, World Bank, Washington, DC, <http://datatopics.worldbank.org/hnp/files/edstats/EGYpub07.pdf>.
- Assaad, R., R. Hendy and C. Yassine (2012), "Gender and the Jordanian labor market", in *The Jordanian Labour Market in the New Millennium* (Ed. Ragui Assaad), Oxford University Press, Oxford, http://archive.hhh.umn.edu/people/rassaad/pdf/Gender_in_Jordan.pdf.
- Barro, R.J. and J.W. Lee (2013), "Barro-Lee dataset of Educational Attainment" (dataset), www.barrolee.com.
- Berniell, M. and C. Sanchez-Paramo (2012), "Overview of time use data used for the analysis of gender differences in time use patterns", *World Development Report Background Paper*.
- Biltagy, M. (2014), "Estimation of gender wage differentials in Egypt using Oaxaca Decomposition Technique. *Topics in Middle Eastern and North African Economies*, Vol. 16/1, pp. 17-42, www.luc.edu/orgs/meea/volume16/pdfs/Biltagy.pdf.
- CAPMAS (2014), *Annual Bulletin of the Statistics of Employment, Wages And Working Hours*, Egyptian Central Agency for Public Mobilization and Statistics, www.capmas.gov.eg/.
- Chamlou, N. (2008), *The Environment for Women's Entrepreneurship in the Middle East and North Africa*, World Bank, Washington, DC, http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/Environment_for_Women_Enterpreneurship_in_MNA_final.pdf
- Dhillon, N. et al. (2009), *Missed by the Boom, Hurt by the Bust: Making Markets Work for Young People in the Middle East*, Middle East Youth Initiative, Washington, DC, https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/05_middle_east_youth_dhillon_final.pdf.
- EFE, Bayt.com and YouGov (2015), *First Jobs for Young Women in the Middle East & North Africa: Expectations And Reality*, Education For Employment.
- Elgazzar, H. et al. (2015), *Labor Market Dynamics In Libya: Reintegration For Recovery*, World Bank Study, Washington, DC, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/22015>.

- European Training Foundation (2014), *Young People Not in Employment, Education or Training in the ETF Partner Countries*, European Communities Luxembourg, [https://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/A0A1B-B4102618130C1257E3000329DCA/\\$file/Young%20people%20not%20in%20employment,%20education%20or%20training%20in%20the%20ETF%20partner%20countries.pdf](https://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/A0A1B-B4102618130C1257E3000329DCA/$file/Young%20people%20not%20in%20employment,%20education%20or%20training%20in%20the%20ETF%20partner%20countries.pdf).
- Ferrant, G. and A. Kolev (2016), "The economic cost of gender-based discrimination in social institutions", *OECD Development Centre Issues Paper*, OECD, Paris, [www.oecd.org/dev/development-gender/SIGI cost final.pdf](http://www.oecd.org/dev/development-gender/SIGI%20cost%20final.pdf).
- Galal, A. (2002), *The Paradox of Education and Unemployment in Egypt*, Egyptian Centre for Economic Studies, Cairo, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.128.640&rep=rep1&type=pdf>.
- GEM (2015), *Adult Population Survey Measures, 2015*, Global Entrepreneurship Monitor, London, www.gemconsortium.org/data.
- GEM (2013), *Global Entrepreneurship Monitor 2012 Women's Report*, Global Entrepreneurship Monitor, London, [www.babson.edu/Academics/centers/blank-center/global-research/gem/ Documents/GEM%202012%20 Womens%20Report.pdf](http://www.babson.edu/Academics/centers/blank-center/global-research/gem/Documents/GEM%202012%20Womens%20Report.pdf).
- GEM (Global Entrepreneurship Monitor) national and global reports are accessible at [http:// gemconsortium.org](http://gemconsortium.org).
- High Commission of Planning (2013), "High Commission of Planning, Morocco Dataset 2013", Morocco, www.hcp.ma.
- Houriet-Segard, G. and J.M. Pasteels (2011), *Projections of Economically Active Population: A Review of National and International Methodologies*, International Labour Office, Geneva, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_213755.pdf.
- ILO (2016), "ILOSTAT Database: ILO Database Of Labour Statistics", International Labour Organization, Geneva.
- ILO (2015a), *Women in Business and Management: Gaining Momentum*, International Labour Office, Geneva, [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--- publ/documents/publication/wcms_316450.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_316450.pdf).
- ILO (2015b), *Global Employment Trends for Youth 2015: Scaling Up Investments in Decent Jobs for Youth*, International Labour Office, Geneva, [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/docu-ments/publication/wcms_412015.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_412015.pdf).
- Monitor, G.E. (2010), *GEM-MENA Regional Report 2009*, International Development Research Centre, Cairo.
- Mryyan, N. (2014), "Demographics, labor force participation and unemployment In Jordan", *Economic Research Forum Working Paper*, No. 670, Giza, Egypt, <https://erf.org.eg/wp-content/uploads/2014/08/670.pdf>.
- Nopo, H., N. Daza and J. Ramos (2011), "Gender earnings gaps in the world", *IZA Discussion Paper*, No. 5736, Bonn, <http://ftp.iza.org/dp5736.pdf>.
- OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235120-en>.
- OECD (2014a), *Women in Business 2014: Accelerating Entrepreneurship in the Middle East and North Africa Region*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264213944-en>.
- OECD (2014b), *Women in Public Life: Gender, Law and Policy in the Middle East and North Africa*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264224636-en>.
- OECD (2012), *Women in Business: Policies to Support Women's Entrepreneurship Development in the MENA Region*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179073-en>.
- OECD/IDRC (2013), *New Entrepreneurs and High Performance Enterprises in the Middle East and North Africa*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179196-en>.

- Sabha, Y. (18 April 2014), "Youth employment in Egypt and Tunisia vs. Jordan and Morocco three years after the Arab awakening", *World Bank blog*, <http://blogs.worldbank.org/arabvoices/youth-employment-egypt-and-tunisia-vs-jordan-and-morocco-three-years-after-arab-awakening>.
- Sayre, E., and R. Hendy (2013), "Female labor supply in Egypt, Tunisia, and Jordan", *Paper presented at the ASSA Meetings in Philadelphia* (accessed on 18 June 2015).
- Sekkat, K., A. Szafarz and I. Tojerow (2015), "Women at the top in developing countries: Evidence from firm-level data", *IZA Discussion Paper*, No. 9537, Bonn, <http://ftp.iza.org/Zdp9537.pdf>.
- Stampini, M. and A. Verdier-Chouchane (2011) "Labor market dynamics in Tunisia: The issue of youth unemployment", *Review of Middle-East Economics and Finance*, Vol. 7, No. 2, September 2011, pp. 1-35, African Development Bank, Tunis, www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Working%20Paper%20No%20123%20PDF%20.pdf.
- Sweidan, M. (2012), "Male-female pay differences, Jordanian case", *UNECE Working Paper*, No. 23, Conference on European Statisticians, Economic Commission for Europe, Geneva, 12-14 March 2012, http://unstats.un.org/unsd/gender/Mexico_Nov2014/Session%20Jordan.pdf.
- Tijdens, K., and M. Klaveren (2012), "Frozen in time: Gender pay gap unchanged for 10 years", *ITUC Report*, Brussels, www.ituc-csi.org/frozen-in-time-gender-pay-gap.html.
- Tunisian National Institute of Statistics (2015), National Institute of Statistics (database), Tunisia, <http://beta.ins.tn/en/themes/emploi#sub-374>.
- UIS (2016), UNESCO Institute of Statistics (database), UIS, Montreal, <http://data.uis.unesco.org/>.
- UNESCO (2012), "Youth and skills: Putting education to work", *Education for All Global Monitoring Report*, UNESCO, Paris, <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002180/218003e.pdf>.
- World Bank (2016), Enterprise Survey (database), Washington, DC, www.enterprisesurveys.org/data.
- World Bank (2016), Gender Statistics (database), Washington, DC, <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=Gender%20Statistics>.
- World Bank (2016), World Bank Development Indicators (database), Washington, DC, <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>.
- World Bank (2014), "Arab Republic of Egypt - More jobs, better jobs: A priority for Egypt", *World Bank Study*, World Bank Group, Washington, DC, <http://documents.worldbank.org/curated/en/926831468247461895/Arab-Republic-of-Egypt-More-jobs-better-jobs-a-priority-for-Egypt>.
- World Bank (2007), *The Status & Progress of Women in the Middle East & North Africa*, World Bank, Washington, DC, http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/MENA_Gender_Compendium-2009-1.pdf.
- World Bank/International Finance Corporation (2013), *Women, Business and the Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality*, World Bank/International Finance Corporation, Washington, DC, <http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2014/Women-Business-and-the-Law-2014-FullReport.pdf?la=en>.



الفصل الثاني

الالتزامات الدولية والدستورية ووصول المرأة إلى العدالة

في بعض دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

يعرض هذا الفصل الإطار القانوني لتمكين المرأة، الذي أنشأته الاتفاقيات الدولية والالتزامات الإقليمية، ولا سيما مبدأ المساواة والحق في العمل. كما يستعرض الجهود الحثيثة التي تبذلها جميع الدول الستة لمنح المرأة والرجل حقوقاً متساوية؛ تماشيًا مع الالتزامات الدولية. ويُشير الفصل أيضًا إلى أن التنفيذ الفعال للالتزامات الدستورية يقتضي إدماجها على مستويات تشريعية أخرى، وتدعيمها بآليات إنفاذ فعالة من خلال النظام القضائي، ويوضح الفصل كيف يمكن للمرأة في الدول الستة اللجوء إلى القضاء عن طريق الاتفاقيات الدولية والدساتير الوطنية وقوانين العمل والأعمال التجارية وقانون الأسرة، كما يقدم مقترحات لرفع مستوى وعي المرأة بحقوقها القانونية، وتحسين إمكانية وصولها إلى العدالة.

مقدمة

يمثل القانون نقطة انطلاق لإحداث تغيير اجتماعي؛ فقدرة المرأة على التمتع بحقوقها القانونية سبيل لتمكينها، ومتطلب أساسي لبناء مجتمعات متماسكة مزدهرة، فالتعديلات التشريعية ربما تعمل كوسيلة للتطور في السلوك الاجتماعي، كما أن التغيير الاجتماعي بدوره قد يُحدث تغييراته في القوانين، إلا أنه لكي تتسخ الإصلاحات وتؤتي ثمارها فلا بد من أن تسود الالتزامات القانونية الطموح المستمكة بالمساواة في جميع القوانين الوطنية، وتتطور بدورها في نهاية المطاف إلى أعراف اجتماعية، ويتعين على الدول التي تلتزم بالاتفاقيات الدولية، والمبادئ المؤسسة للمعايير العامة أن تدرجها ضمن دساتيرها وتعديلاتها على تشريعاتها الوطنية.

فقد وقعت الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس على اتفاقيات دولية أساسية تُلزم الحكومات بتعزيز المساواة بين الجنسين، وعدم التمييز بين المرأة والرجل، كما أنها ملتزمة جميعاً بالمعايير الإقليمية للمساواة بين الجنسين وعدم التمييز.

وقد اعتمدت خمس من هذه الدول الستة - وهي الجزائر ومصر والأردن والمغرب وتونس - دساتير جديدة على مدى السنوات الماضية، مع مواد تعزز وضع المرأة، وفي ليبيا يُنتظر أن يحل التصديق على دستور دائم محل الإعلان الدستوري المؤقت المعمول به منذ أغسطس عام 2011، وقد سُنت هذه الدساتير في أعقاب مناداة المواطنين في جميع أنحاء المنطقة بتحقيق قدر أكبر من الديمقراطية، والحكم الرشيد، وتقليل أوجه عدم المساواة، وهذه الدساتير بدورها تضمن المساواة بين الجنسين، وتضع الأساس لمزيد من مشاركة المرأة في اقتصادات دولها، ومع ذلك يمكن للحكومات بذل المزيد من الجهود لتتماشى مع المواثيق الدولية، والعمل على تحقيق تكافؤ الفرص في الأنشطة الاقتصادية للنساء والرجال.

كما أن الحق في الوصول إلى العدالة يُعد أمراً ضرورياً للحد من التمييز بناءً على النوع الاجتماعي، ويُعد تمكين المرأة من خلال المطالبة بحقوقها أمراً ضرورياً لتوفير كُفٍ من الحماية التشريعية وإنفاذ الأحكام المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، ولا يمكن ضمان احترام الحقوق إلا من خلال سبل انتصاف فعّالة، وتعويض ملائم في حالات عدم تطبيق القانون. والقرارات القضائية التي تقوّم الخطأ تمهّد الطريق أمام المجتمع ليتأقلم مع التغييرات التي تطرأ على وضع المرأة، كما تتيح للنساء أنفسهن أن ينتفعن من تلك القرارات في حياتهن المهنية والشخصية.

وتتمتع النساء - من حيث المبدأ - في هذه الدول الستة قيد المراجعة، بحق اللجوء إلى المحاكم لضمان إنفاذ أحكام المواد التشريعية الدولية والدستورية والوطنية، بيد أنه وعند الممارسة فإن عدداً من المعوقات يهدر حقوقهن: فالمحاكم لا تلتزم بهذه القواعد على نحو دائم، والقضاء قد ينقصه المعرفة بالمبادئ والمعايير الحالية، كما أن النساء غالباً ما تكنّ غير مدركات لحقوقهن، وحتى عندما يتوافر لهن الوعي بها، فإن الأعراف الاجتماعية والقيود المالية قد تحول دون لجوئهن للمحاكم، كما أن حقيقة قلة عدد القاضيات ربما تكون أيضاً عاملاً من بين العوامل.

دور المعاهدات الدولية في ضمان المساواة بين الجنسين

أسست وثائق العديد من المعاهدات لمعايير عامة دولية تتعلق بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز بينهما، وكذلك للحق في العمل، ويسري الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (UDHR)¹ الصادر في عام 1948 ومعاهدتا الأمم المتحدة في عام 1966 بخصوص الحقوق المدنية والسياسية (ICCPR) والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR) على الرجال والنساء لتؤكد جميعها على المبادئ العامة للحرية والمساواة، وقد صادقت الدول الستة على المعاهدتين (الجزائر في 1989، ومصر في 1982، والأردن في 1975، وليبيا في 1970، والمغرب في 1979، وتونس في 1969).

(المربع 2-1): المساواة والحق في العمل في معاهدات الأمم المتحدة لعام 1966

المادة 3 من كل من معاهدي الحقوق المدنية والسياسية (ICCPR) والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR) (بشأن المساواة)

تعهد الدول الأطراف في المعاهدة بضمان المساواة بين الرجال والنساء في التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في هذه المعاهدة.

المادة 26 من معاهدة الحقوق المدنية والسياسية (ICCPR) (بشأن المساواة)

الناس جميعًا سواسيةً أمام القانون ولهم دون أي تمييز الحق في التمتع بحمايته على قدم المساواة، وفي هذا الصدد يحظر القانون أي تمييز ويكفل لجميع الأشخاص حماية متساوية وفعالة ضد التمييز لأي سبب كان، كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسيًا كان أو غير سياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الملكية أو النسب أو غير ذلك من الأسباب.

المادة 3 من معاهدة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR) (بشأن المساواة)

تعهد الدول الأطراف في هذه المعاهدة بضمان المساواة بين الرجال والنساء في التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذه المعاهدة.

المادة 6 من معاهدة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR) (بشأن العمل)

1. تعترف الدول الأطراف في هذه المعاهدة بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له فرصة كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لحماية هذا الحق.

2. تشمل الخطوات التي تتخذها الدول الأطراف في هذه المعاهدة لتحقيق الممارسة الكاملة لهذا الحق: توفير برامج التوجيه والتدريب التقني والمهني، والسياسات والتقنيات لتحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة، وعمالة كاملة ومنتجة بموجب شروط تكفل للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية.

المادة 7 من معاهدة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR) (بشأن العمل)

تعترف الدول الأطراف في هذه المعاهدة بحق جميع الأشخاص في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على وجه الخصوص:

(أ) مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:

(1) أجرًا منصفًا ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز من أي نوع، على أن يضمن للمرأة على وجه الخصوص تمتعها بشروط عمل ليست أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرًا يساوي أجر الرجل حال تساوي العمل.

(2) مكافأة وفقًا لأحكام هذه المعاهدة.

(ب) ظروف عمل آمنة وصحية.

(ج) تكافؤ الفرص أمام الجميع للترقية في عملهم إلى مستويات أعلى ملائمة، مع خضوع ذلك لاعتباري الأقدمية والكفاءة فقط.

Source: UN General Assembly, International Covenant on Civil and Political Rights, 16 December 1966, United Nations, Treaty Series, Vol. 999, p. 171, www.refworld.org/docid/3ae6b3aa0.html; UN General Assembly, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 16 December 1966, United Nations, Treaty Series, Vol. 993, p. 3, www.refworld.org/docid/3ae6b36c0.html.

بالإضافة إلى هذه المبادئ العامة لحقوق الإنسان، فقد صدقت الدول الستة وتعهدت بالالتزام بالمعايير المنصوص عليها في المعاهدات الدولية، التي تستهدف على وجه الخصوص القضاء على التمييز بناءً على النوع الاجتماعي، وتحقيق

المساواة بين الجنسين. وتعد اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) اتفاقية تاريخية تشمل مجموعة كبيرة من حقوق الإنسان، كما تشير كذلك إلى العديد من معاهدات منظمة العمل الدولية (ILO) التي تراعي على وجه الخصوص المعايير الدولية التي تؤثر في عمل المرأة، وختامًا فقد تعهدت الدول التي تمت دراستها بتقديم توصيات غير مُلزمة تتعلق بالمساواة بين الجنسين والتكامل الاقتصادي للمرأة.

ستستعرض الأقسام التالية العناصر الأساسية في هذه المعاهدات، وتُلقي نظرة فاحصة على التشريعات الدستورية المرتبطة بالمساواة بين الجنسين في الدول الستة.

اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام 1979، وتُعرّف المادة 1 منها التمييز ضد المرأة بأنه: "أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه إضعاف أو إبطال الاعتراف بالمرأة بصرف النظر عن حالتها الزوجية. على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، أو تمتعها أو ممارستها لحقوق الإنسان والحريات الأساسية في المجالات السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية أو المدنية أو أي مجال آخر".

واعتبارًا من يناير عام 2016 صادقت 189 دولة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتزمت باتخاذ جميع التدابير المناسبة لضمان ممارسة جميع الحقوق، التي شدد عليها نص الاتفاقية على نحو كامل، ويتعين على هذه الدول أن تتقدم كل أربع سنوات بتقرير يحدد التدابير التي اتخذتها؛ امتثالاً منها لالتزامها بالمعاهدة إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، وهي لجنة مستقلة من الخبراء، تختص بالنظر في التوصيات المقدمة إلى الدول المعنية.

إن البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وهو اتفاق جانبي اعتمدهت الجمعية العامة في عام 1999 ليدخل حيز التنفيذ في عام 2000، يسمح للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بالنظر في الشكاوى المقدمة من الأفراد والجماعات، التي تقع في نطاق اختصاصها، واعتبارًا من يناير 2016 أصبحت 106 من الدول أطرافًا في هذا البروتوكول، بما في ذلك ليبيا (2004)، وتونس (2008)، والمغرب (2016).

التحفظات على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

لقد تقدمت الدول الستة جميعها عند التصديق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بتحفظات تستثني أو تعدل الأثر القانوني لبعض أحكام بعينها، وتسمح الاتفاقية للدول بتقديم تحفظاتها سواء عند التوقيع على المعاهدة أو التصديق عليها أو الانضمام إليها، بشرط ألا تكون تلك التحفظات "غير متوافقة مع موضوع وغرض هذه الاتفاقية" (الفقرة 2 من المادة 28).

وقد قدمت جميع الدول الستة، التي يجري استعراضها - باستثناء الأردن - توضيحات عامة، أو تحفظات بشأن المادة 2، التي تقضي بأن تطبق جميع الدول المعنية هذه الاتفاقية على الصعيد الوطني، وأن تتخذ جميع التدابير اللازمة لمنع التمييز ضد المرأة²، وقد اعتبرت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة³؛ وعددٌ من الدول الأطراف الأخرى؛ هذه التحفظات التي تنص على اعترام الدول المتحفظه تطبيق المادة 2 شريطة ألا تتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية، مناقضةً لهدف الاتفاقية، وللغرض منها (Freeman, 2009).⁴ غير أن هذه الاعتراضات كانت سياسية أكثر منها قانونية، من حيث تأثيرها، وبالتالي فهي لا تمنع دخول الاتفاقية حيز التنفيذ.

(الجدول 1-2): حالة التصديق والتحفظات على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

التصديق	الجزائر	مصر	الأردن	ليبيا	المغرب	تونس
1996	1981	1992	1989	1993	1985	
بروتوكول اختياري						
تحفظات على المادة 2	نعم ¹	نعم ²	لا	نعم ³	نعم ⁴	نعم ⁵
(تطبيق الاتفاقية / الإعلان العام)						
تحفظات على المادة 9	نعم (تم إلغاؤها في عام 2008)	نعم (تم إلغاؤها في عام 2008)	نعم (المادة 9 الفقرة 2)	لا	نعم (تم إلغاؤها في عام 2011)	نعم (تم إلغاؤها في عام 2014)
(الحق في الحصول على الجنسية)						
تحفظات على المادة 15	نعم (الفقرة 4 بشأن حرية والأهلية القانونية)	لا	نعم (تم إلغاؤها في عام 2009)	لا	نعم (الفقرة 4 بشأن حرية التنقل)	نعم (تم إلغاؤها في عام 2014)
(المساواة بين المرأة والرجل والأهلية القانونية)						
تحفظات على المادة 16	نعم	نعم	نعم، الفقرة 1 (ج) (د) (ز) و(د) ⁷	نعم، الفقرة 1 (ج) و(د) ⁷	نعم (تم إلغاؤها في عام 2011)	نعم (تم إلغاؤها في عام 2014)
(الزواج والعلاقات الأسرية)						

المصدر: استند البحث الذي أجراه المؤلف على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

ملاحظات:

1. «تعلن حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية عن استعدادها لتطبيق أحكام هذه المادة، على ألا تتعارض مع أحكام قانون الأسرة الجزائري».
2. «التحفظ على جميع أحكام المادة 2، الفقرات الفرعية التي ترغب جمهورية مصر العربية في تطبيقها، شريطة ألا تتعارض مع الأحكام المنصوص عليها في الشريعة الإسلامية».
3. «لتطبيق المادة 2 من الاتفاقية، من الضروري مراعاة القواعد التي تنص عليها الشريعة الإسلامية، فيما يتعلق بتحديد نصيب الميراث من الشخص المتوفى لكل من له الحق من الرجال والنساء».
4. «1. فيما يتعلق بالمادة 2: تعلن حكومة المملكة المغربية أنها مستعدة لتطبيق أحكام هذه المادة شريطة أن:
 - لا يكون لها أي تأثير على الأحكام الدستورية التي تنظم خلافة العرش في المغرب.
 - لا تتعارض مع الأحكام المنصوص عليها في الشريعة الإسلامية، بالنظر إلى أن بعض الأحكام الواردة في قانون الأحوال الشخصية المغربي (التي تمنح المرأة حقوقاً مختلفة عن الحقوق الممنوحة لزوجها) لا يمكن تجاوزها أو إبطالها لأنها مستمدة بشكل أساسي من الشريعة الإسلامية، وهي تهدف إلى ضمان التوازن بين الرجل وزوجه من أجل الحفاظ على روابط أسرية متينة».
5. «تعلن الحكومة التونسية أنها لن تتخذ أي قرار إداري أو تشريعي بموجب الاتفاقية إذا كان من المحتمل أن يتعارض مع الفصل الأول من الدستور التونسي».
6. 1 (ج): الحقوق والمسؤوليات نفسها أثناء الزواج وعند فسخه؛ (د): الحقوق والمسؤوليات نفسها للوالدين بصرف النظر عن حالتهما الزوجية؛ (ز): الحقوق الشخصية نفسها للزوج والزوجة بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة والمهنة والوظيفة.
7. راجع الملاحظة السابقة.

قدمت كل من الجزائر ومصر وليبيا والمغرب وتونس في الأصل تحفظات على المادة 16، التي تكفل المساواة بين الرجل والمرأة في جميع المسائل المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية، بما في ذلك حق المساواة في الملكية وحيازة الممتلكات والإدارة والتنظيم، وكذلك التصرف في الممتلكات من كلا الزوجين، ومنذ ذلك الحين ألغيت هذه التحفظات كل من المغرب في (2011)، وتونس في (2014)، ومن بين التحفظات التي لا تزال قائمة، يُشير تحفظ الجزائر إلى أن المادة "لا تتعارض مع أحكام قانون الأسرة"، وتحفظ مصر إلى أن المادة "لا تخل بأحكام الشريعة الإسلامية التي تمنح المرأة حقوقاً تعادل حقوق زوجها بما يكفل التوازن بينهما"، وتحفظ ليبيا إلى أن المادة "لا تتعارض مع أي من الحقوق التي تكفلها الشريعة الإسلامية للمرأة".

وقد ألغت كل من الجزائر ومصر والمغرب وتونس تحفظاتها على المادة 9 (المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بجنسية أطفالهما). وفي حين بقيت الأردن على تحفظها، لم تطرح ليبيا تحفظاً على تلك المادة.

وفيما يتعلق بالأحكام الأساسية لتمكين المرأة ومشاركتها اقتصادياً، فقد تم تقديم بعض التحفظات لكنها لم تكن منهجية، وبعضها جرى إلغاؤه، فلم تُبد أي من الدول الستة تحفظاً على المادة 11، التي تضمن عدم التمييز ضد المرأة في العمل، وفي المتطلبات القياسية للعمل مثل الحق في العمل، والحق في الحصول على فرص العمل نفسها، والحق في المساواة في الأجر، والحق في الضمان الاجتماعي، وحماية الحمل والأمومة (انظر الفصل الثالث)، وليس ثمة تحفظات متبقية على الفقرة 2 من المادة 15 التي تتناول الحق في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، غير أن الجزائر والمغرب قد أبدتا تحفظات على حركة الأشخاص وحرية اختيار محل إقامتهم، وهو ما تناولته الفقرة 4 من المادة 15، وقد ألغت الأردن في (2009)، وتونس في (2014) تحفظاتهما على الفقرة نفسها.

ومع سحب هذه التحفظات تُشير هذه الدول إلى إحراز تقدم في مجال تمكين المرأة، وإظهار امتثالها الوثيق لروح الاتفاقية، ومع ذلك فإن التقدم الحقيقي يعتمد على التنفيذ الفعّال على الصعيد المحلي.

تطبيق اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على الصعيد الوطني

إن الطريقة التي تصبح بها المعاهدات قانوناً محلياً، والمرتبة التي تتمتع بها داخل النظم القانونية الوطنية تعتمد على القانون الدستوري للدولة المصادقة على المعاهدة، ومن أجل الوفاء بالتزاماتها بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة يجب على الدول الأطراف في الاتفاقية أن تلغي أو تعدّل أحكام القانون المحلي غير المتسقة، وأن تعتمد تدابير تضمن تمتع الأفراد الخاضعين لولايتها بالحقوق ذات الصلة، وقد شددت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة على أنه يتعين على الدول الأطراف أن تضمن أنه "من خلال التعديلات الدستورية أو غيرها من الوسائل التشريعية المناسبة، فإن مبدأ المساواة بين المرأة والرجل وعدم التمييز منصوص عليه في القانون المحلي مع مكانة مهيمنة وقابلة للتنفيذ [...] وتلتزم الدول الأطراف باتخاذ خطوات لتعديل أو إلغاء القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات القائمة، التي تشكل تمييزاً ضد المرأة". (CEDAW, 2010a).

وتقر اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بأن الاتفاقية كان لها تأثير مهم على التطورات التشريعية وأطر العمل المؤسسية، والسياسات تجاه حقوق المرأة في الدول الستة على مدى الثلاثين عامًا الماضية، وقد سلطت الضوء على بعض الأمثلة في دراستها لتقارير هذه الدول:

- أنشأت الجزائر وزارة مكلفة بشؤون الأسرة وقضايا المرأة (CEDAW 2003)، كما أنشأت المجلس الوطني للأسرة والمرأة (CEDAW, 2010b).
- أنشأت مصر ديواناً للمظالم في عام 2001 لتلقي شكاوى المرأة ومتابعتها (CEDAW, 2008).
- اتبعت المغرب إستراتيجية وطنية لتحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين من خلال دمج نهج النوع الاجتماعي في جميع السياسات والبرامج الإنمائية (CEDAW, 2007a)، وكذلك الموازنة المراعية للنوع الاجتماعي (CEDAW, 2007b).
- عدّلت الأردن تشريعاتها للقضاء على التمييز ضد المرأة، بما في ذلك قانون الضريبة على الدخل، وقانون العقوبات، وقانون الأحوال المدنية، وقانون الأحوال الشخصية (CEDAW, 2006).
- قامت تونس بمراجعة القوانين التمييزية في قانون الأحوال الشخصية، وقانون الجنسية، واتخذت عدة مبادرات تشريعية لتناول قضايا الحماية الاجتماعية للنساء والفتيات (CEDAW, 2010c).

وفي أقسام لاحقة سنقوم بإجراء تحليل أكثر تفصيلاً للأحكام الدستورية المتعلقة بالنوع الاجتماعي، فضلاً عن الأحكام القانونية الأخرى المتعلقة بتمكين المرأة اقتصادياً، مع متابعة دائمة للتقدم المحرز منذ التصديق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

معايير العمل في اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يتأثر كذلك عمل المرأة والرجل ومشاركتها الاقتصادية بأحكام دولية أخرى، ولا سيما معايير العمل الدولية لحماية العمال والمساواة بين الجنسين في مكان العمل، وتضع منظمة العمل الدولية مثل هذه المعايير من خلال الاتفاقيات والتوصيات الدولية.

وقد صادقت الدول الستة على بعض الاتفاقيات التي تحمي الموظفين من التمييز بين الجنسين (الجدول رقم 2-2)، وتستهدف بعض أحكام منظمة العمل الدولية على وجه الخصوص تحسين الوضع الاقتصادي للمرأة: القضاء على التمييز القائم على أساس الجنس في التوظيف، وتحقيق التوازن في المسؤوليات بين العمل والأسرة وحماية حقوق الأمومة، ولا تقبل التحفظات على اتفاقيات منظمة العمل الدولية بموجب الإجراءات المتبعة لوضع المعايير (الثلاثية: ممثلو الحكومات، وأرباب العمل، ومنظمات العمال) (UN, 2007).

ينبغي إدراج معايير منظمة العمل الدولية في قوانين العمل للدول الأطراف، وتلتزم الدول الأطراف بتطبيق أحكام هذه الاتفاقيات، وبتقديم تقارير دورية بشأن إجراءات تنفيذها إلى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية (CEACR)، ويجب على الدول، كل سنتين أو خمس سنوات وفقاً للاتفاقية، تقديم تقارير تتضمن بشكل تفصيلي الخطوات التي اتخذتها الدول سواء في القانون أو الممارسة الفعلية من أجل تطبيق الاتفاقيات، على أن تقدم نُسخاً من تقاريرها إلى منظمات أصحاب العمل والمنظمات العمالية، التي قد تبدي تعليقاتها عليها⁵. وتجتمع لجنة الخبراء سنوياً لاستعراض التقارير المتعلقة بامثال الحكومات للاتفاقيات، وتُعد الملاحظات التي تُنشر في تقريرها السنوي، التي يجري بحثها ومناقشتها خلال الاجتماع السنوي لمنظمة العمل الدولية، كما يمكن للجنة أيضاً أن تقدم طلبات مباشرة تتعلق بمسائل أكثر تخصصاً أو طلب المزيد من المعلومات، ولا تُنشر هذه الطلبات في التقرير ولكنها ترسل إلى الحكومات المعنية مباشرة.

تشمل الملاحظات المحددة وفقاً للدولة ما يلي:

- الجزائر: في عام 2014، رحبت اللجنة باعتماد الجزائر عددًا من التدابير الرامية إلى تحسين وضع المرأة، وزيادة مشاركتها في المناصب الإدارية، وصنع القرار ولا سيما تعزيز برامج دعم توظيف المرأة (إنشاء المشروعات متناهية الصغر، والقروض متناهية الصغر، والدمج الاجتماعي للخريجين، ومشروعات الأحياء في المناطق الريفية.. وما إلى ذلك)، غير أن اللجنة قد لاحظت أن معدل النشاط الاقتصادي للمرأة لا يزال منخفضاً للغاية، ويتغير ببطء، على الرغم من المعدل المرتفع لالتحاق الفتيات بالمدارس، والنسبة الكبيرة للخريجات. وشجعت اللجنة الحكومة على تكثيف جهودها لتعزيز توظيف المرأة على جميع المستويات، ولا سيما في القطاع الخاص، وفي جميع أنحاء البلاد بما في ذلك المناطق الريفية، وطلبت اللجنة من الحكومة اعتماد تدابير عملية لمكافحة التحيز القائم على النوع الاجتماعي، والقوالب النمطية المتعلقة بتطلعات المرأة، وقدراتها، ومدى ملاءمتها لبعض الوظائف بعينها؛ وكذا لتمكين العمال من الذكور والإناث من التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة؛ وتقديم معلومات عن تأثير هذه التدابير، بما في ذلك الإحصاءات المتعلقة بوضع الرجل والمرأة في العمل في القطاعين العام والخاص على السواء⁶.

(الجدول 2-2): حالة التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية الأساسية ذات الصلة بالنوع الاجتماعي

تونس	المغرب	ليبيا	الأردن	مصر	الجزائر	
1968	1979	1962	1966	1960	1962	اتفاقية المساواة في الأجور، 1952 ¹
لا	لا	تمت 1975 (تمت الموافقة على الأجزاء الخامس، التاسع، العاشر) ³	2014 (تمت الموافقة على الأجزاء الخامس، التاسع، العاشر) ³	لا	1969	اتفاقية الضمان الاجتماعي (الحد الأدنى)، 1952 ²
1959	1963	1961	1963	1960	1969	اتفاقية التمييز (في التوظيف والمهنة)، 1958 ⁵
1965 (تمت الموافقة على الأقسام من أ. إلى ز، ط.) ¹⁰	لا	1975 (تمت الموافقة على الأقسام من أ. إلى ط.) ⁹	1963 (تمت الموافقة على الأقسام ج، د، و، ز.) ⁸	1993 (تمت الموافقة على الأقسام من أ. إلى ح.) ⁷	لا	اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، 1962 ⁶
لا	لا	لا	لا	لا	لا	اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981 ¹¹
لا	لا	لا	لا	لا	لا	اتفاقية خدمات الصحة المهنية، 1985 ¹²
لا	2011	لا	لا	لا	لا	اتفاقية حماية الأمومة، 2000 ¹³
1957	لا	1962	لا	1960	1962	اتفاقية العمل ليلاً ¹⁴
2000	لا	لا	لا	لا	لا	بروتوكول عام 1990 لاتفاقية العمل ليلاً (للنساء)، (المنقحة)، 1948 ¹⁵

Source: Author's research work based on NORMLEX Information System on International Labour Standards, www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11001:::NO:::

ملاحظات:

1. دخلت الاتفاقية حيز التنفيذ في عام 1953، وصادقت عليها 171 دولة من الدول الأعضاء، وهي تطبق على جميع العاملين في جميع القطاعات الاقتصادية الخاصة أو العامة.
2. دخلت الاتفاقية المتعلقة بالحد الأدنى للضمان الاجتماعي حيز التنفيذ في عام 1955، وصادقت عليها 52 دولة من الدول الأعضاء.
3. الجزء الخامس: إعانة الشيخوخة، الجزء السادس: إعانة إصابات العمل، الجزء التاسع: إعانة العجز، الجزء العاشر: إعانة الورثة.
4. الجزء الثاني: الرعاية الطبية، الجزء الثالث: إعانة المرض، الجزء الرابع: إعانة البطالة، الجزء الخامس: إعانة الشيخوخة، الجزء السادس: إعانة إصابة العمل، الجزء السابع: إعانة الأسرة، الجزء الثامن: إعانة الأمومة، الجزء التاسع: إعانة العجز، الجزء العاشر: إعانة الورثة.
5. بدأ دخول هذه الاتفاقية المتعلقة بالتمييز في التوظيف والمهنة حيز التنفيذ عام 1960 وحتى يناير 2016 صادقت عليها 171 دولة من الدول الأعضاء. وهي تطبق على جميع العاملين في جميع قطاعات النشاط، انظر نورمليكس، نظام المعلومات بشأن معايير العمل الدولية، www.ilo.org/normlex.
6. دخلت الاتفاقية المتعلقة بالمساواة في المعاملة بين المواطنين وغير المواطنين في الضمان الاجتماعي حيز التنفيذ عام 1964، وحتى يناير عام 2016 صادقت عليها 38 دولة من الدول الأعضاء.
7. جميع فروع الضمان الاجتماعي باستثناء الإعانة الأسرية.
8. ج: إعانة الأمومة، د: إعانة العجز، و: إعانة الورثة، ز: إعانة إصابة العمل.
9. جميع فروع الضمان الاجتماعي.
10. جميع فروع الضمان الاجتماعي باستثناء إعانة البطالة.
11. دخلت الاتفاقية المتعلقة بالعمال ذوي المسؤوليات الأسرية حيز التنفيذ في عام 1983، وحتى يناير عام 2016 صادقت عليها 44 دولة من الدول الأعضاء.
12. دخلت الاتفاقية المتعلقة بخدمات الصحة المهنية حيز التنفيذ في عام 1988 وحتى يناير 2016 صادقت عليها 32 دولة من الدول الأعضاء.
13. دخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ في عام 2002، وهي تنقح اتفاقية حماية الأمومة لعام 1952، التي تنص على 12 أسبوعاً وحتى يناير 2016 لم تصادق عليها إلا ليبيا (1975) من الست دول المحددة، وتطبق الاتفاقية على جميع النساء في جميع علاقات العمل.
14. دخلت الاتفاقية المتعلقة بالعمل ليلاً للمرأة العاملة في الصناعة حيز التنفيذ في عام 1951 وحتى يناير عام 2016 صادقت عليها 67 دولة من الدول الأعضاء.
15. دخل بروتوكول عام 1990 الخاص بالاتفاقية المتعلقة بالعمل ليلاً للمرأة العاملة في الصناعة حيز التنفيذ في عام 1990 وحتى يناير عام 2016 صادقت عليه ثلاث دول.

- المغرب: في عام 2014، أشارت اللجنة إلى اعتماد المغرب لخطة "إكرام"، وهي خطة حكومية مدتها أربع سنوات للمساواة بين الجنسين (2012 - 2016) ذات ميزانية كبيرة، وقد حددت 143 تدبيراً، ووضعت 24 هدفاً في ثمانية مجالات. كما أشارت اللجنة إلى أن ميزانية الدولة قد تضمنت بنداً يتعلق بالنوع الاجتماعي منذ عام 2005، مراعاة الأمور المتباينة بين النساء والرجال والفتيات والفتيان، وأنه تم إعداد تقرير يُقدم إلى البرلمان سنوياً عن الموازنة المراعية للنوع الاجتماعي، التي تشمل الآن 27 إدارة وزارية. وأشارت اللجنة أيضاً إلى أن الوكالة الوطنية لتعزيز المشروعات الصغيرة والمتوسطة (ANPME) قد نفذت - حسب بيان الحكومة - عدداً من البرامج التي تهدف إلى تعزيز فرص المرأة في مباشرة الأعمال الحرة، والتصدي للصعوبات التي تواجهها عند إنشاء مشروعها (محدودية فرص الحصول على الائتمان والتدريب والمعلومات). وبينما تلفت اللجنة النظر إلى الجهود المتواصلة التي تبذلها الحكومة لجعل المساواة بين الرجل والمرأة عنصراً أساسياً في سياستها، وعلى التقدم الذي تحرزه في هذا المجال، فقد طلبت اللجنة من الحكومة تقديم المعلومات عن التدابير المحددة المتخذة في سياق الخطة "إكرام" لمكافحة التمييز ضد المرأة، وتعزيز المساواة بينها وبين الرجل في التوظيف والمهنة، وكذلك عن النتائج المحرزة في مجال حصول المرأة على فرص العمل في القطاعين الخاص والعام، وتنويع فرص التوظيف والتدريب وتحسين ظروف العمل.⁷
- مصر: في عام 2012، أكدت اللجنة أن الأحكام المتعلقة بالمساواة في الأجور في قانون العمل المصري لعام 2003 لا تعكس على نحوٍ كاملٍ مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل المتساوي القيمة، على النحو المنصوص عليه في الاتفاقية، ومن ثم فقد حثت اللجنة الحكومة على اتخاذ الإجراءات الملزمة لتعديل القانون كي ينص على المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة مقابل العمل نفسه أو العمل المشابه له، وتناول الحالات التي يؤدي فيها الرجال والنساء وظائف مختلفة، مستخدمين مهارات مختلفة في ظل ظروف عمل مختلفة، ولكنها مع ذلك تعتبر وظائف ذات قيمة متساوية.⁸
- الأردن: في عام 2013، أشارت اللجنة إلى عدم وجود أحكام تشريعية تحدد بوضوح التمييز المباشر وغير المباشر وتحظره، وتشمل جميع جوانب العمل والمهنة. بما في ذلك التوظيف، كما أشارت أيضاً إلى عدم كفاية الحماية من التحرش الجنسي في التوظيف والعمل، وأشارت اللجنة كذلك إلى أن المرأة مستبعدة من العمل في مجموعة من المجالات والمهن، وأن القيود تشمل العمل ليلاً. واعتبرت اللجنة أن هذه القيود الواسعة النطاق على عمل المرأة تشكل عقبات أمام عمل المرأة وتوظيفها، وتتناقض مع مبدأ تكافؤ الفرص، ومعاملة الرجل والمرأة في الوظائف والمهن، وأشارت إلى أن التدابير الوقائية للمرأة ينبغي أن تقتصر على حماية الأمومة بالمعنى الحرفي، وأن الأحكام المتعلقة بحماية الأشخاص الذين يعملون في ظروف خطيرة أو صعبة ينبغي أن تهدف إلى حماية صحة وسلامة الرجال والنساء على السواء في العمل، مع مراعاة الفروق بين الجنسين فيما يتعلق بمخاطر محددة على صحتهم.⁹
- ليبيا: في عام 2008، أعربت اللجنة عن قلقها البالغ إزاء استمرار نقص المعلومات في تقرير الحكومة الليبية بشأن التزامها بإعلان وتنفيذ سياسة وطنية بشأن المساواة فيما يتعلق بجميع الأسس التي تغطيها الاتفاقية، وحثت الحكومة على تقديم معلومات كاملة عن مختلف جوانب تكافؤ الفرص ومعاملة الرجال والنساء فيما يتعلق بالتوظيف والمهنة والتدريب المهني وخدمات التعيين لتتمكن اللجنة من تقييم مدى التقدم الحقيقي المحرز في تعزيز مشاركة المرأة في جميع المجالات، وفي مجموعة كبيرة من فرص العمل على جميع المستويات.¹⁰
- تونس: في عام 2014، رحبت اللجنة باعتماد الدستور التونسي الجديد، لكنها ذكرت الحكومة بأن الأحكام الدستورية ليست كافية لضمان التطبيق الكامل لاتفاقيات منظمة العمل الدولية، وكذلك فإن عدم تلقي السلطات أي شكاوى لا يعني أنه لا يوجد تمييز، بل ربما يُشير إلى أن ضحايا التمييز ليس لديهم معرفة كافية بالأحكام القانونية ذات

الصلة، وبإجراءات تسوية المنازعات، أو أنهن يخشين من احتمال قيام أرباب العمل بأعمال انتقامية، وطالبت اللجنة بأن تقوم الحكومة باتخاذ إجراءات لرفع مستوى الوعي لدى العامة وشركاء المجتمع بالمبادئ المنصوص عليها في الاتفاقية، وبالأحكام القانونية المتعلقة بتكافؤ الفرص، وفي المعاملة في التوظيف والمهنة، وطالبت أيضاً من تونس أن تتخذ تدابير لتقييم فعالية إجراءات تسوية المنازعات، بما في ذلك أي صعوبات ذات طبيعة عملية قد يواجهها العاملون من الذكور أو الإناث في نيل الإنصاف القانوني إزاء أي تمييز يستند إلى أي من الأسس المنصوص عليها في الاتفاقية¹¹.

سيناقش الفصل الرابع بمزيد من التفصيل إدماج معايير منظمة العمل الدولية في القوانين الخاصة بالدول الست.

أحكام أخرى بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة

بالإضافة إلى التقيد بالاتفاقيات الملزمة، فقد أعربت حكومات دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا عن التزامها بتمكين المرأة من خلال الالتزام بمعايير أخرى غير ملزمة.

لقد التزم الوزراء المشاركون في الاجتماع الوزاري لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في عام 2007 بإعلان تعزيز ريادة المرأة في مجال الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ودعموا إنشاء منتدى سيدات الأعمال (WBF) التابع لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية في المنطقة، ومن أجل تنفيذ الإعلان ووضع خارطة طريق واضحة المعالم؛ لتمكين المرأة اقتصادياً، أقرت قمة قائدات سيدات الأعمال في عام 2009 التابعة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا خطة عمل لتعزيز ريادة المرأة في مجال الأعمال والتوظيف، وتحدد الخطة أربع ركائز للعمل: (1) تشجيع ريادة المرأة في مجال الأعمال والتوظيف من خلال تهيئة بيئة أعمال تمكينية؛ (2) تسهيل تسجيل الأعمال والنمو من خلال تعزيز فرص الحصول على التمويل ولا سيما الأعمال التجارية المملوكة للنساء؛ (3) تحسين السياسات الاقتصادية من خلال تحسين الإحصاءات والمؤشرات المصنفة حسب النوع الاجتماعي؛ (4) تسهيل المشاركة في منتدى سيدات الأعمال، وضمان زيادة الاتصالات بين شبكات الأعمال. ويمثل منتدى سيدات الأعمال شبكة واسعة مكونة من أكثر من 700 جهة من الجهات المعنية من الحكومات والقطاع الخاص والمجتمع المدني، وهي بمثابة منبر للحوار البحثي والسياسي من أجل تحسين التواصل والمعرفة، والوصول إلى المعلومات من خلال البحوث التحليلية والتوصيات المتعلقة بالسياسات الواردة في مختلف المناقشات والأوراق والمنشورات.

إن توصية منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لعام 2013 بشأن المساواة بين الجنسين في التعليم والتوظيف وريادة الأعمال، وتوصية المنظمة لعام 2015 بشأن المساواة بين الجنسين في الحياة العامة التي اعتمدها مجلس منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، هي صكوك غير ملزمة متاحة للأعضاء وغير الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (المربع 2-2). ويمكن أن تكون مبادئها بمثابة إطار عمل لمزيد من التوجيه بشأن مجالات الاهتمام لمشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية.

تشمل التعهدات الجديدة بالملاحظة بشأن تمكين المرأة إعلان القاهرة الخاص بجامعة الدول العربية بشأن المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة في المنطقة العربية (فبراير 2014)، ونتائج المؤتمر الوزاري الثالث للاتحاد من أجل المتوسط بشأن تعزيز دور المرأة في المجتمع (سبتمبر 2013). ويدعو النصان إلى اتباع نهج شامل لدعم تمكين المرأة، والمساواة بين الجنسين من خلال التمكين السياسي والاقتصادي للمرأة، والتحول الاجتماعي، ووضع حد للعنف ضد النساء والفتيات (المربع 2-3).

(المربع 2-2): مبادرة النوع الاجتماعي التابعة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والتوصيات الرئيسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي

إن مبادرة النوع الاجتماعي التابعة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية التي تم إطلاقها في عام 2010 قد درست العقبات القائمة أمام المساواة بين الجنسين في التعليم والتوظيف وريادة الأعمال بهدف تعزيز قاعدة الأدلة وتحسين السياسات، وتعزيز المساواة بين الجنسين في اقتصادات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. وقد تم عرض الأدلة المتاحة وتحليل السياسات والرسائل المتعلقة بالسياسات القابلة للتنفيذ في مبادرة "سد الفجوة بين الجنسين: تصرف الآن"، الذي تم إطلاقها في ديسمبر 2012 الخاصة بمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD, 2012a)، إلى جانب بوابة النوع الاجتماعي التابعة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، التي تشمل مجموعة من المؤشرات المرجعية بشأن التعليم والتوظيف وريادة الأعمال لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والدول الرئيسية الشريكة.

استناداً إلى النتائج والتوصيات المتعلقة بالسياسات بشأن سد الفجوة بين الجنسين، فقد وضعت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية توصيات بشأن المساواة بين الجنسين في التعليم والتوظيف وريادة الأعمال (توصية منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية فيما يخص النوع الاجتماعي)، التي اعتمدها جميع دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية في اجتماع المجلس الوزاري للمنظمة في 29 مايو من عام 2013، ومنذ ذلك الحين انضمت إلى هذه التوصية المتعلقة بالنوع الاجتماعي كل من كوستاريكا وكازاخستان ولافتيا وليتوانيا والاتحاد الروسي. وهي توصي بوجه خاص بأن تضع الحكومات تشريعات وسياسات ونظم مراقبة وتنظيم حملات من أجل توفير فرص متساوية للحصول على التعليم، وسد الفجوة في الأجور بين الجنسين، وتعزيز السياسات المراعية للأسرة، وتشجيع مشاركة الآباء في العمل دون أجر، والتحرك نحو تحقيق توازن أفضل بين الجنسين في المناصب القيادية، وتشجيع ريادة الأعمال بين النساء. كما تحث التوصية كذلك على أن يساهم أعضاء منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والشركاء الرئيسيون في إحراز تقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في الدول النامية من خلال إعطاء الأولوية للاستثمارات، التي تعزز تمكين المرأة اقتصادياً في برامج التعاون الإنمائي. وتقترح التوصية أن تعزز الدول الأعضاء هذه الأهداف من خلال التعاون مع جميع الجهات المعنية عن طريق وضع مبادئ تنظيمية وتوجهات عامة وأفضل الممارسات وتعزيزها وتبادلها، فضلاً عن تعزيز إنتاج بيانات قابلة للمقارنة دولياً تراعي الاختلافات بين الجنسين، وتدعو التوصية إلى تقديم تقرير مرحلي عن قضايا النوع الاجتماعي إلى مجلس المنظمة في موعد أقصاه أربع سنوات بعد اعتمادها، وبشكل منتظم بعد ذلك. (النص الكامل: [www.oecd.org/gender/C-MIN\(2013\)5-ENG.pdf](http://www.oecd.org/gender/C-MIN(2013)5-ENG.pdf)).

واستكمالاً للتوصية المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عام 2013 اعتمد مجلس منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية توصية في 14 ديسمبر من عام 2015 بشأن المساواة بين الجنسين في الحياة العامة (OECD, 2016). تهدف هذه التوصية الجديدة نحو التنفيذ الفعال للمساواة بين الجنسين. وهي تسعى إلى تعميم المبادرات في الحياة العامة، وتعزيز تكافؤ فرص وصول المرأة إلى المناصب القيادية، مثل: البرلمان والسلطات التنفيذية والهيئات القضائية والإدارات العامة (النص الكامل: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252820-en>).

تقدم خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام 2030 خارطة طريق طموح لتمكين المرأة اقتصادياً من خلال أهدافها للتنمية المستدامة بما في ذلك هدف التنمية المستدامة 1 (حقوق متساوية للمرأة في الموارد الاقتصادية) وهدف التنمية المستدامة 8 (تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق، وتكافؤ الأجر مقابل العمل المتكافئ القيمة). كما حددت خطة عمل المؤتمر الدولي الثالث المعني بتمويل التنمية في أديس أبابا حقوق المرأة المتساوية كعنصر أساسي لتحقيق التنمية المستدامة جنباً إلى جنب مع فرص المشاركة في القيادة والأنشطة الاقتصادية.

إن الحكومات غير مجبرة أن تعكس هذه المعايير غير الملزمة في الأطر القانونية الوطنية، ولكن يتم تشجيعها على تبني الأهداف، ووضع أطر العمل اللازمة لدعم تنفيذها.

(المربع 2-3): التزام جامعة الدول العربية بتمكين المرأة

لقد وضعت إدارة شؤون المرأة والأسرة والطفولة في جامعة الدول العربية خطة إستراتيجية لتمكين المرأة في المنطقة العربية، تتماشى مع خطة التنمية المستدامة لعام 2030 ومبادئ وركائز إعلان القاهرة لعام 2014 للمرأة في المنطقة العربية. ويمثل إعلان القاهرة والخطة الإستراتيجية معاً إطاراً شاملاً لتعزيز وضع المرأة في المنطقة العربية، ويؤكدان مجدداً على مبادئ معاهدات حقوق الإنسان والالتزامات الإقليمية والدولية، والتصدي للتحديات الخاصة التي تواجه المنطقة.

وتدعو النتيجة الرابعة من إعلان القاهرة إلى زيادة مشاركة المرأة في الاقتصاد والقوى العاملة بنسبة 50% وتطالب بحصول المرأة على الخدمات والمزايا.

وتطالب النتيجة الخامسة بأن تستفيد المرأة من سياسات وخدمات الحماية الاجتماعية بما في ذلك المزايا الصحية والتعليمية والقانونية لتحسين نوعية حياتها.

ويتضمن إعلان القاهرة بنداً لمراجعة القوانين وإنشاء آليات لتعزيز المساواة بين الجنسين، كما يتضمن أيضاً ركيزة تتعلق بإدماج النوع الاجتماعي في التخطيط والموازنة بما في ذلك البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي.

وفي عام 2016 أطلقت جامعة الدول العربية برنامج "خديجة" وهو منصة لتعزيز تمكين المرأة اقتصادياً، والدعوة إلى إجراء إصلاحات قانونية في المنطقة بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبدعم من منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.

Source: UN Women (2014), www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/58/csw58-declaration-cairo-en%20pdf.ashx.

تقدم خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام 2030 خارطة طريق طموح لتمكين المرأة اقتصادياً من خلال أهدافها للتنمية المستدامة بما في ذلك هدف التنمية المستدامة 1 (حقوق متساوية للمرأة في الموارد الاقتصادية) وهدف التنمية المستدامة 8 (تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق، وتكافؤ الأجر مقابل العمل المتكافئ القيمة). كما حددت خطة عمل المؤتمر الدولي الثالث المعني بتمويل التنمية في أديس أبابا حقوق المرأة المتساوية كعنصر أساسي لتحقيق التنمية المستدامة جنباً إلى جنب مع فرص المشاركة في القيادة والأنشطة الاقتصادية.

إن الحكومات غير مجبرة أن تعكس هذه المعايير غير الملزمة في الأطر القانونية الوطنية، ولكن يتم تشجيعها على تبني الأهداف، ووضع أطر العمل اللازمة لدعم تنفيذها.

المساواة بين الجنسين في النصوص الدستورية

إن الالتزام بالمعايير والمبادئ الدولية توفر التوجيه للدول، ويمكن أن تكون بمثابة نقاط مرجعية للخطوات الواجب اتخاذها على الصعيد المحلي؛ دعماً للمساواة بين الجنسين. ومن المهم الاعتراف بالتقدم الذي أحرزته الدول الستة في مجالات مختلفة وكذلك النظر في التطور التاريخي لأنظمتها القانونية (المربع 2-4). ومنذ بداية ثورات عام 2011 في المنطقة بذلت الجهود من أجل الحد من التمييز بين الجنسين، ودعم تمكين المرأة مما يدل على رغبة السلطات في تعزيز حقوق المرأة وحرمتها.

(المربع 2-4): النظم القانونية الحديثة نسبياً

كانت النظم القانونية في الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس علمانية في أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين على أساس القانون الغربي، فالقانون المدني وقانون العقوبات وقانون العمل، على وجه الخصوص، مستوحاة من القانون الفرنسي، ويُشار إلى الإسلام في الدساتير على أنه دين الدولة، بل إنه المصدر الرئيس للتشريع (مصر)، ولكن لا يزال قانون الأسرة (الزواج والطلاق والميراث) يستمد جذوره من مبادئ الشريعة في الدول الستة وبدرجات مختلفة. وتتبع الدول الستة نظاماً قضائياً مزدوجاً يضم مجموعات منفصلة من المحاكم لمسائل القانون الإداري، والخاص، حسب الأطراف المعنية في الدعاوى القضائية، والأردن فقط هي الدولة التي مازالت لديها محاكم دينية لشؤون الأسرة.

تم اعتماد دساتير جديدة في المغرب (2011)، وتونس (2014)، ومصر (2014)، وعدلت الأردن نصها الأساسي في عام 2011، والجزائر في عام 2016. وليس لدى ليبيا حتى الآن دستور دائم؛ حيث إن الإعلان الدستوري المؤقت الذي اعتمد في عام 2011 لإدارة الفترة الانتقالية لا يزال ساريًا¹². وعلى الرغم من أن عددًا قليلاً من النساء يشاركن في عمليات صياغة الدستور¹³، فجميع النصوص الدستورية تعزز وضعهن من خلال ضمان المساواة بين الجنسين ووضع الأساس لمشاركة أكثر توازنًا للمرأة في اقتصادات الدول.

وقد تكون للحماية المعززة لحقوق المرأة على المستوى الدستوري ومكانتها المتساوية مع الرجل أثر كبير على تحسين وصول المرأة للمناصب الاقتصادية في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وتعد دساتير الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس هي القانون الأعلى للدولة، ولها سيادة على جميع القوانين الوطنية الأخرى، وهذا يعني ضمناً أن جميع الدول الستة ملزمة من حيث المبدأ بإلغاء وتعديل الأحكام المتضاربة في القوانين المحلية الأساسية.

المساواة وعدم التمييز

لقد تم أيضاً تضمين المعايير، التي وضعها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ومنظمة العمل الدولية في دساتير الدول الستة، وتكفل تلك الدساتير مبدأ المساواة، وتحظر التمييز، وإن كان ذلك بشروط مختلفة نوعاً ما (الملحق 2.1). ويمكن أن تؤثر هذه الاختلافات تأثيراً كبيراً على القوانين، التي تحكم وضع المرأة، ولا سيما في سياق قانون الأسرة، ويمكن أن يؤثر على إمكانية وصول المرأة للنشاط الاقتصادي.

وقد أدرج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الدساتير الجديدة للمغرب وتونس ومصر للمرة الأولى.

- في المغرب: ينص الدستور على منح الرجل والمرأة حقوقاً وحرية متساوية في الحقوق المدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية الواردة في الدستور والمعاهدات الدولية التي صادقت عليها المغرب (المادة 19)¹⁴. وتتعهد الدولة بتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة، وتنص على إنشاء هيئة من أجل المساواة ومكافحة جميع أشكال التمييز (المادة 19)، وينبغي التشاور مع هذه الهيئة بشأن المشروعات المتعلقة بالقوانين والسياسات العامة المتعلقة بحقوق المرأة، كما ينبغي أن تكون قادرة على تقديم توصيات، وتنفيذ مبادرات تهدف إلى زيادة الوعي بالتمييز بين الجنسين، وتشجيع المساواة في التعليم¹⁵. وتعد المغرب هي الدولة الوحيدة التي لديها نص في دستورها لإنشاء مثل هذه الهيئة.
- في تونس: يتم التعبير عن هذه المساواة بشكل قاطع: "المواطنون والمواطنات متساوون من حيث الحقوق والمسؤوليات، وهم متساوون أمام القانون دون أي تمييز" (المادة 21).
- في مصر: تلتزم الدولة بضمان هذه المساواة "لجميع الحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية والثقافية" (المادة 11)، التي من المحتمل أن تستثني المساواة داخل الأسرة؛ نظراً لعدم ذكر حقوق الأسرة.

كما يُحظر التمييز على أساس النوع الاجتماعي في دساتير الجزائر والأردن وليبيا.

- في الجزائر: ينص الدستور على مبدأ المساواة بين جميع المواطنين، ويحظر على وجه التحديد التمييز على أساس النوع الاجتماعي (المادة 32)، ويضيف أن المؤسسات تهدف إلى ضمان المساواة في الحقوق والمسؤوليات لجميع المواطنين سواء كانوا رجالاً أو نساءً من خلال إزالة العقبات التي تعرقل تنمية الفرد، وتمنع المشاركة الفعالة للجميع في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة 34).
- في الأردن: ينص الدستور على مبدأ المساواة، ويحظر التمييز بين الجنسين على أساس العرق واللغة والدين، ولكنه لا يشمل النوع الاجتماعي (المادة 6). وفي عام 2011 حاولت منظمات المجتمع المدني إدخال هذا المفهوم دون جدوى.

- كما يحظر الإعلان الدستوري المؤقت في ليبيا التمييز دون تطبيق حظر التمييز على أساس النوع الاجتماعي على وجه التحديد.

على الرغم من إعلان مبدأ المساواة على المستويين الدستوري والدولي تسمح بعض قوانين الجنسية بأشكال التمييز بين المواطنين. وعلى الرغم من أن عدة دول عدلت مؤخرًا قوانين الجنسية الخاصة بها (المغرب ومصر والجزائر وتونس) فإن دول أخرى (الأردن وليبيا) مازالت تمنع الأمهات من نقل جنسيتها إلى أطفالهن. وفي مصر يُعاقب دستور 2014 صراحة على مبدأ سبق أن أقره قانون الجنسية في عام 2004 يسمح لكل من الأب والأم بنقل الجنسية إلى أطفالهما. ولكن على الرغم من أنه يجوز للزوج المصري أن ينقل جنسيته إلى زوجته الأجنبية (اكتساب الجنسية عن طريق الزواج) فإن الزوجة المصرية التي تتزوج أجنبيًا لا يحق لها أن تنقل جنسيتها إلى زوجها، ويتمثل ذلك مع الوضع في المغرب.

المشاركة الاقتصادية والسياسية

أحد العناصر الأساسية للمساواة بين الجنسين، هو قدرة المرأة على المشاركة في الأنشطة الاقتصادية سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام، وتعد مشاركة المرأة في الحياة السياسية أمرًا مهمًا في حد ذاته، وكذلك للتغيير الذي يمكن أن يحدثه للمجتمعات ككل. ومن الشروط الأساسية للنشاط الاقتصادي للمرأة هو تمكينها من الوصول إلى القوى العاملة، وتنص الدساتير الستة على أن لجميع المواطنين الحق في العمل (الملحق 2.2).

تتطلب بعض الأحكام الدستورية الأخيرة من الدولة تمكين المرأة من الوصول إلى مكانة مهنية محددة، ولا سيما تلك التي تتحمل مسؤولية أكبر:

- تلتزم مصر بتشجيع المرأة على الوصول إلى المناصب العليا في القطاعين العام والقانوني (المادة 11).
 - تمنح تونس الرجل والمرأة فرصًا متساوية للوصول إلى جميع مستويات المسؤولية في أي مجال (المادة 46). كما تقر أيضًا ولأول مرة مبدأ أهلية المرأة لرئاسة الجمهورية (المادة 74).
 - ينص تعديل الجزائر لعام 2016 للدستور على أن الدولة تعمل على تعزيز تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في سوق العمل، وتشجع النهوض بمسؤوليات المرأة في المؤسسات والحكومة والمشروعات.
- يمكن أن يكون لوجود المرأة في المجالس المنتخبة أثر إيجابي على مشاركتها في الحياة الاقتصادية؛ حيث قد تكون النائبات أكثر وعيًا بالقضايا الاقتصادية للمرأة، ويحتمل أن تكافحن لتنفيذ إجراءات للتصدي لأوجه عدم المساواة. ويمكن للمرأة كذلك أن تكون نموذجًا يحتذى به، وأن تساعد على تغيير التوجهات، وتعزيز صورة أكثر إيجابية لدور المرأة في المجتمع والدولة، وتسمح المادة 4 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة باتخاذ تدابير خاصة مؤقتة في ظروف مناسبة لتعجيل بتحقيق المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة، وقد اعتمدت مؤخرًا الجزائر ومصر وتونس أحكامًا دستورية تشجع مشاركة المرأة في الحياة السياسية.
- في الجزائر: ستعمل الدولة على تعزيز الحقوق السياسية للمرأة من أجل زيادة حصولها على التمثيل في المجالس المنتخبة (المادة 35).
 - في مصر: يتطلب دستور عام 2014 حصة نسبتها 25% لتمثيل المرأة في الانتخابات المحلية (المادة 180) وتمثيلًا "كافيًا" في البرلمان (المادة 11)، ونتيجة لذلك خصص 56 مقعدًا من مقاعد البرلمان البالغ عددها 596 مقعدًا للمرأة في الانتخابات التشريعية لعام 2015.
 - في تونس: ينص الدستور على أن الدولة تضمن تمثيل المرأة في الهيئات المنتخبة (المادة 34)، وتتطلب المساواة بين الرجل والمرأة في المجالس المنتخبة (المادة 46).

مناهضة العنف ضد المرأة

إن مناهضة العنف ضد المرأة تعد وسيلة مهمة لتعزيز مكانتها في المجتمع، وقدرتها على الاندماج في الحياة الاقتصادية. ويمكن أن يكون العنف جسدياً أو جنسياً أو نفسياً، وقد يتخذ شكل تهديدات أو أفعال حقيقية، ويمكن أن يحدث على المستوى العام أو الخاص، وفيما يتعلق بالأنشطة الاقتصادية قد يعرقل العنف قدرة المرأة على العمل عن طريق خفض أداؤها في العمل وتقليل إنتاجيتها مما يؤدي إلى التغيب عن العمل أو استبعادها من سوق العمل في نهاية المطاف.

تتطلب الدساتير المصرية والتونسية الجديدة للمرة الأولى أن تعمل الدولة بنشاط للحد من العنف ضد المرأة (مصر، المادة 11) واتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على العنف ضد المرأة (تونس، المادة 46).

إدراج الأحكام الدستورية في الأطر القانونية الوطنية

إن بعض الأحكام الدستورية محددة جداً، ومفصلة بحيث يمكن تنفيذها مباشرة؛ فالأفراد قادرون على المطالبة بهذه الحقوق دون الحاجة إلى قانون محدد، إلا أن الأحكام تتخذ في معظم الحالات شكل نصوص مجردة تحدد المبادئ العامة، وتصنف على أنها "غير ذاتية التنفيذ"، ولا يمكن الاحتجاج بها من قبل الأفراد أو تطبيقها من قبل المحاكم حتى يصدر التشريع قانوناً، وهذا هو الحال بالنسبة للأحكام الاقتصادية والاجتماعية، مثل الحق في العمل، التي تخلق ادعاءات إيجابية ضد الدولة.

وهناك العديد من الأحكام الدستورية الجديدة نسبياً في الجزائر ومصر وليبيا والمغرب وتونس، ولم تتح للمشرعين بعد الفرصة لإدراج المبادئ الجديدة في القوانين الفعلية، ونظراً لأن العمليات الدينامية متضمنة، قد يتطلب الأمر قدرًا معينًا من الوقت، قبل إدخال الإصلاحات في الإطار القانوني وتنفيذها.

وقد تجد البرلمانات الوطنية، في جهودها الرامية إلى تنفيذ الضمانات الدستورية والقوانين المحلية، نفسها في مواجهة مع النماذج الاجتماعية التقليدية والقوالب النمطية، التي يمكن أن يكون لها تأثير ضار على مشاركة المرأة في الاقتصاد وفي القوانين المحلية فيما يتعلق بالتكامل الاقتصادي للمرأة، وكما سنبين في الفصل التالي، فإن تنفيذ التعديلات التشريعية في الدول الستة قد يتأثر أيضاً بالتعددية القانونية، وبالأحرى بدرجات معقدة من التفسير. وهذه الضغوط وما يترتب عليها من صعوبات في التفسير تتجلى من خلال حقيقة أن مجموعات مختلفة من الأحكام الدستورية تتعلق بحقوق الإنسان في المجالات العامة وبالقوق داخل المجال الخاص.

وفي مصر، ينص التشريع الدستوري لعام 2014 على أن تكفل الدولة تمكين المرأة من "تحقيق توازن بين الواجبات الأسرية ومطالب عملها" (المادة 11). ويبدو أن هذا يعني أن الواجبات الأسرية هي مسؤولية المرأة الرئيسة، وقد تعارض بالتالي مع مبدأ المساواة الوارد في المادة 9 من الدستور. وفي الأردن، ينص التعديل الدستوري لعام 2011 على أن الأسرة هي أساس المجتمع "القائم على الدين والأخلاق وحب الوطن" (المادة 6)، وأن "يحافظ القانون على كيانها القانوني وتقوية أواصرها وقيمها". وتعتبر المنظمات النسوية هذا التعديل خطوة لتعزيز النظرة التقليدية للمرأة كأم وفرد بحاجة إلى الحماية.

وعلى الرغم من هذه الصعوبات، اتخذت حكومات الدول الخاضعة للدراسة عدة خطوات لتحديث الإطار التشريعي لدعم حقوق المرأة، وعلاوة على ذلك يجري إعداد بعض القوانين الجديدة أو اعتمادها لمراعاة التغييرات الدستورية؛ فعلى سبيل المثال، اعتمدت مصر، في أعقاب الحكم الدستوري المتعلق بالعنف، قانوناً في عام 2014 لمكافحة العنف ضد المرأة في شكل التحرش الجنسي في الأماكن العامة، وتقوم تونس بصياغة قانون مماثل.

هناك مثال آخر يتعلق بالمشاركة السياسية للمرأة، وقد وضع القانون التونسي بشأن انتخابات عام 2014 قاعدة التناوب بين المرشحين والمرشحات على القوائم الانتخابية بعد الحكم الدستوري الذي ينص على أن تكفل الدولة تمثيل المرأة في الهيئات المنتخبة¹⁶. وفي يونيو من عام 2016، اعتمدت تونس مشروع قانون تكافؤ الجنسين في الانتخابات المحلية الذي يضمن عددًا متساويًا من الذكور والإناث على رأس القائمة.

تطبيق الاتفاقيات الدولية والأحكام الدستورية أمام المحاكم المحلية

يمكن أن يسهم وجود الحقوق في تعزيز حقيقي لوضع المرأة فقط في حال معاقبة انتهاكات حقوقها، وتؤدي المحاكم دورًا محوريًا في السماح للمرأة بالمطالبة باحترام حقوقها من جانب أسرته (قانون الأسرة)، أو صاحب العمل (قانون العمل)، أو من جانب شركاء الأعمال والعملاء والشركات المنافسة (قانون الأعمال التجارية)، وضمان تنفيذ الأحكام القانونية.

تتضمن المادتان 2(ب) و2(ج) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التزامًا ضمنيًا بتوفير سبل الانتصاف الفعالة للنساء اللواتي انتهكت حقوقهن الإنسانية، وعلى حد تعبير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة "يجب على الدول الأطراف أن تضمن إمكانية استناد المرأة إلى مبدأ المساواة دعمًا للشكاوى المتعلقة بأعمال التمييز، التي تتعارض مع الاتفاقية، التي يرتكها موظفون عموميون أو جهات خاصة. ويتعين على الدول الأطراف أن تكفل كذلك أن تلجأ المرأة إلى سبل انتصاف ميسورة التكلفة، يمكن الوصول إليها وفي الوقت المناسب، مع تقديم المساعدة القانونية، والمساعدة عند الضرورة، لكي تسوى في جلسة استماع عادلة محكمة مختصة أو مستقلة، حسب الاقتضاء". (CEDAW, 2010a).

الاتفاقيات الدولية أمام المحاكم المحلية

لقد أحرزت الدول الستة الأطراف في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقيات منظمة العمل الدولية تقدمًا في إدراج المعايير المتفق عليها دوليًا في دساتيرها وبدرجات مختلفة في التشريعات الوطنية. غير أن بعض القوانين المحلية لا تتفق مع المعايير المختلفة لهذه الاتفاقيات، كما ذكر أعلاه. وفي مثل هذه الحالات، قد يتعين على القضاة الوطنيين اتخاذ قرار بشأن النص الذي يجب أن يطبق عندما يقدم المدعي دعوى في محكمة محلية.

وتختلف القيمة القانونية للاتفاقيات الدولية في القانون المحلي بين الدول؛ حيث إن الجزائر¹⁷ والمغرب¹⁸ وتونس¹⁹ وليبيا²⁰ تمنح لتلك الاتفاقيات قيمة تشريعية أعلى، بمعنى أن المعاهدة الدولية تسود في حالة التناقض مع التشريعات المحلية. ولا يتناول الدستور الأردني القيمة القانونية للاتفاقيات الدولية المصدق عليها، ولكن السلطة القضائية قد وضعت مبدأ سيادة الاتفاقيات الدولية فوق القانون المحلي (Tamkeen, 2015). وفي مصر، تعد أحكام المعاهدات على قدم المساواة القانونية مع القوانين الوطنية²¹؛ وفي حالة النزاع بين المعاهدة والنظام الأساسي تسود القاعدة الأخيرة.

ومع ذلك، فقد أقرت جميع الدول الأطراف الست في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة للجنة بأن محاكمها لم تطبق هذه الاتفاقية. ولم تقدم مصر ولا ليبيا²² ولا الجزائر حالات تم فيها الاحتكام مباشرة إلى أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في المحكمة. وقد أصدرت دول أخرى أحكامًا ذات صلة؛ فعلى سبيل المثال: استشهدت الأردن بحالة واحدة أشارت فيها المحكمة إلى الاتفاقية: فقد سمح لإحدى الفتيات بتغيير اسمها الأول على أساس أن والدها اختار الاسم دون استشارة والدتها، وحكم القاضي بأن أفعال الأب تعد شكلاً من أشكال التمييز القائم على النوع الاجتماعي (CEDAW, 2012c). وفي عام 2000، رفضت محكمة تونس الابتدائية طلب تنفيذ قانون مصري بالتنصل على أساس أن "التنصل يعد شكلاً تقليدياً ودينياً لحل الزواج على أساس إرادة الزوج من

جانب واحد، دون مراعاة لمصالح الأسرة، ومن ثمّ يتناقض مع النظام القانوني التونسي والإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948، وكذلك اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" (CEDAW, 2010c).

وتحت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بشكل منتظم الدول الأطراف على اتخاذ جميع التدابير المناسبة لضمان أن تكون الاتفاقية معروفة ومطبقة بما فيه الكفاية من قبل جميع الأجهزة الحكومية، بما في ذلك السلطة القضائية، وينبغي اعتبارها إطاراً لجميع القوانين وأحكام المحاكم والسياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتحت اللجنة أيضاً الدول الأطراف على رفع مستوى وعي المرأة بحقوقها، بما في ذلك من خلال برامج محو الأمية القانونية، والمساعدة القانونية، وتزويدها بمعلومات عن الاتفاقية في جميع أنحاء البلاد.²³

الأحكام الدستورية أمام المحاكم المحلية

تنص دساتير الجزائر ومصر والأردن والمغرب وتونس على إنشاء المحاكم الدستورية أو إعادة تنظيمها لمراجعة مطابقة القوانين المحلية مع الدستور. ولكل منها طريقته الخاصة لرفع قضايا دستورية أمام محكمتها الدستورية. ولا تسمح أي دولة لمحكمتها الدستورية برفع قضية دستورية بمبادرة منها، ولا يجوز للأفراد رفع قضية مباشرة إلى المحكمة. وفي الجزائر (المادة 182)، والأردن (المادة 60)، والمغرب (المادة 132)، وتونس (المادة 120) يمكن إجراء المراجعة القضائية قبل إصدار القانون بناء على طلب بعض الهيئات السياسية. وإذا أعلنت المحكمة عدم دستورية القانون، فلا يمكن إصدار النص القانوني. وفي ليبيا، تعمل المحكمة العليا على حد سواء باعتبارها محكمة دستورية ومحكمة نقض.

ويجوز للأفراد في الجزائر²⁴ ومصر²⁵ والأردن²⁶ والمغرب²⁷ وتونس²⁸ الطعن في القوانين بعد دخولها حيز النفاذ من خلال رفع دعوى قضائية مدنية أو جزائية أو إدارية في محكمة عادية. وفي جميع هذه الدول، يمكن إحالة القضية إلى المحكمة الدستورية من قبل المحكمة العادية نفسها أو من قبل الخصوم بموافقة هذه المحاكم. وهذا يعني أنه إذا رأت المحكمة العادية أن القانون ساري المفعول، فإنه يمكن أن ترفض إحالته إلى القاضي الدستوري. أما إذا كانت المحكمة تتساءل عن دستورية القانون، فيمكنها تعليق النظر في الدعوى، وإحالة القضية إلى المحكمة الدستورية.

تعلق المحكمة العادية الدعوى إلى أن تحل المحكمة الدستورية المسألة الدستورية. ثم يستأنف نظر القضية وفقاً لقرار المحكمة الدستورية، وإذا حكم القانون دستورياً، فإن القاضي العادي سيطبقه على القضية المعلقة. أما إذا أعلنت المحكمة الدستورية أن القانون غير دستوري، فلن يصبح له تأثير قانوني، ولن يسمح للقاضي العادي بتطبيقه على القضية المعلقة أو أي قضية مقبلية. ويتعين على الهيئة التشريعية اعتماد قانون جديد لسد الثغرة القانونية.

أثناء النظر في قضية الأحوال الشخصية أمام محكمة عادية تتعامل مع مسائل الأحوال الشخصية (المحكمة المدنية أو محكمة الأسرة، تبعاً للدولة)، تستطيع المرأة، بموافقة القاضي العادي، الطعن في دستورية حكم قانون الأسرة، الذي يزعم أنه يميز ضدها، لأن دساتير الدول الستة تحظر التمييز على أساس النوع الاجتماعي، وينطبق الشيء نفسه على المحاكم التي تتناول نزاعات العمل؛ حيث يمكن للمرأة العاملة في نزاع مع صاحب عملها أن تدعي عدم دستورية حكم قانون العمل الذي يميز بين العمال على أساس النوع الاجتماعي.

سيراعي القضاة الدستوريون في الدول الستة الأحكام الدستورية المختلفة، بما في ذلك تلك المستمدة من القيم الدينية أو الثقافية أو المجتمعية، مثل: "الإسلام هو دين الدولة"²⁹، أو "مبادئ الشريعة الإسلامية هي المصدر الرئيسي للتشريع"³⁰. ومن الناحية العملية، فإن الآثار القانونية للأحكام الدستورية الجديدة المتعلقة بالنوع الاجتماعي تعتمد على التفسير الذي يعطيه القضاة الدستوريون لهذه الأحكام المتعارضة أحياناً. وحتى يوليو 2016، لم تنشأ بعد محاكم دستورية في المغرب وتونس، وفي الدول الأخرى، لم تصدر المحاكم الدستورية أي حكم بشأن القوانين القائمة على التمييز بين الجنسين بموجب الدساتير الجديدة.

وسيكون من المستحسن جدًا تحقيق التوازن بين الجنسين في تعيين القضاة الدستوريين. غير أن عدد القاضيات في القضاء الدستوري لا يزال محدودًا للغاية. وفي مصر، استبعدت المرأة الوحيدة العضوة في المحكمة الدستورية العليا في عام 2012 عندما حدد الدستور الجديد أن يكون عدد القضاة 11 قاضيًا. ولم يعاد تعيين أي امرأة عندما ألغي هذا الدستور في يوليو من عام 2013. وفي الجزائر، اثنان من الأعضاء التسعة الحاليين من النساء. ولا توجد امرأة قاضية في المحكمة الدستورية الأردنية (الجدول رقم 2-3).

(الجدول 2-3): المراجعة القضائية والمحاكم الدستورية

من لديه حق الوصول إلى المحكمة؟	من هم أعضاء المحكمة
الجزائر	قبل صدور القانون: الهيئات السياسية (رئيس الجمهورية، رئيس مجلس الأمة، رئيس الجمعية الوطنية، رئيس الوزراء أو 50 نائبًا، أو 30 عضوًا في مجلس الأمة) ¹ بعد صدور القانون: المحكمة العليا أو مجلس الدولة بناء على طلب أحد الخصوم ²
مصر	بعد صدور القانون: الخصوم، بموافقة المحكمة العادية ⁴ أو مباشرة من قبل المحاكم العادية ⁵
الأردن	قبل صدور القانون: الهيئات السياسية (البرلمان أو مجلس الوزراء) ⁸ بعد صدور القانون: المحاكم العادية، بناء على طلب الخصوم ⁹
المغرب	قبل صدور القانون: الهيئات السياسية (الملك، رئيس الحكومة، رئيس مجلس النواب، رئيس مجلس المستشارين، أو خمس أعضاء مجلس النواب أو ربع أعضاء مجلس المستشارين) ¹² بعد صدور القانون: الخصوم ¹³
تونس	قبل صدور القانون: الهيئات السياسية (رئيس الجمهورية أو رئيس الحكومة أو رئيس البرلمان أو 30 عضوًا في البرلمان) ¹⁶ بعد صدور القانون: المحاكم العادية بناء على طلب الخصوم ¹⁷

ملاحظات:

1. المادة 187 من الدستور الجزائري لعام 2016. لدى الجزائر مجلس دستوري وليس محكمة، ولكنها تؤدي وظائف المحكمة المختصة نفسها.
2. المادة 188 من الدستور الجزائري لعام 2016.
3. المادة 183 من الدستور الجزائري لعام 2016.
4. المادة 29 من قانون مصر لعام 1979 الخاص بالمحكمة الدستورية العليا.
5. المادة 29 من قانون مصر لعام 1979 الخاص بالمحكمة الدستورية العليا.
6. المادة 193 من الدستور المصري لعام 2014 والمادة 3 من قانون عام 1979 الخاص بالمحكمة الدستورية العليا.
7. المادتان 4 و 5 من قانون مصر لعام 1979 الخاص بالمحكمة الدستورية العليا.
8. المادة 60 من الدستور الأردني لعام 1952، بصيغته المعدلة في عام 2011.
9. المادة 60 من الدستور الأردني لعام 1952، بصيغته المعدلة في عام 2011.
10. المادة 58 من الدستور الأردني لعام 1952، بصيغته المعدلة في عام 2011.
11. المادة 58 من الدستور الأردني لعام 1952، بصيغته المعدلة في عام 2011.
12. المادة 130 من الدستور المغربي لعام 2011.
13. المادة 130 من الدستور المغربي لعام 2011.
14. المادة 132 من الدستور المغربي لعام 2011.
15. المادة 133 من الدستور المغربي لعام 2011.
16. المادة 120 من الدستور التونسي لعام 2014.
17. المادة 120 من الدستور التونسي لعام 2014.
18. المادة 118 من الدستور التونسي لعام 2014.

حق المواطنون في رفع دعاوى أمام المحكمة

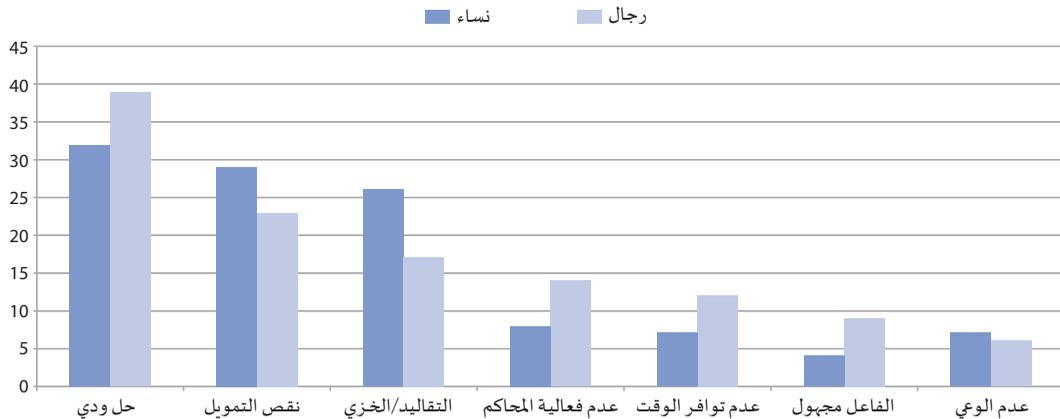
للمحاكم المدنية صلاحية البت في النزاعات العمالية، ويتقدم الموظفون الحكوميون بنزاعاتهم أمام المحاكم الإدارية، حيثما وجدت (الجزائر ومصر). وتقدم معظم المنازعات المتعلقة بقانون الأعمال التجارية أمام الدوائر التجارية للمحاكم المدنية، كما تبت المحاكم المدنية أيضاً في النزاعات الأخرى. ففي المغرب، على سبيل المثال: تم تنقيح قانون الإجراءات الجنائية في عام 2002 لإلغاء حكم (المادة 336) يمنح الحصانة الزوجية للزوج دون موافقة القضاء على العكس.

لقد كانت المحاكم علمانية في الدول الستة، ولكن في الأردن، لا تزال قضايا قانون الأسرة تُقدم إلى المحاكم الدينية، ومن المرجح أن يؤدي غياب المرأة في هذه المحاكم، والتثقيف الديني للقضاة إلى إبداء رأي متحفظ بشأن العلاقات الأسرية.

إن وجود عدد أكبر من النساء في النظام القضائي يعد أمراً أساسياً لضمان تطبيق الحقوق وحمايتها دون تحيز للنوع الاجتماعي؛ فإن التنوع بين الجنسين يساعد المحاكم على فهم الآثار المترتبة على أحكامها في الواقع. في الأردن، 16% فقط من القضاة من النساء؛ ويرتفع هذا الرقم إلى 24% في المغرب، وأكثر من 36% في تونس، و39% في ليبيا، و40% تقريباً في الجزائر (وفقاً لتقارير الدول المعنية). وفي مصر، لا تزال هناك قلة قليلة من النساء في المناصب القضائية في المحاكم المدنية، ولا توجد نساء في مجلس الدولة المسؤول عن التقاضي الإداري (بين الأفراد والهيئات الإدارية). ولا تزال المرأة أقلية في المناصب العليا في النظام القضائي في جميع الدول الستة.

وقد تعيق الحواجز المختلفة استخدام الآليات القانونية والقضائية القائمة لإنفاذ حقوق المرأة، والمساواة بين الجنسين في مجالات العمل والأعمال التجارية والعلاقات الأسرية. وأكد المشاركون في مجموعة الاختبار³¹ على أن الضغوط والعادات الاجتماعية تثني العديد من النساء عن المطالبة بحقوقهن في المحكمة، لأنهن يخشين الفضيحة والاستبعاد الاجتماعي والوصم بالعار. وبالإضافة إلى ذلك، إذا تم رفع دعوى ضد أفراد الأسرة، الذين تعتمد عليهم المرأة مالياً، فإنهم يبذلون قصارى جهدهم لتسوية النزاعات خارج المحكمة (الشكل رقم 1-2). ومع ذلك، تم الاعتراف ببعض التغييرات خلال المناقشات في المغرب، ولا سيما في التقاضي المتعلق باحترام الحقوق الاقتصادية في قضايا الطلاق، التي كانت تتقدم بها النساء إلى المحاكم.

الشكل (1-2): أسباب عدم رفع الدعوى في المحكمة، حسب النوع الاجتماعي (الأردن)



Source: World Bank (2013), "Country gender assessment: Economic participation, agency and access to justice in Jordan".

كما تتردد النساء أيضاً في اللجوء إلى المحاكم بسبب الإجراءات الطويلة والباهظة بما في ذلك رفع الدعاوى وخوض غمار الإجراءات وتنفيذ قرار المحكمة. كما يساورهن القلق إزاء التحيز القائم على النوع الاجتماعي في النظام القضائي، ويخشين من أن الإجراءات المطولة قد لا تحقق النتائج المتوقعة (المربع 2-5). ومن شأن إنشاء محاكم مختصة في دعاوى التقاضي البسيطة؛ حيث يتم تبسيط الإجراءات، وتخفيض التكاليف عندما تكون أقل من حد مالي معين، أن

يشجع النساء على الوصول إلى المحاكم، وسيدات الأعمال على وجه الخصوص³². وفي المغرب وليبيا والأردن وتونس ومصر، توجد محاكم للدعوى الصغيرة لا تنظر إلا في القضايا المدنية بين المتقاضين الخاصين، أو الإجراءات المعجلة لحالات الاختصاص العام. ولا يمكن استغلال الإجراءات المبسطة إلا عندما تكون القيمة المالية للنزاع أقل من نسبة معينة من الدخل القومي الإجمالي للفرد، التي بالتالي تشكل الحد المالي³³.

(المربع 2-5): القوالب النمطية والتحيز على أساس النوع الاجتماعي في النظام القضائي

القوالب النمطية، والتحيز على أساس النوع الاجتماعي في النظام القضائي له آثار بعيدة المدى على تمتع المرأة الكامل بحقوقها، فهو يعيق وصول المرأة إلى العدالة في جميع مجالات القانون، وقد يؤثر بوجه خاص على ضحايا العنف من النساء. إن القوالب النمطية تشوه التصورات والنتائج في القرارات القائمة على المعتقدات المسبقة والخرافات بدلاً من الحقائق ذات الصلة، وكثيراً ما يطبق القضاة معايير صارمة بشأن ما يعتبرونه سلوكاً ملائماً للمرأة ويعاقبون اللاتي لا تتفقن مع هذه المعايير. كما تؤثر القوالب النمطية على مصداقية شهادة المرأة بوصفها أحد الأطراف أو من الشهود. وهذه القوالب النمطية يمكن أن تجعل القضاة يسيئون تفسير القوانين، أو يسيئون تطبيقها. ويترتب على ذلك عواقب بعيدة المدى، على سبيل المثال: في القانون الجنائي؛ حيث تؤدي إلى عدم مساءلة مرتكبيها قانونياً عن انتهاكات حقوق المرأة، وبالتالي دعم ثقافة الإفلات من العقاب. وفي جميع مجالات القانون، فإن القوالب النمطية تقوض حيادية النظام القضائي ونزاهته، وهو ما يمكن بدوره أن يؤدي إلى إجهاد العدالة بما في ذلك تكرار إيذاء المدعين.

فالقضاة والمحكمون ليسوا الجهات الوحيدة في النظام القضائي، الذين يطبقون القوالب النمطية ويدعمونها ويديمونها. وكثيراً ما يسمح المدعون العموميون وموظفو إنفاذ القانون وغيرهم من الجهات بالقوالب النمطية للتأثير في التحقيقات والمحاكمات، ولا سيما في حالات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، والقوالب النمطية التي تقوض ادعاءات الضحية / الناجية وتدعم في الوقت نفسه الدفوع التي يقدمها الجاني المزعوم، ومن ثم فإن القوالب النمطية تتخلل مرحلتى التحقيق والمحاكمة، وتشكل في النهاية الحكم.

وينبغي أن تكون المرأة قادرة على الاعتماد على نظام قضائي خال من الخرافات والقوالب النمطية، وعلى سلطة قضائية لا يتعرض حيادها للخطر بسبب الافتراضات المتحيزة. ويعد القضاء على القوالب النمطية في النظام القضائي خطوة حاسمة في ضمان المساواة والعدالة للضحايا والناجيات.

Source: CEDAW (2010a), *General Recommendation on Women's Access to Justice*.

في قضايا قانون الأسرة في الأردن³⁴ وليبيا³⁵ ومصر³⁶ تكون هناك حاجة إلى شاهديتين من النساء باعتبارهما مكافئتين لشاهد واحد من الذكور، ولذلك تواجه المرأة صعوبة في تقديم الأدلة عندما يُطلب شهادة رجلين (أو رجل وامرأتين)، وهذا هو الحال عندما تحتاج المرأة إلى إثبات إساءة معاملة الزوج في دعوى الطلاق.

وترتفع تكلفة الإجراءات القضائية مثل رسوم المحاكم وأتعاب المحامين. ويشكل نقص الموارد المالية عائقاً آخر، لا سيما بالنسبة للنساء الفقيرات أو اللاتي يعملن في وظائف منخفضة الأجر وغير ثابتة. وللتغلب على ذلك، فإن الأشخاص ذوي الدخل المنخفض، ولا سيما النساء، مؤهلون للحصول على مساعدة قانونية في المغرب ومصر وليبيا. غير أن مجموعات الاختيار سلطت الضوء على أن النساء لا يدركن في كثير من الحالات إمكانية تقديم الدعم للوصول إلى العدالة، ويمكن أيضاً ألا تكن لديهن معرفة بحقوقهن أو سبل الانتصاف المتاحة في حالة انتهاكها. ومن شأن إستراتيجيات التمكين القانوني وبرامج التوعية بالحقوق أن تحسن فرص وصول المرأة إلى العدالة، وأن تزيد قدرتها على ممارسة حقوقها.

وفي مصر، وافقت وزارة العدل وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) على إنشاء مكاتب للمعونة القانونية وتعزيز مهارات ومعارف موظفي مكتب تسوية المنازعات. ويهدف المشروع إلى زيادة وعي المواطنين بشأن اللجوء إلى المحاكم وتحسين القدرات المؤسسية والبشرية للقطاع القضائي من خلال إدخال مفهوم المساعدة القانونية وتعزيز وظيفة الوساطة في محاكم الأسرة³⁷. وتوفر المكاتب إمكانية الوصول الفوري إلى العدالة، وتقديم المشورة القانونية والمعلومات المتعلقة بالحقوق في إطار قانون الأسرة، وهي تستهدف الأشخاص المحرومة، بما في ذلك النساء، الذين يخشون اللجوء إلى المحاكم ويميلون إلى تجنب ممارسة حقهم في اللجوء إلى القضاء بسبب الوقت الذي يستغرقه الأمر والتكلفة (khafagy & Shami, 2014).

ونتيجة للعقبات التي تحول دون الوصول إلى العدالة، قد يفضل المواطنون المطالبة بحقوقهم من خلال نظم العدالة غير الرسمية. ويمكن أن يكون الوصول لهذه النظم أكثر سهولة من الآليات الرسمية، وقد تكون لديها القدرة على توفير سبل انتصاف سريعة وغير مكلفة نسبياً وذات صلة ثقافياً، ويمكنها التعامل مع القضايا التي لها تأثير مباشر على مصالح النساء (والأطفال)، مثل قضايا الزواج العرفي والحضانة وفسخ الزواج والميراث وحقوق الملكية³⁸.

(المربع 2-6): أدوات حكومية فعّالة لإدماج النوع الاجتماعي

إن اعتماد قوانين تنص صراحة على المساواة بين الجنسين في الأنشطة الاقتصادية، وإن كان أمراً أساسياً، لا يكفي لضمان تمكين المرأة اقتصادياً؛ حيث يجب دمج العناصر الرئيسة للسياسات المراعية للنوع الاجتماعي والبنية الأساسية للإدارة في السياسات العامة من أجل معالجة الفجوة المستمرة في المساواة بين الجنسين. وتشمل العناصر الرئيسة لدمج مفهوم النوع الاجتماعي، التي أدخلتها بعض الحكومات، ما يلي:

● رؤية وإستراتيجية للمساواة بين الجنسين

في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على مدى العقد الماضي، وضعت العديد من الدول إستراتيجية دمج، إما كوثيقة تتجاوز الإستراتيجية الأعم والأشمل للمساواة بين الجنسين، على سبيل المثال، "la Stratégie de la lutte contre la violence à l'égard des femmes au sein de la famille et de la société"، أو كجزء من إستراتيجية أكبر، على سبيل المثال "2011-2015 Agenda gouvernemental pour l'égalité" ("خطة الحكومة 2011-2015") بالمغرب.

● القدرات المؤسسية والمؤسسات المعنية بقضايا النوع الاجتماعي

تحتاج الحكومات إلى قدرات مناسبة في القطاع العام وإطار عمل مؤسسي، وهذا يشمل إنشاء مؤسسات المعنية بقضايا النوع الاجتماعي، مع تحديد واضح لمسؤولياتها وآليات المساءلة والامتثال لمتطلبات المساواة بين الجنسين. وتوجد مؤسسات لتعزيز المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة النوع الاجتماعي على أعلى مستوى سياسي، إما في وزارة واحدة ذات اختصاصات موحدة، كما هو الحال في تونس والمغرب والجزائر، أو داخل وزارة أو مؤسسة واحدة (مجلس، لجنة) تحت رعاية رئيس الوزراء أو رئيس الجمهورية، كما هو الحال في الأردن ومصر. وعلاوة على ذلك، قامت معظم دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بتأسيس وحدات للمساواة بين الجنسين وتعيين موظفين في الوزارات المعنية في الحكومة، وذلك من أجل إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي وتعزيز القدرة على وضع مبادرات فعّالة ذات صلة بالنوع الاجتماعي. فعلى سبيل المثال: أنشأت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة مراكز تنسيق معنية بالنوع الاجتماعي في عدة مؤسسات عامة، بما في ذلك وزارات التخطيط والمالية والتعليم، فضلاً عن إدارة الإحصاءات والهيئات الأخرى. وتضمن مكاتب ديوان المظالم، كما في مصر، أن يكون لمبادرات المساواة بين الجنسين أثرها المنشود.

● تقييم تأثير النوع الاجتماعي والتشاور مع الجمهور

تتعرض السياسات لخطر التمييز ضد المرأة عن غير قصد من خلال عدم مراعاة أثارها المختلفة على الرجل والمرأة. تقوم دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على نحو متزايد بإجراء تحليل للنوع الاجتماعي لإستراتيجياتها وسياساتها وقوانينها. فعلى سبيل المثال: يقدم المغرب والأردن تقريراً عن استخدام التحليل للنوع الاجتماعي في الهيئات التشريعية أو اللجان التشريعية، ويدمج الأردن تحليل النوع الاجتماعي في تقييم الأثر التنظيمي. وعلاوة على ذلك، من المهم لجميع الحكومات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أن تتشاور مع النساء أنفسهن بشأن أولوياتهن وشواغلهم من أجل حل القضايا الأكثر إلحاحاً في جميع أنحاء المنطقة بشكل منهجي وضمان أن تعكس الأولويات الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين مختلف آراء فئات المجتمع واحتياجاتهم.

المربع (2-6): أدوات حكومية فعّالة لإدماج النوع الاجتماعي (تابع)

• الموازنة المراعية للنوع الاجتماعي كوسيلة محددة لتقييم تأثير النوع الاجتماعي

إن تطوير البيانات المتعلقة بوضع الموازنة المراعية للنوع الاجتماعي، والقدرة على تحليل الميزانيات من منظور النوع الاجتماعي يتمتع بإمكانية التعرف سريعاً على الفجوات في المساواة بين الجنسين، وتحديد مجالات التحسين بما يتوافق مع الإستراتيجيات الأعم والأشمل الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتعميم مفهوم النوع الاجتماعي. يقدم المغرب مثلاً رائداً في وضع الموازنة المراعية للنوع الاجتماعي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وقد أدخلت الحكومة تدريجياً بُعد النوع الاجتماعي في ميزانيات الإدارات الوزارية، وتم تدريجياً تطبيق اللامركزية على القدرات المتعلقة بالموازنة المراعية للنوع الاجتماعي. ومنذ عام 2007، أنشأت عدة إدارات وزارية برامجها الخاصة لإدماج مفهوم النوع الاجتماعي في الموازنة على الصعيد المحلي.

Source: OECD (2014), Women in Public: Life Gender, Law and Policy in the Middle East and North Africa, OECD, Paris.

الخلاصة

إن الدول الستة التي يتم استعراضها هي أطراف في عدد من الاتفاقيات الدولية، التي تضع مبادئ حقوق الإنسان وكذلك معايير محددة بشأن المساواة بين الجنسين. وتطرح هذه الاتفاقيات الدولية رؤية لتحقيق تمكين المرأة من خلال قدرتها على ممارسة حقوقها واتخاذ القرارات بنفسها والحصول على دخل مالي. ومع مراعاة هذه المعايير الدولية المتعلقة بتمكين المرأة اقتصادياً، فإن دساتير الدول الستة تدمج الآن في تشريعاتها المفاهيم الأساسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز؛ والحق في المشاركة في الحياة العامة والخاصة؛ وحماية السلامة الجسدية للمرأة.

وقد أدخلت هذه الدول قوانين جديدة تدعم المساواة بين الجنسين في مختلف القوانين التي تؤثر على تمكين المرأة اقتصادياً، أي قانون الأسرة والعمل والأعمال التجارية. ولكي تكون هذه القوانين فعّالة وتضمن المساواة بين الجنسين، يجب أن تكون معروفة، ويتم تنفيذها بحيث يمكن اتخاذ الإجراءات المناسبة في حالات عدم تطبيق القانون.

وعلى الرغم من أنه بإمكان المرأة رفع دعاوى أمام المحاكم، شريطة أن تكون على دراية بحقوقها، فإن إمكانية الوصول للعدالة تظل مشكلة. وتشمل العوائق الشكليات القانونية التي لا تكون دائماً في صالح المرأة وتكلفة اللجوء إلى المحاكم، فضلاً عن الضغط الاجتماعي، مع إثناء الكثير من النساء عن المطالبة بحقوقهن؛ خوفاً من الفضيحة والاستبعاد الاجتماعي والوصم بالعار. ولهذا السبب، يلزم اتخاذ إجراءات سواء من ناحية الطلب - زيادة وعي المرأة بحقوقها القانونية، والمطالبة بإنفاذ القانون على نحو سليم - أو ناحية العرض - تعزيز قدرة استجابة النظام القانوني.

التوصيات

يتم تشجيع الحكومات على القيام بما يلي:

- إلغاء تحفظاتها على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتصديق على البروتوكول الإضافي، إذا لم تكن قد فعلت ذلك بعد، وإدراج تعريف للتمييز القائم على النوع الاجتماعي وحظر صريح لهذا التمييز في الدستور وغيره من التشريعات المحلية ذات الصلة، بما يتماشى مع المادة 1 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، إذا لم يكن قد تم ذلك بالفعل.
- ضمان إدراج الاتفاقيات الدولية والالتزامات ذات الصلة في الدستور ودمجها في النظام القانوني الوطني.
- ضمان تطبيق الأحكام الدستورية التي تشجع مشاركة المرأة في الأنشطة السياسية والاقتصادية وضمن التنوع في تلك الأنشطة، بما في ذلك في القضاء، من خلال مشاركة أقوى للقاضيات؛ ووضع سياسات تعزز المساواة في هذه المجالات؛ ورصد تنفيذ مبدأ المساواة بين الجنسين.

- تعزيز المعرفة بين القضاة والمحكمين والمحامين وغيرهم من المهنيين القانونيين بشأن الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها الحكومة بجعل الاتفاقيات جزءاً لا يتجزأ من التعليم والتدريب القانوني.
- اتخاذ تدابير للقضاء على القوالب النمطية لمفهوم النوع الاجتماعي، بما في ذلك زيادة الوعي، وبناء القدرات لجميع الجهات المعنية في النظام القضائي، وإدماج ثقافة قانونية تدعم المساواة بين الجنسين، وعدم التمييز في جميع هيئات النظام القضائي.
- تهيئة بيئة قانونية واجتماعية وسياسية تعزز وتدعم إمكانية وصول المرأة إلى العدالة، بما في ذلك عن طريق التمكين القانوني، وخدمات المساعدة القانونية بتكلفة ميسورة؛ حيث لم تنشأ بعد محاكم مختصة بدعاوى التقاضي البسيطة ذات القيمة المنخفضة نسبياً (محاكم الدعاوى الصغيرة) مع إجراءات مبسطة؛ وتعزيز آليات المراقبة والرصد لضمان تنفيذ التشريعات.
- التفكير في الاشتراك في توصية مجلس منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لعام 2013 بشأن المساواة بين الجنسين في التعليم والتوظيف وريادة الأعمال، وتوصية مجلس منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لعام 2015 بشأن المساواة بين الجنسين في الحياة العامة.

ملاحظات

1. تعلن المادة 2 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (UDHR) الحق العام في الحقوق والحريات المنصوص عليها دون تمييز من أي نوع، بما في ذلك الجنس. وينطبق هذا الحق على المادة 23(1) التي تعلن الحق في حرية اختيار العمل والحماية من البطالة وكذلك المادة 24 التي تعلن الحق في التحديد المعقول لساعات العمل والإجازات الدورية المدفوعة الأجر.
2. اعتمدت تونس إعلاناً عاماً له سلطة مماثلة كتحفظ عام: "تعلن الحكومة التونسية أنها لن تتخذ أي قرار إداري أو تشريعي بموجب الاتفاقية إذا كان من المحتمل أن يتعارض مع الفصل الأول من الدستور التونسي". ويتضمن الفصل الأول المادة 1 التي تنص على أن "تونس دولة حرة... دينها هو الإسلام".
3. تعتبر اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة "أن المادة 2 تمثل جوهر التزامات الدول المشاركة على النحو الذي تقتضيه الاتفاقية، ونتيجة لذلك ترى اللجنة أن التحفظات على المادة 2 أو فقراتها الفرعية تتعارض مع أهداف الاتفاقية، ومن ثم فهي لا تقر بهذه التحفظات وفقاً للفقرة 2 من المادة 28. ويتعين على الدول الأطراف التي أبدت تحفظات على المادة 2 أو الفقرات الفرعية من المادة 2 أن توضح الأثر الفعلي لتلك التحفظات على تنفيذ الاتفاقية، وأن تبين الخطوات المتخذة للإبقاء على التحفظات قيد المراجعة بهدف سحها في أقرب وقت ممكن". (اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم 28، الفقرة 41، 16 ديسمبر 2010).
4. بيان بشأن التحفظات على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بشأن التحفظات على الاتفاقية التي اعتمدها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CEDAW/Statements/StatementsOnReservationsEnglish.pdf؛ حالة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chaps_ter=4&lang=en#EndDec

5. منظمة العمل الدولية (ILO)، نظام/آلية الإشراف على منظمة العمل الدولية، www.ilo.org/global/standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm
6. منظمة العمل الدولية (ILO)، لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR)، اتفاقية التمييز (في التوظيف والمهنة)، المراقبة على الجزائر، 2014، www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3177174,102908,Algeria,2014
7. منظمة العمل الدولية (ILO)، لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR)، اتفاقية التمييز (في التوظيف والمهنة)، المراقبة على المغرب، 2014، www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3145222,102993,Morocco,2013
8. منظمة العمل الدولية (ILO)، اتفاقية المساواة في الأجور، المراقبة على مصر، www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3058256,102915,Egypt,2012
9. منظمة العمل الدولية (ILO)، لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR)، اتفاقية التمييز (في التوظيف والمهنة)، المراقبة على الأردن، 2013، www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3145506,103201,Jordan,2013
10. منظمة العمل الدولية (ILO)، لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR)، اتفاقية التمييز (في التوظيف والمهنة)، المراقبة على ليبيا، 2009، www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2310225,103130,Libya,2009
11. منظمة العمل الدولية (ILO)، لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR)، اتفاقية التمييز (في التوظيف والمهنة)، المراقبة على تونس، 2014، www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3186812,102986,Tunisia,2014
12. عرضت الجمعية التأسيسية المنتخبة في عام 2013 مشروع دستور دائم في أبريل 2016، إلا أنه لم يتم الاستفتاء عليه حتى يوليو من عام 2016 بسبب الظروف الراهنة غير المستقرة والحرب الأهلية في البلاد.
13. بلغت مشاركة المرأة في الجمعية التأسيسية المصرية في عام 2012 نسبة 6% مقابل 10% في لجنة صياغة الدستور المصري لعام 2014. ولم تُعين أي امرأة في الأردن بالهيئة الملكية رغم الضغوط الشديدة من جانب المجتمع المدني. وفي ليبيا، خصصت حصة قدرها 10% للنساء في الجمعية التأسيسية. وفي تونس، في المقابل، شكلت النساء 49 عضوة من أصل 217 عضوًا منتخبين في الجمعية التأسيسية، مما يعني أنهن يشغلن 24% من المقاعد.
14. ومع ذلك، فإن المادة نفسها تضيف أن "هذا يتفق مع أحكام الدستور وثوابت المملكة وقوانينها." ويعود للقضاة تفسير "ثوابت المملكة".
15. في مارس 2015، وافقت الحكومة على إنشاء الوكالة، وأقر البرلمان قانونًا يقضي بإنشائها في مايو 2016. ولا تعمل الوكالة حتى الآن.

16. المادة 24 من قانون عام 2014 بشأن الانتخابات والاستفتاءات.
17. المادة 150 من الدستور الجزائري لعام 2016.
18. ديباجة الدستور المغربي لعام 2011.
19. المادة 20 من الدستور التونسي لعام 2014.
20. المادة 23 من القانون المدني الليبي الصادر عام 1954.
21. المادة 93 من الدستور المصري لعام 2014.
22. أعلنت ليبيا للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة أنه "نظرًا لأن التشريع الليبي، وهو أيضًا ملزم للمحاكم المحلية، يتفق مع مبادئ الاتفاقية، لم تكن هناك حالات تم فيها الاحتجاج بأحكام الاتفاقية" (CEDAW, 2009).
23. انظر على سبيل المثال: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW, 2010d)، الفقرة 4.
24. المادة 188 من الدستور الجزائري لعام 2016.
25. المادة 29(ب) من قانون المحكمة الدستورية العليا لعام 1979. وفي المغرب، لم يتم إنشاء المحكمة حتى يوليو 2016.
26. المادة 60 من الدستور الأردني لعام 1952، بصيغته المعدلة في عام 2011.
27. المادة 133 من الدستور المغربي لعام 2011.
28. المادتان 120 و 123 من الدستور التونسي.
29. المادة 2 من الدستور الجزائري لعام 2016، المادة 3 من الدستور المغربي لعام 2011، المادة 2 من الدستور الأردني لعام 1952، المادة 1 من الإعلان الدستوري الليبي لعام 2011، المادة 2 من الدستور المصري لعام 2014. وفي تونس، تنص المادة 1 من دستور 2014 على أن "تونس دولة حرة ومستقلة ذات سيادة، دينها الإسلام، ولغتها العربية، ونظامها جمهوري".
30. المادة 2 من الدستور المصري لعام 2014.
31. للاطلاع على مزيد من المعلومات عن المنهجية ودراسة إحصائية للمشاركين في مجموعات الاختبار، انظر الملحق (أ).
32. هذا هو الحال في مصر؛ حيث تحكم محاكم "القضاء المستعجل" أو "الجزئية" في المسائل الجنائية في الجرائم الصغيرة والجنح، وفي المسائل المدنية في القضايا التي تتضمن مبالغ تقل عن 10 آلاف جنيه مصري.
33. تبلغ النسبة المئوية في المغرب 4% و 12% في ليبيا و 26% في الأردن و 92% في تونس و 171% في مصر (قاعدة بيانات المرأة والأعمال التجارية والقانون 2016).
34. المادة 127 من قانون الأحوال الشخصية الأردني لعام 2010.
35. المادة 72 من قانون الأحوال الشخصية الليبي لعام 1984.
36. لا يرد ذلك مباشرة في قوانين الأحوال الشخصية، بل يستمدّها القضاة من حقيقة أنه في حالة عدم تنظيم شيء ما بشكل مباشر، يتم تطبيق الشريعة الإسلامية في هذا المجال من القانون.
37. خلال الفترة 2009-2012، قدر مجموع المتقاضين الذين طلبوا خدمات مكاتب المساعدة القانونية بحوالي 22747 متقاضياً، من بينهم أكثر من 61% من النساء.
38. منظمة الأمم المتحدة للمرأة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف): نظم العدالة غير الرسمية التي تضع مسارًا للمشاركة في حقوق الإنسان www.unicef.org/protection/INFOR_MAL_JUSTICE_SYSTEMS.pdf.

المراجع

- Bahdi, R. (2007), "Background paper on women's access to justice in the MENA region", for International Development Research Centre, Women's Rights and Citizenship Program and the Middle East Regional Office, Middle East and North African Regional Consultation, Cairo, www.uwindsor.ca/law/rbahdi/sites/uwindsor.ca.law/rbahdi/files/womens_access_to_justice_in_mena-bahdi_en.pdf.
- Brotman, S. et al. (2008), *Implementing CEDAW in North Africa and the Middle East: Roadblocks and Victories*, Middle East and North Africa (Mena) Report, http://pages.uoregon.edu/aweiss/intl421521/CEDAW_Report_MENAf.pdf.
- Byrnes, A. (2012), "Article 2", in *The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: A Commentary*, Marsha A. Freeman, Christine Chinkin and Beate Rudolf (eds.), Oxford Commentaries on International Law, Oxford.
- CEDAW (2012a), "Responses of Algeria to the list of issues to be taken up in connection with the consideration of its combined third and fourth periodic report", UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CE-DAW%2fC%2fDZA%2fQ%2f3-4%2fAdd.1&Lang=en.
- CEDAW (2012b), "Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women (Algeria)", UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CE-DAW%2fC%2fDZA%2fCO%2f3-4&Lang=en.
- CEDAW (2012c), "Responses of Jordan to the list of issues to be taken up in connection with the consideration of its fifth periodic report", UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CE-DAW%2fC%2fJOR%2fQ%2f5%2fAdd.1&Lang=en.
- CEDAW (2012d), "Concluding observations (Jordan)", UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CE-DAW%2fC%2fJOR%2fCO%2f5&Lang=en.
- CEDAW (2010a), "General recommendation No. 28 on the core obligations of States Parties under Article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women," UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/CEDAW-C-2010-47-GC2.pdf>.
- CEDAW (2010b), "Combined third and fourth periodic reports of States Parties (Algeria), 24 March 2010," UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CE-DAW%2fC%2fDZA%2f3-4&Lang=en.
- CEDAW (2010c), "Written replies from the government of Tunisia to the list of issues and questions with regard to the consideration of the combined fifth and sixth periodic reports," UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CE-DAW%2fC%2fTUN%2fQ%2f6%2fAdd.1&Lang=en.
- CEDAW (2010d), "Concluding observations (Egypt)", UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CE-DAW%2fC%2fEGY%2fCO%2f7&Lang=en.

- CEDAW (2010e), "Concluding observations (Tunisia)", UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), p. 2, http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fTUN%2fCO%2f6&Lang=en.
- CEDAW (2009), "Responses to the list of issues and questions with regard to the consideration of the second periodic report (Libya)", UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW) http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fLBY%2fQ%2f2%2fAdd.1&Lang=en.
- CEDAW (2008), "Combined sixth and seventh periodic reports of States Parties (Egypt)", UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fEGY%2f7&Lang=en.
- CEDAW (2007a), "Responses to the list of issues and questions with regard to the consideration of the combined third and fourth periodic reports (Morocco)", UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fMAR%2fQ%2f4%2fAdd.1&Lang=en.
- CEDAW (2007b), "Responses to the list of issues and questions with regard to the consideration of the combined third and fourth periodic reports (Morocco)", UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fMAR%2fQ%2f4%2fAdd.1&Lang=en.
- CEDAW (2006), "Combined third and fourth reports of States Parties (Jordan)", 10 March 2006, UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fJOR%2f3-4&Lang=en.
- CEDAW (2003), "Second periodic report of Algeria to the CEDAW", UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N03/247/53/PDF/N0324753.pdf?OpenElement>.
- CEDAW (1998), "Statement on reservations to the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women adopted by the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women", www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CEDAW/Statements/StatementsOnReservationsEnglish.pdf.
- Council of Europe (2015), *Compilation of Good Practices to Reduce Existing Obstacles and Facilitate Women's Access to Justice*, Gender Equality Commission, Council of Europe, <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680597b12>.
- Cusack S. (2014), *Eliminating Judicial Stereotyping: Equal Access to Justice for Women in Gender-Based Violence Cases*, Commissioned by the UN Office of the High Commissioner for Human Rights
- Cusack S. and R.J. Cook (2012), "Combating Discrimination against Women", in Krause, C. and M. Scheinin (eds.), *International Protection of Human Rights: A Textbook*, 2nd ed., Institute for Human Rights, Abo Akademi University, Abo, Finland, pp. 211-242.
- Cusack S. and R.J. Cook (2009), "Combating Discrimination Based on Sex and Gender", in Krause, C. and M. Scheinin (eds.), *International Protection of Human Rights: A Textbook*, Institute for Human Rights, Abo Akademi University, Abo, Finland, pp. 205-226.
- Douglas, S. (2007), "Gender equality and justice programming: Equitable access to justice for women", *UNDP Primers in Gender and Democratic Governance*, No. 2, UNDP, New York, www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/gender-equality-and-justice-programming-equitable-access-to-justice-for-women1.html.
- ESCWA (2014), "Access to justice for women and girls in the Arab region: From ratification to implementation of international instruments", *Status of Arab Women Report*, United Nations Economic and Social Commission for Western Asia, Beirut, https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/publications/files/e_escwa_ecw_15_1_e.pdf.

- Freeman, M.A. (2009), "Reservations to CEDAW: An analysis for UNICEF", *Discussion Paper*, United Nations Children's Fund (UNICEF), New York, [www.unicef.org/gender/files/Reservations to CEDAW-an Analysis for UNICEF.pdf](http://www.unicef.org/gender/files/Reservations%20to%20CEDAW-an%20Analysis%20for%20UNICEF.pdf).
- International Development Law Organization (2013), "Assessing justice: Models, strategies and best practices on women's empowerment", *International Development Law Organization*, [https://www.idlo.int/sites/default/files/Womens Access to Justice Full Report.pdf](https://www.idlo.int/sites/default/files/Womens%20Access%20to%20Justice%20Full%20Report.pdf).
- Irving, H. (2008), *Gender and the Constitution: Equity and Agency in Comparative Constitutional Design*, Cambridge University Press, New York.
- Khafagy F. and T. El Shami (2014), "Evaluation report of access to justice project", United Nations Development Programme, New York, www.eg.undp.org/content/dam/egypt/docs/Governance/LLAD%20Evaluation%202014.pdf.
- OECD (2016), *2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252820-en>.
- OECD (2014), *Women in Public Life: Gender, Law and Policy in the Middle East and North Africa*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264224636-en>.
- OECD (2013), *Recommendation of the Council on Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship*, [www.oecd.org/gender/C-MIN\(2013\)5-ENG.pdf](http://www.oecd.org/gender/C-MIN(2013)5-ENG.pdf).
- OECD (2012), *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-en>.
- Raday, F. (2012), "Women's access to justice", available from www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CEDAW/AccessToJustice/Ms.FrancesRaday.pdf.
- Tamkeen (2015), *An Analytic Review of Jordanian Legislation Related to Anti-Trafficking*, www.tipheroes.org/media/1534/an-analytic-review-of-jordanian-legislation-related-to-anti-trafficking.pdf.
- UN (2007), *Yearbook of the International Law Commission*, Vol. 1, United Nations Publications, New York and Geneva, [http://legal.un.org/docs/?path=/ilc/publications/yearbooks/english/ilc 2007 v1.pdf&lang=EN](http://legal.un.org/docs/?path=/ilc/publications/yearbooks/english/ilc%202007%20v1.pdf&lang=EN).
- UN General Assembly (1966a), *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, United Nations, Treaty Series, Vol. 993, p. 3, www.refworld.org/docid/3ae6b36c0.html.
- UN General Assembly (1966b), *International Covenant on Civil and Political Rights*, United Nations, Treaty Series, Vol. 999, p. 171, www.refworld.org/docid/3ae6b3aa0.html.
- UN Women (2014), *Cairo Declaration*, League of Arab States, Cairo, Egypt, www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/58/csw58-declaration-cairo-en%20pdf.ashx.
- UN Women (2011), *Progress of the World's Women: In Pursuit of Justice*, www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2011/progressoftheworldswomen-2011-en.pdf.
- UN WOMEN, UNDP, UNICEF (2013), *Informal Justice Systems: Charting a Course for Human Rights-Based Engagement*, www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2013/1/informal-justice-systems-charting-a-course-for-human-rights-based-engagement.
- World Bank (2016), "Women, Business and the Law 2016" (database), World Bank, Washington, DC, <http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>.
- World Bank (2013), "Country gender assessment: Economic participation, agency and access to justice in Jordan", World Bank, Washington, DC, <http://documents.worldbank.org/curated/en/2013/07/18423362country-gender-assessment-economic-participation-agency-access-justice-jordan>.



(الملحق 2-11)

الأحكام الدستورية الرئيسية بشأن المساواة بين الجنسين

تستند الأحكام القانونية المبينة أدناه إلى ترجمات غير رسمية:

الجزائر

المادة 32: جميع المواطنين متساوون أمام القانون دون أي تمييز بسبب الأصل أو الجنس أو الرأي أو أي حالة شخصية أو اجتماعية أو ظرف آخر.

المادة 34: تهدف المؤسسات إلى ضمان المساواة في الحقوق والواجبات لجميع المواطنين، رجالاً ونساءً، من خلال تدليل العقبات التي تعرقل التقدم البشري، وتعميق المشاركة الفعالة للجميع في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

المادة 35: تعمل الدولة على تعزيز الحقوق السياسية للمرأة من خلال زيادة فرصها في التمثيل في المجالس المنتخبة، ويحدد القانون الأساسي طرق تطبيق هذه المادة.

المادة 36 (أضيفت في عام 2016): تشجع الدولة المساواة بين الرجل والمرأة في سوق العمل. وتشجع الدولة على النهوض بدور المرأة في تولي المسؤوليات في المؤسسات والإدارات العامة وعلى مستوى المشروعات التجارية.

مصر

المادة 9: تكفل الدولة تكافؤ الفرص لجميع المواطنين دون تمييز.

المادة 11: تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام هذا الدستور.

وتتخذ الدولة التدابير اللازمة لضمان التمثيل المناسب للمرأة في المجالس النيابية، على النحو الذي يحدده القانون. وتكفل الدولة أيضاً حقوق المرأة في شغل المناصب العامة والوظائف الإدارية العليا في الدولة، وتعيينها في الهيئات والسلطات القضائية دون تمييز.

تحمي الدولة المرأة من جميع أشكال العنف، وتضمن تمكين المرأة من إقامة توازن بين الواجبات الأسرية ومتطلبات العمل.

توفر الدولة الرعاية والحماية للأمومة والطفولة وربات الأسر المعيشية (الأسر التي تعيلها امرأة) والمسنات والنساء الأشد احتياجاً.

المادة 53: جميع المواطنين متساوون أمام القانون؛ فهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة دون تمييز على أساس الدين أو المعتقد أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو اللغة أو العجز أو الطبقة الاجتماعية أو الانتماء السياسي أو الجغرافي أو لأي سبب آخر.

التمييز والتحريض على الكراهية جريمة يعاقب عليها القانون.

تتخذ الدولة التدابير اللازمة للقضاء على جميع أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء لجنة مستقلة لهذا الغرض.

الأردن

المادة 6:

(1) المواطنون الأردنيون متساوون أمام القانون، ولا يجوز التمييز بينهم فيما يتعلق بحقوقهم وواجباتهم على أساس العرق أو اللغة أو الدين.

[...]

(3) تكفل الدولة العمل والتعليم في حدود إمكانياتها، وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين.

(4) الأسرة هي أساس المجتمع، القائم على الدين والأخلاق وحب الوطن؛ ويحافظ القانون على كيانها المشروع ويقوي أواصرها وقيمها.

(5) يحمي القانون الأمومة والطفولة والمسنين، ويرعى الشباب والمعاقين، ويحميهم من سوء المعاملة والاستغلال.

ليبيا

المادة 6: المواطنون الليبيون متساوون أمام القانون، ويتمتعون بحقوق مدنية وسياسية متساوية، ويتاح لهم نفس الفرص في جميع المجالات، ويخضعون لنفس الواجبات والالتزامات العامة، دون تمييز بسبب الدين أو المعتقد أو اللغة أو الثروة أو النوع الاجتماعي أو القرابة أو الآراء السياسية أو المركز الاجتماعي، أو الولاء القبلي أو الإقليمي أو العائلي.

المغرب

المادة 19: للمرأة والرجل حقوق وحرية مدنية وسياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية وبيئية متساوية، على النحو المنصوص عليه في هذا الفصل وفي أحكام أخرى من الدستور، وكذلك في الاتفاقيات والعهد الدولية التي صدقت عليها المغرب حسب الأصول، مع المراعاة الواجبة لأحكام الدستور وثوابت وقوانين المملكة.

تسعى الدولة إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين، وقد أنشئت لهذا الغرض هيئة معنية بالمساواة ومكافحة جميع أشكال التمييز.

تونس

المادة 21: يتمتع جميع المواطنين، من الذكور والإناث، بحقوق وواجبات متساوية. وهم متساوون أمام القانون دون أي تمييز. وتكفل الدولة الحريات والحقوق الفردية والجماعية لجميع المواطنين وتوفر الظروف اللازمة لحياة كريمة.

المادة 34: تكفل حقوق الانتخاب والتصويت والترشيح وفقاً للقانون. وتكفل الدولة تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة.

المادة 46: تلتزم الدولة بحماية حقوق المرأة التي تم تحقيقها والسعي إلى دعمها وتطويرها.

تكفل الدولة تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في تحمل جميع المسؤوليات المختلفة في جميع الميادين.

تسعى الدولة إلى تحقيق التكافؤ بين المرأة والرجل في المجالس المنتخبة، وتتخذ الدولة أيضاً جميع التدابير اللازمة للقضاء على العنف ضد المرأة.

(الملحق 2-أ)

الضمانات الدستورية للحق في العمل

الجزائر، المادة 69 من دستور عام 2016.

لجميع المواطنين الحق في العمل.

يضمن القانون الحق في الحماية والسلامة والنظافة في العمل، ويضمن الحق في الراحة، ويحدد القانون طريقة ممارسته، ويكفل القانون حق العمال في الضمان الاجتماعي.

يُعاقب القانون على تشغيل الأطفال دون سن السادسة عشرة.

تعمل الدولة على تعزيز التلمذة الصناعية، وتنفيذ سياسات لدعم خلق فرص العمل.

مصر، المادة 12 من دستور عام 2014.

العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة، ولا يجوز إجبار أي مواطن على العمل إلا وفقاً لما يقتضيه القانون ولأغراض أداء الخدمة العامة لفترة محددة في مقابل مادي عادل، ودون الإخلال بالحقوق الأساسية للمضطرين للقيام بهذا العمل.

الأردن، المادة 23 من دستور عام 1952.

(1) العمل حق لجميع المواطنين، وتوفره الدولة للأردنيين من خلال توجيه وتحسين الاقتصاد الوطني.

(2) تحمي الدولة العمل، وتسن التشريعات بناء على المبادئ التالية:

(أ) منح العامل أجراً يتناسب مع مقدار ونوعية عمله.

(ب) تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية.

(ج) تحديد تعويض خاص للعاملين الذين يعولون الأسر، وفي حالات الفصل والمرض والعجز وحالات الطوارئ الناشئة عن العمل.

(د) وضع شروط خاصة لعمل النساء والأحداث.

(هـ) إخضاع المصانع لإجراءات الوقاية الصحية.

(و) النقابات الحرة في ظل القانون

ليبيا، المادة 8 من الإعلان الدستوري لعام 2011.

تكفل الدولة تكافؤ الفرص، وتسعى إلى ضمان مستوى معيشي لائق، والحق في العمل والرعاية الطبية والتعليم والضمان الاجتماعي لكل مواطن، وتحمي الدولة الممتلكات الفردية والخاصة، وتضمن التوزيع العادل للثروة الوطنية بين المواطنين وبين مختلف مدن ومناطق الدولة.

المغرب، المادة 31 من دستور عام 2011.

تعمل الدولة والمؤسسات العامة والجماعات الإقليمية على تسخير جميع الوسائل المتاحة لتسهيل فرص متساوية للمواطنين [من النساء] والمواطنين [من الذكور] إلى الحد الذي يسمح لهم بالتمتع بهذا الحق:

- الرعاية الصحية.
- الحماية الاجتماعية والتغطية الطبية والتضامن المتبادل، أو الذي ترعاه الدولة.
- التعليم الجيد الحديث الميسر.
- التثقيف بشأن التعلق بالهوية المغربية والثوابت الوطنية غير القابلة للتغيير.
- التعليم المهني والبدني والفني.
- السكن اللائق.
- العمل ودعم السلطات العامة في البحث عن عمل أو العمل الحر.
- الوصول إلى الوظائف العامة حسب الكفاءة.
- الحصول على مياه وبيئة صحية.
- التنمية المستدامة.

تونس، المادة 40 من دستور عام 2014.

العمل حق لكل مواطن، رجالاً ونساءً، وتتخذ الدولة التدابير اللازمة لضمان العمل على أساس الكفاءة والنزاهة. لجميع المواطنين، رجالاً ونساءً، الحق في ظروف عمل لائقة وفي أجر عادل.

الفصل الثالث

أثر قانون الأسرة على التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

ينظم قانون الأحوال الشخصية المسائل العائلية والعلاقات المنزلية. ويستعرض هذا الفصل الأحكام الرئيسية لقوانين الأسرة في كل من: الجزائر، ومصر، والأردن، وليبيا، والمغرب، وتونس. ويدرس إلى أي مدى تتفق هذه الأحكام مع مبادئ المساواة وعدم التمييز المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية، التي تكون الدول طرفاً فيها، التي تُدمج بدرجات متفاوتة في دساتيرها. ويتناول الفصل قدرة المرأة على اتخاذ قرارات مستقلة بشأن الزواج، ودور الأوصياء الذكور في هذا السياق، وحق الرجال في تعدد الزوجات، وزواج القُصّر. كما يستعرض الحقوق والالتزامات فيما يتعلق بأدوار الأسرة وقراراتها، بما في ذلك الحق في العمل، أو مغادرة المنزل. ويضع الفصل - أيضاً - تمايزاً قائماً على نوع الجنس فيما يتعلق بالثروة، أو الطلاق، أو البنوة، أو التراث.

مقدمة

بغية إحراز تقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة بصورة فعّالة في حياتها اليومية، يجب ترجمة المعايير التي تحددها الاتفاقيات الدولية إلى دساتير وطنية، ومن ثمّ إدماجها في الأطر التشريعية المحلية.

ولقد أدخل المشرعون في الدول الستة - قيد الاستعراض - تغييرات في قانون الأسرة، تهدف إلى زيادة المساواة بين الرجل والمرأة، كما عملوا على مواءمة قوانين الأحوال الشخصية بشكل أوثق مع التزاماتها الدولية. فعلى سبيل المثال: قام المغرب بإصلاح قانون الأسرة في عام 2004؛ حيث أدخل مبدأ المسؤولية المشتركة للزوجين في إدارة الأسرة، وإلغاء الوصاية الزوجية، والتزام الطاعة من جانب الزوجة، والطلاق من جانب واحد بمبادرة من الزوج، وتقييد تعدد الزوجات. وكذا قامت الجزائر بإصلاح قانون الأسرة في عام 2005 من أجل تعزيز وضع المرأة داخل الأسرة، مع إعطاء الأزواج والزوجات حقوقاً وواجبات متساوية، مما يتطلب من الأزواج الحصول على إذن قضائي بالزواج اللاحق، مع تقليل دور الأوصياء الذكور على النساء.

ومع ذلك، لا تزال هناك تباينات كبيرة بين مستويات المساواة، التي تكفلها الالتزامات الدولية والدستورية للدول، والأحكام الواردة في قوانين الأسرة. ولا يزال التمييز القائم على نوع الجنس قائماً فيما يتعلق بالزواج، واتخاذ القرارات الأسرية، والثروة، والطلاق، والبنوة، والميراث، مع ما يترتب على ذلك من آثار مباشرة وغير مباشرة على استقلالية المرأة، وحقوق المرأة والرجل على حدٍ سواء، والالتزامات والأدوار الاجتماعية. ويحد هذا التناقض من فعالية الإصلاحات الدستورية الرامية إلى الحد من التمييز القائم على نوع الجنس، ويعني ضرورة بذل المزيد من الجهود للقضاء على الأحكام التي تُبقي المرأة والرجل في أوضاع غير منصفة. وفي الوقت نفسه، تجدر الإشارة إلى أن مستوى مسؤولية الرجل العالية، التي تم تحديدها من خلال هذا الاستعراض، قد تحتاج - أيضاً - إلى مزيد من الدراسة؛ بغية تحقيق قدر أكبر من المساواة بين الجنسين.

وفي حين أن النظم القانونية للدول الستة هي في المقام الأول مدنية، فإن قوانين الأحوال الشخصية تستند إلى درجات متفاوتة من التفسيرات الدينية. ويمكن أن تعيق التناقضات بين مختلف مجموعات معايير الجهود الرامية إلى سد الفجوة بين الجنسين.

(المربع 1-3) قوانين الأحوال الشخصية وقانون الأسرة

"قوانين الأحوال الشخصية"، و"قانون الأسرة"، هي مصطلحات متقاطعة تغطي المفاهيم التي تتبناها دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ويستند قانون الأحوال الشخصية، المستورد من القانون الفرنسي؛ حيث تدرج القواعد في القانون المدني، إلى مجموعة القواعد التي تتصل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بحياة الأسرة، بما في ذلك الميراث. ويختلف مصطلح "الأحوال الشخصية" عن مصطلح "الحالة المادية" الذي يغطي قواعد الملكية (العقود والسندات.. وغيرها). وتفضل بعض الدول استخدام مصطلح "قانون الأسرة"، ولكن هذا يعادل قانون الأحوال الشخصية.

ولقوانين الأحوال الشخصية التمييزية آثار سلبية على استقلالية المرأة وآثارها السلبية على أمنها الاقتصادي وأدوارها الاجتماعية، وثقتها بنفسها، مما يؤثر بدوره على قدرتها على المشاركة الكاملة في الحياة العامة والاقتصادية. وهناك حاجة إلى تغيير تشريعي للمسائل العائلية لتعزيز تمكين المرأة، وذلك من خلال الوصول الكامل إلى الاقتصاد، وفي حياتها الشخصية.

استقلالية المرأة

وللقوانين المتعلقة بالأحوال الشخصية، والزواج، والأسرة، تأثير هام على رفاهية المرأة، وقدرتها على تشكيل حياتها الخاصة، بما في ذلك قدرتها على العمل. وتعرف هذه القوانين - أيضاً - أدوار الرجل، التي لها تأثير كبير على استقلالية المرأة. وكما تم تحليله في الفصل الثاني، فإن الدول الستة، التي تم استعراضها، هي أطراف في اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW). وبموجب المادة 16-1 من الاتفاقية، تكفل الدول الأطراف، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة: (أ) نفس الحق في عقد الزواج، (ب) نفس الحق في حرية اختيار الزوج والزواج فقط بموافقتهمما الحرة الكاملة، (ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه".

وتعد الأمور، مثل: حق المرأة في اختيار من يتزوج، ونوع الترتيب الزواجي الذي يوافقن عليه، وتوقيت زواجهن، وسنهن عند الزواج، من الأمور الحاسمة. ولا تزال هناك اختلافات كبيرة بين الدول بشأن الطريقة التي يشارك بها الرجل والمرأة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأسرة. وتؤثر هذه العوامل على استقلالية المرأة وقوتها على كل من المدى القصير والطويل، خاصة إذا كانت تراكمية.

موافقة الوصي

وتتمثل أحد أركان الاستقلالية في الأهلية القانونية للمرأة والرجل في عقد زواجهما. ومع ذلك يجوز تقييد سلطة المرأة في عقد زواجها من خلال الوصاية. والوصي هو الشخص الذي لديه السلطة القانونية لرعاية شخص آخر، واتخاذ قرارات لذلك الشخص، من حيث المبدأ في مصلحة ذلك الشخص. وعادة ما يكون الرجال أوصياء، ولكنهم قد يمتد تدخلهم - أيضاً - في بعض الدول إلى ما بعد سن الرشد.

ولا تزال النساء في الدول - قيد الاستعراض - تخضع للرجال بدرجات متفاوتة؛ على سبيل المثال: يمكن أن ينطبق مصطلح "قاصر" على المرأة الراشدة إن كانت غير متزوجة. وقد ألغيت الوصاية الزوجية في المغرب وتونس. وفي حين أن موافقة المرأة على زواجها مطلوبة في جميع الدول من حيث المبدأ، ويمكن اعتبار الصمت موافقة.

- ويحظر كل من الأردن¹، وليبيا² زواج المرأة دون موافقة ولي أمرها (عادة والدها أو أقاربها الذكور الآخرين في حالة وفاة الأب). وفي الأردن، يلزم اتفاق الوصي على الزواج الأول، أي أنه إذا تزوجت المرأة المطلقة مرة أخرى، يُسمح لها بالتوقيع على عقد زواجها بنفسها³.
- ولا تشترط مصر على ولي أمر الشابة الموافقة على زواجها. وتنتهي الوصاية الأبوية من الناحية النظرية عندما يصل الطفل إلى سن الرشد (21 سنة)، ولكن بالنسبة للإبنة تنتهي - عادة - عندما تتزوج، أو تصبح مستقلة اقتصادياً، حتى لو كانت راشدة قانونياً.
- في الجزائر، أصبح دور ولي الأمر رمزياً⁴؛ لأنه لا يمكنه إجبار امرأة على الزواج ضد إرادتها، أو منعها من زواج تختاره. وفي حالة حدوث نزاع مع ولي الأمر، يمكن للمرأة اللجوء إلى القضاء.
- وفي تونس والمغرب، يكون الأب هو الوصي حتى يصل الابن أو الابنة إلى سن الرشد، إلا أنه قد تم إلغاء الوصاية الزوجية⁵.

تعدد الزوجات

تعدد الزوجات: هو شكل من أشكال الزواج، يمكن للرجل من خلاله أن يتزوج أكثر من زوجة واحدة. في الإسلام، يسمح للرجال بالاقتران بعدد يصل إلى أربع زوجات في الوقت نفسه.

وقد أدانت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في توصيتها العامة رقم 21 لعام 1994 تعدد الزوجات باعتباره انتهاكاً لمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة. وأضافت أن "تقارير الدول الأطراف تكشف - أيضاً - أن تعدد الزوجات يُمارَس في عدد

من الدول. وتعدد الزوجات يتعارض مع حق المرأة في المساواة مع الرجل، ويمكن أن تترتب عليه عواقب عاطفية ومالية خطيرة بالنسبة لها ولأسرتها؛ مما يلزم عدم تشجيع مثل هذه الزيجات وحظرها. وتلاحظ اللجنة بقلق أن بعض الدول الأطراف، التي تضمن دساتيرها حقوقاً متساوية، تسمح بتعدد الزوجات وفقاً للقانون الشخصي أو العرفي. وهذا ينتهك الحقوق الدستورية للمرأة، وينتهك - كذلك - أحكام المادة 5 (أ) من الاتفاقية".

وقد حظر تعدد الزوجات في تونس منذ عام 1956⁶. وفي الدول الخمسة الأخرى، قيد الاستعراض، أدت الإصلاحات القانونية في السنوات الأخيرة إلى تقليص حق الرجال في اتخاذ زوجات متعددة إلى حد ما.

- وقد سعت المغرب⁷، والجزائر⁸، والأردن⁹ إلى الحد من تعدد الزوجات، من خلال طلب موافقة مسبقة من قاضي. ويتعين على الأزواج الذين يرغبون في الزواج من زوجة أخرى أن يثبتوا أن مواردهم المالية كافية للإنفاق على عدد من بيوت الزوجية في وقت واحد. وعليهم - أيضاً - أن يقدموا سبباً موضوعياً؛ لتبرير خطط زواجهم (على سبيل المثال: إن الزوجة الأولى للرجل عقيمة، ولا يرغب في طلاقها). ويتطلب المغرب موافقة الزوجة الأولى، وإذا رفضت، فلها أن ترفع قضية تطلب الطلاق¹⁰.
- وفي الأردن¹¹، ومصر، يجب إخطار الزوجة الأولى أو الزوجات السابقات بالزواج الجديد. وفي مصر، يتعين على كاتب العدل تسجيل الحالة الاجتماعية للزوج من أجل التقليل من خطر دخول الزوج في الزواج المتعدد، دون معرفة الزوجات إلى أدنى حد¹².
- وفي ليبيا، أعلنت المحكمة العليا في عام 2013 أن القيود المفروضة على تعدد الزوجات، التي فرضت في عام 1993، كانت غير دستورية، مما يجعل تعدد الزوجات في متناول الرجال بسهولة.

وأكدت المناقشات مع مجموعات التركيز في الدول - قيد الاستعراض - أن تعدد الزوجات له تأثير قوي على قدرة المرأة على اتخاذ القرار في الأسرة، وأن تقاسم دخل الزوج مع أكثر من زوجة واحدة وأطفالها لا يؤثر فقط على الأفاق المالية للنساء والأطفال، ولكن أيضاً على صحتهم النفسية. وبالإضافة إلى ذلك، يُصعب تعدد الزوجات الملكية المشتركة للأصول أثناء الزواج. ويبدو أن هذه الممارسة أكثر انتشاراً في المناطق الفقيرة والريفية.

الزواج المبكر

ويمكن أن يؤثر الزواج في سن مبكرة تأثيراً شديداً على قدرة المرأة على اتخاذ قرارات مستقلة، بما في ذلك القرارات المتعلقة بالأسرة. والإجبار على ترك المدرسة قبل إتمام الدراسة إلى الحد من التحصيل العلمي للمرأة ومؤهلاتها في سوق العمل. ولها أثر على فرصها الاقتصادية مدى الحياة، ناهيك عن الأثر السلبي الذي يتركه الزواج المبكر والحمل على صحتها.

وتُدين اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة زواج الأطفال (المادة 16-2): "لا يكون لخطوبة الطفل أو زواجه أي أثر قانوني، وتتخذ جميع الإجراءات اللازمة، بما في ذلك التشريع، لتحديد حد أدنى لسن الزواج، ولجعل تسجيل الزواج في سجل رسمي إلزامياً". وعلى الرغم من أن الاتفاقية لا تحدد ما هو الحد الأدنى المقبول لسن الزواج، فإن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة ترى أن الحد الأدنى لسن الزواج ينبغي أن يكون (ثمانية عشر عاماً) لكلٍ من الرجل والمرأة (1994 CEDAW).

وقد قطعت الدول الستة خطوات واسعة في رفع الحد الأدنى لسن الزواج: وهي الآن (ثمانية عشر عاماً) في مصر¹³، والأردن¹⁴، وتونس¹⁵، والمغرب¹⁶، و(تسعة عشر عاماً) في الجزائر¹⁷، و(عشرون عاماً) في ليبيا¹⁸. ويمكن أن يسمح النظام القضائي للمرأة الأصغر سناً بأن تكون متزوجة، إلا في مصر: حيث يحظر الزواج المبكر في جميع الحالات.

ووفقاً للدراسات المختلفة، لا تزال هناك نسبة عالية من النساء يتزوجن قبل الحد الأدنى للسن في كلٍّ من: مصر، والأردن، والمغرب، لاسيما في المناطق ذات الدخل المنخفض والمناطق الريفية (الجدول 3-1).

(الجدول 1-3) نسبة الزواج للفتيات اللاتي تتراوح أعمارهن بين الخامسة عشر والتاسعة عشر عامًا

ليبيا (1995)	0.9%
تونس (2011)	1.2%
الجزائر (2008)	2.6%
الأردن (2012)	6.0%
المغرب (2011)	11.0%
مصر (2014)	14.7%

Source: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2015), World Marriage Data 2015 (POP/DB/Marr/Rev2015), www.un.org/en/development/desa/population/theme/marriage-unions/WMD2015.shtml.

ومعدل زواج القُصّر مرتفع في مصر، رغم أن هذه الممارسة محظورة قانونيًا. ولا تزال هذه الزيجات غير مسجلة، ولا يعترف بها القانون، مما يثير تساؤلات بشأن حماية حقوق الزوجة. وعلاوة على ذلك، فإن الحكم الذي أدخل في عام 2000 يجعل الطلاق من هذه الزيجات، غير المأذون بها، ممكنًا، وهو ما يعترف فعليًا بهذه الممارسة.

والوصاية من الرجال على النساء، واشتراكهم في القرارات المتعلقة بزواج المرأة، فضلاً عن تعدد الزوجات، والزواج المبكر، يحجّم استقلال المرأة، وحرية اختيارها للطريقة التي تعيش بها حياتها، ومع من ستعيش. وتؤثر هذه الظروف على قدرتها على تشكيل مصائرها، ووضعها الاقتصادي. وغير ذلك، دون إكراه.

عقد الزواج

وفي الدول الستة قيد الاستعراض، توضع الشروط المالية قبل الزواج أثناء المفاوضات المكثفة بين عائلتي العروسين. والمهر هو مبلغ يدفعه زوج المستقبل، يصبح ملكًا قانونيًا للعروس وقت الزواج. وتركز المفاوضات على مقدار المهر، ومساهمة كلتا العائلتين في منزل الزوجية المستقبلي ومفروشات. ويدفع جزء من المهر عند توقيع عقد الزواج، أمّا الباقي، وهو في الغالب نصيبٌ أكبر، فيدفعه لإعالة الزوجة في حالة إنهاء الزواج (الطلاق أو وفاة الزوج). ولا يحق لوالدي العروس ولا لزوجها المطالبة قانونًا بالمهر (انظر أدناه: حقوق الملكية، وملكية الأصول الزوجية).

وتسمح قوانين الأسرة في جميع الدول الستة للزوجين بإضافة شروط لعقد الزواج. ومن الناحية النظرية، يمكن لكلٍ من العروس والعريس أن يكتبتا مثل هذه الشروط، ولكن من الناحية العملية لا تحتاج العروس إلا إلى القيام بذلك، من أجل زيادة حقوقها (Quarisch and Vogel, 2008: 201). ويجوز لها أن تتفاوض على إدراج بنود تعاقدية، مثل: حقها في مغادرة منزل الزوجين، أو الانخراط في مهنة، وعدم الامتثال لهذه الشروط ببرر الطلاق.

ففي كلٍّ من: الجزائر، والمغرب، وتونس، ألغى مبدأ الطاعة، واعتمدت المسؤولية المشتركة (انظر أدناه بشأن صنع القرار)، مما يجعل هذا النوع من الشروط غير ضروري؛ ومع ذلك، يظل في مصلحة الزوجة. وفي كلٍّ من: مصر، والأردن، وليبيا؛ حيث يستطيع الزوج إنهاء النفقة المالية للزوجة على أساس أنه لم يأذن لها بمغادرة المنزل أو العمل، إلا إنه يمكن إدراج بند في عقد الزواج يمكن الزوجة من مواصلة تعليمها، والسعي للحصول على عمل، أو السفر إلى الخارج دون الحاجة إلى طلب الإذن.

وفي الممارسة العملية، لا يُمارس الحق في إدراج بنود خاصة في عقد الزواج. وأبرزت المناقشات مع مجموعات التركيز أن العروس المستقبلية، نادراً ما تطلب شروطاً مثل الحق في العمل. وكثيراً ما لا تدرك المرأة حقوقها، وحتى وإن أدركت، عندما تمارس ضغوطاً اجتماعية قوية تثني عرائس المستقبل عن الإشارة إلى هذه المسألة أثناء المفاوضات قبل الزواج. كما إن موظفي الخدمة المدنية، الذين يجتمعون مع الزوجين العاملين - وهؤلاء الموظفون هم دائماً رجال تقريباً - يميلون إلى إظهار حماسة ضئيلة لهذه البنود، وغالباً ما لا يذكرون إمكانية إدراجها. وحتى عندما تتمكن العروس من إدراج هذه الشروط، فإنه غالباً ما يستغرق عدة سنوات من إجراءات المحكمة لضمان تطبيقها، ومعاقبة أي انتهاك.

وأكدت مناقشات المجموعة المركزة على أن الضمانات القانونية المنصوص عليها في عقد الزواج لا تحترم دائماً بسبب التصورات الاجتماعية الراسخة. ويعتبر ذهاب المرأة إلى العمل دليلاً على أن زوجها لا يستطيع تحمل نفقات الأسرة وحده. وقد تقود انتقادات الأسرة والجيران والمجتمع الأزواج في الأردن إلى منع زوجاتهم من العمل خارج المنزل.

في مصر، أشار المشاركون في مجموعة التركيز إلى أن العقلية تتغير تدريجياً، مع تشجيع بعض الأزواج لزوجاتهم على العمل والمساهمة في التكاليف المالية للأسرة. أمّا في الطبقات الدنيا من المجتمع، فإن عمل المرأة قبل الزواج، قد يقلل من فرصها في العثور على الزوج؛ لأن عملها يعتبر علامة على الفقر، وحاجتها إلى الموارد المالية. وكثيراً ما تعمل النساء من الطبقات الاجتماعية الدنيا على شراء جهازها، ومن ثمّ الانسحاب من سوق العمل بعد الزواج (الخولي، 2002).

صنع القرار: المعاملة بالمثل مقابل واجب الطاعة

ويؤثر دور ومكانة المرأة في الأسرة على قدرتها على التفكير، والعمل داخل الأسرة وخارجها.

وبموجب المادة 16-1 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ينبغي للدول الأطراف أن تكفل تمتع الرجل والمرأة "بنفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج، وعند فسخه"، و"نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة، بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة، والمهنة والمنصب".

وتحدد قوانين الأحوال الشخصية في الدول الستة الوكالة النسائية داخل الأسرة بشكل مختلف. وقد ألغت عدة دول مبدأ طاعة المرأة، بينما أبقى دول أخرى على هذا المبدأ.

- وتدعم مصر، والأردن فكرة واجب الزوجة في الطاعة مقابل حقها في الإعالة المالية. وهذا يعني أنه يمكن للزوج أن يتوقف عن إعالة زوجته إذا رأى منها عصيانياً، أو مغادرة المنزل دون إذن¹⁹، أو إذا أثبت أن عملها يضر بمصالح الأسرة²⁰. غير أن الزوج الذي أعطى موافقة صريحة في عقد الزواج²¹ على عمل زوجته أو موافقة ضمنية، على سبيل المثال، إذا كانت الزوجة تعمل قبل الزواج، لا يجوز له أن يلغي موافقته دون أدلة مشروعة على تعرضه للضرر²².
- وفي ليبيا، لا ينص القانون على واجب الزوجة في الطاعة، ولكن لها الحق في أن تتوقع من زوجها توفير النفقة والنفقات المرتبطة بها في حدود إمكاناته²³. وللزوج أيضاً الحق في أن يتوقع من زوجته أن تقوم بالإعالة والنفقات المرتبطة بها، إذا كانت تملك الوسائل وهو لا يملكها²⁴. وفي جميع الحالات يكون الزوج مسؤولاً عن الإشراف على المنزل²⁵.
- وقد ألغت كلٌّ من: الجزائر، والمغرب، وتونس مبدأ الطاعة الزوجية، وأقامت واجبات الزوجية المتبادلة (تونس، والجزائر)، أو المسؤولية المشتركة (المغرب) (المربع 2-3).

(المربع 2-3) المعاملة بالمثل أو مسؤولية الأسرة المشتركة

تونس: المعاملة بالمثل بين الزوجين

وفي عام 1993، استبدلت تونس واجب الزوجة بالالتزام بالواجب المتبادل بين الزوجين، بمعاملة بعضهما البعض باحترام، والحفاظ على علاقات جيدة، وتجنب التسبب في خسارة الطرف الآخر¹. ويتعاون الزوجان في إدارة شؤون الأسرة، والتعليم المناسب لأطفالهما، وإدارة شؤون أبنائهم، بما في ذلك التعليم والسفر والمعاملات المالية². وعلى ذلك فإن القانون يرسي التكامل والاستقلالية كأساس جديد للعلاقات بين الزوجين.

وفي عام 2000، ألغت تونس الحكم الوارد في مدونة الالتزامات والعقود، التي تجعل من صحة عقد العمل، الذي تبرمه الزوجة رهناً بموافقة الزوج، وأعطت الزوج الحق في كسر تعاقده العمل المبرم دون موافقته³.

المرجع (2-3) المعاملة بالمثل أو مسؤولية الأسرة المشتركة

المغرب: المسؤولية المشتركة للزوجين وحق المرأة في القيام بالتجارة

وفي عام 2004، اعتمد المغرب مبدأ المسؤولية المشتركة بين الزوجين في إدارة الأسرة⁴. ويتحمل الزوجان مسؤولية إدارة الأسرة وتربية الأطفال، ويجب أن تُسهم الزوجة، التي لديها موارد مالية، في تلبية احتياجات الأسرة.

ويعامل الزوجان بالمثل في الحقوق والواجبات، التي تتمثل في⁵:

- التعايش القانوني، بما في ذلك الالتزامات الزوجية، والعلاقات، والعدالة، والإنصاف في حالة تعدد الزوجات، واللطف والتفاني فيما بينهما، والالتزام بالإخلاص وحماية الشرف والإنجاب.
- العلاقات الزوجية، التي تتسم بالاحترام المتبادل والرحمة والرأفة، والحفاظ على مصلحة الأسرة.
- التشاور المتبادل في اتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة معيشة الأسرة، فضلاً عن شؤون الأطفال وتنظيم الأسرة.
- الاحترام والعطف الواجبين لكل من أقارب الزوجين، وزيارتهم ودعوتهم.
- حق الميراث بين الاثنين (المادة 51).

ويجيز قانون التجارة لعام 1996 (المادة 17) للمرأة المتزوجة ممارسة التجارة دون إذن الزوج. ويُعتبر أي اتفاق على خلاف ذلك لاغياً وباطلاً.

الجزائر: المعاملة بالمثل بين الزوجين

وفي عام 2005 ألغت الجزائر واجب الزوجة في الطاعة، واستبدلته بسلسلة من الحقوق والواجبات المتبادلة للزوج والزوجة⁶:

- الحفاظ على العلاقات الزوجية وواجبات الحياة معا.
 - التعايش في وئام واحترام متبادل ولطف.
 - المساهمة معاً في الحفاظ على مصالح الأسرة، وحماية أطفالها، وتوفير التعليم السليم لهم.
 - ضمان الاتفاق المتبادل في إدارة شؤون الأسرة، والمباعدة بين الولادات.
 - احترام والديهم وأفراد أسرهم الآخرين، وزيارتهم.
 - الحفاظ على علاقات القرابة والعلاقات الطيبة مع الوالدين وأفراد الأسرة الآخرين.
 - التمتع بالحق في زيارة وتلقي الزيارات من الآباء وأفراد الأسرة الآخرين في جو يسوده العطف.
- ويتعرض الزوج، الذي يمارس ضغوطاً على زوجته لتبديد أصولها أو مواردها المالية، إلى السجن لمدة تتراوح بين ستة أشهر وستين.

ملاحظات:

1. المادة 23 من قانون الأحوال الشخصية التونسي لعام 1956 بصيغته المعدلة في عام 1993.
2. المرجع السابق
3. القانون رقم 2000-17 بتاريخ 7 شباط / فبراير 2000.
4. المادة 4 من قانون الأسرة المغربي لعام 2004.
5. المادة 51 من قانون الأسرة المغربي لعام 2004.
6. المادة 36 من قانون الأسرة الجزائري لعام 2005.

المصدر: أبحاث المؤلف الخاصة استناداً إلى القوانين الوطنية للدول.

ويشكل ظهور معايير المسؤولية المشتركة، والمعاملة بالمثل تغييراً في حقوق الرجل والمرأة، ولكن ليس بالضرورة في أدوارهما. وهكذا يجب على الزوجين في تونس الوفاء بواجباتهما الزوجية "وفقاً للعادات والممارسات المعتادة"، و"على الزوج، بوصفه رب الأسرة، أن يدعم احتياجات زوجته والأطفال في حدود قدراته، ووفقاً لمركزه في سياق الإنفاق. ويجب على الزوجة أن تسهم في النفقات الأسرية إذا كانت لديها الوسائل"²⁶. ولا توجد في الجزائر والمغرب أحكام صريحة بشأن الاختلافات بين مساهمات الزوج والزوجة.

ومن ثَمَّ، وعلى الرغم من أن الزوجين علمهما واجب التعاون، فإنه على الزوج واجب إعالة الزوجة. وعلى الرغم من أن المرأة يجب أن تتمتع باستقلالية معينة في صنع القرار وقدرتها على العمل، فإن التغيير قد لا يؤثر على السلوكيات الاجتماعية مباشرة (المربع 3-3).

ويبدو أن الأحكام القانونية الرامية إلى تحقيق مزيد من المساواة، وحقوق المرأة، لم تعدل بشكل كافٍ الفجوة التقليدية بين الجنسين. ولا تزال المرأة تضطلع بالجزء الأكبر من الأعمال المنزلية، التي يمكن أن تشكل عائقاً أمام انخراطها في العمل بدوام كامل لفترة طويلة.

(المربع 3-3) واجبات المرأة التقليدية

وقد لا تؤدي التغييرات المُدخلة في قوانين الأسرة إلى إحداث تغييرات فورية في التصورات الأبوية التقليدية التي ترى أن الزوج هو رب الأسرة، الذي سيعول الأسرة، والمسؤول عن الأطفال. ومثل هذه المفاهيم تركز المرأة للمنزل بوصفه المجال المناسب لمشاركتها. "حتى عندما تنجح المرأة، التي تقودها الضرورة الاقتصادية، في الحصول على وظيفة تدفع أجرًا، فإنها في كثير من الحالات، لا تتلقى أي مساعدة حقيقية كبيرة من الرجل في أعمال المنزل. كما أن توظيفها لا يسمح لها بأن تحقق ذاتها؛ حيث إنها تهدف فقط إلى رفع مستوى معيشة الأسرة" (UNDP, 2006: 168).

وقد تحد المهام المنزلية من وصول المرأة إلى سوق العمل. وقد يُثني التوتّر؛ الذي تواجهه من تحقيق التوازن بين الحياة الأسرية والتوظيف المدفوع الأجر، عن البحث عن عمل، ويشجعها على البقاء في منزلها، وقد يؤدي بها أيضًا إلى الانسحاب من الحياة العملية.

ففي كلٍّ من: الجزائر، والمغرب، وتونس، تبين الدراسات الاستقصائية لاستهلاك الوقت، أن جميع فئات النساء تركزن حوالي سبعة أضعاف الوقت في اليوم مقارنة بالرجال للعمل غير المأجور، والاضطلاع بالأعمال المنزلية ورعاية الأطفال والمسنين أو المعالين الذين يعيشون في المنزل معهن (EBRD, 2015).

وكثيراً ما يدفع عبء المسؤوليات المنزلية الثقيل المرأة إلى ترك سوق العمل عندما تتزوج وتنجب أطفالاً؛ وهذا كثيراً ما يُستشهد به لنمط مشاركة القوى العاملة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (انظر: الفصل الأول، الشكل 5.1). ويتعزز هذا الاتجاه عندما يتعين على الزوجة أن تحصل على إذن زوجها للعمل خارج المنزل. وهذا النمط السلوكي العام يحد من توظيف المرأة، التي يمكن اعتبار عملها "اختياري"، مقابل واجب الرجل في أن يكون المعيل. وقد يُسهم هذا العامل بدوره في زيادة بطالة المرأة مقارنة بالرجل.

حقوق الملكية وملكية الأصول الزوجية

وبموجب المادة 16-1 (ح) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تكفل الدول الأطراف "نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية الممتلكات وحياتها وإدارتها، والتمتع بها، والتصرف فيها، سواء أكانت مجانية أم مقابل قيمة".

أمّا في الدول الستة، فإن النظام الافتراضي للزواج هو الفصل بين الممتلكات. ويحتفظ كل من الزوجين بملكية مستقلة للأصول المملوكة لأي منهما في الزواج، وتسجل الأصول التي يتم الحصول عليها أثناء الزواج بأسمائهم الفردية. وللنساء

والرجال حقوق متساوية في حيازة ممتلكاتهم وإدارتها وامتلاكها. وإذا كانت للزوجة أصول خاصة بها عند زواجها، فيمكنها بعد ذلك أن تتحكم فيها وتديرها بحرية وباستقلالية تامة. وينص قانون الأحوال الشخصية التونسي صراحة على أن الزوج ليس له أي سلطة إدارية على أصول زوجته²⁷.

وعلى الرغم من هذه الأحكام، لا يزال الأمن المادي للمرأة محدودًا عمليًا. أولاً: غالبًا ما تكون الزوجة مقيدة جدًا أو لا تملك أصولًا. ثم في جميع مراحل الزواج، فإن الممتلكات، بما في ذلك منزل الأسرة، عادة ما تكون مسجلة باسم الزوج.

وعلى نحو ما أبرزته مجموعات الاهتمام، وعلى الرغم من أن النساء غير مسؤولات عن إعالة أسرهن ماليًا، فإن معظم النساء العاملات يُسهمن في نفقات الأسرة (في الأردن يقدمن دخلهن إلى والدهن إذا لم يكن متزوجات). وبما أن الأصول المشتركة تسجل عادة باسم الزوج، فإن الزوجة ليس لها حقوق بموجب اللوائح المتعلقة بفصل الأصول الزوجية.

ومن شأن تمكين النساء من امتلاك الممتلكات بالاشتراك مع أزواجهن أن يزيد من إمكانية حصولها على الأصول الاقتصادية الزوجية والتحكم فيها، وبالتالي تحسين استقرارها المالي وأمنها. كما إنه سيعزز قدرتهن على الانخراط اقتصاديًا، ولاسيما في أنشطة تنظيم ريادة الأعمال، ما من شأنه أن يُسهل حصول المرأة على الائتمان عن طريق توفير الضمانات المطلوبة بسهولة أكبر (انظر: مناقشة الحصول على التمويل أدناه). وأخيرًا، ستزيد أصولها في حالة الطلاق أو وفاة الزوج.

وقد استحدثت الدول الستة إمكانية تقاسم الأصول؛ حيث أدخلت تونس نظامًا اختياريًا للملكية الزوجية للأصول المشتركة في عام 1998، يجوز للزوجين أن يتبنياه في وقت الزواج أو بعد ذلك. كما استحدث المغرب والجزائر إمكانية الملكية المشتركة، في عامي 2004 و2005 على التوالي. وفي المغرب، يجوز للأزواج أن يقدموا مثل هذا الاتفاق كتابة في وثيقة منفصلة عن عقد الزواج²⁸. وفي الجزائر، يمكن إدراج بند في عقد الزواج، أو يمكن إنشاء ملكية مشتركة من الأصول في وقت لاحق في وثيقة منفصلة²⁹. وفي كلٍّ من: مصر، وليبيا، والأردن، يجوز للزوجين أيضًا اختيار الأصول الجماعية في عقد الزواج.

وأشارت مجموعات الاهتمام إلى أن عددًا قليلًا من الأزواج يختارون، عمليًا، اتفاقات الزواج المشتركة. وفي الأردن يبدو أن نسبة الأصول المسجلة باسم الزوجين تزداد إلى حد ما.

حرية التنقل

حرية التنقل شرط لا غنى عنه لقدرة المرأة على المشاركة في الحياة الاقتصادية. فهي تتيح لها الوصول إلى الأسواق، والتوظيف، والأنشطة التجارية والخدمات. ويمكن أن يكون الحراك الجغرافي المحدود عائقًا أمام قدرة المرأة على العمل، ولاسيما في الوظائف ذات المسؤولية العالية، التي قد تحتاج إليها للسفر.

وتنص اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على حرية التنقل (المادة 15-4): "تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالقانون المتعلق بحركة الأشخاص، وحرية اختيار محل سكنهم ومكان إقامتهم". وتتفق دساتير الدول الستة جميعها مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتكفل حرية التنقل³⁰. ومن حيث المبدأ، يتمتع جميع المواطنين بالحق في التنقل بحرية واختيار مكان إقامتهم داخل إقليم الدولة، ولهم الحق في مغادرة الدولة.

غير أن النساء ما زلن يعانين من القيود المفروضة على حركتهن، التي تحددها طائفة من القوانين الوطنية والتحكم الأسري في خياراتهن. وتتأثر حرية التنقل بالحالة الاجتماعية والعمر وحالة العمل.

• في الأردن، يمكن للآباء (أو الأوصياء) أن يقرروا سفر الابنة ومكان إقامتها، وكذلك نوع تعليمها حتى سن الثلاثين، ويتم تمديد هذا الحق إذا اعتبرت الابنة "غير جديرة بالثقة" بأمر من المحكمة.

• وفي مصر والأردن، قد تقيد واجب الزوجة في الطاعة حريتها في التنقل، ولاسيما حقها في مغادرة منزل الزوجية، والسفر إلى الخارج. وبالتالي قد تقف في طريق وصول المرأة إلى العمل، أو القدرة على إقامة مشروع تجاري. وحتى عام 2009،

كان تحفظ الأردن على المادة 15 (4) أن إقامة الزوجة مع زوجها. وفي مصر (2000)³¹، والأردن (2013)³²، تم تعديل القوانين التي تطلب من الزوج أن يعطي موافقته قبل أن تصدر زوجته جواز سفر، والسفر إلى الخارج.

- ولم ترفع الجزائر والمغرب تحفظهما على المادة 15 (4).
- وفي ليبيا، على الرغم من أن واجب الطاعة لم يرد ذكره في القانون³³، فإن المحاكم ترى أن الزوجة التي تخرج أو تعمل أو تسافر دون إذن من الزوج قد ارتكبت إثماً، مما يبرر حق الزوج في الطلاق من جانب واحد، دون دفع أي تعويضات مالية.
- وقد فرضت المحاكم التونسية على الزوجة أن تتعايش مع زوجها في محل السكن الذي يختاره هو. وقد تؤثر هذه الفكرة على تحركات النساء، وبالتالي فرصهن في العمل.

ولقد أشارت مجموعات الاهتمام إلى أن الزوج يمارس في بعض الأحيان منع زوجته من مغادرة البلد عن طريق مصادرة جواز سفرها، أو إعطاء اسمها لسلطات الهجرة لمنعها من الذهاب إلى الخارج، ولاسيما عند السفر مع أطفالها³⁴. كما تحت الأعراف الاجتماعية القوية النساء على طلب إذن الزوج من السفر إلى الخارج، حتى عندما لا يكون هذا الإذن ضرورياً من الناحية القانونية. وفي دراسة أجريت عام 2011، شملت المغرب (EBRD, 2015: 85)، أفادت الأنسات والمتزوجات والشابات بأنهن يشعرن بأنهن مقيدات جزئياً أو كلياً من مغادرة المنزل دون إذن. والنساء اللاتي يعملن بأجر، أو المتزوجات الأكبر سناً، أو المطلقات أحرار في مغادرة المنزل دون إذن.

علاوة على ذلك، يتأثر تنقل المرأة بنوعية وأمن نظم النقل. ويؤثر ضعف البنية التحتية، وأوجه القصور في ترتيبات النقل، إلى جانب انعدام الأمن والعنف المتكرر في الأماكن العامة (ومكان العمل) تأثيراً كبيراً على المشاركة الاقتصادية للمرأة. وتقلل محدودية التنقل الجغرافي من خيارات الوظائف، وتؤثر سلباً على إيرادات المرأة.

وعموماً، فإن التقدم نحو المساواة في دساتير كلٍّ من: الجزائر، والمغرب، وتونس، وليبيا ينعكس إلى حد ما في أحكام قانون الأسرة؛ حيث تم إلغاء واجب المرأة في الطاعة، والاستعاضة عنها بمبدأ الواجبات المتبادلة أو المسؤولية المشتركة. وينفذ هذا التغيير من خلال أحكام أخرى يولي فيها الاهتمام لتعزيز المساواة، بما في ذلك عن طريق إلغاء الوصاية الزوجية، وحظر تعدد الزوجات، أو الحد منه. غير أن مبدأ طاعة الزوجة لم يُلغَ حتى الآن في مصر والأردن، على الرغم من مبدأ المساواة الذي حدده الدستور، ومفهوم الوصاية مازال نشطاً في الأردن. وبوجه عام، لا يزال المنهج التقليدي إزاء أدوار الجنسين - مع الرجال بوصفهم المعيلين والمتحكمين بزمام البيت، والنساء هن المكلفات بالأعمال المنزلية ورعاية الأطفال - يهيمن، مع ما يترتب على ذلك من عواقب على استقلال المرأة وتمكينها من التصرف وفقاً لخياراتها الخاصة.

فسخ الزواج

وتدعو المادة 16-1 (ج) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الدول الأطراف إلى ضمان تمتع الرجل والمرأة بنفس الحقوق والمسؤوليات في حالة فسخ الزواج.

وقد تم إحراز بعض التقدم نحو تحقيق قدر أكبر من المساواة بين المرأة والرجل في الحق في طلب الطلاق، ولاسيما في تونس والجزائر والمغرب. وفي دول أخرى، لا تزال إجراءات الطلاق أسهل بالنسبة للرجال. وفي كثير من الحالات، تضعف النتائج المالية المترتبة على فسخ الزواج الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمرأة. أيضاً، حتى لو كانت الأم حاضنة للأطفال، فالأب يحافظ على سلطة الوصي على أهم القرارات.

القدرة على الشروع في الطلاق

لا تزال الظروف التي يسمح فيها بالطلاق بين الرجل والمرأة تعتمد على نوع الجنس. ولا يزال حق الزوج من جانب واحد في طلاق زوجته موجوداً في كلٍّ من: مصر، والأردن، وليبيا، في حين أن الأحكام التي يمكن للمرأة بموجبها الطلاق يجب أن تقدم إلى قاضٍ في جميع الحالات. كما إن العواقب المالية للطلاق غالباً ما تضر المرأة.

- وفي تونس (1956)³⁵، والمغرب (2004)³⁶، يتمتع الرجال والنساء بحقوق متساوية للشروع في فسخ الزواج. ويمكن الشروع في الإجراءات على أساس الإرادة من جانب واحد، أو خطأ أو موافقة متبادلة. ويحكم القاضي بالطلاق، ويحظر الرفض من جانب واحد.
 - وفي الجزائر³⁷، يتعين على الزوج الذي يرغب في إنهاء الزواج أن يتوجه إلى القاضي، الذي لا يستطيع أن يرفض تسجيل فسخ الزواج، ولكنه سيحاول التوفيق بين الزوجين. ويجوز للقاضي أيضاً أن يطلب من الزوج دفع تعويض مالي لزوجته إذا اعتبر فسخ الزواج مسيئاً.
 - وتُبقى كل من مصر³⁸، والأردن³⁹، وليبيا، على سلطة الزوج في رفض زوجته، أي فسخ الزواج من جانب واحد دون أي مبرر، ودون حضور الزوج، فإن الزوج لا يحتاج إلا إلى المثل أمام موظف الزواج، ويسجل رغبته في فسخ الارتباط. وإذا صدر الطلاق شفويًا، فإن الزوجة يجب أن تذهب إلى المحكمة لتسجيل الطلاق.
- ويؤدي الطلاق من جانب واحد من جانب الزوج إلى إضعاف المرأة بشكل كبير، ويشكل تهديدًا دائمًا لرفاهيتها ومركزها الاجتماعي. فبدون أي حق في الحصول على تعويض، ينخفض دخل أسرتها بشكل كبير، وتصبح معتمدة على أسرتها، أو رفايتها الاجتماعية. حيثما تكون مُتاحة. وخوفاً من التنصل، غالبًا لا تجرؤ النساء على معارضة الأزواج العدائيين لأي من أعمالهن، بما في ذلك العمل.
- وفي جميع الدول الستة، يجوز للزوجة أن تطلب الطلاق للضرر، بل يجب عليها أن تقنع المحكمة بأنها عانت من التحامل، وأن الإجراءات القانونية قد تكون طويلة ومعقدة ومتوترة ومكلفة.
- في الجزائر⁴⁰، مصر⁴¹، الأردن⁴²، ليبيا⁴³، والمغرب⁴⁴، قد ترفع النساء دعوى خلع في المحكمة.
- الخلع: هو إجراء وقف من جانب واحد للزواج بمبادرة من الزوجة، التي لا يجب أن تثبت خطأ زوجها. ويعني ذلك أنها تعطي تعويضًا لزوجها، الذي تحدده المحاكم عمومًا. في مصر، تتخلى عن كل متطلباتها المالية، وتعيد مهرها. بالنسبة للنساء المصريات اللواتي يستطعن إعادة المهر، فإن الإجراء أسهل من الطلاق القائم على الخطأ. أما في حالة النساء الفقيرات، فإن قيمة المهر منخفضة جدًا، ولكن المرأة قد تعتمد بدلاً من ذلك على المهر، وقد يكون من الصعب عليها إعادتها.
- وفي الدول الستة، يتعين على الزوج دفع النفقة خلال فترة "العدة"، وهي فترة الانتظار الإلزامية قبل أن يصبح الطلاق نافذًا (ثلاثة أشهر في الجزائر⁴⁵، ومصر، والأردن⁴⁶، وتونس⁴⁷، وليبيا⁴⁸. وأربعة أشهر وعشرة أيام في المغرب⁴⁹). وتهدف فترة الانتظار إلى التأكد من أن الزوجة ليست حاملاً من زوجها⁵⁰. بعد هذه الفترة، لم يعد مطلوبًا منه قانونًا الحفاظ على زوجته السابقة.
- وعند انتهاء الزواج، تحصل الزوجة عادة على جزء من المهر، الذي لم يدفع لها عندما تزوج الزوجان. وإذا لم تتحمل مسؤولية الانفصال، فستحصل أيضًا على تعويضات في الدول الستة التي تم تحليلها⁵¹. ويحدد القاضي المبلغ؛ استنادًا إلى مدة الزواج، والموارد المالية للزوج. ويمكن دفعها في مبلغ مقطوع واحد، أو في عدة دفعات شهرية. ووفقًا لمصادر في المنطقة، يسعى الأزواج أحيانًا إلى تصوير أنفسهم بأنهم يمتلكون ثروة شخصية ضئيلة جدًا، أو أن لديهم دخلًا منخفضًا من أجل الحد من المدفوعات.
- وكثيراً ما تكون العواقب الاقتصادية والاجتماعية للطلاق قاسية بالنسبة للنساء، اللواتي كثيراً ما يوصمن بالعار. علاوة على ذلك، وكما ذكر أعلاه، قد يفرض الطلاق، بسبب الفصل بين الممتلكات، عقوبات مالية شديدة على المرأة، ولاسيما تلك التي لا تملك ثروة شخصية. وليس للزوجة الحق في الأصول التي تم الحصول عليها أثناء الزواج، بما في ذلك منزل الأسرة، إذا كانت هذه الأصول مسجلة باسم زوجها، حتى بعد فترة طويلة من الزواج، وحتى لو أسهمت في اكتسابها إقاماً مباشرة. مثلاً عن طريق استرداد، أو بصورة غير مباشرة من خلال عملها في شؤون الأسرة. وفي تونس، يسعى النظام الاختياري للأصول المشتركة إلى "ضمان امتلاك الزوجين ملكية مشتركة لأي ممتلكات أو مجموعة من الممتلكات، التي تستهدف على وجه التحديد استخدام الأسرة". وفي حالة الطلاق، سيتم تقاسم الأصول العقارية المكتسبة بعد تاريخ الزواج بين الزوجين.
- ويعتقد أن الخلع عزز قوة المرأة في التفاوض في منزل الزوجية، مما منحها نفوذًا للإصرار على أن يسمح لها زوجها بالعمل. وتشير الدراسات إلى أنها أدت إلى زيادة كبيرة في معدل عمالة الإناث، ولاسيما في الفئة العمرية من 24 إلى 35 سنة، التي دخلت

إلى سوق العمل بين عامي 1980 و2008 في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وفي مواجهة احتمال أن ينتهي زواجهما بالطلاق، سعت النساء إلى الحصول على عمل بأجر، وتمكينهن من الاستقلالية في حال انهيار زواجهن (Hassani and Sjögren, 2014).

وصاية الأطفال والحضانة

وتنص المادة 16-1 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على المساواة في الحقوق بين الأمهات والآباء في المسائل المتعلقة بأطفالهم. وتحت الدول الأطراف على أن تكفل، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، "نفس الحقوق والمسؤوليات التي يتمتع بها الوالدان، بصرف النظر عن حالتهما الزوجية، في المسائل المتعلقة بأطفالهما" (16-1 (د)) و"نفس الحقوق (16-1 (و))، مضيفاً في كلا البندين أنه "في جميع الحالات، تكون مصالح الأطفال في المقام الأول ذات أهمية قصوى، ولا سيما فيما يتعلق بالوصاية أو القوامة أو الإشراف أو التبني للأطفال أو المؤسسات المماثلة، التي توجد فيها هذه المفاهيم في التشريعات الوطنية".

ومع ذلك فإن النساء والرجال في الدول الستة - قيد الاستعراض - لا يتمتعون بحقوق متساوية فيما يتعلق بأطفالهم، بما في ذلك عند فسخ الزواج. ويكون الزوج بصفة عامة الوصي القانوني لأطفاله القصر أثناء الزواج وفي حالة فسخه. ويجوز للأب أن تحتفظ بحضانة أطفالها إلى أن يصلوا إلى سن معينة، ولكن تبعاً للبلد، يتعين عليهما أن تتنازل إلى الأب في جميع أو معظم القرارات التي تتخذ بموجب مبدأ الوصاية.

- في تونس، منذ عام 1993، إذا كانت الحضانة ممنوحة للأب في حالة الطلاق، فإنها تتمتع بامتيازات الوصاية فيما يتعلق بسفر الأطفال وتعليمهم وإدارة حساباتهم المالية⁵². ومع ذلك، يحافظ الأب على الوصاية على جميع المسائل الأخرى ما لم يمت أو يعلن القاضي أنه غير قادر⁵³. وفي هذه الحالة تنسب الوصاية إلى الأم. ويجب على الأم، بوصفها الوصي على الطفل، وعلى الرغم من بعض الحقوق في أن تتصرف كوصي على قرارات معينة في حالة الطلاق، فإنها تبقى على مسافة معقولة من الوصي لتمكينه من أداء واجباته، وإلا فإنها قد تفقد حضانة الطفل⁵⁴. وقد يمنع ذلك المرأة المطلقة من قبول فرص العمل في مدينة أخرى؛ خشية أن تفقد حضانة أطفالها.
- في الجزائر، عادة ما يكون الأب هو الوصي على الطفل⁵⁵. ويمكن للأب أن تحل محل الأب كوصي قانوني في حالات الطوارئ، على سبيل المثال: عندما يكون غائباً، أو غير قادر على العمل كوصي⁵⁶. وتتحول الوصاية إلى الأم إذا مات الأب⁵⁷. وفي حالة الطلاق ومنذ عام 2005، لا يمكن أن يكون العمل سبباً كافياً لحرمان الأم من حقها في الحضانة⁵⁸، كما يمنح أحد الوالدين، الذي يمنح الحضانة، حق الوصاية⁵⁹. وتفقد المرأة التي تتزوج مرة أخرى حضانة أطفالها⁶⁰.
- وفي المغرب، يكون الأب هو الوصي القانوني⁶¹، وفي حالة الطلاق، تحتاج الأم إلى إشراكه في جميع الإجراءات الإدارية والقانونية المتعلقة بالطفل. وبالتالي، تقوم شركات التأمين، على سبيل المثال، بسداد تعويضات منتظمة للأب عن النفقات الطبية المتكبدة بسبب مرض طفل، أو حادث طفيف، حتى لو كانت الأم قد دفعت الفواتير. ويُعتبر الأب أيضاً مسؤولاً عن الحساب المصرفي للطفل، حتى لو كانت الأم هي من فتحت وتديره. ويجوز منح الوصاية للأب في حالة عجز الأب⁶². وتفقد المرأة التي تتزوج مرة أخرى الحضانة، إلا في بعض الظروف الاستثنائية⁶³.
- وفي مصر والأردن، في حالة الطلاق، يجب على الأب دفع النفقة حتى يبلغ الطفل مرحلة البلوغ. وفي مصر، يمتد هذا الالتزام إلى أن يكمل ابنه دراسته، أو حتى زواجه أو استقلاله المالي⁶⁴. وفي المقابل، يُمارس الأب الوصاية على الممتلكات والأشخاص، ويؤدي الإجراءات الإدارية المتعلقة بالأطفال من تلقاء نفسه (إدارة الحسابات المصرفية حتى لو كانت مقدمة من الأم؛ واختيار نظام التعليم، والمؤسسة التعليمية، والتوجه المهني؛ والإذن بالعلاج الطبي؛ والحصول على بطاقة الهوية، وجواز السفر. وما إلى ذلك). وفي حالة وفاة الأب أو عجزه، تمنح الوصاية لأقرب قريب من الذكور⁶⁵. ويجوز أن تخسر المرأة حضانة الأطفال، التي تتزوج ثانية في الأردن، رهناً بالقاضي. في مصر، تفقد المرأة الحضانة

عندما تتزوج مرة أخرى. وهذا لم يرد بشكل مباشر في القانون المصري، بل أصبح ممارسة قانونية شائعة بموجب قرار محكمة النقض الرئيس، القضية رقم 75 لسنة 53 قضائية، 19 آذار / مارس 1985 (حكم مُتاح على قاعدة البيانات القانونية محامون)⁶⁶.

• وفي ليبيا، تنتقل الحضانة إلى الأم بعد الطلاق، لكنها لا تحصل على الوصاية على أطفالها، إلا إذا توفي الأب، أو بناءً على حكم قضائي⁶⁷.

وأشار المشاركون في مجموعة الاهتمام، إلى أن قدرة المرأة على فسخ الزواج غير المرضي تعوّقها الآثار الاقتصادية والاجتماعية والعاطفية للطلاق. فعلى سبيل المثال: قد يؤثر الطلاق على سكنها. وإذا كان للزوجين أطفال، فإن الأم ستمكّن من حيث المبدأ من العيش معهم في المنزل وقت الحضانة. وبموجب قانون الأحوال الشخصية في تونس، يمنح الأب إقامة للأُم الحاضنة⁶⁸. وإذا لم يكن لدى المرأة أطفال، أو لم تكن الوصي، فقد تضطر إلى العودة إلى منزل والديها إذا لم يكن لديها ما يكفي من الموارد المالية لدفع ثمن مسكنها.

وفي الوقت الذي يكون فيه حكم المحكمة يقتضي عادة من الزوج أن يقوم بدفع نفقة شهرية لأُم الطفل إلى أن يبلغ سن الرشد إذا كانت هي الوصي عليه، فإن الكثير من الأزواج السابقين لا يحترمون، في الممارسة العملية، حكم النفقة، ومن ثمّ فإن النساء اللواتي ليس لديهن أي مصدر آخر للإيرادات ينتهي بهن الأمر إلى أوضاع غير مستقرة على الإطلاق. وتكتظ المحاكم بالمطلقات اللاتي يطالبن بدفع النفقة. ولما كان تنفيذ قرارات المحاكم صعبًا، فقد أدخلت الجزائر ومصر والأردن والمغرب وتونس صندوق ضمان يمكّن للمرأة المطلقة أن ترجع إليه للحصول على الموارد المالية.

وقد سعت إصلاحات الأحكام، التي تحكم بفسخ الزواج، إلى تحقيق قدر أكبر من المساواة، على الرغم من أن الرجل والمرأة لا يتمتعان بنفس الحقوق، ولا يتمتع الرجال والنساء في أي من الدول الستة بحقوق متساوية. ونصت كلٌّ من المغرب وتونس على أن الزوجين يمكنهما الشروع في فسخ الزواج لنفس الأسباب، ووفقًا لنفس الإجراءات، ولكن النتائج المالية تختلف حسب نوع الجنس. وفي الدول الأربعة الأخرى، لا تزال هناك خلافات بشأن إجراءات الطلاق. وعلاوة على ذلك، لا تساوي أي من هذه الدول في أحكام الوصاية أو أحكام الأسرة المعيشية، أو في الترتيبات المالية، التي تنطبق على رعاية الطفل في حالة الطلاق.

وفي ضوء وضعهن المالي غير المستقر في كثير من الأحيان بعد الطلاق، تضطر كثير من النساء للانضمام إلى القوة العاملة في ظروف سيئة. وغالبًا ما تنضم إلى القطاع غير الرسمي، خاصة إذا كن يفتقرن إلى الخبرة السابقة في العمل، وقد يضطرن إلى قبول العمل المضي، والمدفوع الأجر دون أي حماية اجتماعية.

(المربع 3-4) القيد العائلي في الأردن

ودائمًا ما يُطلب القيد العائلي الرسمي (دفتر العيلة) في الأردن من أجل عدد كبير من الإجراءات الإدارية، بما في ذلك التصويت، والترشح للمناصب المنتخبة، والحصول على الخدمات الاجتماعية، وطلب الحصول على وثائق شخصية، وتسجيل الأطفال في المدارس، والعمل في القطاع العام. وقبل الزواج، تظل المرأة في دفتر أسرة والدها أو قريب آخر من الذكور؛ حيث تسجل الوصاية، وبعد الزواج يتم نقلها إلى دفتر العيلة لزوجها.

ويمكن للمرأة المطلقة أو الأرملة بدءًا من الوقت الحاضر أن تحتفظ بقيد العائلي، ولكنها لا تستطيع أن تضم أطفالها. وفي حالة الطلاق، يبقى الأطفال في دفتر العائلة لأبائهم. ويوضع أطفال الأرملة في القيد العائلي للوصي الذكر، وهو عادة قريب للزوج المتوفى. وتستبعد هذه التدابير الأمهات من اتخاذ القرارات بشأن صالح أطفالهن.

Sources: World Bank (2013), Hashemite Kingdom of Jordan: Jordan Country Gender Assessment: Economic Participation, Agency and Access to Justice in Jordan, Washington, DC. <http://documents.worldbank.org/curated/en/503361468038992583/pdf/ACS51580WP0P130x0379850B00PUBLIC0.pdf>; World Bank (2013), Opening Doors: Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa, World Bank, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/12552>.

عدم المساواة في حقوق الميراث

إن حرمان المرأة من حقوق الميراث المتساوية ينتهك مبدأ عدم التمييز المنصوص عليه في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ويضر بأمنها الاقتصادي وتنميتها.

وقد أعلنت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة أن للرجال والنساء، الذين لهم نفس الدرجة من العلاقة مع المتوفى، الحق في الحصول على حصص متساوية في الحوزة: "هناك دول كثيرة يؤدي فيها القانون، والممارسة المتعلقة بالميراث، والممتلكات، إلى تمييز خطير ضد المرأة. ونتيجة لهذه المعاملة غير المتساوية، يمكن أن تحصل المرأة على حصة أقل من ممتلكات الزوج أو الأب عند وفاته من الأرمال والأبناء. وفي بعض الحالات، تمنح المرأة حقوقاً محدودة ومسيطرًا عليها، ولا تحصل إلا على دخل من ممتلكات المتوفى. وكثيراً ما لا تعكس حقوق الإرث للأرامل مبادئ المساواة في ملكية الممتلكات المكتسبة أثناء الزواج. وهذه الأحكام تتعارض مع الاتفاقية، وينبغي إلغاؤها." (CEDAW, 1994).

ولا تزال تشريعات الميراث القائمة في الدول الستة تمييزية على أساس نوع الجنس. ويحصل كل وريث على حصة معينة من الميراث وفقاً لقرابة ذلك الشخص للمتوفى - ويحق للوريثات عمومًا أن يحصلن على نصف الحصة التي يستحقها الرجال. وستحصل الأرملة على ثلث أصول زوجها المتوفى، أو ربعها إذا لم يكن له أطفال.

وينص قانون الأحوال الشخصية التونسية على أن "الوريث الذكر يستقبل ضعف الميراث، الذي ترثه الوريثة الأنثى"⁶⁹. وتطبق الدول الخمس الأخرى نفس القاعدة⁷⁰. ويستند هذا التفاوت إلى الأساس المنطقي، الذي يدعو إلى زيادة احتياج الرجال إلى الأصول؛ حيث تقع على عاتقهم مسؤولية الحفاظ على أسرهم بمعناه الواسع (بمن فيهن الأمهات والأخوات الأرمال أو غير المتزوجات على وجه الخصوص)، في حين لا تتحمل المرأة هذه الالتزامات المالية.

وأشارت مجموعات الاهتمام إلى أن العادات والتقاليد يمكن أن تعرقل وصول المرأة إلى الميراث. فعلى سبيل المثال: ليس من غير المألوف أن تضغط الأسرة على الوريثات الإناث للتخلي عن حقوقهن الكاملة في الميراث لصالح الأقارب الذكور. وكثير من النساء لا يعرفن أنه بوسعهن رفض التنازل عن حقوقهن أو الطعن أمام المحاكم. ويمكن أيضًا أن يتخيلن عن طلب حقوقهن؛ خوفًا من الانتقام، وتجنب وصمة العار من أسرهن ومجتمعهن.

وقد اتخذت الأردن خطوات لمساعدة النساء على تجنب التنازل عن حقوق الميراث الكامل. وعلى الورثة تسجيل ميراثهم، ويحظر على جميع المعاملات، التي تنطوي على نقل حقوق الملكية خلال ثلاثة أشهر من وفاة الموصي (المربع 3-5).

(المربع 3-5) الممارسة الجيدة لقواعد الميراث في الأردن

قدم الأردن في عام 2010 نظامًا، شدد إجراءات التنازل عن الحق في جزء من الميراث (المادة 319 من قانون الأحوال الشخصية الأردني لعام 2010 تمنح مكتب رئيس القضاة الحق في إصدار لوائح إجرائية). ويلزم هذا النظام جميع الورثة بتسجيل ميراثهم غير المنقول بأسمائهم، ويحظر أي معاملات تنطوي على نقل حقوق الميراث إلا بعد ثلاثة أشهر بعد وفاة الموصي.

"ويهدف هذا النظام إلى ضمان إطلاع الشخص على حقوقه، وضمان الشفافية، ومن ثمّ منع منح التنازل فورًا بعد وفاة الموصي، كما كان يحدث في الماضي. وتشارك العديد من المنظمات الحكومية، ومنظمات المجتمع المدني، بنشاط في التوعية بالقوانين ذات الصلة، وتقدم المشورة القانونية في هذا الصدد" (CEDAW, 2012).

ويمكن النظام الورثة من الهروب من الضغط من الأقارب للتخلي عن حقوقهن في الميراث، ومنحهن الوقت لتقييم خياراتهن قبل اتخاذ القرار. ويمكن لهذا الإجراء أن يكفل للمرأة إمكانية أكبر للحصول على الأصول المالية.

وفي حين أن هذه الممارسة قد تكون إيجابية، فلا بد من الإشارة إلى أنه لضمان بقاء الأرض في أسرة الأب، ولاسيما في المناطق الريفية، تستثنى المرأة أحيانًا من ميراثها، على أساس أنها لا تحمل اسم ورثة محتملين. ويمكن تقسيم الأرض أيضًا بين الورثة الذكور قبل وفاة الأب؛ حيث يمكن عمل الوصايا والهبات أثناء الحياة. ثم تتعرض النساء للضغوط لعدم المطالبة بحصتهن.

كما يمكن استخدام الوصايا والهبات بشكل إيجابي لضمان حصول الزوجات والبنات والأخوات على حصة أكبر من الأصول، مما هو متوقع في الأحكام القانونية المتعلقة بالميراث.

- تونس، التي تسمح لمجتمع الأصول، تسعى إلى تشجيع الوصايا أثناء الحياة بين الزوجين، وبين الوالدين وأطفالهم، وبين الإخوة والأخوات عن طريق خفض رسوم التسجيل، ورسوم الدمج، مقارنة بأنواع أخرى من الوصايا⁷¹. وبموجب قانون عام 2006، تُعفى التبرعات من الأصول والفروع وبين الزوجين من ضريبة التبرع. ومن الممكن أيضاً أن يقوم الموصي بتحويل الأصول من خلال الوصية، على الرغم من أن هذه الطريقة تقتصر على ثلث الأصول⁷².
 - وفي مصر، يمكن للورثة أن يبرموا اتفاقاً فيما بينهم، يقضي بأن يقسم الميراث إلى أجزاء متساوية بين الذكور والإناث. وتقوم بعض الأسر بنقل الأصول إلى بناتها خلال حياتهن. وتوصل آخرون إلى اتفاقات تقسم جميع الأصول بالتساوي بين الإخوة والأخوات، بيد أن هذه ليست ممارسة شائعة، ولا سيما في المناطق الريفية.
- ويعد حصول المرأة على الميراث، واستلام حصة متساوية، له تأثير كبير على أمنها المالي. ونظراً لمحدودية الميراث، يمكن للمرأة أن ينتهي بها المطاف دون وجود أصول أو موارد كافية لإعالة نفسها. فعلى سبيل المثال: إذا لم يكن لدى الزوجة أي أصول شخصية، فقد تجد نفسها معدمة ومحرومة من منزل الزوجية، ما لم يكن لديها أطفال قاصرون تحت رعايتها.

(المربع 3-6) كيف يمكن للمساواة في الميراث أن تحسن نتائج الفتيات: دراسة حالة في الهند

ويتبين من إصلاح حقوق الميراث في ولايتين في الهند أن منح المرأة قدرًا أكبر من إمكانية الوصول إلى الأصول عن طريق الميراث يمكن أن يغير من نتائج الأطفال، ولا سيما الفتيات.

وفي عام 1994، قامت ولايتا كارناتاكا وماهاراشترا بإصلاح قانون التركات الهندوسي للسماح للمرأة والرجل بنفس الحقوق في وراثة الممتلكات العائلية المشتركة. وقد أدى ذلك إلى تغيير السيطرة على الأصول داخل الأسر، وزيادة الاستثمارات الوالدية في البنات. وكانت آثار الجيل الثاني أكبر حتى في مجالات مثل تعليم البنات. فعلى سبيل المثال: تنفق الأمهات اللائي استفدن من الإصلاح الضعيف على تعليم بناتهن. وعلاوة على ذلك، وحيثما حدثت الإصلاحات، كان من الأرجح أن يكون لدى النساء حسابات مصرفية، وأن أسرن أكثر احتمالاً في الحصول على مراحيض صحية. وتشير الإصلاحات إلى أن التمكين القانوني يعطي المرأة قدرة أكبر على المساومة داخل شؤون المنزل، ويؤدي إلى نتائج تعليمية ومالية أفضل.

Source: World Bank (2016), *Women, Business and the Law*, World Bank, Washington, DC. <http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>.

الخلاصة

إن عدم المساواة في مسائل الزواج، واتخاذ القرارات الأسرية، وحقوق الملكية، وحرية التنقل، والطلاق، والإرث، لها عواقب على أمن المرأة الشخصي والنفسي والمالي. ويؤثر ذلك على استقلاليتها وتمكينها من اتخاذ خياراتها الخاصة.

وقد أحرز بعض التقدم في الدول الستة نحو زيادة المساواة بين المرأة والرجل. وينبغي الاعتراف بإلغاء التزام المرأة بالطاعة في بعض الدول، وكذلك الأخذ بمبدأ الرضا المتبادل، والتعامل بالمثل في الزواج. كما تم تغيير القوانين، التي تنظم تعدد الزوجات والطلاق.

ومع ذلك، لا تزال أوجه عدم المساواة الرئيسية قائمة على الزواج، واتخاذ القرارات الأسرية، والطلاق. ولا تتفق أحكام قانون الأسرة بعد مع الالتزامات الدولية للدول بالمساواة والأحكام المنصوص عليها في دساتيرها. ولا يزال لدى المرأة والرجل قدرات غير متكافئة لممارسة نشاطهما في الأسرة، كما إن الأحكام الحالية تقيد استقلالية النساء، ولا سيما عندما يتعين عليهن الحصول على إذن بالعمل من أزواجهن أو آبائهن. وتشكل القيود المفروضة على حقوق ملكية المرأة وأصولها عائقاً كبيراً أمام تنميتها الاقتصادية. ومما تم التأكيد عليه خلال المناقشات في مجموعات الاهتمام، هو أن الإصلاحات لم تترجم بعد إلى معايير اجتماعية جديدة، وهذا يحد أيضاً من مشاركة المرأة في الاقتصاد.

التوصيات

يتم تشجيع الحكومة على:

- ضمان أن يكون قانون الأسرة متماشياً مع المبادئ المبينة في الالتزامات الدولية ودستور البلد، وبوجه خاص أن قانون الأحوال الشخصية منسجم مع مبدأ المساواة بين الجنسين، ولا يتضمن أحكاماً تمييزية في طبيعتها.
- ضمان التوزيع العادل للواجبات بين الزوجين، وإدراج حق المرأة في العمل، والسفر دون موافقة زوجها في النصوص التشريعية و/أو تعزيز الفرص المتاحة للمرأة لإدراج شروط مفيدة في عقد زواجها، مثل الحق في العمل والسفر.
- دعم تطبيق الملكية المجتمعية بين الزوجين، والسماح للمرأة بحقوق متساوية في الأصول المكتسبة أثناء الزواج في حالة الطلاق.
- إعادة النظر في قوانين الميراث؛ لضمان المساواة بين الجنسين، وتشجيع الوصايا بين الزوجين أو بين الوالدين وورثتهم، وتبع مثال الأردن، وتجميدها حصة المرأة من الميراث، بحيث تكون محمية من إرغامها على التخلي عن حقوقها في الميراث.
- زيادة الوعي بالمصاعب التي تواجهها المرأة في الهياكل الحالية، ولاسيما في حالة الطلاق، وتحسين حمايتها وحقوقها، على سبيل المثال: السماح للأمهات بالاحتفاظ بوضع "رب الأسرة"، أو تحسين آليات التنفيذ.
- إنشاء فرقة عمل خبراء لدراسة التأثير الاقتصادي لأحكام قانون الأسرة، ووضع توصيات بشأن الإصلاحات القانونية، التي من شأنها أن تساعد المرأة على الانخراط أكثر في المجال الاقتصادي. ويمكن لفريق العمل أيضاً أن يدرس ما إذا كان المستوى العالي لمسؤولية الرجال قد يؤثر سلباً على قدرة الدول على المنافسة.

ملاحظات

1. المادة 14 من قانون الأحوال الشخصية الأردني لعام 2010.
2. المادة 7 من قانون الأحوال الشخصية الليبي لعام 2010.
3. المادة 19 من قانون الأحوال الشخصية الأردني لعام 2010.
4. المادة 11 من قانون الأسرة الجزائري لعام 2005.
5. المادتان 24 و25 من قانون الأسرة المغربي لعام 2004.
6. المادة 18 من قانون الأحوال الشخصية الأردني لعام 1956.
7. المادتان 40 و46 من قانون الأسرة المغربي لعام 2004.
8. المادة 8 من قانون الأسرة الجزائري لعام 2005.
9. المادة 13 من قانون الأحوال الشخصية الأردني لعام 2010.
10. المادة 45 من قانون الأسرة المغربي لعام 2004.
11. المادة 13 من قانون الأحوال الشخصية الأردني لعام 2010.
12. المادة 11 مكرراً من القانون المصري رقم 1929/25، المعدل بالقانون رقم 100/1985.
13. المادة 31 مكرراً من القانون المصري للطفل لعام 1993، بصيغته المعدلة في عام 2008.
14. المادة 10 من قانون الأحوال الشخصية الأردني لعام 2010.
15. قانون عام 2007، بتعديل بعض أحكام قانون الأحوال الشخصية التونسي لعام 1956.
16. المادة 19 من قانون الأسرة المغربي لعام 2004. وهو أيضاً عام 18 عاماً للرجال.

17. المادة 7 من قانون الأسرة الجزائري لعام 2005.
18. المادة 6 من قانون الأحوال الشخصية الليبي لعام 1984. وهو أيضًا 20 عامًا للرجال.
19. انظر، على سبيل المثال: المادة 62 من قانون الأحوال الشخصية الأردني لعام 2010.
20. الفقرة 1 من المادتين 4.1 من القانون المصري لعام 1920، بصيغته المعدلة في عام 1985.
21. هذا هو تفسير المحاكم في استيعاب واجب الطاعة مقابل الحق في العمل.
22. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (2015)، التقرير الدوري السادس للدول الأطراف المقرر تقديمه في عام 2016 (الأردن)، ص. 50، 25 حزيران / يونيو 2015، http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treaty-bodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CEDAW%2fC%2fJOR%2f6&Lang=en.
23. المادة 17 من قانون الأحوال الشخصية الليبي لعام 1984.
24. المادة 18 من قانون الأحوال الشخصية الليبي لعام 1984.
25. المرجع السابق.
26. المادة 23 من قانون الأحوال الشخصية التونسي لعام 1956، بصيغته المعدلة في عام 1993. وكانت المادة 23 السابقة تقتضي من الزوجة إطاعة زوجها، و"أداء واجباتها الزوجية وفقًا للاستخدام والعرف".
27. المادة 24 من قانون الأحوال الشخصية التونسي لعام 1956.
28. المادة 49 من قانون الأسرة المغربي لعام 2004.
29. المادة 37 من قانون الأسرة الجزائري لعام 2005.
30. المادة 55 من الدستور الجزائري لعام 2016، المادة 62 من الدستور المصري لعام 2014، المادة 9 من الدستور الأردني لعام 1952، المادة 24 من الدستور الانتقالي الليبي لعام 2011، المادة 24 من الدستور المغربي لعام 2011، المادة 25 من الدستور التونسي لعام 2014.
31. وفي تشرين الثاني / نوفمبر 2000، حكمت المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية المادة 3 من مرسوم صدر في عام 1996 يقتضي موافقة الزوج على تسليم جواز سفر إلى امرأة متزوجة.
32. وألغيت المادة 12 من قانون جوازات السفر المؤقتة، التي أصدرت جواز سفر الزوجة بشرط موافقة زوجها أو وصيها.
33. تم إلغاؤه بموجب المادة 73 من قانون الأحوال الشخصية الليبي لعام 1984.
34. ومنذ تشرين الثاني / نوفمبر 2015، يمكن للأُم التونسية التقدم بطلب للحصول على جوازات سفر لأطفالها، ولم يعد يتعين عليهما تقديم تصريح سفر الأب إلى شرطة المطار عند مغادرتها البلد (قانون 10 تشرين الثاني / نوفمبر 2015 الذي يعدل ويكمل قانون 1975 المتعلق بجوازات السفر ووثائق السفر).
35. المادة 30 من قانون الأحوال الشخصية التونسي لعام 1956.
36. المادتان 78-93 من قانون الأحوال الشخصية الليبي لعام 1984، بصيغته المعدلة في عام 2005.
37. المادة 52 من قانون الأسرة الجزائري لعام 2005.
38. المادة 5 مكرر من قانون عام 1929، بصيغته المعدلة في عام 1985.
39. المادتان 80 و97 من قانون الأحوال الشخصية الأردني لعام 2010.
40. المادة 54 من قانون الأسرة الجزائري لعام 2005.
41. المادة 20 من قانون عام 2000.
42. المواد 103-109 من قانون الأحوال الشخصية الأردني لعام 2010.
43. المواد 29-45 من قانون الأحوال الشخصية الليبي لعام 1984.

44. المواد 115-120 من قانون الأسرة المغربي لعام 2004.
45. المادة 58 من قانون الأسرة الجزائري لعام 2005.
46. المادة 147 من قانون الأحوال الشخصية الأردني لعام 2010.
47. المادتان 35 و38 من قانون الأحوال الشخصية التونسي لعام 1956.
48. المادة 52 من قانون الأحوال الشخصية الليبي لعام 1984.
49. المادة 132 من قانون الأسرة المغربي لعام 2004.
50. إسبوسيتو، J.L. أند N. ديلونغ-بس (2001)، النساء في قانون الأسرة المسلمة، سيراكوس ونيفرزيتي بريس، ص. 79.
51. مصر: المادة 16 والفقرة 17.1 من قانون عام 1929 بصيغته المعدلة لعام 1985؛ الأردن: المادة 155 من قانون الأحوال الشخصية الأردني لعام 2010؛ الجزائر: المادتان 52 و53 مكرراً من قانون الأسرة الجزائري لعام 2005؛ ليبيا: المادة 51 من قانون الأحوال الشخصية الليبي لعام 1984. تونس: المادة 31 من قانون الأحوال الشخصية التونسي لعام 1956. المغرب: المادة 101 من قانون الأسرة المغربي لعام 2004.
52. المادة 67 من قانون الأحوال الشخصية التونسي لعام 1956، بصيغته المعدلة في عام 1993.
53. المادة 154 من قانون الأحوال الشخصية التونسي لعام 1956، بصيغته المعدلة في عام 1981.
54. المادة 61 من قانون الأحوال الشخصية التونسي لعام 1956.
55. المادة 87 من قانون الأسرة الجزائري لعام 2005.
56. المادة 87 من قانون الأسرة الجزائري لعام 2005.
57. المادة 87 من قانون الأسرة الجزائري لعام 2005.
58. المادة 67 من قانون الأسرة الجزائري لعام 2005.
59. المادة 87 من قانون الأسرة الجزائري لعام 2005.
60. المادة 66 من قانون الأسرة الجزائري لعام 2005.
61. المادة 236 من قانون الأسرة المغربي لعام 2004.
62. المادة 231 من قانون الأسرة المغربي لعام 2004.
63. المادة 175 من قانون الأسرة المغربي لعام 2004.
64. المادة 18 مكرراً من قانون عام 1920 بصيغته المعدلة في عام 1985.
65. المادة 28 من مرسوم القانون المصري لعام 1952، والمادة 223 من قانون الأحوال الشخصية الأردني لعام 2010.
66. www.mohamoon-ju.com/Print.aspx?op=0&ID=20318&Type=2&EG=1
67. المواد 62-67 من قانون الأحوال الشخصية الليبي لعام 1984.
68. القانون رقم 20-2008 بتاريخ 4 آذار / مارس 2008، الذي يعدل المادة 56، والمادة 56 (أ) من قانون الأحوال الشخصية لعام 1956.
69. المادة 103 من قانون الأحوال الشخصية التونسي لعام 1956.
70. في تشرين الأول / أكتوبر 2015، نشر المجلس الوطني لحقوق الإنسان في المغرب تقريراً عن التمييز ضد المرأة في المغرب، دعا فيه إلى المساواة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالميراث (المجلس الوطني لحقوق الإنسان، 2015).
71. قانون عام 1998 الذي عدل المادة 20 من قانون رسوم التسجيل ورسوم الدمغة.
72. انظر على سبيل المثال: المادة 171 من قانون الأحوال الشخصية التونسي لعام 1956. ويبلغ سن الزواج 18 عاماً لكل من الرجل والمرأة.

المراجع

- CEDAW (2015), "Sixth periodic report of States Parties due in 2016 (Jordan)", UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), p. 50, [http://tbintemet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CE DAW%2fC%2fOR%2f6&Lang=en](http://tbintemet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CE%20DAW%2fC%2fOR%2f6&Lang=en).
- CEDAW (2012), "Responses of Jordan to the list of issues to be taken up in connection with the consideration of its fifth periodic report", UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fOR%2fQ%2f5%2fAdd.1&Lang=en.
- CEDAW (1994), "General recommendation No. 21: Equality in marriage and family relations", UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), www.refworld.org/docid/48abd52c0.html.
- Charmes, J. (2015), "Time use across the world: Findings of a world compilation of time use surveys", *2015 UNDP Human Development Report Background Paper*, UNDP Human Development Report Office, New York, http://hdr.undp.org/sites/default/files/charmes_hdr_2015_final.pdf.
- Chiongson et al. (2011), "Role of law and justice in achieving gender equality", Background paper for *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*, World Bank, Washington, DC, <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1322671773271/Chiongson-law-and-justice.pdf>.
- CNDH (2015), *L'Etat de la parite et de l'egalite au Maroc: Preserver et rendre effectifs les finalites et les objectifs constitutionnels*, Conseil National des Droits de l'Homme, Rabat, Morocco, www.cndh.ma/sites/default/files/cndh-r.e.web-parite-egalite-fr-.pdf.
- EBRD (2015), *Enhancing Women's Voice, Agency and Participation in the Economy*, European Bank for Reconstruction and Development, London, www.ebrd.com/gender/voice-agency.pdf.
- El-Kholy, H. (2002), *Defiance and Compliance: Negotiating Gender in Low-Income Cairo*, Berghahn Books, New York/Oxford, p. 101, www.jstor.org/stable/j.ctt1btbw3k.
- Esposito, J.L. and N. DeLong-Bas (2001), *Women in Muslim Family Law*, Syracuse University Press, Syracuse, NY.
- Hassani-Nezhad, L. and A. Sjogren (2014), "Unilateral divorce for women and labor supply in the Middle East and North Africa: The effect of Khul' reform", *Feminist Economics*, Vol. 20/4, pp. 113-137, <http://dx.doi.org/10.1080/13545701.2014.932421>.
- Moghadam, V. and F. Roudi-Fahimi (2005), "Reforming family laws to promote progress in the Middle East and North Africa" (policy brief), Population Reference Bureau, Washington, DC, available from www.prb.org/pdf06/ReformingFamilyLawsMENA.pdf.
- OECD (2016), "Tracking the money for women's economic empowerment: Still a drop in the ocean", OECD-DAC Network On Gender Equality (GENDERNET), OECD Publishing, Paris, www.oecd.org/dac/gender-develop

[ment/tracking-money-for-womens-economic-empowerment.htm](#).

OECD (2010), *Progress in Public Management in the Middle East and North Africa: Case Studies on Policy Reform*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264082076-en>.

OECD, "Gender equality and women's rights in the post-2015 agenda: A foundation for sustainable development", <https://www.oecd.org/dac/gender-development/POST-2015%20Gender.pdf>.

Quarisch, A. and F.E. Vogel (2008), *The Islamic Marriage Contract: Cases Studies in Islamic Family Law*, Harvard Law School, Cambridge, Massachusetts.

UNDP (2006), *The Arab Human Development Report 2005: Towards the Rise of Women in the Arab World*, United Nations Development Programme Regional Bureau for Arab States, New York, http://hdr.undp.org/sites/default/files/rbas_ahdr2005_en.pdf.

UN (2015), "World Marriage Data 2015" (database), UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division, United Nations, New York, www.un.org/en/development/desa/population/theme/marriage-unions/WMD2015.shtml.

Welchman, L. (2007), *Women and Muslim Family Laws in Arab States: A Comparative Overview of Textual Development and Advocacy*, Amsterdam University Press, Amsterdam, www.oapen.org/download?type=document&docid=340144.

World Bank (2016), *Women, Business and the Law*, The World Bank, Washington, DC, <http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>.

World Bank (2013a), "Opening doors: Gender equality in the Middle East and North Africa", The World Bank, Washington, DC, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/12552>.

World Bank (2013b), "Country gender assessment: Economic participation, agency and access to justice in Jordan", World Bank, Washington, DC, <http://documents.worldbank.org/curated/en/503361468038992583/Country-gender-assessment-economic-participation-agency-and-access-to-justice-in-jordan>.

World Bank (2011), *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*, World Bank, Washington, DC, <http://go.worldbank.org/6R2KGVExP0>.

World Bank (2009), *The Status and Progress of Women in the Middle East and North Africa*, World Bank, Washington, DC, http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/MENA_Gender_Compodium-2009-1.pdf.

World Bank (2007), "Gender in the Middle East and North Africa", Gender Brief, World Bank, Washington, DC, <http://go.worldbank.org/OIHU489AZ0>.

World Bank (2004), *Gender and Development in the Middle East and North Africa: Women in the Public Sphere*, International Bank for Reconstruction and Development/ World Bank, Washington, DC, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/15036>.

World Bank (2001), *Engendering Development Through Gender Equality in Rights, Resources, and Voice*, Policy Research Report, World Bank, Washington, DC, <http://documents.worldbank.org/curated/en/512911468327401785/Engendering-development-through-gender-equality-in-rights-resources-and-voice>.



الفصل الرابع

ريادة الأعمال وحقوق العمل للمرأة

في بعض دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

يطرح هذا الفصل حقوق العمل بالنسبة للمرأة في الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس. ويتناول قانون العمل من حيث المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، كما يستعرض تأثير قانون الأعمال التجارية على ريادة الأعمال بالنسبة للمرأة.

ويقيس الفصل أيضاً حقوق المرأة من حيث المساواة في التوظيف والترقية ومناهضة التمييز القائم على النوع الاجتماعي في المزايا الوظيفية. ويطرح مجموعة من اللوائح الرامية إلى حماية المرأة، ولكنها قد تؤثر أيضاً في قدرتها على العمل، ويستعرض استحقاقات إجازة الوضع والإجازة الوالدية وارضاع الأطفال حديثي الولادة في مكان العمل ورعاية الأطفال. ويدرس الفصل أيضاً المزايا والعيوب بالنسبة للمرأة فيما يتعلق بترتيبات الدوام الجزئي وأوقات العمل المرنة والتقاعد المبكر.

ويقيّم الفصل مناخ الأعمال وآثاره على المرأة، بما في ذلك تسجيل المشروعات الجديدة، والوصول إلى التمويل والشبكات. ويتم ذلك مع الوضع في الاعتبار العنف والتحرش الجنسي إلى جانب جودة وسائل المواصلات العامة من حيث كيفية تأثير كل ما سبق في قدرة المرأة على المشاركة في الحراك الاقتصادي.

مقدمة

لقد اتخذت دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا موقفًا عامًا يصب في صالح تحقيق المساواة بين الجنسين من خلال التزاماتها الدولية والتعديلات التي أجرتها على دساتيرها. وها هو التحصيل التعليمي للمرأة نراه آخذًا في التزايد في المنطقة. ومع ذلك، فإن معدلات مشاركة النساء في قوة العمل وريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أقل بكثير من معدلات الرجال، بل هي في الواقع المعدلات الأدنى على مستوى العالم.

وتنص قوانين العمل في الدول الخاضعة للمراجعة على المساواة في حقوق العمل، وعدم التمييز في التوظيف والترقية، فضلاً عن المساواة في الأجور بين المرأة والرجل. ومع ذلك، وكما سيبين هذا الفصل، فإن هذه المعايير لا تُحترم دائمًا في الممارسة العملية، بل حتى أن الأحكام التي تستهدف حماية المرأة يمكن أن تحد من فرص العمل لديهن. فضلاً عن أن التدابير التي تهدف في الأساس لحماية المرأة، مثل إجازة الوضع مدفوعة الأجر أو العمل على أساس الدوام الجزئي أو التقاعد المبكر، تكون مكلفة بالنسبة لأصحاب العمل في القطاع الخاص. ويمكن أن تكون آثارها ذات نتائج عكسية على نحو يعزز القوالب النمطية للنوع الاجتماعي، ويدفع نحو تعيين الرجال وترقيتهم.

كما يقيّم هذا الفصل أيضًا كيف تختلف القدرة على تأسيس نشاط تجاري أو إدارته أو تطويره حسب النوع الاجتماعي في الدول الستة المذكورة. وعلى الرغم من أن القوانين التي تؤثر في ريادة الأعمال محايدة من حيث النوع الاجتماعي، فإن المرأة تواجه صعوبات على هذا الصعيد، ولا سيما في الوصول إلى التمويل والشبكات. كما أن محدودية خبرة العمل والأجور تخلق عقبات أمام المرأة، وذلك إلى جانب التحرش الجنسي وتدني جودة وسائل المواصلات العامة.

وقد تعكس هذه العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة في الاقتصاد، وجود مشكلة في ترجمة الالتزامات الدولية المتعلقة بالمساواة إلى القوانين المحلية والعمل بها بصورة كاملة.

وتجدر الإشارة إلى أن المسائل التي يتناولها هذا الفصل فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل، لا تزال قيد التنفيذ في كثير من الدول. ويمثل ركود مشاركة المرأة في قوة العمل، والفجوة في الأجور بين الجنسين، والمعايير الاجتماعية التمييزية المتأصلة والقوالب النمطية جانبًا من التحديات المستمرة التي لاحظتها منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.

حقوق العمل متساوية لكن الاستحقاقات مختلفة

تلتزم الدول الأطراف في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) واتفاقيات منظمة العمل الدولية بضمان تكافؤ الفرص لجميع العاملين خلال عملية التعيين وأثناء فترة التوظيف. وأنه يجب أن يُمنح الرجال والنساء أجزورًا متساوية لعمل متساوي أو ذي القيمة المتساوية.¹

وتكفل قوانين العمل في الدول الستة تكافؤ فرص العمل والمساواة في المعاملة في القطاعين العام والخاص، من حيث المبدأ. وتنظم هذه القوانين، التي تركز على الالتزامات الدولية، العلاقة بين أصحاب العمل والموظفين من حيث التوظيف واستمراره وإنهائه. وتحظر جميع القوانين التمييز القائم على العلاقة بين النوع الاجتماعي والأجر.

ومن الجدير بالذكر أن قوانين العمل في العديد من الدول لا تغطي فئات معينة من العمالة. ففي مصر، على سبيل المثال، تُستثنى عاملات المنازل والنساء العاملات في الزراعة، في حين أن قوانين العمل في الأردن وتونس لا تغطي عاملات المنازل والعاملات في الزراعة والري وأسرهن (OECD/CAWTAR 2014: 176). وبالنظر إلى عدد النساء المشاركات في هذه الأنشطة، نجد أن هناك فجوة كبيرة. وتغيب الحماية عن هذه الفئة من العمالة في ظل التشريعات القائمة.

مبدأ عدم التمييز

تصف قوانين العمل في الدول الستة حقوق الموظفين والتزاماتهم بصيغ محايدة، وتحظر التمييز.

- يحظر قانون العمل في تونس جميع أشكال التمييز بين الرجل والمرأة.² ويعلن قانون الخدمة المدنية أنه من غير القانوني التمييز بين الجنسين ويكون ذلك "خاضعاً للأحكام الخاصة بالموصي بها حسب طبيعة مهام العمل".³
- في الأردن، يُعرّف نظام الخدمة المدنية مبدأ تكافؤ الفرص على أنه حظر التمييز على أساس النوع الاجتماعي أو العرق أو الدين أو المركز الاجتماعي.⁴ ولا يتضمن قانون العمل حظراً صريحاً للتمييز المباشر أو غير المباشر ضد المرأة في القطاع الخاص.⁵
- في ليبيا، يكفل قانون العمل تكافؤ فرص العمل بالنسبة للرجل والمرأة في القطاعين الخاص والعام.⁶
- تحظر الجزائر⁷ والمغرب⁸ صراحةً التمييز القائم على النوع الاجتماعي أثناء التوظيف، كما تحظر التفرقة في أجور العمالة في حال تكافؤ المؤهلات والخبرات.
- في مصر، يحظر قانون العمل صراحةً التمييز في الأجور على أساس النوع الاجتماعي أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.⁹

لاحظ المشاركون في مجموعات البحث أنه على الرغم من الأحكام المناهضة للتمييز المنصوص عليها في قوانين العمل لدى الدول الخاضعة للمراجعة، فإن المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في سوق العمل لا يزالان يشكلان تحدياً، لا سيما في القطاع الخاص. وأكد المشاركون أن المرأة تواجه حالات بالغة من عدم المساواة القائمة على النوع الاجتماعي، سواء فيما يتعلق بالتعيين أو الأجور أو التطور الوظيفي (أي التدريب والترقيات). على النحو الموضح في البيانات المقدمة في الفصل الأول. وفي الأردن، تواجه المرأة التمييز عند التماس مناصب جرت العادة على اقتصار العمل بها على الذكور، مثل مناصب الفنيين والميكانيكيين وما إلى ذلك، على الرغم من أحكام عدم التمييز التي يتضمنها نظام الخدمة المدنية.¹⁰

وكما ذكرنا أيضاً في الفصل الأول، فإن النساء نادراً ما يشغلن مناصب إدارية عليا في القطاع العام أو الخاص، كما أن تمثيلهن ضعيف في المجالس الإدارية للشركات. وفي الواقع، لم تقم أي من الدول الستة بوضع أنظمة أو اعتمدت سياسة الكوتا الطوعية من منظور تطوير القيادة النسائية في المؤسسات وتقليص الفجوة بين الجنسين فيما يتعلق بالترقية.

إن الأعراف الاجتماعية التي تحددها قوانين الأسرة، والتي نوقشت في الفصل السابق، لها يد أساسية في وجود هذا التناقض بين قوانين العمل والممارسات في دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. على سبيل المثال، تشير المجموعات البحثية إلى أن العديد من أصحاب العمل يرون أن الموظفين الذكور أكثر التزاماً تجاه وظائفهم من نظرائهم من النساء. وأفاد المشاركون بأن أصحاب العمل يفضلون غالباً توظيف الذكور والاستثمار فيهم، ولا سيما عندما تكون هناك حاجة إلى السفر، وقد يتعلق ذلك بحقيقة أن الرجال لا يحتاجون إلى إذن للمضي في تحركاتهم، على النقيض من النساء. وكما ذكر في الفصل الثاني، لا تزال المرأة في بعض الدول بحاجة إلى الحصول على موافقة زوجها للعمل إلى جانب أنها تكون متحملة مسؤولية أداء الأعمال المنزلية. ولوحظ أيضاً أن أصحاب العمل لديهم توقعات قوية بتوقف النساء عن العمل عند بدء تكوين أسرة، كما يتضح من ارتفاع معدل انسحاب المرأة من قوة العمل بعد سن 29 (الشكل 1-5 أعلاه). وعلاوة على ذلك، في حالات تسريح العمالة بدافع الواقع الاقتصادي، نجد بأن أصحاب العمل يفضلون فصل المرأة على أساس أن الرجل هو رب الأسرة.

كما أن المرأة عادةً ما تعمل في وظائف تتطلب مؤهلات أدنى بالمقارنة مع الرجال المتساويين معهن في مستوى التعليم. وتتأثر فرص تطورهن الوظيفي بالقيود المفروضة على التدريب والسفر إلى الخارج من بين عوامل أخرى. وكما ذكرنا في الفصل الأول، فإن هناك قصوراً في تمثيل المرأة في المناصب ذات المسؤولية العالية. وقد يرتبط ذلك بارتفاع معدل انسحاب الإناث من قوة العمل؛ نظراً لأن العديد من هذه المناصب لا يمكن الوصول إليها إلا بعد الحصول على خبرة عمل كبيرة.

وبينما قد يكون هناك ارتباط بين معدل انسحاب المرأة من سوق العمل ومسؤولياتها المتعلقة برعاية بيت الأسرة، فيمكن للمرء أن يتساءل أيضاً عما إذا كانت صعوبة الوصول إلى المناصب العليا قد تثني المرأة عن الالتحاق بسوق العمل أو الاستمرار فيه وإلى أي مدى يكون هذا التأثير.

(المربع 1-4) إطار عمل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية حول جودة القيادة حسب النوع الاجتماعي

يوصي مجلس منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية المعني بالمساواة بين الجنسين في التعليم والعمل وريادة الأعمال (2013) بما يلي:¹

1. زيادة تمثيل المرأة في هيئات صنع القرار من خلال تشجيع تدابير مثل الأهداف الطوعية وشروط الإفصاح والمبادرات الخاصة التي تعزز التنوع الجنساني في المجالس الإدارية والإدارات العليا في الشركات المدرجة.
2. استكمال هذه الجهود بتدابير أخرى لدعم مشاركة المرأة الفعالة في المجالس الإدارية، وزيادة عدد المرشحات المؤهلات.
3. الاستمرار في مراقبة التكاليف والمزايا للطرائق المختلفة وتحليلها، بما في ذلك الأهداف الطوعية أو شروط الإفصاح أو حصص الكوثة في المجالس الإدارية، من أجل تعزيز التنوع الجنساني في المناصب القيادية لدى الشركات الخاصة.

وقد تم التأكيد على هذه المبادئ في مبادئ حوكمة الشركات لمجموعة العشرين/منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2015)،² والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية حول حوكمة الشركات للمؤسسات المملوكة للدولة (2015)،³ وتوصية مجلس منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية حول المساواة بين الجنسين في الحياة العامة (2015).⁴

ملاحظات:

1. [www.oecd.org/gender/C-MIN\(2013\)5-ENG.pdf](http://www.oecd.org/gender/C-MIN(2013)5-ENG.pdf).
2. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264236882-en>.
3. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264244160-en>.
4. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252820-en>.

قد يعزى ارتفاع معدل البطالة بين النساء إلى تفضيل أصحاب العمل توظيف الرجال وترقيتهم. غير أن مناقشات مجموعات البحث أشارت أيضاً إلى أن تعليم المرأة قد لا يكون كافياً لاحتياجات السوق، وأن ذلك قد يؤثر أيضاً على تعيينهن في القطاع الخاص.

عدم تكافؤ الأجور

إن تكافؤ الأجور نظير عمل متساوي هو مسألة حق وإنصاف. فضلاً عن أن التقدير المتكافئ لعمل الرجل والمرأة ومهاراتهما يساعدان على زيادة استقلال المرأة. كما أن زيادة أجور المرأة طوال حياتها العملية تحميها من خطر الوقوع بين براثن الفقر، لا سيما مع تقدمها في السن.

وتشجع قوانين العمل في الجزائر،¹¹ ومصر،¹² وليبيا،¹³ والمغرب،¹⁴ على المساواة في الأجور من خلال منع التمييز القائم على النوع الاجتماعي نظير العمل المتساوي. غير أن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية ترى أن قوانين العمل ينبغي ألا تنص فقط على المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة مقابل العمل المتساوي أو المماثل، بل عليها أيضاً أن تتناول الحالات التي يؤدي فيها الرجال والنساء وظائف متساوية في القيمة، ولكن مختلفة من حيث طبيعة الوظائف والمهارات المستخدمة وظروف العمل.¹⁵

وعلى الرغم من الأحكام المتعلقة بالمساواة في الأجور، وكما ذكرنا في الفصل الأول وأكملنا من خلال الأدلة النوعية التي جاءت بها المجموعات البحثية، فلا تزال هناك فجوة في الأجور بين المرأة والرجل: فعادةً ما تحصل المرأة على أجر أدنى

مقابل العمل المتساوي، ولا سيما في المناطق الريفية وفي القطاع الخاص. ولكن هذه الفوارق في الأجور تكون أقل وضوحًا بكثير في القطاع العام.

وكما ذكرنا في الفصل السابق، فإن الأعراف الاجتماعية والأحكام المتعلقة بقانون الأسرة تخلق تصورًا بأن المرأة لا تحتاج إلى الحصول على الدخل بالقدر الذي يحتاجه الرجل، ومن ثم، فإن وجهة النظر في فوارق الأجور لها ما يبررها. وأشار المشاركون في المجموعات البحثية إلى أن المرأة غالبًا ما يُفترض أنها تحصل على دخل ثانوي، على عكس الرجل الذي يمثل عائل الأسرة ويتحمل عبء الإنفاق عليها. كما أن هذا الوضع يمثل ضغطًا كبيراً على الرجل، حيث يعتبر من المهم بالنسبة له أن يحصل على أجر أعلى من زوجته داخل بيت الأسرة. وأشارت المجموعات البحثية في تونس والمغرب إلى أن الفجوة في الأجور تعتبر سمة مهمة للحفاظ على العلاقة الزوجية داخل بيت الأسرة.

استحقاقات العمل المختلفة بخلاف الأجور

قد تكون استحقاقات التوظيف -خاصة نظام التأمين الاجتماعي الفعال، الذي يغطي تكاليف المرض والعلاج بالمستشفيات والعجز، ويضمن التمتع بالمعاش التقاعدي أو استحقاقات الأطفال- حافزاً على الانضمام إلى العمل الرسمي والاستمرار فيه.

وتعد الحماية الاجتماعية حقًا دستوريًا للرجال والنساء في الجزائر،¹⁶ ومصر،¹⁷ والأردن،¹⁸ وليبيا،¹⁹ والمغرب،²⁰ وتونس.²¹ ويُموّل التأمين الاجتماعي من قبل صاحب العمل والموظف وبدرجة أقل الحكومة، وينطبق هذا على الرجال والنساء على حدٍ سواء. وبصفة عامة، تسمح النظم القائمة في مختلف الدول بتغطية المرأة المتزوجة من خلال استحقاقات زوجها عندما يكون في وظيفة رسمية. وتنشأ المشكلة بالنسبة للنساء غير المتزوجات أو المطلقات أو الأرامل اللواتي يعملن في وظائف غير رسمية.

• في الجزائر، النساء غير العاملات مشتملات في التأمين الصحي المهني الخاص بأزواجهن أو آبائهن؛ بينما النساء العاملات فلديهن تغطية خاصة بهن.

• في مصر،²² يتصف التأمين الاجتماعي بضعفه وعلو تكلفته. إلى جانب أن العديد من المؤسسات ليست مسجلة، وتتجنب الالتزام بالتدابير الرسمية. وفي حالات أخرى، يحاول أصحاب العمل الاحتيال بشأن دفع التأمين الاجتماعي لموظفيهم، ولا سيما النساء. وقد أشار المسح المقطعي لسوق العمل المصري لعام 2006 إلى أن 10.51% فقط من الإناث العاملات يتحصنن باتفاقية تعاقدية مع أصحاب العمل (Barsoum, 2010). ولا يتجاوز معدل تغطية التأمين الاجتماعي للمرأة 20% ضمن أي فئة عمرية، وتنخفض إلى 3.7% ضمن الفئة العمرية 20-29 سنة (Sieverding and Selwaness, 2012).

• في ليبيا، في ظل الأمية وغياب الوعي بالحقوق القانونية، فإن نسبة كبيرة من العاملات لحسابهن أو في القطاع الخاص لا يفهمن الاستحقاقات والحقوق المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي، الأمر الذي يقلص من القيمة الجوهرية لهذه القوانين بالنسبة للمرأة.

• في الأردن، تعد المشاركة في نظام التأمين الاجتماعي إلزامية.²³ أمّا النساء اللواتي لا يعملن فيغطين التأمين الصحي المهني الخاص بأزواجهن أو آبائهن.²⁴ ويمنع الحصول على المعاشات التقاعدية الموروثة إن تزوجت المرأة.²⁵ ويحصل الموظفون الذكور على إعانات مالية لدعم أسرهم، في حين لا تحصل النساء عليها إلا بعد إثبات أنهن يدعمن أسرهن.

• في تونس، تتم تغطية المرأة غير العاملة من قبل والدها حتى سن 20 عامًا، وزوجها بعد الزواج. وإذا كانت عاملة فتمتع بتغطية تأمينية وباستطاعتها تغطية زوجها إذا كان عاطلاً عن العمل. ومع ذلك، تشكل التغطية إشكالية بالنسبة للعاملين في القطاع غير الرسمي، وتعد التدابير التي تضعها الحكومة (الصحة العامة) غير كافية كما أنها ليست متاحة للجميع.

وقد تمثل علاوة الطفل التي تُدفع للموظفين من أجل الإنفاق على أولادهم إسهامًا كبيراً في الدخل، عندما تتاح هذه الإعانة. وبينما لا تُدفع في مصر أي علاوات للأطفال، توجد علاوة شهرية للرجال المتزوجين في الجزائر،²⁶ والأردن (فقط في القطاع العام)،²⁷ وليبيا،²⁸ والمغرب.²⁹ وفي هذه الدول، لا تحصل المرأة على هذه الاستحقاقات إلا إذا كانت مسؤولة الدعم المالي لأسرتها تقع على كاهلها بمفردها. وتمثل تونس استثناءً من ذلك؛ إذ إنه يمكن للنساء العاملات في قطاع ما ويشملهن نظام علاوة طفل، أن يحصلن على بدل ضئيل للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين شهرين و36 شهرًا.³⁰

ولا تحول تشريعات العمل المناهضة للتمييز في الدول الستة دون وجود ثغرات كبيرة بين الجنسين في التوظيف والترقية وإنهاء العقود، على النحو المبين في الفصل الأول. وقد قدمت المجموعات البحثية في الدول الستة ملاحظات بشأن استناد الفروق بين الجنسين على أعراف اجتماعية في الأساس. ويبدو أن التأمين الاجتماعي أو علاوات الأطفال لا يمثلان حافزًا قويًا يدفع المرأة للانضمام للعمل في القطاع الرسمي؛ حيث تكون الإعانات الاجتماعية متاحة عمومًا للمرأة المتزوجة من خلال أزواجهم الملتحقين بالعمل الرسمي، وتُدفع رعاية الأطفال عمومًا للآباء. وهو ما يستند إلى الافتراض المدون في قوانين الأسرة ذات الصلة، بأن الرجل مسؤول عن الدعم المالي لأسرته.

وبالنسبة للشريحة الأكبر من الموظفات أو رائدات الأعمال في قطاعات لا تشملها تشريعات العمل أو اللاتي يعملن بشكل غير معلن، فيفتقر سوق العمل بالنسبة إليهن إلى التنظيم والحماية. وفي ضوء المزايا بخلاف الأجور أو الإعانات الاجتماعية الممنوحة بشكل أكثر تفضيلاً للرجال المتزوجين، يجدر النظر عن كثب إلى أي مدى يشكل الانضمام إلى القطاع غير الرسمي خيارًا واعيًا من جانب النساء وأسرهن.

الأحكام الرامية إلى حماية المرأة

تفترض القوانين التي تسعى إلى تنظيم العمل الخطير أو الشاق أن النساء أكثر ضعفًا من الرجال ويحتجن إلى الحماية. وقد تؤدي هذه القوانين إلى نتائج سلبية، مما يحد بشكل فعال من فرص العمل المتاحة للمرأة. ومن ثم، خضعت هذه القوانين لإعادة النظر على الصعيد الدولي.

وقد تحولت معايير منظمة العمل الدولية التي تتناول عمل المرأة، من المفهوم الأصلي المتعلق بالحاجة إلى توفير حماية خاصة للمرأة من ظروف العمل الشاقة، المتضمن في اتفاقية عام 1958، إلى منظور مفاده أنه ينبغي منح الحماية لجميع العمال، بصرف النظر عن النوع الاجتماعي. وتؤدي تلك الأحكام الوقائية على الأرجح إلى زيادة تهميش النساء، بل حتى استبعادهن في بعض الأحيان من سوق العمل، وتعزيز الاعتقاد بعدم قدرة المرأة على اتخاذ قرار بنفسها. وتؤثر هذه الأحكام أيضًا على حرية المرأة في اختيار مهنتها. وهكذا تم الاستعاضة عن اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي تتناول العمل الليلي³¹ والعمل في المناجم³² باتفاقيات جديدة تنطبق على جميع العمال بصرف النظر عن النوع الاجتماعي.

وعلى الرغم من ذلك، فإن عمل المرأة والرجل يتم تنظيمه على نحو تمييزي في الدول الستة التي سنت قوانين من منظور حماية المرأة من التعرض للمخاطر والصعوبات.

العمل الليلي وقيود القطاع

تفرض الدول الستة قيودًا على عمل المرأة ليلاً، ولا سيما في القطاع الخاص. وتختلف الأنظمة حسب الدولة: ففي مصر، يحظر على النساء العمل اعتبارًا من الساعة 7 مساءً إلى 7 صباحًا،³³ وفي الأردن³⁴ وتونس،³⁵ من الساعة 10 مساءً إلى 6 صباحًا، وفي الجزائر من 9 مساءً إلى 5 صباحًا،³⁶ وفي ليبيا من 8 مساءً إلى 7 صباحًا.³⁷ في حين تحظر المغرب العمل الليلي للقاصرين دون سن 16،³⁸ ولكنها تفرض حدًا أدنى لفترة الراحة وتجديد النشاط للنساء بين النوبات الليلية.³⁹

كما اعتمدت الدول الستة أحكامًا تنظم عمل المرأة في قطاعات محددة أو أنواع معينة من الأنشطة التي تعتبر خطيرة أو مضرّة معنويًا (مصر⁴⁰ والمغرب⁴¹). وهذا هو الحال، على سبيل المثال، بالنسبة للعمل في المحاجر أو في مجال التعدين (المغرب،⁴² وتونس،⁴³ والأردن،⁴⁴ ومصر⁴⁵) أو في المؤسسات التي تستخلص المعادن المستعملة أو تحولها أو تخزنها (تونس⁴⁶).

وفي ليبيا، لا يجوز للمرأة أن تضطلع بأعمال لا تعد "مألوفة لطبيعة المرأة"،⁴⁷ كما هو الحال في حقول النفط. وبموجب الدستور الأردني، تسن وزارة العمل تشريعات تحدد شروطاً خاصة لعمل النساء والأحداث؛ كما يحيل قانون العمل تحديد الصناعات والوظائف والأوقات المحظورة على المرأة إلى وزارة العمل.⁴⁸

وتوجد استثناءات لهذه القيود بالنسبة لبعض الوظائف أو القطاعات. وقد تكون هناك استثناءات، على سبيل المثال، للنساء اللواتي يشغلن مناصب إدارية (تونس،⁴⁹ والمغرب،⁵⁰ ومصر⁵¹)، أو حيث تبرر طبيعة العمل والوصف الوظيفي منح هذا الاستثناء (الجزائر⁵²). ويمكن أيضاً عمل استثناءات لبعض الأعمال في المستشفيات أو الفنادق أو المطاعم أو دور السينما أو المطارات (مصر،⁵³ الأردن⁵⁴). وتحدد ليبيا الحد الأقصى لعدد الساعات الأسبوعية التي تستطيع أن تعمل المرأة فيها، ويبلغ ذلك الحد 48 ساعة، مما يمنعها من زيادة عائدها عن طريق أجر العمل الإضافي.⁵⁵

وعلى الرغم من أن الأحكام التي تنظم العمل الليلي أو مشاركة المرأة في قطاعات معينة قد تكون ذات مقصد طيب، فإن القيود المصممة لحماية العاملات تعد تمييزية وخارج نطاق التحديث على المستوى الدولي، لأنها تقلل من الفرص الاقتصادية للمرأة؛ فمن خلال منع المرأة من العمل بقدر الساعات ذاتها التي يعملها الرجل، تؤدي هذه الأحكام إلى ضياع فرصها في التوظيف وزيادة الدخل. وإذا أردنا دعم المنظور الذي يفيد بأن المرأة في المقام الأول راعية لأسرتها وليست معيلة، فنجد أن التدابير الوقائية المتخذة بناءً على هذا المنظور تعزز الفجوة بين الجنسين. وتعتبر تلك التدابير عاملاً مثبطاً يدفع أصحاب العمل للإحجام عن توظيف المرأة، التي تضطر إلى العمل في قطاعات وأنشطة أقل أجراً.

وتؤثر القيود القطاعية أيضاً على ريادة الأعمال بالنسبة للمرأة. فمع عدم قدرة النساء على اكتساب خبرة عمل في بعض القطاعات ذات الأجور المرتفعة، مثل التعدين في مصر والأردن، فلا يمكن أن يصبحن رائدات أعمال في تلك المجالات. ومع ارتفاع رأس المال الذي يلزم هذه القطاعات في أغلب الأحيان، تنشأ عقبة أخرى بالنسبة للمرأة، التي تحوز رأس مال أقل بصفة عامة مقارنة بالرجل.

وفي حين ينبغي حماية جميع العمال، رجالاً ونساءً، من الأعمال الخطرة، ينبغي للمرأة أن تكون قادرة على أن تقرر بنفسها اختيارها للوظيفة وقطاع العمل. ومن شأن القوانين المحايدة جنسانياً أن تمنح المرأة حرية الاختيار، وأن تزيد من خياراتها وفرصها لدخول سوق العمل. كما أن هذه القوانين قد تحسن بدورها عملية التوظيف في الشركات من خلال مضاعفة أعداد المرشحين المحتملين.

ومن أجل زيادة عدد الأشخاص الموهوبين اللازمين لعملية التوظيف، ويهدف توفير مزيد من المرونة لدعم تنمية القطاع الخاص، قد تدرس حكومات الدول الستة إلغاء القوانين التي تنظم العمل الليلي والعمل في قطاعات معينة بالنسبة للمرأة. وقد يكون من مصلحة الجميع أن يُسمح للمرأة بأن تقرر بنفسها المهام التي يمكن أن تؤديها أو لا تؤديها كما أظهرت التجربة في دول أخرى (المربع 2-4).

(المربع 2-4) مكافحة القوالب النمطية الجنسانية: دراسة حالة في كازاخستان

تنتشر القوالب النمطية الجنسانية في كل مكان، ولكن العديد من الدول آخذة في تطوير أنفسها؛ إذ أُقيم مشروع في قطاع النقل في كازاخستان، بالشراكة مع البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير، وترتب عليه توظيف سائقات حافلات في الدولة لأول مرة. كم أن قانون العمل في كازاخستان يحظر التمييز القائم على النوع الاجتماعي، ويحق لأي شخص يتعرض للتمييز رفع دعوى أمام المحكمة (OECD, 2014b). ومع ذلك، لا ينطبق قانون الدولة لعام 2009 بشأن "المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والفرص" إلا على العمالة في القطاع العام (OECD, 2014b)، وتحظر المادة 186 من قانون العمل (2007) على المرأة أداء عمل يُعتبر عملاً "ثقيلًا" أو "مضراً"، وتسرد 299 مهنة محظورة على المرأة.

(المربع 4-2) مكافحة القوالب النمطية الجنسانية: دراسة حالة في كازاخستان (تابع)

ويعكس الفصل المبني في كازاخستان الأعراف المتعلقة بالنوع الاجتماعي، ويعزز أوجه عدم المساواة بين المرأة والرجل. وتندرج أغلب الوظائف المحظورة على المرأة تحت قطاعي الإنشاءات والنقل، حيث تكون الأجور أعلى عادةً (ADB, 2013). وعلى النقيض، تمثل النساء أكثر من 70% من الموظفين في القطاعات ذات الأجور المنخفضة، مثل التعليم والرعاية الصحية. وعلاوة على ذلك، لا تزال تلك العوائق تحول دون تقدم المرأة في حياتها المهنية، كما يتضح من قلة عدد النساء اللواتي تشغلن مناصب قيادية وإدارية (ADB, 2013).

وفي سبيل القضاء على الفصل المبني والتصدي للتمييز ضد المرأة في العمل، عمل البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير على مشروع واعد في كازاخستان في قطاع النقل الحضري، الذي يغلب الذكور على العمل به. وفي الفترة من عام 2013 إلى 2015، تعاون البنك مع أحد متعهدي النقل العام في مدينة ألماتي، شركة ألماتي إلكتروترانس Almatyelectrotrans، لتعزيز تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في قطاع النقل الحضري وزيادة عدد سائقات الحافلات. وعادةً ما يتم تثبيط النساء عن مواصلة العمل في هذا القطاع، ويرجع ذلك جزئيًا إلى المواقف التمييزية بشأن التوظيف المناسب للمرأة، ولكن أيضًا إلى العوائق القانونية مثل شروط الترخيص التمييزية (EBRD, 2015).

واعتمدت شركة ألماتي إلكتروترانس استراتيجيات تراعي منظور النوع الاجتماعي، والتي ترتب عليها توظيف أول سائقة حافلات في عام 2015. وتشمل هذه الاستراتيجيات ما يلي: سياسات التوظيف التي تحث المرأة جديدًا على التقدم لهذه الوظائف، ونظام رصد جديد لجمع بيانات قوة العمل المصنفة حسب النوع الاجتماعي، والتزام الشركة بتكافؤ الفرص. وشملت النتائج الإيجابية زيادة نسبة النساء الممثلات في الإدارة من 19% في عام 2014 إلى 28% في 2015؛ وتوظيف النساء في وظائف بالعمليات الفنية التي كانت في السابق حكرًا على الذكور؛ وتعيين سائقة حافلات ثانية في 2015، مما أرسى نموذجًا إيجابيًا يُحتذى به، ويُسهّم في تغيير القوالب النمطية الموجودة. كما أفاد مديرو شركة ألماتي إلكتروترانس وموظفوها بتحسّن الوعي حول تكافؤ الفرص داخل الشركة (EBRD, 2015).

Source: ADB (2013), kazakhstan Country Gender Assessment, OECD (2015), SIGI Regional Report: Europe and Central Asia, www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34051/files/kazakhstan-country-gender-assessment.pdf (accessed 15 October 2015).

استحقاقات الأمومة

تشمل مزايا إجازة الوضع مدفوعة الأجر قبل الولادة وبعدها، وضمان العودة إلى الوظيفة بعد إجازة الوضع، وإمكانية رعاية الطفل لدى استئناف العمل. وتهدف هذه الأحكام إلى ضمان التوازن الجيد بين العمل والحياة الخاصة للأمهات العاملات عند ولادة أطفالهن.

وتعلن اتفاقية منظمة العمل الدولية لعام 2000 حول حماية الأمومة أنه من غير القانوني أن ينهي صاحب العمل عمل امرأة أثناء حملها (المادة 8). وتماشياً مع ذلك، تتمتع النساء بحماية من إنهاء عقد عملهن أثناء الحمل وإجازة الوضع في المغرب وتونس،⁵⁶ ومصر،⁵⁷ والأردن.⁵⁸ (لا يوجد حكم في نظام الخدمة المدنية لموظفات القطاع العام). وفي الجزائر، لا تتمتع المرأة الحامل صراحةً بهذه الحماية من إنهاء عقد عملها بموجب حكم محدد، ولكن مثلها مثل غيرها من الموظفات، تحظى المرأة بحماية من الفصل التعسفي. وفي ليبيا، لا يجوز إنهاء عمل المرأة أثناء فترة الحمل أو إجازة الوضع إلا إذا كانت هناك "أسباب مبررة لا تتصل بالحمل والأمومة ومضاعفات الولادة أو الرضاعة الطبيعية".

إجازة الوضع والإجازة الوالدية

بموجب اتفاقية حماية الأمومة المنقحة لعام 2000 لمنظمة العمل الدولية،⁵⁹ يتعين ألا تقل مدة إجازة الوضع عن 14 أسبوعًا، على أن تشمل فترة 6 أسابيع على الأقل بعد الولادة (المادة 4).⁶⁰ وتنص المادة 6 على أن المزايا النقدية "يجب أن تكون على مستوى يضمن للمرأة إعالة نفسها وطفلها في ظروف صحية سليمة ومستوى معيشي مناسب". وحيثما يتم توفير المزايا النقدية من خلال التأمين الاجتماعي الإجباري واستنادًا إلى الدخل السابق، يجب ألا يقل مبلغ هذه الاستحقاقات عن ثلثي دخل

المرأة السابق. ولاحظت منظمة العمل الدولية أن خفض التكاليف المباشرة لإجازة الوضع بالنسبة لصاحب العمل "يساعد في منع التمييز وحماية وضع العاملات في سوق العمل" (ILO, 2013: 41). ويتوارد في الوقت الحالي رأي يفيد بأنه يجب مراعاة الآباء أيضًا في تلك الحقوق. وتؤكد التوصيات المتعلقة بالنوع الاجتماعي الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لعام 2013 على أهمية منح إجازة الوضع والإجازة الوالدية مدفوعة الأجر مع حماية الوظيفة للعماله من الأمهات والآباء.

ومن بين الدول الستة قيد الدراسة، لم تُصدق سوى المغرب على اتفاقية حماية الأمومة لعام 2000 لمنظمة العمل الدولية. وتُمنح إجازة الوضع في جميع الدول الستة، غير أن المدة تتفاوت فيما بينها كما تختلف بين القطاعين العام والخاص، كما تغطي المستحقات جهات مختلفة (الجدول 1-4). ويمكن الحصول على إجازة والدية قصيرة في الجزائر وليبيا والمغرب وتونس.

(الجدول 1-4) شروط إجازة الوضع

الدولة	مدة الإجازة	مبلغ التغطية (%)	الجهة المحتملة التكلفة
الجزائر	14 أسبوعًا	100	التأمين الاجتماعي
مصر	90 يومًا	100	مزيج (75% التأمين الاجتماعي، 25% صاحب العمل)
الأردن	90 يومًا (عام) 70 يومًا (خاص)	100	التأمين الاجتماعي
ليبيا	14 أسبوعًا	50	صاحب العمل
المغرب	14 أسبوعًا	100	التأمين الاجتماعي
تونس	30 يومًا (خاص) 60 يومًا (عام)	67 (القطاع الخاص) 100 (القطاع العام)	التأمين الاجتماعي

Source: Adapted from the World Bank based on data from MENA countries

تحصل المرأة على إجازة وضع من 14 أسبوعًا في الجزائر وليبيا والمغرب. وفي الجزائر والمغرب، تغطي الحكومة ونظام التأمين الاجتماعي التكاليف أو أي من الجهتين، في حين يلتزم أصحاب العمل بتحمل تكاليف الإجازة في ليبيا. كما يسري الأمر في مصر حيث يتحمل صاحب العمل هذه التكاليف، ويمكن أن تستفيد الموظفات من إجازة وضع مدتها 90 يومًا وتحصلن على كامل أجرهن خلال حياتهن المهنية، بشرط أن تتجاوز مدة عملهن لدى صاحب العمل 10 أشهر على الأقل.⁶¹ وفي الأردن، تبلغ مدة الإجازة حوالي 13 أسبوعًا في القطاع العام و10 أسابيع في القطاع الخاص في حالة أصحاب العمل والموظفين والموظفات المشتركين منذ عام 2010 في صندوق الأمومة الذي تديره مؤسسة التأمين الاجتماعي. وفي تونس، تبلغ إجازة الوضع 30 يومًا في القطاع الخاص.⁶² وتدعو اتفاقيات العمل الجماعية في قطاعات محددة إلى دفع صاحب العمل تكاليف الإجازة (مثل المصارف والتأمين)، غير أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يكفل بصفة عامة بدلًا يوميًا للتعويض عن راتب المرأة الموقوف بشرط أن تكون قد عملت لمدة 80 يومًا على الأقل.⁶³ وفي القطاع العام في تونس، تحصل المرأة على إجازة وضع من 60 يومًا مدفوعة الأجر بالكامل.⁶⁴

قد تكون الهياكل المالية التي تلقي بعبء إجازة الوضع على كاهل صاحب العمل الخاص بحاجة إلى مراجعة؛ لأنها تدعو إلى التمييز ضد المرأة، ولا سيما في سن الإنجاب.

وتسمح الإجازة الوالدية للآباء الجدد بإجازة قصيرة من أجل تحقيق الترابط مع المولود الجديد ومساعدة الأم على رعاية الطفل. ويكمن الغرض من ذلك أيضًا في المساعدة على فصل تكاليف تربية الأطفال عن المرأة والاعتراف بالمسؤوليات الأسرية للآباء. وتعكس إجازة الأبوة الآراء المتطورة حول الأبوة ودور الآباء، مع زيادة مشاركة الآباء حول فترات الولادة وفي إطار المنزل. وتسمح الجزائر،⁶⁵ والمغرب،⁶⁶ وليبيا، للأب بأن يأخذ إجازة والدية مدتها 3 أيام. ويغطي هذه التكاليف صاحب العمل في الجزائر والتأمين الاجتماعي في المغرب. وفي تونس، تُمنح إجازة لمدة يومين، ويغطي تكاليفها التأمين الاجتماعي.⁶⁷ ولا تتوفر إجازة والدية في مصر أو الأردن أو ليبيا.

(المربع 3-4) ممارسات التوظيف المراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي في القطاع العام بمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

القطاع العام هو أبرز موطن عمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، كما هو الحال في العديد من دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. ومع ذلك، أظهرت دراسة أجرتها منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية في عام 2014، أنه يقل تمثيل المرأة في المناصب العليا بالمنطقة، وعادةً ما تحصل على مرتبات أدنى من الرجل في القطاع العام. وتشتمل أوجه عدم المساواة المحتملة على الأجور والتصنيف الوظيفي والتوظيف والترقية والتقييم وإمكانية التطوير المهني، حتى عندما تشكل النصوص القانونية إطارًا قويًا للمساواة بين الجنسين. ومع ذلك، تركز المنطقة تقدمًا بارزًا فيما يتعلق بوضع تدابير تهدف إلى دعم المسؤولين المشتركة للأسرة والعمل.

استراتيجية الموارد البشرية المراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي في القطاع العام

يمكن الاستشهاد بمصر والمغرب كمثالين على تبني النهج الاستباقية الهادفة إلى تعزيز التوازن بين الجنسين في القطاع العام في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. فقد أفادت الدولتان بأنه تم عمل تقييمات للتوازن بين الجنسين في قوة العمل الحكومية. وقد اتخذت كلتاهما خطوات لزيادة تمثيل المرأة في القطاعات التي يقل تمثيلها بها عادةً، مثل دمج أهداف النوع الجنساني في اتفاقيات الأداء للإدارة العليا (المغرب)، وإعطاء الأفضلية للمرأة التي تتمتع بتأهيل مساوٍ للرجل في عملية الاختيار للتعيين في وظائف الخدمة المدنية (مصر).

من حيث العرض، لا يوجد سوى عدد قليل من برامج تنمية المهارات القيادية في المنطقة. ونرى أحد الأمثلة على الممارسات الجيدة في مبادرات المغرب الرامية إلى تعزيز التوازن بين الجنسين في العمالة العامة، وتقليل الفجوة في الأجور بين الجنسين. ونشرت وزارة تحديث القطاع العام المغربية كتيبًا كخطوة أولى نحو إصلاح أشمل للأجور والتصنيف الوظيفي. وقد استعرضت ما إذا كانت المتطلبات أو توصيفات الوظائف الحالية تعوق المرأة أو تثنيها عن التقدم للوظيفة، بحيث يتسنى تصحيح منابع التمييز هذه. وفيما يتعلق بالتطوير المهني، أجرت الوزارة دراسة لتحديد احتياجات موظفات الخدمة المدنية في مجال تنمية المهارات القيادية وبناء القدرات الإدارية، كما أجرت دراسة عن التوفيق بين الحياة الأسرية والمهنية كأساس لوضع برامج تدريبية مراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي.

تدابير التوازن بين العمل والحياة الخاصة لموظفات الخدمة المدنية

يُنظر إلى القطاع العام في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على أنه يحقق قدرًا أكبر من التوافق بين الواجبات الأسرية والمهنية مقارنة بالقطاع الخاص، مثلما في دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. فعلى سبيل المثال، تشتمل التدابير المخصصة للنساء اللواتي يرضعن طبيعيًا، والمعمول بها في معظم دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، على فترات استراحة إضافية ومناطق محددة تستطيع فيها النساء إرضاع أطفالهن طبيعيًا (البحرين ومصر والأردن والكويت والمغرب والسلطة الفلسطينية وتونس واليمن). وفي أغلب الأحيان، تُمنح النساء إجازات لرعاية أفراد الأسرة المرضى، وخاصة الأطفال (البحرين ومصر والأردن والكويت والمغرب). وهناك تدابير إضافية لتيسير التوازن بين العمل والحياة الخاصة تستفيد منها النساء الحوامل (البحرين ومصر والأردن والكويت واليمن). وقد يشمل ذلك أحكامًا لإجراء تغييرات مادية محددة في بيئة العمل لملاءمة النساء الحوامل ووضع قيود على العمل الشاق. وفي بعض الحالات، تحصل النساء أيضًا على وقت إضافي لرعاية أفراد الأسرة المسنين (البحرين ومصر والأردن وتونس). كما يمكن لخيارات ساعات العمل المرنة أن تعزز التوازن بين الجنسين في مكان العمل. وعلى الرغم من أن بعض الدول قد أعلنت عن استخدامها لساعات العمل المرنة في القطاع العام (البحرين ومصر واليمن) وأسبوع العمل المضغوط (البحرين)، فإن استخدام هذه التدابير نادر للغاية في جميع أنحاء المنطقة.

ومع ذلك، فإن تدابير التوازن بين العمل والحياة الخاصة في جميع أنحاء المنطقة تميل إلى دعم المسؤوليات التقليدية للمرأة في بيت الأسرة، ولا سيما فيما يتعلق بدورها في الإنجاب والرعاية (الحمل والرضاعة الطبيعية والإجازة لرعاية أحد أفراد الأسرة المرضى) مع التركيز بدرجة أقل على التدابير الأخرى، التي يمكن أن تعزز التوازن بين العمل والحياة الخاصة (العمل عن بعد، وأسابيع العمل المضغوطة، وساعات العمل المرنة).

Source: OECD (2015d), Women in Public Life: Gender, Law and Policy in the Middle East and North Africa.

إرضاع الأطفال طبيعياً

يعتمد قرار عودة الأم إلى العمل أيضاً على إمكانية إرضاع طفلها. وبناءً على ذلك، تنص اتفاقية حماية الأمومة لعام 2000 لمنظمة العمل الدولية (المادة 10) على منح المرأة الحق في استراحة يومية واحدة أو أكثر أو تقليص ساعات عملها اليومية من أجل إرضاع طفلها. وتنص الاتفاقية على أن تُحسب فترات الاستراحة هذه أو ساعات العمل اليومية المخفضة، باعتبارها وقت عمل، وعليه تحصل على مقابل له. ولكن الاتفاقية تركت تحديد عدد ومدة فترات الاستراحة لإرضاع الطفل للقوانين الوطنية.⁶⁸

تمنح الدول الستة الموظفات المرضعات طبيعياً فترتي استراحة مدفوعتي الأجر لمدة نصف ساعة في اليوم لتوفير الرضاعة الطبيعية خلال ساعات العمل. وينطبق ذلك لفترة عام واحد في المغرب،⁶⁹ والأردن،⁷⁰ وتونس،⁷¹ و18 شهراً في ليبيا،⁷² وعمالين في مصر.⁷³ أما في الجزائر، فتستفيد موظفات القطاع العام من ساعتين راحة يومياً خلال الأشهر الستة الأولى التالية للولادة، وساعة واحدة في اليوم لمدة ستة أشهر بعد ذلك.⁷⁴

في حين تهدف المزايا المتعلقة بالأمومة إلى حماية المرأة وأطفالها، فإنها تسعى أيضاً إلى تعزيز إنتاجية المرأة وضمان مشاركتها في الحياة الاقتصادية. ومع ذلك، فإن إجازة الوضع تشكل تكلفة كبيرة، ولا سيما إذا تحمل تكلفتها صاحب العمل في القطاع الخاص منفرداً. ويمكن أن تؤدي تكاليف استحقاقات الأمومة والرضاعة الطبيعية إلى عدم تحبذ توظيف المرأة في سن الإنجاب، مما يدفع رواد الأعمال إلى تفضيل توظيف الرجال أو دفع أجور أدنى للنساء. وهو ما أكدت عليه المجموعات البحثية في مناقشاتها، حيث أشار المشاركون أيضاً إلى أن بعض أصحاب العمل في القطاع الخاص يجبرون الموظفات على توقيع استقالة فارغة عند التعيين لاستخدامها لاحقاً، وقد يكون ذلك لإرغام المرأة على ترك العمل في حالة الحمل، على سبيل المثال. كما أشاروا أيضاً إلى أن الشركات الكبيرة فقط، بما في ذلك الشركات متعددة الجنسيات العاملة في هذه الدول، هي التي تستطيع استيعاب التكاليف الناجمة عن إجازة الوضع للموظفات لديها. ومن الواضح أن استحقاقات الأمومة لا تنطبق على الموظفات في العمل غير الرسمي.

ينبغي أن تنظر الحكومات في تقييم ما إذا كانت الفروق المتعلقة بإجازة الوضع في القطاعين العام والخاص تدعم سوق عمل فعال. وربما على الحكومات أيضاً النظر في تقديم فترات الإجازة ذاتها لموظفات القطاعين العام والخاص، بما يتماشى مع المعايير الدولية. كما يتعين عليها أيضاً تقييم ووضع أنظمة تحد من التكاليف المباشرة أو غير المباشرة التي يتحملها أصحاب العمل فيما يتصل بإجازة الوضع والرضاعة الطبيعية. وقد يكون تقديم المساعدة الحكومية خياراً لتخفيض التكلفة التي يتحملها أصحاب العمل، ومن ثم، زيادة معدل توظيف المرأة.

(المربع 4-4) دعم خدمات التعليم المبكر للأطفال في إندونيسيا

منذ أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، تبذل إندونيسيا جهداً كبيراً في توسيع نطاق البرامج وآليات التمويل الرامية إلى تشجيع حصول الأطفال، من أشد فئات المجتمع فقراً وضعفًا، على التعليم قبل الابتدائي. وبدءاً من عام 2002، قدمت وزارة التعليم الوطني إعانات لدعم توفير خدمات التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة من خلال مؤسسات خاصة ومنظمات غير ربحية. ووافقت الحكومة على منح جماعية لمبادرات على المستوى المحلي لتمويل تكاليف المواد وتدريب المعلمين على البرامج النظامية، فضلاً عن تقديم إعانات للبرامج غير النظامية. وبعد ذلك، أعطيت المجتمعات استقلاليته لتوزيع الأموال على أساس الحاجة. وفي عام 2006، تم تقديم مجموعة جديدة من المنح الجماعية لدعم الخدمات المجتمعية غير النظامية. وعقدت سلطة برنامج المنح شراكة مع الحكومات المحلية عن طريق مناصفة التمويل وتخصيص الموارد. واستهدفت حوالي 738 ألف طفل تتراوح أعمارهم بين 0-6 سنوات، ويقومون في 3 آلاف قرية ضمن 50 مقاطعة تتسم بارتفاع معدل انتشار الفقر وانخفاض معدلات الالتحاق بمؤسسات رعاية الطفولة المبكرة.

(المربع 4-4) دعم خدمات التعليم المبكر للأطفال في إندونيسيا (تابع)

وتتمثل السمة الفريدة لبرامج المنح الجماعية في أنها منظمة بشكل يتيح للمجتمعات والحكومات المحلية المشاركة بشكل استراتيجي في عملية صنع القرار. وقد كان للإدارة المحلية لمبادرات البرامج، التي تعمل في إطار المبادئ التوجيهية للمؤسسات المركزية، دور فاعل ولا سيما في زيادة معدل إلحاق الأطفال من ذوي الخلفيات الأكثر احتياجاً إلى الرعاية والمقيمين في مناطق نائية. وبفضل اشتغال التعاون المحلي، نجحت برامج المنح الجماعية في التصدي للعديد من التحديات التي تعوق الوصول إلى التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في الدولة، مثل: محدودية المرافق، والتوزيع غير المتكافئ للخدمات بين المناطق الريفية والحضرية، وقلة عدد الموظفين، وافتقار الأسر إلى القدرة المالية لدفع الرسوم المدرسية.

وقد تم إحراز تقدم ملحوظ نحو توسيع نطاق إمكانية الحصول على رعاية الأطفال المؤسسية. وعلى الرغم من عدم توافر تقييمات دقيقة للتأثيرات المباشرة لبرامج المنح الجماعية، فإن الإحصاءات الوصفية تشير إلى أنها من الممكن أن تكون ساهمت بدرجة كبيرة في تحسين إمكانية الوصول إلى مرافق الطفولة المبكرة بصفة عامة. وقد وصل صافي معدلات الالتحاق إلى الضعف تقريباً في أقل من عقد من الزمان؛ حيث ارتفعت من 22% في عام 2005 إلى 41% في عام 2014، وارتبطت بآثار إيجابية على رفاهية الأطفال المشتملين في البرنامج. وانخفض معدل وفيات الأطفال دون سن خمس سنوات من النسبة 1000/41 للمواليد في عام 2005 إلى 1000/28.2 للمواليد في عام 2014، في حين انخفض معدل انتشار توقف النمو لدى الأطفال في الفئة العمرية ذاتها من 40% في عام 2007 إلى 36% في 2013.

Source: UNESCO Institute for Statistics.

المزايا الوالدية ورعاية الأطفال

الإجازة الوالدية هي إجازة لرعاية المولود الجديد، وتلي إجازة الوضع، وإمّا أنها تكون مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر. ويمكن منحها لأي من الوالدين من حيث المبدأ. وكما هو الحال بالنسبة لرعاية الطفل، فإن الغرض منها هو تيسير التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة دون فقدان الوظيفة. وفي حين لم ترد الإجازة الوالدية في أي من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، إلا أنه يشار إليها في التوصيات المصاحبة لتلك الاتفاقيات. ومع ذلك، لم تحدد هذه التوصيات مدة الإجازة أو مسألة الدفع أو الجوانب الأخرى، مثل شروط الإجازة أو توزيع الإجازة بين الوالدين.

ومن بين الدول الستة قيد الدراسة، تم إدخال الإجازة الوالدية للأُم في مصر والأردن والمغرب وتونس، في حين أن غالبيتها تتمثل في مزايا غير مدفوعة الأجر في القطاع الخاص، إن توافرت:

- في مصر، يحق للموظفات في القطاع العام أن يحصلن على ما يصل إلى ثلاث إجازات والدية لمدة تصل إلى سنتين دون أجر،⁷⁵ بينما يُسمح إلا لموظفات الشركات الخاصة التي توظف أكثر من 50 شخصاً بإجازة أقصاها سنتان دون أجر.⁷⁶
- في الأردن، يمكن للأمهات أن يحصلن على إجازة والدية دون أجر لمدة تصل إلى سنتين في القطاع العام،⁷⁷ وسنة واحدة في القطاع الخاص.⁷⁸
- في المغرب، تستطيع المرأة أن تطلب إجازة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة واحدة مع ضمان إتاحة وظيفتها لدى عودتها.⁷⁹
- في تونس، تتوافر إجازة ما بعد الولادة في القطاع العام للأُم، عند الطلب، لمدة أقصاها أربعة أشهر بنصف الأجر.⁸⁰ ولا تتوافر إجازة والدية في القطاع الخاص.

أشار المشاركون في المجموعات البحثية إلى أن أصحاب العمل في القطاع الخاص كثيراً ما يعادون الإجازة الوالدية، وأن الأمهات اللاتي يأخذن هذه الإجازة نادراً ما يجدن أنفسهن في وظيفة مماثلة عند عودتهن إلى العمل.

وكما أبرزت الدراسات (OECD, 2012: 203) وتبين من خلال مناقشات المجموعات البحثية، فإن السياسات الرامية إلى دعم الإجازة الوالدية لكلا الوالدين قد تعزز دون قصد الدور التقليدي للمرأة كراعية لأسرتها، لأن الأمهات هن اللواتي يستفدن من ميزة الإجازة الوالدية في المقام الأول. وقد وُجد في دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أن زيادة دخل الأزواج عن زوجاتهم في غالب الأمر يمثل أحد أسباب انخفاض معدل استغلال الآباء لهذه الميزة؛ إذ ستكون الخسارة في دخل الأسرة أعلى إن استفاد الأب من الإجازة. ويمكن أن ينطبق هذا العامل بقوة أكبر في الدول الستة في ضوء عدم استحقال الرجل لإجازة مدفوعة الأجر في الأساس.

(المربع 4-5) الإجازة الوالدية المحددة للآباء والفجوة في الأجور بين الجنسين

تظهر عدد من الدراسات الصلة بين الفجوة في الأجور بين الجنسين وتقسيم المهام في المنزل. وكشفت إحدى الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة أن الشركات تقدم أجورًا مختلفة للنساء والرجال على أساس توقع نصيبهم من أداء المهام في بيت الأسرة (Albanesi and Olivetti, 2006). ووجدت دراسة أخرى أجريت في 15 دولة من الدول المتقدمة أن الفجوة في الأجور بين الجنسين تكون أقل بكثير حيثما يؤدي الرجال نصيبًا أكبر من الأعمال المنزلية. (Chichilnisky and Frederiksen, 2008). وفي عدد من الدول، تم تحديد ما يعُدُّ بمثابة "عقوبة للأمومة": حيث تكون الفجوة في الأجور بين الجنسين أكبر بالنسبة للنساء اللواتي لديهن أطفال أكثر من نظيراتهن اللواتي ليس لديهن أطفال (Correll, Benard and Paik, 2007). لذلك من الضروري البحث على زيادة تقاسم مسؤوليات الرعاية، على سبيل المثال، من خلال إجازة والدية مدفوعة الأجر أو إجازة أبوة مدفوعة الأجر "للآباء فقط" (OECD, 2016b). وقد اتضح من خلال استعراض للتشريعات في 126 دولة وإقليمًا، أن 42 منهم لديهم قوانين مفعلة تضمن توفير الإجازة الوالدية مدفوعة الأجر (World Bank, 2010).

تتبني حكومة السويد سياسة الإجازة الوالدية مدفوعة الأجر منذ عام 1974، ويتمتع كل من الرجل والمرأة بالحق في الحصول على هذه الإجازة بشكل متساوٍ. ولكن في الواقع كانت المرأة هي من تستفيد من معظم أيام الإجازة المخصصة، ولذلك تعدلت السياسة في عامي 1995 و2002 لتشجيع زيادة معدل مطالبة الآباء بهذه الإجازة من خلال ما يسمى بـ "أشهر الأب"، التي لا يمكن نقلها إلى الأم. وقد خلصت إحدى الدراسات إلى أن كل شهر إجازة يستحقه الأب، يزداد دخل الأم بنسبة 6.7% في المتوسط، وهو أمر يناهض "عقوبة الأمومة" (Johansson, 2010). وبفضل هذا النوع من السياسات، إلى جانب توفير رعاية أطفال عالية الجودة، فإن الفجوة في الأجور بين الجنسين في السويد تبلغ 13%، وهي أقل بكثير من دول أخرى في أوروبا، مثل هنغاريا (18%)، وإسبانيا (23%) (Glenn, Melis and Withers, 2009).

عقب نجاح أشهر الأب السويدية، بدأ يتزايد عدد دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية التي أدخلت الآن الإجازة الوالدية مدفوعة الأجر، والتي لا يستحقها سوى الأب. وبصفة عامة حققت فترات الإجازة المخصصة للآباء فقط نجاحًا. ففي آيسلندا، على سبيل المثال، عندما أدخلت حصة الإجازة ذات الثلاثة أشهر للآباء فقط في 2001، تزايد معدل استحقاق الآباء لأيام الإجازة مدفوعة الأجر من أقل من 3% في عام 2000 إلى ما يقرب من 32% في عام 2004 (OECD, 2016c). وبالمثل في ألمانيا، ازدادت بشكل بالغ نسبة الأطفال الذين يستفيدون بأبائهم على الأقل من بعض فترات الإجازة الوالدية 8.8% للأطفال المولودين في 2007 إلى 32% للأطفال المولودين في 2013، بعد إدخال "الفترة الإضافية" في عام 2007 والتي تصبح متوافرة لكلا الوالدين عندما يستحق كلاهما شهرين إجازة على الأقل (Reich, 2010). وبالطبع لا تضمن فترات الإجازة المخصصة للآباء استفادتهم منها، فعلى سبيل المثال، تحتفظ كوريا الآن بإجازة والدية مدفوعة الأجر لمدة سنة واحدة للأب وحده، ولكن الرجال لا يزالون يشكلون حوالي 5% فقط من المنتفعين بالإجازة الوالدية (Destatis, 2015). ومع ذلك، فإن نجاح المزايا المخصصة للآباء فقط في العديد من دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، يشير إلى أنها من أهم الأدوات المتاحة لصانعي السياسات الذين يتطلعون إلى التشجيع على إجازات الآباء.

Sources:

- Albanesi, S. and C. Olivetti (2006), "Home Production, Market Production and the Gender Wage Gap: Incentives and Expectations".
Chichilnisky, G. and E. Hermann Frederiksen (2008), "An equilibrium analysis of the gender wage gap". Correll, S., S. Benard, and I. Paik (2007), "Getting a Job: Is there a Motherhood Penalty?".
Destatis (2015), *Statistik zum Elterngeld Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2013 geborene Kinder: Januar 2013 bis März 2015*, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Elterngeld/ElterngeldGeburtenj_5229201139004.pdf?__blob=publicationFile.
Glenn, S., S. Melis and L. Withers (2009), "Gender (in)equality in the labour market: An overview of global trends and developments".
Johansson, E. (2010), "The effect of own and spousal parental leave on earnings".
OECD (2016b), *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, [http:// dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en](http://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en).
OECD (2016c), *OECD Family Database*.
Reich, N. (2010), "Who cares? Determinants of the fathers' use of parental leave in Germany", www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Research/Paper/Wirtschaftliche_Trends_und_HH/HWWI_Research_Paper_1-31.pdf.
World Bank (2010), "Women, Business and the Law: Measuring Legal Gender Parity for Entrepreneurs and Workers in 128 Economies".
UN Women (2011), *Progress of the World's Women: In Pursuit of Justice*.

قد تمثل سهولة توافر دور الرعاية والتعليم العام المجاني للأطفال الصغار أمرًا حاسمًا عندما تفكر المرأة في استئناف مزاولة نشاط مهني خارج المنزل، في حين أن الافتقار إلى خيارات رعاية الأطفال يمكن أن يؤدي إلى الانقطاع الوظيفي والعمل المتقطع.

وتنص المادة 11(2) (ج) من اتفاقية سيداو، على أنه يتعين على الدول الأعضاء اتخاذ التدابير المناسبة "للحث على توفير الخدمات الاجتماعية اللازمة الداعمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية ومسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما من خلال التشجيع على إنشاء شبكة من مرافق رعاية الأطفال وتطويرها". وتنص اتفاقية منظمة العمل الدولية لعام 1981 بشأن "تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العمالة من الرجال والنساء: العمالة ذات المسؤوليات الأسرية" (Article. 5b) على ما يلي: "ينبغي أيضًا اتخاذ جميع التدابير التي تتفق مع الظروف والإمكانات الوطنية ... من أجل تطوير أو تعزيز الخدمات المجتمعية، العامة أو الخاصة، مثل خدمات ومرافق رعاية الأطفال والأسرة".

تتطلب قوانين العمل في الأردن،⁸¹ والمغرب،⁸² ومصر،⁸³ وليبيا،⁸⁴ من أصحاب العمل في القطاع الخاص توفير مرافق رعاية أطفال في مكان العمل عندما يتجاوز عدد الموظفين عددًا معينًا. ففي الأردن، على سبيل المثال، على صاحب العمل في القطاع الخاص الذي يشغل 20 موظفة أو أكثر من النساء المتزوجات، أن يوفر مرافق رعاية أطفال إذا كان لدى النساء - بشكل كلي - ما لا يقل عن عشرة أطفال دون سن الرابعة. ولا يتطلب قانون الخدمة المدنية الأردني لعام 2013 توفير هذه المرافق للأطفال، ولكن صدر منشور داخلي في عام 2015 يلزم الهيئات العامة بالامتثال لهذا الحكم. ويبلغ الحد الأدنى لعدد الموظفين الذي يُلزم صاحب العمل بتوفير مرافق إلزامية لرعاية الأطفال 50 موظفة في المغرب وليبيا، و100 موظفة في مصر. في حين أن القطاع الخاص أو العام غير مُلزم بتوفير دور رعاية الأطفال في الجزائر وتونس.

ومن الناحية العملية، فإن التزام أصحاب العمل في القطاع الخاص بتوفير الإجازة الوالدية ورعاية الأطفال للعمليات يؤثر تأثيرًا سلبيًا على توظيف النساء، وتكافؤ أجورهن مع الرجال. ويشير المشاركون في المجموعة البحثية إلى أن بعض أصحاب العمل يتجنبون بلوغ الحد الأدنى لعدد الموظفين، الذي يُلزمهم بتوفير مرافق رعاية الأطفال، والبعض الآخر لا يوظف النساء المتزوجات. وفي نهاية الأمر يؤدي كل ذلك إلى تكلفة عالية يتكبدها المجتمع، ويؤثر سلبيًا على كِلي من نمو الشركة وتطور المجتمع. كما تحدّ الأحكام الحالية المتعلقة برعاية الطفل من الخيارات المتاحة لرائدات الأعمال لرعاية أطفالهن أثناء إدارتهن لأعمالهن.

وفي غياب مرافق رعاية أطفال مناسبة وأمنة ومعقولة التكلفة، تتجه المرأة عادةً إلى التوقف بصورة مؤقتة عن العمل أو حتى التخلي عن حياتها المهنية تمامًا. وهو ما من شأنه خلق حلقة مفرغة لعدم المساواة بين الجنسين، لأنه إذا كانت مشاركة المرأة في العمل تنخفض عند إنجابها للأطفال، فقد يفضل أصحاب العمل الاستثمار في موظفاتهم بمعدل أقل.

ومن ناحية أخرى، يمكن القول بأن سياسات رعاية الطفل الخاصة بالأُم، التي ترمي إلى تشجيع مشاركة الأمهات في سوق العمل ودعمها، تعزز دون قصد الدور التقليدي للمرأة كراعية لأسرتها، ومن هذا المنطلق تعزز عدم المساواة بين الجنسين.

وينبغي على الحكومات أن تؤسس مرافق رعاية أطفال تدعمها الدولة، من أجل دعم الوالدين حال اتخاذ قراراتهم بشأن الأسرة والعمل. وبالنسبة للوالدين، من شأن ذلك أن يقلل من التكاليف والآثار الوظيفية المترتبة على إنجاب طفل. كما أن ذلك سيحد من الالتزامات المالية لأصحاب العمل الخاص، مما يتيح لهم النظر في تعيين الشابات بطريقة أكثر إيجابية. وستكون لدى المرأة أريحية لاستئناف العمل في الوقت الذي يحظى فيه أطفالها الصغار بالرعاية، ولن يضطر حينها أصحاب العمل من القطاع الخاص لتحمل دعم تكاليف إجازة الوضع ورعاية الأطفال وحدهم.

ومن شأن السماح للرجل والمرأة بالاستفادة من خيارات رعاية الأطفال المدعومة من جانب الحكومة وكذلك الإجازة الوالدية أن يدعم وجود سوق عمل أكثر تنوعًا، وأن يحقق مساواة أكبر بين الجنسين. وقد يساعد ذلك أيضًا المرأة في المشاركة في ريادة الأعمال، مما يتيح لها الوقت لتأسيس أعمالها وتطويرها.

(المربع 4-6) النتائج المستقبلية لخدمات رعاية الأطفال وعمالة الإناث وإنجاب الأطفال في دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية

توفير خدمات رعاية الأطفال يعزز عمالة الإناث

يؤدي تطوير خدمات رعاية الأطفال دورًا رئيسيًا في تمكين الوالدين، ولا سيما الأمهات، من مواصلة مشاركتهن في سوق العمل بعد ميلاد الطفل. ويشير ثيفينون (Thévenon) (2016; 2013) إلى أن زيادة تغطية خدمات رعاية الأطفال لمن هم دون سن الثالثة، انعكست على زيادة كبيرة في معدل توظيف النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين 25 و54 سنة من أوائل تسعينيات القرن الماضي وحتى عام 2008. ويمثل ذلك حوالي ربع الزيادة الإجمالية في عمالة الإناث خلال تلك الفترة. ويختلف أثر رعاية الأطفال على عرض العمالة من النساء عبر الدول، ويكون أقوى في الدول التي لديها دعم شامل وقوي للوالدين العاملين، كما هو الحال في دول الشمال الأوروبي، بما في ذلك الإجازة وحماية الوظيفة والحوافز الضريبية على العمل.

هذا على الرغم من أن خدمات التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة لا تهم فائدها على جميع الفئات بالدرجة نفسها. ويحصل الأطفال من الأسر الغنية، الذين تكون أمهاتهم حاصلات على شهادات جامعية، على الأرجح، على خدمات رسمية لرعاية الأطفال (OECD, 2016d)، ويبدو أن توافر مرافق رعاية الأطفال له تأثير أكبر على احتمال عودة الأمهات الحاصلات على مؤهل تعليمي جامعي إلى عملهن أكثر من نظيرتهن وأولات التحصيل العلمي الأقل (Del Boca et al., 2009; Cipollone, 2014).

هل تؤدي الدور الرسمية لرعاية الأطفال بنتائج أفضل بالنسبة للطفل؟

تقدم منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2011; 2009) أدلة وافية على الآثار الإيجابية، التي تنعكس على النتائج المستقبلية، التي تعود على الأطفال جراء التبكير في الاستثمار في خدمات التعليم أثناء مرحلة الطفولة المبكرة. فالاستثمار في خدمات الطفولة المبكرة يزيد من كفاءة الاستثمار في المراحل اللاحقة ("المهارات تولد مهارات")، ويساعد في توفير المال الذي سيلزم بعد ذلك؛ نتيجة عدم توافر هذه الخدمات، لإصلاح العواقب طويلة الأجل الناتجة عن التقصير في الاستثمار في رأس المال البشري (Heckman and Masterov, 2007; Duncan and Magnusson, 2013).

وقد تبين أن المشاركة في دور رسمية لرعاية الأطفال لها آثار إيجابية على التطور المعرفي للأطفال، وكذلك على التطور السلوكي والتحصيل الدراسي لديهم (Ruhm and Waldfogel, 2011). وتكون الآثار أقوى بالنسبة للأطفال المنتمين لفئات محرومة، في حين تكون الآثار غير واضحة أحيانًا بالنسبة للأطفال المنتمين إلى أسر ثرية، أو الذين يكون أولياء أمورهم حاصلين على تعليم عالٍ أو لكليهما؛ نظرًا لإمكانية حصولهم على حلول رعاية أطفال بديلة أفضل مقارنة بالخدمات التي تقدم في مراكز رديئة الجودة (van Huizen and Plantenga, 2015).

وهناك بعض الأدلة التي تشير إلى الآثار الإيجابية طويلة الأجل الناتجة عن الالتحاق ببرامج ما قبل المدرسة. وتظهر البيانات الواردة عن برنامج التقييم الدولي للطلاب التابع لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أن الطلاب الذين يبلغون من العمر 15 عامًا وقد التحقوا من قبل بالتعليم قبل الابتدائي لمدة سنة على الأقل، من المرجح أن يحصلوا على درجات أعلى في الرياضيات، عن الذين لم يحصلوا على هذه السنة، وتعادل الفجوة سنة واحدة من التعليم النظامي بعد أخذ الوضع الاجتماعي والاقتصادي للطلاب في الاعتبار (OECD, 2013). ويمكن أيضًا أن ترتبط المشاركة في برامج التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة بزيادة معدلات التوظيف، وانخفاض معدلات حمل المراهقات، ورفق الوضع الاجتماعي والاقتصادي، وانخفاض السلوك الإجرامي، وانخفاض الاعتماد على الرعاية الاجتماعية (Havnes and Mogstad, 2011; van Huizen and Plantenga, 2015).

وتعد جودة الخدمات وكثافة الرعاية عاملين مهمين؛ حيث ترتبط أكثر الساعات الطويلة المنقضية في الرعاية بالمشكلات السلوكية؛ لأن الأطفال يكونون متعبين وعرضة للمواقف المجهدة، وأحيانًا يترتب على ذلك عواقب إنمائية أسوأ، ولكن هذه الآثار طفيفة، وتختلف حسب صفات الطفل (Heckman and Masterov, 2007; Duncan and Magnusson, 2013). وفي الوقت نفسه، وجد أن بيئة الرعاية التي تقدم في مراكز عالية الجودة تعزز النمو المعرفي للطفل، وتزيد مستوى المهارات واللغة فيما قبل المرحلة الأكاديمية في سن الرابعة (NICHD, 2001; 2003). وتوجد هناك أيضًا أدلة تفيد بأنه كلما بدأ الأطفال مرحلة ما قبل المدرسة مبكرًا، كانت النتائج أكثر إيجابية (for England, Sylva et al., 2011; for France, Fougère et al., 2014).

المرجع (4-6) النتائج المستقبلية لخدمات رعاية الأطفال وعمالة الإناث وإنجاب الأطفال في دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (تابع)

وعلاوة على ذلك، فإن الاستثمار في برامج رعاية الأطفال يؤدي إلى آثار إيجابية على الصحة؛ حيث وجد لودفيج (Ludwig) وميلر (Miller) (2007) أن برامج البداية المبكرة (Head Start) المعمول بها في الولايات المتحدة كانت مسؤولة عن انخفاض كبير في وفيات الأطفال، الذين تتراوح أعمارهم بين 5 و9 سنوات، بينما يرى أندرسون (Anderson) وآخرون (2010) أن البرامج ذاتها قد قللت من خطر التدخين في سن البلوغ بنسبة 25% مقارنة ببرامج التعليم ما قبل المدرسي الأخرى.

Sources:

- Anderson, k.H., J.E. Foster and D.E. Frisvold (2010), "Investing in health: The long-term impact of Head Start on smoking".
- Belsky, J. et al. (2007), "Are there long-term effects of early childcare?", <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8624.2007.01021.x/pdf>.
- Bradley, R.H. and D.L. Vandell (2007), "Child care and the well-being of children".
- Cipollone A., E. Patacchini and G. Vallanti (2014), "Female labour market participation in Europe: Novel evidence on trends and shaping factors".
- Del Boca D., S. Pasqua and Ch. Pronzato (2009), "Motherhood and market work decisions in institutional context: A European perspective".
- Duncan, G. J. and k. Magnuson. (2013), "Investing in preschool programs".
- Fougère D., O. Filatriau and M. To (2014), "Will sooner be better?: The impact of early preschool enrollment on cognitive and noncognitive achievement of children".
- Havnes T., and M. Mogstad (2011), "No child left behind: Subsidized child care and children's long-run outcomes".
- Heckman, J. and D. Masterov (2007), "The productivity argument for investing in young children".
- Heckman J. et al. (2010), "A new cost-benefit and rate of return analysis for the Perry Preschool Program: A summary".
- Ludwig, J. and D. Miller (2007), "Does Head Start improve children's life chances? Evidence from a regression discontinuity design".
- National Institute for Child Health and Human Development Early Child Care Network (NICHD) (2003), "Does amount of time in child care predict socio-emotional adjustment during the transition to kindergarten?".
- National Institute for Child Health and Human Development Early Child Care Network (NICHD) (2001), "Nonmaternal care and family factors in early development: An overview of the NICHD study of early child care".
- OECD (2016d), "Who uses childcare? Inequalities in the use of formal early childhood education and care (ECEC) among very young children", www.oecd.org/els/family/database.htm.
- OECD (2013), *PISA 2012 Results: Excellence Through Equity: Giving Every Student the Chance to Succeed*, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264201132-en>.
- OECD (2011), *Doing Better for Families*, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098732-en>.
- OECD (2009), *Doing Better for Children*, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-en.
- Ruhm, C. and J. Waldfogel (2011), "Long-term effects of early childhood care and education".
- Stein A. et al. (2013), "The influence of different forms of early childcare on children's emotional and behavioural development at school entry".
- Sylva, k., I. Siraj-Blatchford and B. Taggart (2011).
- Thévenon O. (2016), "Do 'institutional complementarities' foster female labour force participation?".
- Thévenon, O. (2013), "Drivers of female labour force participation in the OECD", <http://dx.doi.org/10.1787/5kh46cvrgnms6-en>.
- van Huizen, Th., and J. Plantenga (2015), "Universal child care and children's outcomes: A meta-analysis of evidence from natural experiments".

ترتيبات أوقات العمل المرنة

تشجع اتفاقية تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العاملين والعاملات لعام 1981 لمنظمة العمل الدولية الدول الأعضاء على اتخاذ تدابير خاصة للرجال والنساء ذوي المسؤوليات الأسرية: "على جميع الدول الأعضاء وضع سياسة وطنية

تهدف إلى تمكين الأشخاص ذوي المسؤوليات الأسرية، الذين يعملون بالفعل أو يرغبون في العمل، من ممارسة حقهم في القيام بذلك، دون أن يكونوا عرضة للتمييز، ودون أن يكون هناك تعارض بين عملهم ومسؤوليات الأسرة بقدر الإمكان".

ومن خلال السماح بالجمع بين العمل والواجبات الأسرية، يمكن لساعات العمل المرنة، والعمل عن بعد أو العمل بدوام جزئي، أن يمنح الموظفين قدرة أكبر على التحكم في أوقات عملهم، مما يحدّ من الضغوط والمشكلات الصحية. وتسمح ترتيبات أوقات العمل المرنة للموظفين بتنظيم ساعات عملهم، بالتنسيق مع ساعات عمل الموظفين الآخرين، وتحديد بداية أو نهاية اليوم حول ساعات الحضور الأساسية. كما أن العمل عن بعد، أو العمل من المنزل، يلغي الحاجة إلى التنقل من وإلى العمل في يوم واحد أو عدة أيام في الأسبوع، كما يمكن للموظفين التعامل مع الزملاء والعملاء أو المكاتب المركزية من خلال التقنيات الحديثة. وينطوي العمل بدوام جزئي على ساعات عمل أقل من العمل بدوام كلي، ولكنه كثيراً ما يترتب عليه انخفاض في الأجر بالساعة، وفرص أقل للترقية، وقلة التدريب، وانخفاض فرص الحصول على تأمين العمل، واستحقاقات المعاش التقاعدي أو استحقاقات البطالة. وفي سبيل منع التمييز، تقتضي معايير العمل الدولية أن يكون الانتقال من العمل بدوام كلي إلى دوام جزئي انتقالاً طوعياً، وأن يحصل العمال العاملون بنظام الدوام الجزئي على الحماية والأجور الأساسية والتأمين الاجتماعي، فضلاً عن تمتعهم بظروف العمل المعادلة لتلك التي تُمنح لنظرائهم من العمال العاملين بنظام الدوام الكلي.⁸⁵

(المربع 4-7) تخفيف القيود المفروضة على العمل بدوام جزئي كحل ممكن للعمالة غير الرسمية للمرأة

في العديد من الدول، يمكن لقوانين العمل الرامية إلى حماية العمال أن تضر دون قصد بالفرص الاقتصادية المتاحة للمرأة، وتشجع على العمل غير الرسمي. كما أن الأنظمة الحالية التي تثني عن العمل بدوام جزئي، إما عن طريق المشططات المالية الضمنية (مثل ارتفاع الحد الأدنى للاشتراكات الجبرية في التأمين الاجتماعي) أو عن طريق فرض قيود مفرطة على عقود الدوام الجزئي، من أمثلة العقبات التشريعية التي قد تؤثر سلباً على الفرص الاقتصادية للمرأة. وقد وجدت الأبحاث، التي تسعى إلى إيجاد حل لهذه الحالات، حلاً لذلك عن طريق إلغاء حظر العمل بدوام جزئي. وكانت النتيجة تحول كبير من العمل غير النظامي إلى العمل النظامي ذي الدوام الجزئي فيما بين النساء (Bosch and Maloney, 2010; World Bank, 2012a). ويتوقف استحسان هذه السياسات على الظروف الخاصة بكل بلد، وعلى التقييم الدقيق للعوائق المحتملة التي قد تترتب على إزالة الأنظمة القائمة، (مثل الآثار السلبية المحتملة للعمل بدوام جزئي على التقدم الوظيفي للمرأة).

Source: Strengthening Women's Entrepreneurship in Asean, OECD (forthcoming).

توفر قوانين العمل في الجزائر ومصر وليبيا وتونس ما يلزم للعمل بدوام جزئي، ولكن الأحكام لا تنطبق دائماً على الرجال، وهي في الغالب تستهدف موظفي القطاع العام. ولا يُسمح بالعمل عن بعد إلا في الجزائر. ولا تشير أي من الدول الستة إلى أوقات العمل المرنة.

- في الجزائر، يحق للموظف أن يطلب العمل بدوام جزئي من أجل الراحة الشخصية؛ رهناً بموافقة صاحب العمل.⁸⁶ ويتعين أن تكون أجور عمال الدوام الجزئي متناسبة مع أجور الموظفين لدى صاحب العمل ذاته، الذين يتمتعون بالقدر ذاته من المؤهلات، ويشغلون مناصب متكافئة على أساس الدوام الكلي، ما لم يتم الاتفاق على شروط أكثر ملاءمة.⁸⁷ كما تتوافر إمكانية العمل عن بعد.⁸⁸
- في مصر، يحق للموظفات في القطاع العام أن تطلبن العمل نصف الوقت مقابل نصف الأجر.⁸⁹
- في ليبيا، يحق للمرأة أن تطلب العمل بدوام جزئي في جميع الوظائف الإدارية والخدمية والإنتاجية.⁹⁰ ويجب ألا تتجاوز ساعات العمل 4 ساعات في اليوم، و24 ساعة في الأسبوع. ويدفع صاحب العمل 60% من الراتب، بينما يدفع التأمين الاجتماعي 40%.
- في تونس، يحق لموظفي القطاع الخاص ذكوراً وإناثاً أن يطلبوا العمل بدوام جزئي من أجل رعاية طفل دون السادسة من العمر، أو إذا كان أحد أفراد الأسرة مصاباً بإعاقة أو مرض.⁹¹ وفي القطاع العام، يحق للمرأة أن تعمل دواماً جزئياً، وتحصل على ما يصل إلى ثلثي الراتب.

ولا يجذب أصحاب العمل في الدول الستة ترتيبات أوقات العمل المرنة، التي لا تتوافر بطريقة نظامية في القطاع العام أو الخاص.

ووفقاً لما جاءت به المجموعات البحثية، تميل ترتيبات الدوام الجزئي إلى تعزيز القوالب النمطية الجنسانية، وهذا بدوره يحرض أصحاب العمل على تفضيل توظيف الرجال وترقيتهم. وأشار المشاركون أيضاً إلى أن أصحاب العمل لا يثقون في العمل عن بعد؛ خوفاً من ألا يؤدي الموظفون الذين يعملون من المنزل نصيبهم من العمل. ورغم ذلك، فإن رائدات الأعمال في صناعات التكنولوجيا العالية أفدن بتجارب إيجابية للغاية في العمل من المنزل واتصالهن مع الموظفين في جميع أنحاء العالم افتراضياً. وأشرن إلى أن العمل عن بعد والأوقات المرنة أسهما في زيادة الإنتاجية في أعمالهن، وأن الشركات ذات النمو المرتفع والعاملة في مجال التكنولوجيا الحديثة تستطيع أن تعمل بشكل مثالي، وتحقق نتائج رائعة مع أصحاب العمل المتخصصين، الذين يعملون في مناطق زمنية مختلفة من خلال التقنيات الحديثة. والشركات التي تعمل في مثل هذه الصناعات، وبهذه الطريقة تختار أحياناً تسجيل أعمالها التجارية في دول خارج منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، والاحتفاظ بقاعدة عمليات داخل المنطقة.

وينبغي على الحكومات أن تقيم إمكانية وضع أحكام تمنح ظروف عمل أكثر مرونة. ويمكنها القيام بذلك بالتشاور مع رابطات الأعمال التجارية والنقابات العمالية من أجل ضمان أن توفر هذه الترتيبات مرونة فعّالة، ولا تضفي جموداً. وينبغي على الدول أيضاً أن تنظر في تشجيع قياس الإنتاجية بدلاً من قياس الوقت المستغرق في العمل. وقد تكون ترتيبات العمل المرنة ذات أهمية خاصة في ضوء اعتبارات المرأة فيما يتعلق بالمواصلات (انظر المناقشة أدناه). ومع ذلك، يتعين السعي من أجل إيجاد توازن حذر لتجنب قصر النساء اللواتي يعملن على أساس مرّن، على أعمال أو مهّن محدودة أو قصر وجودهن في الأماكن العامة على مواضع محدودة؛ حيث إن التواصل الشخصي والتفاعل مع الموظفين الآخرين والمديرين يعد مهمّاً أيضاً.

فرض الضرائب وسن التقاعد

يمكن أن تحفز اللوائح القائمة على أساس النوع الاجتماعي بشأن التقاعد وضرائب الدخل دخول كل من المرأة والرجل في سوق العمل، أو تحدّد منه.

وتختلف استحقاقات التقاعد من بلد لآخر، كما تختلف محصلات المعاشات التقاعدية للرجال والنساء. وتؤثر الفروق بين الجنسين في تجارب سوق العمل على تمويل المعاشات التقاعدية. كما أن طول فترات العمل قبل التقاعد من شأنها أن تؤثر أيضاً على قرارات التوظيف.

وطبقاً للمعايير الدولية لمنظمة العمل الدولية، يجب ألا يتجاوز سن التقاعد 65 عاماً.⁹² ويتعين تأمين المزايا للأشخاص الذين أتموا 30 سنة من المساهمة أو العمل⁹³، ويجب ضمان مزايا قليلة للأشخاص الذين أكملوا 15 سنة على الأقل من المساهمة.

وفي الدول الستة التي شملتها الدراسة، يؤدي النوع الاجتماعي دوراً مهمّاً في تحديد مزايا التقاعد والمستفيدين المؤهلين والظروف التي تمنح بموجبها المزايا في حالة وفاة أحد الزوجين. وعادةً ما يكون سن التقاعد أقل بالنسبة للنساء من الرجال (الجدول 4-2).

ومن الجدير بالذكر أن الزوجين قد يحصلان على استحقاقات المعاش من المتوفى. وعلى وجه الخصوص، يحق للأرامل الحصول على معاش الزوج المتوفى. وفي الأردن، يحق للمرأة أيضاً الحصول على حصة من والديها المتوفيين. بيد أن هذا لا يعوض عن الرغبة في تعزيز حقوق المرأة الخاصة بالمعاشات التقاعدية.

(الجدول 2-4) سن التقاعد في الدول الستة

	التقاعد المبكر	النساء	الرجال	
الجزائر	• النساء من سن 45 عامًا إذا عملن لمدة لا تقل عن 15 سنة، وشاركن في التأمين الاجتماعي مدة لا تقل عن 7 سنوات أو ½ فترة العمل المنقضية	55 ¹	60	
مصر	• لكل من الرجال والنساء في القطاعين العام والخاص بعد 20 سنة على الأقل من المشاركة	60 ²	60	
الأردن		55 في القطاع الخاص ³ 60 في القطاع العام ⁴	60	
ليبيا		60	65	
المغرب	• النساء من سن 55 عامًا في القطاع الخاص إذا عملن 3240 يومًا ⁵ على الأقل • بعد 15 سنة من الخدمة في القطاع العام (مقابل 21 سنة للرجال) ⁶	60	60	
تونس	• في القطاع العام، للأمهات اللاتي لديهن ثلاثة أطفال أو طفل يعاني من إعاقة شديدة، بناءً على طلبهن ⁷ • في القطاع الخاص، يمكن للأمهات اللاتي لديهن ثلاثة أطفال أن يطلبن التقاعد عند 50 سنة إذا أسهمن بما لا يقل عن 180 شهرًا، أي 15 سنة من العمل	60	60	

ملاحظات:

1. المادة 6 من قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1983.
2. المادة 18 الفقرة (1) من قانون سنة 1975 بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية. يتحدد سن التقاعد للرجال والنساء في القطاعين العام والخاص 60 سنة، بالإضافة إلى 120 شهرًا من المساهمة (10 سنوات).
3. المادة 63 (أ) من قانون التأمين الاجتماعي.
4. المادة 12 من قانون تقاعد الخدمة المدنية.
5. المادة 13 من قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1980 والمادة 43 من قانون علاقات العمل لسنة 2010.
6. المادة 526 من قانون العمل لسنة 2003
7. المادة 24 من قانون المعاش المدني والتقاعد العسكري والباقيون على قيد الحياة في القطاع العام لسنة 1985، بصيغته المعدلة في سنة 1988.

وكثيراً ما يعتبر التقاعد المبكر ميزة في الدول الستة، على الرغم من أن مثل هذا الإجراء يمكن أن تكون له آثار مالية سلبية على النساء، ويعمل ضد توظيفهن. فالتقاعد المبكر لا يحد فقط من القدرة على تعزيز الاستحقاقات المعاشية (OECD، 2012)، ولكن من الممكن أن يزيد من حدة فقر المرأة عند بلوغ سن الشيخوخة، لما لدى المرأة من متوسط عمر أطول ومدخرات أقل مقارنةً بالرجل. ولن تستحق المرأة التي حصلت على فترات راحة مهنية لتربية أطفالها مزايا تقاعدية كافية عند التقاعد. وعلاوة على ذلك، فإن أحكام التقاعد المبكر المتعلقة بالمرأة قد تثني أرباب العمل بالفعل عن توظيفها.

وعلاوة على ذلك، قد يتردد أرباب العمل في تمويل التدريب المهني للمرأة بافتراض أن فترة إنتاجيتها ستكون أقصر من فترة إنتاجية الرجل، مما يقلل من فرصها في الوصول إلى المناصب التي تنطوي على مسؤولية أكبر. وأخيراً، قد يؤدي التقاعد المبكر إلى إعاقة تقدم المرأة الطموحة مهنيًا؛ لأنها لا تستمر في العمل فترة طويلة بما يكفي.

وقد ترغب الحكومات في إعادة التفكير في سياسات المعاشات التقاعدية بغية تحقيق التوازن الصحيح لتشجيع المساواة بين الجنسين في التوظيف وتغطية الاحتياجات المالية للرجال والنساء في سن التقاعد وضمان استدامة نظام المعاشات التقاعدية. ويؤثر قضاء وقت أقل في العمل المدفوع على الملف المهني للمرأة ودخلها، ويؤدي كذلك إلى التفاوت بين الجنسين في

مكان العمل وفي سوق العمل وفترة الشيخوخة. وفي الوقت نفسه، تثير تغطية المرأة من خلال معاش زوجها مسألة ما إذا كانت هناك صلة بين ممارسات المعاشات التقاعدية وبين القطاع غير الرسمي؛ حيث تكون المرأة ممثلة تمثيلاً زائداً. وقد يؤثر غياب مزايا المعاشات التقاعدية على المرأة المتزوجة والمرأة العازبة أو المطلقة على نحو مختلف جداً؛ حيث تعاني الأخيرة من معدل فقر أكثر، ولا يكون لها أي وسيلة لاغتنام فرص عمل إذا لم يساعدها أفراد الأسرة.

ويمكن لصانعي السياسات أيضاً النظر في مختلف التدابير الرامية إلى مساعدة النساء على فهم مخاطر العمل القليل، بما في ذلك حملات رفع الوعي ومراكز الإعلام والبرامج الخاصة بالنساء الريفيات اللواتي يفتقرن إلى إمكانية الحصول على المعلومات والمساحات المتوافرة على مواقع الحكومة المخصصة للمعاشات التقاعدية للمرأة.

(المرجع 4-8) محكمة العدل الأوروبية والأعمار المختلفة للمعاش التقاعدي

ووفقاً للمؤشر العالمي للفرص الاقتصادية للمرأة، أوصى 51 نظاماً من النظم الاقتصادية بفترات تقاعد مختلفة للنساء والرجال في عام 2010، بينما جعل 13 نظاماً التقاعد إلزامياً في سن معينة. وبما أن المرأة عادة ما تعيش لفترة أطول، إلا أنها تملك مدخرات أقل من الرجل، فيمكن أن تسبب هذه القوانين أو تزيد من فقر المرأة في سن الشيخوخة. وفي حكيمين بين عامين 2008 و2009، خلصت محكمة العدل الأوروبية إلى أن مختلف الأعمار المستحقة للمعاش التقاعدي لموظفي الخدمة المدنية من الذكور والإناث في اليونان وإيطاليا تنتهك مبدأ الأجر المتساوي. واستجابت الحكومتان لإصلاح قوانين المعاشات التقاعدية للقضاء على هذا التمييز بحلول عام 2013.

Source: UN Women, 2011, *Progress of the World's Women: In Pursuit of Justice*.

وفيما يتعلق بضرائب الدخل، فإن الأنظمة في الدول الستة محايدة فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي من حيث المبدأ، وتُفرض الضرائب على الإيرادات على أساس فردي. ولكن على الصعيد العملي، يمكن أن يتمتع الرجال بمزايا عن النساء. ففي حالة وجود حوافز ضريبية للأطفال، يستفيد منها الرجل في المقام الأول باعتباره "رب الأسرة"؛ اللقب الذي لا يُنسب إلى المرأة إلا في حالات استثنائية، كما ذكرنا سابقاً.

- في ليبيا،⁹⁴ والمغرب⁹⁵ وتونس⁹⁶ يُمنح تخفيض ضريبي للزوج حتى إذا كانت زوجته تحصل على راتب، وتسهم في النفقات المتعلقة بالطفل والأسرة. ولا تستفيد المرأة الدافعة للضرائب من هذه التخفيضات ما لم تثبت أنها توفر كسب العيش لزوجها وأطفالها.
- وفي مصر، يتم التعامل مع كل دافعي الضرائب على نحو مستقل، مما يسمح لجميع دافعي الضرائب بالاستفادة من التخفيضات الضريبية نفسها.⁹⁷
- وفي الأردن، يجوز للزوج والزوجة أن يختارا دفع ضرائب الدخل معاً، ولكن هذا لا يؤثر على القاعدة الضريبية.⁹⁸
- وفي الجزائر، يخضع جميع دافعي الضرائب للضريبة على دخلهم الشخصي وأولادهم، وأولئك الذين يعيشون معهم ويعتبرون معالين.⁹⁹

وتستلزم هذه الملاحظات الأولية للغاية بشأن ضرائب الدخل مزيداً من الدراسة. فهي تبدو وكأنها تشير إلى حيادية النظام، إلا أن التخفيضات الضريبية فيما يتعلق بالأطفال تصب في مصلحة الرجل. فتعتبر النظم على النحو الذي صُممت به ليست تمييزية، ولكنها قد تؤثر سلباً على قرارات المرأة المتزوجة في الدخول إلى قوة العمل الرسمية، إلى جانب أحكام ومعايير اجتماعية أخرى. وقد تعتبر الضرائب المفروضة على العائدات الخاصة بالمرأة مرتفعة، والتي ربما تكون أصغر من إيرادات زوجها في ضوء الملاحظات العامة المتعلقة بالتوظيف والتطوير الوظيفي والأجور، وهو ما يمنع مشاركة النساء الرسمية في الاقتصاد كموظفات ورائدات أعمال.

ويمكن للحكومات أن تنظر في تحديد ما إذا كانت أنظمتها الضريبية تعزز انسحاب المرأة من سوق العمل أو تشجعها على العمل بصورة غير رسمية، وإلى أي حدٍ. وعلى وجه الخصوص، قد يتجه الأفراد من الفئات الاجتماعية الأكثر فقراً إلى العمل

غير الرسمي من أجل تلبية احتياجاتهم المالية الملحة دون مواجهة عبء فرض الضرائب، بينما يتسببون، في الوقت نفسه، في إقصاء أنفسهم من المزايا الاجتماعية، مثل المعاشات التقاعدية التي من شأنها أن تساعدهم في الإنفاق مستقبلاً.

ريادة الأعمال

لا تميز التشريعات المتعلقة بإنشاء وإدارة الأعمال التجارية في الدول الستة بين الرجل والمرأة. ولكن واقع قلة شيوع ريادة الأعمال بين النساء عن الرجال، كما هو مبين في الفصل الأول، يشير إلى ما تواجهه المرأة من تحديات إضافية. وتعتبر الخبرة في العمل والعلاقات التجارية، المحدودة للكثير من النساء، أمراً ضرورياً لنجاح الأعمال التجارية؛ حيث إن أعمال النساء اللواتي تتمتعن بخبرة عمل سابقة تحظى عمومًا بفرصة أكبر للبقاء. وقد تؤثر الأحكام القانونية والممارسات الاجتماعية أيضًا على قدرة المرأة على إنشاء وتطوير مؤسسة ما.

إمكانية الحصول على التمويل البنكي

تقضي المادة 13 من اتفاقية سيداو صراحةً بأن تكون المرأة على قدم المساواة مع الرجل، من حيث إمكانية الحصول على العلاوات الأسرية وأشكال الائتمان المالي، بما في ذلك الرهون العقارية.

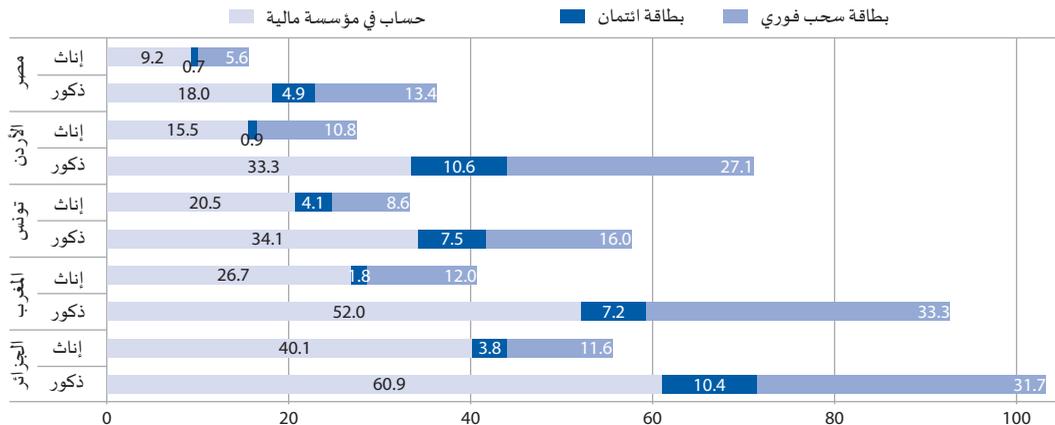
وتضمن الدول الستة جميعها حصول الرجل والمرأة على التمويل بالشروط نفسها. ويعني النظام العام للزواج الخاص بالممتلكات المنفصلة أن الزوجة قادرة، من حيث المبدأ، على إدارة تلك الأصول والتصرف فيها بحرية، ولكن كما يتضح في الفصل الثالث، يؤثر قانون الأسرة والأعراف الثقافية في ثروة المرأة. وغالبًا ما يكون لدى النساء أصول شخصية أقل من الرجال، سواء بسبب انخفاض مستويات الخبرة في العمل الرسمي أو انخفاض دخل الأجور أو الميراث الأصغر للبنات مقارنةً بالبنين، أو قلة ملكية الأراضي أو الممتلكات المنزلية، مما يؤثر على قدرتهن على الحصول على قرض من خلال الضمانات الإضافية.

وتعتبر البيانات المتعلقة بتمويل الأعمال محدودة، ويأتي الكثير من الأدلة بشأن الحصول على الدعم المالي لبدء الأعمال التجارية أو تطويرها من خلال مناقشات مع سيدات الأعمال. ومن العناصر الجديدة بالملاحظة انخفاض فرص حصول المرأة على الحسابات المصرفية وبطاقات الائتمان وبطاقات السحب الفوري (الشكل 4-1). وعلى وجه العموم، فإن 18% فقط من السكان في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لديهم حسابات لدى مؤسسة مالية، ويقبل هذا الرقم بالنسبة للنساء إلى 13% (IMF, 2013) مع وجود فوارق بين الدول. فتبلغ حصة النساء الجزائريات اللواتي يملكن حسابات في مؤسسة مالية أعلى بأربع مرات مما هو عليه في مصر، على الرغم من أن حصة النساء اللاتي لديهن حساب بنكي زادت منذ عام 2011 زيادة حادة في كلا الدولتين بنسبة 50% و40% على التوالي. وفي الأردن، انخفض عدد النساء اللاتي لديهن حسابات بنكية بنسبة 10% خلال الفترة نفسها. وقد تحدت مشاركة المرأة المقيدة بالنظام البنكي، المرتبطة بشكل خاص بمستوى وطبيعة الأصول المملوكة، من خبرتها المالية، لأنها لا تتعرض بشكل كافٍ للعمليات المالية.

وعلاوةً على ذلك، قد يؤثر انخفاض المشاركة على تاريخهن الائتماني. وهو ما يؤثر بدوره في قدرة أصحاب الأعمال الصغيرة من النساء على جمع الأموال لتوسيع أعمالهن التجارية.

ويمثل تمويل الديون مصدرًا خارجيًا رئيسًا لتمويل رواد الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ومع ذلك، فإن البنوك في المنطقة تتسم بالحصافة والحذر من المخاطر. ويمثل الحصول على التمويل من خلال القروض التجارية وتمويل المشروعات عقبة رئيسية، لأنها تتطلب عادة ضمانات تقتصر على الأصول غير المنقولة. ويشكل الافتقار إلى ضمانات كافية عقبة رئيسية أمام المرأة، ومن ثم، تقيد حصولها على الموارد والأموال. ومن المرجح أن تمتلك المرأة أصولاً منقولة، مثل المجوهرات، التي نادرًا ما تكون مقبولة كضمان لقروض الأعمال (World Bank, 2013). وكثيراً ما يفتقر الفقراء إلى حقوق الملكية الرسمية اللازمة لتحويل ممتلكاتهم إلى رأس مال، ومن ثم، ضمانات (De Soto, 1997).

(الشكل 1-4) الحصول على التمويل حسب النوع الاجتماعي بالنسبة المئوية لعام 2013



Source: World Bank (2015), World Bank Entrepreneurial Statistics 2015, <http://data.worldbank.org/>.

ملاحظة: القيم المتعلقة بالمغرب تعود لعام 2011.

(الجدول 3-4) نسبة البالغين الذين استعانوا بأموال من مؤسسة مالية في العام الماضي (2014)

البلد	الإناث	الذكور	الإجمالي
الجزائر	3.0	1.3	2.2
مصر	4.9	7.6	6.3
الأردن	10.3	16.7	13.6
المغرب	3.6	5.0	4.3
تونس	6.2	9.9	8.0

Source: Union of Arab Banks research based on World Bank (2014), World Bank Global Financial Inclusion Database 2014.

ملاحظة: القيم المتعلقة بالمغرب تعود لعام 2011.

وقد تتطلب ممارسات الإقراض البنكي من المرأة إشراك زوجها كضامن. ففي مصر والأردن، على سبيل المثال، تطلب بعض البنوك موافقة الزوج عندما تقدم زوجته طلبًا للحصول على قرض.

وفي سبيل دعم تنمية ريادة الأعمال النسائية بغرض تيسير الحصول على الأموال، يمكن للحكومات أن تنشئ آلية ضمان تعمل كضامن مقدم الطلب، ومن ثم، تشجع التمويل الخاص، مثل القروض البنكية. ومن خلال ضمان القرض، ستضمن الحكومة أنه إذا لم يتمكن المدين من الوفاء بالالتزامات، فإنها ستتولى سداد الدين. من خلال هذه الآلية يصبح خطر التخلف عن السداد أقل، مما يزيد احتمال أن يصدر البنك القرض.

(المربع 9-4) آليات التمويل الداعمة لريادة الأعمال النسائية في المغرب

من أجل دعم تمويل المشروعات التي تديرها النساء، تعاون صندوق الضمان المركزي في المغرب (Caisse centrale de garan-tie, CCG) مع وزارة الاقتصاد والمالية في مارس 2013 من أجل إطلاق أداة ضمان تسمى "إليك" (Ilayki). ويغطي هذا الضمان نسبة 80% من القروض البنكية التي تصل إلى مليون درهم مغربي (حوالي 100000 يورو)، التي تمنح للنساء، وتمكنت هذه الأداة من مساعدة حوالي 50 شركة خلال السنة الأولى.

وقد أطلقت أداة "إليك" من خلال حملة توعوية شملت القوافل في المجتمعات المحلية في جميع أنحاء البلاد لإعلام رائدات الأعمال بتوافر التمويل من خلال صندوق الضمان المركزي (وقد نُفذت بالشراكة مع رابطة سيدات الأعمال في المغرب). كما طور صندوق الضمان المركزي اتفاقيات مع البنوك من أجل تعزيز الضمانات. وإضافة إلى هذا الضمان، يساعد صندوق الضمان المركزي النساء على تحديد احتياجات أعمالهن وتطوير ملف التمويل الخاص بهن، ويرافقهن من خلال العملية مع البنوك.

وإضافة إلى ذلك، نفذت الوكالة الوطنية لتشجيع المنشآت الصغيرة والمتوسطة (مغرب المقاولات) مشروع تمويل الأعمال التجارية النسائية الذي شمل الجهود الرامية من أجل توعية المؤسسات المالية باحتياجات العملاء من النساء، على سبيل المثال، التوصية بأن تشارك المصارف في التدريب على مراعاة النوع الاجتماعي للموظفين المتعاملين مع الجمهور مباشرة. ولا يزال الحصول على الائتمان المصرفي التجاري أمرًا صعبًا، ولكن بعض المصارف بدأت حملات تسويقية تستهدف الوصول إلى سوق المرأة.

التمويل البديل

على أرض الواقع، تعتمد المرأة أكثر على الموارد الشخصية والأسرية منها على القروض المصرفية. ومن الجدير بالذكر أن كل من الرجال والنساء في الدول الستة يقترضون في الأغلب من أسرهم وأصدقائهم، الأمر الذي يُعد مؤشرًا على أوجه القصور في المؤسسات المالية الرسمية (الجدول 4-4). ويعدُّ الاقتراض من الأصدقاء أو الأسرة هو الأعلى في المغرب والأدنى في الجزائر وتونس.

(الجدول 4-4) الاقتراض حسب المصدر بالنسبة المئوية لعام 2014

الجزائر	مؤسسات مالية	دائن خاص غير رسمي	الأسرة أو الأصدقاء
2.2	1.5	13.2	الجزائر
6.3	2.5	21.5	مصر
13.6	1.1	17.4	الأردن
4.3	1.9	40.9	المغرب
8.0	3.3	16.1	تونس

Source: World Bank Global Financial Inclusion Database 2014.

ملاحظة: القيم المتعلقة بالمغرب تعود لعام 2011

وثمة مصدر آخر للتمويل، وهو القروض بالغة الصغر: إقراض مبالغ صغيرة للعملاء ذوي الدخل المنخفضة، الذين يفتقرون عادة إلى إمكانية الوصول إلى الخدمات البنكية وما يتعلق بها من خدمات. وهي أداة لتعزيز الاندماج الاجتماعي؛ إذ يستطيع من خلالها الأشخاص ذوو الدخل المنخفضة، الذين يستبعدون عادة من القطاع البنكي التقليدي من الحصول على الموارد المالية اللازمة لبدء وتطوير أنشطة التوظيف الذاتي، التي تُثير الإيرادات. وقد انتشر التمويل بالغ الصغر، الذي يُعد متطورًا إلى حدٍ ما في المنطقة، بسبب استعانة البنوك بمصادر خارجية لهذا القطاع من العملاء، ولأن المنظمات غير الحكومية أنشأت مؤسسات القروض بالغة الصغر. ولا شك في أن مبادرات القروض الصغيرة هي أداة إنمائية ثمينة، وإن كانت لها أيضا قيود. فعند تحمل أسعار الفائدة المرتفعة، تتعرض المرأة لخطر المديونية. ففي تونس، على سبيل المثال، أشارت المجموعة البحثية إلى أن المرأة تخشى أن تُعرضَ أسرته للخطر إذا فشل عملها وتراكت عليها الديون.

(المربع 4-10) دعم الأعمال التجارية النسائية من خلال التمويل بالغ الصغر

أصدرت المغرب تشريعًا بشأن القروض بالغة الصغر وتقديم الدعم للجمعيات التي تقدم هذه القروض لكي يصبح التمويل أكثر سهولة للنساء غير القادرات على التأهل للحصول على الائتمان من البنوك التقليدية.*

وفي الجزائر، تقدم الوكالة الوطنية لإدارة القروض بالغة الصغر برنامجًا لتلك القروض يعطي الأولوية للأعمال المنزلية والحرف والصناعات اليدوية، ولا سيما بين الإناث من السكان. ويقدم القروض دون فوائد لشراء المواد الخام، وتمثل النساء ما يقرب من 63% من المستفيدين من هذا الإجراء. وإضافة إلى هذه الخدمات المالية، تلقت رائدات الأعمال المشتركات في برنامج القروض بالغة الصغر أيضًا مزايا غير مالية، مثل التدريب والتوجيه (CEDAW, 2012: 23).

وفي تونس، أنشأ مصرف التضامن التونسي خط ائتمان منخفض الفائدة للمنظمات غير الحكومية العاملة في هذا المجال كجزء من برنامج جديد للقروض بالغة الصغر يستهدف الأشخاص ذوي الدخل المنخفض والأسر القادرة على بدء نشاط اقتصادي. وتستفيد النساء من 31.3% من المشروعات الممولة و 26% من المبالغ المخصصة (CEDAW, 2009: 46).

وفي الأردن، يعمل "صندوق المرأة للتمويل بالغ الصغر" على تمويل المشروعات الصغيرة، ويوسع نطاقها لتصل إلى المحتاجين في المناطق المحرومة. وتمثل النساء 97% من المستفيدين. كما يقدم الصندوق خدمات غير مالية، مثل التعليم وتطوير الأعمال والخدمات الاجتماعية وبناء القدرات وبرامج الحوافز والتأمين لتغطية التمويل السنوي والتمويل الموسمي. كما يقدم الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية قروضًا متجددة ذات فائدة منخفضة وبشروط سداد ملائمة للرابطات النسائية والريفيات من أجل دعم المشروعات الأسرية المنتجة (CEDAW, 2006: 43).

* للاطلاع على أمثلة على هذه المبادرات، انظر اتفاقية سيداو (CEDAW) 2006،، صفحة 46 وما يليها.

وعندما تتوسع الشركة، تزداد احتياجاتها التمويلية، وقد تتجاوز سقف القروض بالغة الصغر. وفي هذه الحالة، قد تحتاج الشركة إلى الحصول على تمويل بنكي أو مصادر تمويل بديلة. بيد أن السجل الائتماني للمرأة ربما لا يكفي لتوسيع أعمالها إذا كان الاقتراض السابق لها على نطاق صغير.

وحقيقة أن المرأة تحصل على تمويل خارجي بدرجة أقل من الرجل من الممكن أن تحجّم مشروعها وتمنعها من الابتكار والنمو وتطوير منتجات وخدمات جديدة، وتعيين موظفين مهرة والوصول إلى الأسواق الدولية.

وتظهر مصادر تمويل بديلة في المنطقة، بما في ذلك رأس مال المشروعات والأسهم الخاصة والمنح والديون الاستثمارية والديون القابلة للتحويل والاستثمار التمويلي (المستثمر الملاك) التي تُعد مصادر لتمويل المشروعات ذات النمو المرتفع والمبتكرة. ومن الممكن، في ظروف معينة، أن تصبح تلك المشروعات بدائل واعدة لرائدات الأعمال اللواتي يفتقرن الضمانات.

مناخ العمل

من منظور قانوني، يتمتع الرجل والمرأة بالإمكانات نفسها عندما يتعلق الأمر بتسجيل الأعمال التجارية وتطويرها، فبمجرد بلوغ سن الرشد، تستطيع المرأة التوقيع على أي نوع من أنواع العقود التجارية.

ويعدُّ تحسين بيئة الأعمال من بين الأولويات الرئيسية لتنمية القطاع الخاص في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ولتحمل الأعباء التنظيمية أثر غير متناسب على المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة عن طريق تحويل الموارد الشحيحة إلى الامتثال للأنظمة والإجراءات الإدارية؛ فقد لا تشجع إقامة وتطوير الأعمال التجارية أو دمج الأعمال التجارية في الاقتصاد الرسمي.

وعلى الرغم من أن إجراءات تسجيل الأعمال التجارية والترخيص محايدة من حيث النوع الاجتماعي، فإنها أكثر تعقيداً في إدارتها بالنسبة للمرأة، فضلاً عن عدم كفاية الهياكل الداعمة لريادة الأعمال لدى النساء، كما أن المعلومات بشأن الحصول على التمويل والأسواق شحيحة. وتواجه رائدات الأعمال عقبات ومعوقات محدّدة تنبع من جانب الطلب (استخدام خدمات تنمية الأعمال التجارية والتمويل)، وجانب العرض (ممارسات الإقراض البنكي ونطاق خدمات تنمية الأعمال التجارية ومرافق رعاية الأطفال المتاحة ومراعاة احتياجات المرأة). كما أن الافتقار إلى الخبرة في العمل، ومحدودية فرص الوصول إلى الشبكات، والافتقار إلى وسائل المواصلات الآمنة يمكن أن يشكل أيضاً عقبات أمام المرأة. وتعد إجراءات تسجيل الأعمال التجارية والترخيص المحايدة من حيث النوع الاجتماعي أكثر تعقيداً في إدارتها بالنسبة للنساء، وتشمل الروتين والفساد وإمكانية الحصول على الخدمات. وقد تواجه المرأة بالفعل صعوبات أكثر في الوصول إلى المؤسسات المسؤولة عن الإجراءات الإدارية. وتشكل العديد من الشركات التي أنشأتها النساء جزءاً من القطاع غير الرسمي؛ فهي غير مسجلة ولا يجوز لها تشغيل أي نظام محاسبي.

وأفاد المشاركون في المجموعات البحثية أنه إضافة إلى الصعوبات المالية والإدارية، يمكن أن تواجه المرأة مقاومة من أسرته. وتؤثر سيادة الزوج في العلاقات الزوجية على الاستقلال الاقتصادي للمرأة، وعملية صنع القرار فيما يتعلق بإطلاق مشروع خاص بها، حتى في الدول التي لا تحتاج فيها إلى إذن الزوج من حيث المبدأ. وهذا الدعم ضروري؛ إذ إن دعم رائدات الأعمال قد يكون من أزواجهن وأسرهن، كما تؤكد شهادات عديدة. وأشارت المجموعات أيضاً إلى أن الضغوط الاجتماعية تعدُّ عقبات رئيسة أمام ريادة الأعمال النسائية، ولا سيما في البيئات الريفية؛ حيث تتعرض المرأة التي تخرج إلى العمل لخطر الإضرار بسمعتها بغض النظر عن العمل التي تقوم به.

ومع ذلك، فإن عددًا متزايدًا من زوجات الرجال العاطلين عن العمل أو ذوي الدخل المنخفض، وكذلك الأرامل والمطلقات، ينشئن أعمالهن الخاصة في المنطقة. وأشار المشاركون في المجموعة البحثية إلى ضرورة وضع سياسات تهدف إلى رفع الوعي

ريادة الأعمال كخيار مبني للمرأة. فضلاً عن الحاجة إلى برامج تعزيز تقدير الذات. ويمكن لشبكات ريادة الأعمال أن تكون مصدرًا رئيسيًا للمعرفة والنماذج التي يحتذى بها وتقاسم الخبرات.

السلامة في الأماكن العامة وفي العمل

ويقوّض العنف ضد المرأة تمثيلها وإمكانية تصرفها بحرية في المجال الاقتصادي. وعلى النطاق العالمي، يشكل العنف المنزلي الشكل الأول من أشكال العنف ضد المرأة، ولكن يظل العنف والتحرش موجودين أيضًا في الأماكن العامة وفي العمل. ويحدّ العنف بجميع أشكاله من قدرة المرأة على المشاركة في الاقتصاد، كما يؤثر على إنتاجيتها.

وفي عام 1992، وصفت اتفاقية سيداو العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي بأنه نوع من التمييز بالمعنى الوارد في المادة (1) من الاتفاقية، وذكرت ما يلي: "يمكن أن تضعف المساواة في التوظيف عندما تتعرض المرأة للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، مثل التحرش الجنسي في مكان العمل" (CEDAW, 1992)، كما تتطلب معايير منظمة العمل الدولية¹⁰⁰ بيئة عمل خالية من العنف؛ حيث يمكن للمرأة أن تشعر بالأمان. وتعتبر لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أن التحرش الجنسي محظور بموجب اتفاقية عام 1958 المتعلقة بالتمييز فيما يتعلق بالعمل والمهنة (ILO, 1996). وأعلنت أن التحرش الجنسي يقوّض المساواة في مكان العمل عن طريق تعريض سلامة الأفراد ورفاهية العمال للخطر، وإلحاق الضرر بعلاقات العمل، وإضعاف الإنتاجية.¹⁰¹

وقد أدخلت الدول الستة قيد الدراسة مؤخرًا تشريعًا في قانون العقوبات يعاقب على التحرش الجنسي، ويجعله جريمة بموجب قانون العمل.

- في مصر، يعاقب على أي إيماءة أو كلمات أو سلوك جنسي غير لائق أو سلوك إباحي غير مناسب منذ عام 2014، عندما تم تعديل قانون العقوبات بموجب مرسوم رئاسي.¹⁰² ويُعاقب مرتكب الجريمة بالغرامة والسجن لمدة لا تقل عن سنة عند إثبات التحرش الجنسي¹⁰³. وتم وضع بند أيضًا بشأن المضايقات في مكان العمل، ينص على حكم أشد على مرتكب الجريمة الذي يكون في وضع سلطة على الضحية. كما تطرق قانون العمل إلى التحرش الجنسي في القطاع الخاص.

- وفي المغرب، يعاقب بموجب قانون العقوبات الأشخاص الذين يسيئون استغلال مراكزهم في السلطة لمضايقة شخص ما بغرض الحصول على مزايا جنسية بالسجن لمدة سنة أو سنتين، فضلاً عن الغرامة¹⁰⁴. ويعتبر قانون العمل التحرش الجنسي لموظف من قبل صاحب العمل تحريضًا على الفجور وجريمة خطيرة؛ وبناءً على ذلك، عندما تستقيل إحدى الموظفات بسبب هذه الأعمال، يعتبر إنهاء خدمتها فصلًا من الخدمة دون سبب معقول.¹⁰⁵

- وفي تونس، سن قانون العقوبات عقوبة التحرش الجنسي منذ عام 2004.¹⁰⁶ أي شخص يضايق شخص آخر من خلال أفعال أو كلمات أو إيماءات مهينة أو مسيئة يقصد بها أن تمثل للضحية مقدمات جنسية أو إلى شخص ثالث، يخضع للغرامة والسجن لمدة سنة¹⁰⁷ وهذا النص له تطبيق عام، ولا يأخذ في الاعتبار خصوصيات العلاقات المهنية.

- وفي الجزائر، أُدخل في قانون العقوبات عام 2004 عقوبة السجن لمدة تتراوح بين شهرين إلى سنة واحدة وغرامة على من يسيئون استخدام سلطتهم من خلال إصدار الأوامر أو التهديد أو فرض قيود أو ممارسة ضغوط على شخص آخر للحصول على مزايا جنسية.¹⁰⁸ وفي عام 2015 أدخل القانون أيضًا مفهوم التحرش في الأماكن العامة.¹⁰⁹

- وفي الأردن، صرح قانون العمل منذ عام 2008 للموظف الذي وقع ضحية التحرش بإنهاء عقد عمله والحصول على تعويض كامل.¹¹⁰ ويمكن الحكم على صاحب العمل الذي يتحرش بموظفة بدفع تعويضات لها. ويجوز لوزارة العمل

أيضاً أن تقرر إغلاق المؤسسة إذا تكرر هذا النوع من الانتهاكات. وعلاوةً على ذلك، يعتبر النظام الأساسي للخدمة المدنية لعام 2007 التحرش الجنسي في الخدمة العامة جريمة ضد الشرف.

● وفي ليبيا، يجيز قانون العمل للموظفة التي تعرضت للتحرش الجنسي الاستقالة من وظيفتها والاحتفاظ بحقوقها في تعويض نهاية الخدمة.¹¹¹

وتشهد هذه الأحكام التشريعية تقدماً، وتتوافق مع التزامات الدول من أجل مكافحة التحرش الجنسي ضد المرأة. ومع ذلك، فإن الأحكام غالباً ما تجرم التحرش الجنسي فقط من قبل صاحب العمل، ولا تجرم الموظفين الزملاء أو العملاء.

ويمكن أن يشكل التحرش الجنسي رادعاً مباشراً أو غير مباشر للتمكين الاقتصادي للمرأة، فقد تثبط الأسر المرأة عن العمل بسبب المخاطر المتصورة. ففي دراسة أجرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مصر في عام 2013، صرح 99% من النساء والفتيات اللواتي أجريت معهن مقابلات أنهن تعرضن لبعض أشكال التحرش الجنسي.¹¹² ومن الجدير بالذكر أيضاً أنه في حين قد تتعرض النساء للعنف البدني أو النفسي دون نية جنسية، فلا يتم تناول الأمر بشكل صريح، على الرغم من أن معايير منظمة العمل الدولية¹¹³ تتطلب بيئة عمل خالية من العنف؛ حيث يشعر النساء والرجال على حد سواء بالأمان.

علاوة على ما سبق، فقد ظهر أثناء مناقشات المجموعات البحثية أن الحماية القانونية من التحرش الجنسي تنطوي على أوجه قصور. وأشار المشاركون إلى أن المرأة غالباً ما لا تدرك وجود هذه القوانين، فضلاً عن عزوف المسؤولين عن تطبيقها. وأشار المشاركون أيضاً إلى أن المرأة نادراً ما تبلغ عن التحرش في مكان العمل بدافع العار أو الخوف من أن ينعتها المجتمع بـ "انعدام الحياء". وهكذا يظل العنف في مكان العمل سرياً؛ إذ تخشى الضحايا من تعرضهن للانتقام، مثل الفصل من العمل، ووصمات العار، والتوترات الأسرية. وأثناء المناقشات، أوضحت إحدى الضحايا أنها اضطرت إلى ترك عملها للتخلص من التحرش، ولكنها رفضت أن تفصح عنه. وهناك شهادة أخرى تتعلق بالعلاقات مع العملاء، الذين كثيراً ما يبحثون عن مزايا جنسية من خلال الاجتماعات الخارجية خارج ساعات العمل. ويعتبر مشروع التوعية بمنع التحرش الجنسي التابع لمنظمة العمل الدولية في الأردن مبادرة تستدعي النظر فيها في دول وصناعات أخرى (المربع 4-11).

(المربع 4-11) مبادرة منظمة العمل الدولية المتعلقة بنشر الوعي حول التحرش الجنسي في مصانع الملابس الأردنية

في عام 2011، وردت ادعاءات بارتكاب جرائم اغتصاب واسعة النطاق ضد العمال في أحد أكبر مصانع الملابس في الأردن. وعلى الرغم من أن الادعاءات لم تكن مدعومة بالأدلة، فإن التقارير المتعلقة بالإيماءات الجنسية غير المرغوب فيها تجاه العمال شائعة في قطاع صناعة الملابس بشكل عام. وتبين من دراسة منظمة العمل الدولية للموقف في الأردن أن العديد من العمال لا يدركون إلا القليل جداً عما يشكل تحرشاً جنسياً، على الرغم من قلقهم حياله. ونتيجة لذلك، أطلقت منظمة العمل الدولية مشروعاً للتوعية بالتحرش الجنسي مع عدة مصانع، إضافة إلى تدريب العاملين والمشرفين والإدارة العليا بشأن كيفية تحديد حالات التحرش الجنسي ومنعها والإبلاغ عنها. وعمل مستشارو منظمة العمل الدولية أيضاً مع الإدارة العليا في هذه المصانع لوضع سياسات وإجراءات تسمح للعمال بالإبلاغ عن التحرش الجنسي وطلب التعويض. ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات على العنوان التالي: <http://betterwork.org/jordan/>.

Source: ILO (2014), *Labour Inspection, Gender Equality and Non-Discrimination in the Arab States*, Beirut

وتتعرض المرأة أيضاً إلى التحرش في كثير من الأحيان في الطريق إلى العمل، وهو ما ينتهك حقوقها، ويخلق حواجز أمام دخولها سوق العمل. وتعاقب الجزائر ومصر وتونس على التحرش الجنسي في الأماكن العامة باعتباره جريمة جنائية. غير أن المناقشات كشفت أن النساء ضحايا العنف في الأماكن العامة لا يوجهن عادة اتهامات بسبب الضغوط الاجتماعية والثقافية. فيلجئن بدلاً من ذلك إلى تجنب التنقل. وتحد أيضاً الخدمة غير المنتظمة ونقص الإضاءة في الشوارع ونقص الأمن عمومًا من تنقل المرأة، وتقلل من حرية حركتها لأسباب مهنية. وتقلل هذه العوامل من فرص العثور على وظيفة أو الاستمرار فيها، ولا سيما في المناطق النائية. وتعتمد مشاركة المرأة في الاقتصاد بوضوح على قدرتها على الوصول إلى مكان العمل بأمان وبسرعة. وتكتسب وسائل النقل العام والبنى التحتية أهمية أساسية وتلعب دورًا واضحًا في خيارات توظيف المرأة.

وقد تجلى ذلك في مناقشة إحدى المجموعات البحثية بين الشابات اللواتي صرحن أنه بالرغم من أن الأسر تميل إلى الموافقة على العمل لأسباب مالية، فإن القبول يتوقف أحياناً على قرب مكان العمل من المنزل. وفيما يتعلق بالأسر التي يشغلها أمان الفتاة فعندما تحتاج الشابات إلى انتظار وسائل النقل العام في المناطق غير المضاءة أو المناطق البعيدة، تحظى الوظائف النهارية المتوافرة بالقرب من المنزل بالأفضلية إذا كانت الأسرة لا تمتلك سيارة. ولأن النساء كثيراً ما يتجولن سيرا على الأقدام في المناطق الريفية، فإنهن يتراجعن عن فرص العمل في الأماكن البعيدة عنهن. وحددت المشاركات قلة وسائل النقل العام الأمنة كحاجز أمام تنقلهن.

وعلى الرغم من أن دساتير غالبية الدول قيد الدراسة تضمن حرية تنقل المرأة، فقد تواجه المرأة قيوداً على تنقلها كموظفة أو رائدة أعمال. وتشمل تلك العوامل موقع منزل الأسرة، الذي يختاره الزوج، وضرورة حصول المرأة في بعض الدول على إذن زوجها أو والدها من أجل السفر (انظر الفصل الثاني). وقد يؤثر نقص التنقل أيضاً على تطوير أو نمو أعمال مشروعات رائدات الأعمال. وتضع المرأة في اعتبارها أمن وسائل المواصلات والمرافق الأساسية، وقد تقصر عملها على الأنشطة التي تتطلب تنقلاً أو سفرًا أقل، ولا سيما في المناطق النائية.

وقد يؤثر تحسين وسائل المواصلات والمرافق الأساسية لدعم المزيد من التنقل تأثيراً إيجابياً في قدرة المرأة على الاضطلاع بمجموعة أوسع من الأنشطة الاقتصادية، وبتيح لها إدارة أعمالها على نحو أكثر كفاءة.

(المربع 4-12) جهود تتجاوز الحافلات المخصصة للنساء

تتوافر وسائل النقل العام المخصصة للنساء فقط في دول مختلفة، منها البرازيل والهند وإندونيسيا واليابان وماليزيا والمكسيك ونيبال وتايلاند. ولكن يقول بعض المتخصصين في النقل الحضري إن المدن تحتاج إلى بذل جهود تتجاوز الحافلات المخصصة للنساء عن طريق رفع الوعي داخل المجتمعات المحلية بشأن ضرورة إنهاء التحرش الجنسي في وسائل النقل العام.

وقد وصفت كلٌّ من بيانكا بيانثي ألفيس، متخصصة في النقل الحضري، وكارلا دومينغيز غونزاليس، متخصصة في الشؤون المتعلقة بالنوع الاجتماعي، مشروعاً للبنك الدولي في مدينة مكسيكو؛ حيث ينتشر التحرش في وسائل النقل العام على نطاق واسع، وقد ذكرت أن 65% من النساء يعانين من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في المركبات العابرة والأماكن العامة المتعلقة بالمواصلات. وقد ذكرت ما يلي:

"يسمى هذا المشروع، "أزمبارو" "Hazme el Paro" (وهي طريقة غير رسمية لقول 'ساعدني' أو 'احم ظهري')، وقد شمل المنظمات النسوية المحلية والدولية والمتخصصين في المعايير الاجتماعية وتغيير السلوك ومطوري التطبيقات ومنظمات النقل الحضري، مثل "إمبارق" "Embarq" ومعهد سياسات النقل والتنمية. وفي حين يجري تنفيذ هذا المشروع كنموذج تجريبي في الوقت الحاضر، هناك عنصر تقييم أجرته جامعة جورج واشنطن من شأنه أن يساعد في دعم تصميم مشروع أوسع نطاقاً. وقد وقعت شركة نقل محلية للمساعدة في المرحلة التجريبية، من خلال الموافقة على تنفيذ إجراءات في بعض حافلاتها. وتتألف الاستراتيجية من ثلاثة تدخلات رئيسية:

- حملة تسويقية تخلق إحساساً بالمجتمع، وتضع معارضة قوية وموحدة للتحرش الجنسي ضد المرأة.
 - تطبيق هاتف ذكي لتسهيل الإبلاغ وتحسين التشخيص.
 - توفير تدريب مجتمعي متنسق للتوعية بالطرق غير الصدمية لوقف التحرش في وسائل النقل العام.
- وتشمل هذه التدريبات سائقي الحافلات والمشغلين والشرطة والمجتمع المدني بشكل عام."

Source: Blanca Bianchi Alves and Karla Dominguez González (2015), *Smart measures in transport: Moving beyond women's-only buses*, World Bank Blogs.

الخلاصة

تنص قوانين العمل في الدول الستة على عدم التمييز على أساس النوع الاجتماعي وعلى المساواة في الأجر لكل من المرأة والرجل. ولا يوجد فرق من حيث المبدأ بين الرجل والمرأة في مجال الحماية الاجتماعية، على الرغم من أن استحقاقات العمل غير المأجور تُدفع في الغالب للرجال المتزوجين.

وتقيد قوانين العمل أنشطة المرأة الليلية وأنشطة الأعمال الخطرة؛ مما يعزز مفهوم أن النساء معرضات للخطر وفي حاجة إلى الحماية. وقد دعت المعايير الدولية منذ فترة إلى أحكام محايدة من حيث النوع الاجتماعي من أجل تمكين المرأة من أن تقرر بنفسها ما إذا كانت تحتاج إلى الحماية ومن أجل زيادة حجم توظيف المرأة وتوسيع نطاق فرص عملها، بما في ذلك زيادة الأعمال النسائية.

وتنص قوانين العمل على إجازة الوضع ورعاية المواليد الجدد والإجازة الوالدية للأمهات. وتعتبر هذه الأحكام مميزة أكثر في القطاع العام، في حين أن أرباب العمل في القطاع الخاص غالبًا ما يضطرون إلى تغطية المصروفات المرتبطة بها وتوفير مرافق رعاية الأطفال. وقد تكون هذه النفقات كبيرة بالنسبة للأعمال الصغيرة التي قد تسعى إلى تجنب تحمل هذه التكاليف عن طريق الحد من تشغيل النساء. كما يندر العمل بنظام ساعات العمل المرنة والعمل بدوام جزئي في القطاع الخاص، وهما يتوافران عمومًا للنساء فقط. ويمكن للمرأة أيضًا أن تتقاعد قبل الرجل في الوظائف الرسمية. وتشير الشهادات إلى أن هذه الأحكام المختلفة تعزز فيما يبدو الصور النمطية للنوع الاجتماعي، وتحدّ من تشغيل المرأة وترقيتها.

أما ضريبة الدخل وقوانين الأعمال والتشريعات المتعلقة بالحصول على التمويل فتعتبر محايدة من حيث النوع الاجتماعي، ولكن قد تواجه رائدات الأعمال عقبات أكثر من الرجال عند إنشاء الأعمال التجارية وتنميتها، ولا سيما بسبب الأعراف والظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تنشأ بشكل غير مباشر، أو التي تعززها قوانين الأحوال الشخصية. ويمكن أن يؤدي ذلك إلى انخفاض خبرة المرأة في العمل ومحدودية الأصول التي تملكها ووجود شواغل تتعلق بدعم الأسرة وأمنها إلى جانب القلق بشأن التصورات الاجتماعية.

وقد أحرزت حكومات الدول الستة تقدمًا في اعتماد الأحكام التشريعية بشأن التحرش الجنسي تماشيًا مع التزاماتها الدولية، على الرغم من أن المرأة قد تواجه أشكالًا أخرى من العنف في الحياة العامة أو في العمل. ومن شأن تحسين البنية التحتية ومرافق المواصلات أن تدعم قدرة المرأة على الانتقال، ووصولها إلى سوق العمل وحصولها على الخدمات.

وتشير دراسة الأحكام المختلفة المتعلقة بحقوق المرأة في العمل إلى أنه ليس جميع الحكومات تتفق تمامًا مع المعايير الدولية وأفضل الممارسات. ومن أجل دعم التمكين والاندماج الاقتصادي للمرأة، يمكن للحكومات أن تنظر في معاودة البحث في الأحكام ذات الصلة وأن تدرس، كيفية تعزيز المساواة بين المرأة والرجل، ولا سيما في ضوء أحكام المساواة المعتمدة في دساتيرها، ووضع نظم تدعم مشاركة المرأة على نحو أقوى في قوة العمل وكرائدات أعمال. ويجوز لها أيضًا أن تختبر ما إذا كان هناك تفاعل بين الأحكام المتعلقة بالعمل والقوى التفاوضية غير المتكافئة داخل الأسرة، وإلى أي مدى يحدث هذا التفاعل، قد يدفع المرأة إلى الخروج من سوق العمل الذي ربما يحدث بشكل غير رسمي، وفقًا لقوانين الأحوال الشخصية.

وعند تأمل تلك المراجعات، قد تسعى الدول إلى تعزيز مدخلات مؤسسات العمل وأصحاب الأعمال، والنظر في وضع آليات للتفاوض بشأن القضايا المتعلقة بشروط وأوضاع العمل، بما في ذلك الأجور والمزايا وتنمية المهارات والتمثيل في المنظمات.

التوصيات

يتم تشجيع الحكومات على ما يلي:

- مكافحة التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي ضد المرأة في جميع أنواع العمل وقطاعاته وفي جميع مراحل حياتها العملية، بما في ذلك التعيين والحصول على الترقيّة ومناصب الإدارة العليا والحصول على أجور تناسب أجور زملائها الذكور وتطبيق المعايير الدولية المتعلقة بالوظائف المحظورة على المرأة (التي تسمى الوظائف "الخطرة" أو وظائف الساعات الليلية): بما يعزز آليات المراقبة وفرض العقوبات بغرض سد الفجوات بين قوانين العمل من ناحية وممارساته من ناحية أخرى.
- ضمان أن قانون العمل يغطي جميع فئات العمال وجميع أنواع العمل وجميع القطاعات من أجل الحدّ من الطابع غير الرسمي وحماية جميع الموظفين، ولا سيما النساء.
- مراجعة أحكام إجازة الوضع ورعاية الطفل من أجل فصل التكاليف المتصورة لتربية الأطفال عن النساء قدر المستطاع؛ وضمان عدم تحمل أرباب العمل تكاليف إجازة الوضع أو رعاية الأطفال مباشرة عن طريق توفير آليات تمويل غير مباشر تدعمها الدولة، (مثل صناديق التأمين الاجتماعي) وحلول رعاية الأطفال التي تدعمها الدولة؛ وإصلاح النظام الضريبي وأنظمة المزايا الاجتماعية، من أجل توفير حوافز مالية متساوية تحفز كلا الوالدين العاملين، وتعزيز المساواة في تقاسم المسؤوليات الأسرية من خلال إجازة الوالدية تماشيًا مع توصيات منظمة العمل الدولية.
- وضع أنظمة و/ أو توفير حوافز لأرباب العمل من أجل دعم العمل بنظام الدوام الجزئي والعمل عن بعد وساعات العمل المرنة لكلا الجنسين من أجل المساعدة على التوفيق بين ساعات العمل والحياة الأسرية.
- ضمان بيئة آمنة للمرأة سواء في العمل أو في طريقها إليه من خلال: ضمان التنفيذ الصارم لقوانين التحرش الجنسي، ومعاينة الجناة، والسماح للضحايا بترك وظائفهم إذا رغبوا في ذلك مع الاحتفاظ بحقوقهم في تعويضات الفصل، وتجريم التحرش في الأماكن العامة، وتعزيز تنقل المرأة عن طريق تحسين وسائل المواصلات والمرافق الأساسية.
- تعزيز دور أكبر للمرأة في صنع القرار الاقتصادي من خلال برامج إجراءات إيجابية أو تدابير، مثل الحصص المؤقتة أو الأهداف المحلية في هياكل الحوكمة العامة والخاصة، على سبيل المثال المناصب القيادية والإدارية، وكذلك المناصب في مجالس إدارة الشركات، ويمكن استكمال تلك الإجراءات من خلال فرص تنمية القيادة للنساء والرجال من أجل إتاحة فرص متساوية للوصول إلى المناصب العليا من خلال خدمات الإرشاد المهني والتدريب والتوجيه.
- الحد من الحواجز التي تحول دون ريادة الأعمال بالنسبة للنساء من خلال السياسات التي تدعم المساواة في الحصول على التمويل، بما في ذلك تعديل التشريعات الحالية، وتحظر التمييز القائم على النوع الاجتماعي أو الحالة الاجتماعية، وتعزيز تطوير سجلات الائتمان ومكاتب الائتمان، وتشجيع المؤسسات المالية على أن تأخذ في اعتبارها أنواعًا مختلفة من الضمانات، ووضع آليات ضمان للتعويض عن الأصول المحدودة للمرأة، ودعم تطوير مصادر التمويل البديلة، وزيادة التعليم المالي للمرأة.
- المضي قدمًا نحو التكافؤ في سن التقاعد (سواء في القطاع العام أو الخاص وحسب النوع الاجتماعي) من خلال تشجيع الموظفين على مد سن التقاعد، حتى يتمكن من قضاء فترات مساهمة أطول، وإطلاق حملات توعية ومراكز معلومات وبرامج خاصة للنساء الريفيات، إلى جانب توفير أماكن مخصصة للمعاشات التقاعدية للمرأة على مواقع الحكومة على شبكة الإنترنت، من أجل مساعدة المرأة على فهم الآثار المترتبة على المعاش التقاعدي لها في حالة العمل الأقل من العمل بدوام كامل أو التقاعد المبكر.

ملاحظات

1. انظر اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالتمييز في الاستخدام والمهنة، واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور (المادة 2) والمادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو).
2. المادة 5 مكرر، تُضاف إلى قانون العمل لسنة 1966 بموجب قانون سنة 1993.
3. المادة 11 من قانون سنة 1983 بشأن الأنظمة العامة لموظفي الدولة والحكومة المحلية والهيئات الإدارية العامة. ويمكن أن ينطبق هذا الحكم على الحراس في سجون الذكور.
4. المادة 4 من قانون الخدمة المدنية لسنة 2007.
5. لاحظت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية عدم وجود مثل هذا الحكم في ملاحظاتها بشأن الأردن في عام 2013 (لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات لدى منظمة العمل الدولية، اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) والمراقبة على الأردن، 2013،
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEA R:3145506,103201,Jordan,2013.
6. المادة 21 من قانون علاقات العمل لسنة 2010.
7. المادة 6، الفقرة الثالثة من قانون علاقات العمل لسنة 1990.
8. المادة 9 من قانون العمل لسنة 2003.
9. المواد 35 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003.
10. المسؤولية المجتمعية للشركات والنوع الاجتماعي،
<http://schemaadvisory.com/wp-content/uploads/201412//CIDA-Final-Short.Pdf>
11. المادتان 17 و84 من قانون علاقات العمل لسنة 1990.
12. المادة 35 من قانون العمل لسنة 2003.
13. المادة 21 من قانون علاقات العمل لسنة 2010.
14. المادة 9 من قانون العمل لسنة 2003.
15. انظر، على سبيل المثال، اتفاقية المساواة في الأجور الخاصة بمنظمة العمل الدولية، الملاحظات الخاصة بمصر،
www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3058256,102915,Egypt,2012
16. المادة 69 من الدستور الجزائري لسنة 2016.
17. المادة 17 من الدستور المصري لسنة 2014.
18. المادة 23 من الدستور الأردني لسنة 1952.
19. المادة 8 من الإعلان الدستوري الليبي لسنة 2011.
20. المادة 31 من الدستور المغربي لسنة 2011.
21. المادة 38 من الدستور التونسي لسنة 2014.
22. قانون التأمينات الاجتماعية لسنة 1975.

23. المادة 6 من قانون التأمين الاجتماعي.
24. المادة 8 من نظام التأمين الصحي المدني لسنة 2004.
25. المادة 81 من قانون التأمين الاجتماعي لسنة 2014.
26. قانون عام 1983 بشأن التأمينات الاجتماعية بصيغته المعدلة ولوائحه التنفيذية.
27. المادة 25 (ب) من قوانين الخدمة المدنية لسنة 2007.
28. المادة 2 من قانون سنة 2013.
29. المادة 40 من الظهير الصادر سنة 1972 بشأن نظام التأمين الاجتماعي بصيغته المعدلة لسنة 2004.
30. قانون سنة 1994 ومرسوم سنة 1995.
31. ألزمت اتفاقية العمل الليلي (للمرأة) (المنقحة) سنة 1948 الدول المصدقة عليها بحظر عمل المرأة في المشروعات الصناعية ليلاً. وتم استبدالها باتفاقية سنة 1990 المتعلقة بالعمل الليلي، التي تنطبق على جميع العمال بصرف النظر عن النوع الاجتماعي. ويُقصد بالعمل الليلي "جميع الأعمال التي يتم تنفيذها خلال فترة لا تقل عن سبع ساعات متتالية، بما في ذلك الفترة من منتصف الليل إلى الخامسة صباحاً".
32. تنص اتفاقية منظمة العمل الدولية لسنة 1935 بشأن تشغيل المرأة في العمل تحت الأرض في المناجم بجميع أنواعها (المادة 2) على أنه لا ينبغي، من حيث المبدأ، استخدام أي امرأة في أي فئة عمرية من أجل العمل تحت سطح الأرض في المناجم. وفي عام 1995، اعتمدت الاتفاقية المتعلقة بالسلامة والصحة في المناجم توفير حماية متساوية لجميع العاملين في المناجم.
33. المادة 89 من قانون العمل لسنة 2003.
34. مرسوم وزير العمل لسنة 1996.
35. المادة 66 من قانون العمل لسنة 1966.
36. المادة 27 من قانون علاقات العمل لسنة 1990.
37. المادة 96 من قانون علاقات العمل لسنة 2010.
38. المادة 171 من قانون العمل لسنة 2003.
39. المادة 174 من قانون العمل لسنة 2003.
40. المادة 90 من قانون العمل لسنة 2003.
41. المادة 181 من قانون العمل.
42. المادة 179 من قانون العمل.
43. المادة 77 من قانون العمل لسنة 2003.
44. مرسوم وزير العمل لسنة 1996 بشأن الوظائف والساعات التي يحظر فيها استخدام المرأة.
45. المادة 1 من المرسوم الوزاري لسنة 2003 الذي يحدد العمل الذي لا يجوز أن تستخدم فيه المرأة.
46. المادة 78 من قانون العمل لسنة 1966.
47. المادة 24 من قانون علاقات العمل لسنة 2010.
48. المادة 23 من الدستور الأردني لسنة 1952.

49. المادة 68 من قانون العمل لسنة 1966.
50. المادة 3 من مرسوم عام 2004.
51. المادة 5 من المرسوم الوزاري الصادر في عام 2003. الحظر لا يشمل النساء في المناصب الإدارية الإشرافية أو المناصب الفنية.
52. المادة 29 من قانون علاقات العمل لسنة 1990.
53. المادة 89 من قانون العمل لسنة 2003 والمرسوم الوزاري لسنة 2003.
54. مرسوم وزير العمل لسنة 1996.
55. المادة 96 من قانون علاقات العمل لسنة 2010.
56. المادة 159 من قانون العمل المغربي لسنة 2003، المادتان 20 و4-68 من قانون العمل التونسي لسنة 1966.
57. المادة 120 من قانون العمل لسنة 2003 والمادة 92 من قانون العمل لسنة 2003.
58. المادة 27 (أ) (1) من قانون العمل لسنة 1996.
59. المادة 25 من القانون رقم 12 بشأن أنظمة العمل،
<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2079/Law%2520No.%252012-%2520for%252020102520%2520concerning%2520of%2520labor%2520relations.pdf>
60. تقترح توصية منظمة العمل الدولية رقم 191 أن تكون إجازة الوضع 18 أسبوعًا على الأقل.
61. المادة 91 من قانون العمل لسنة 2003. (يتطلب قانون العمل السابق ستة أشهر فقط. ومن الناحية العملية، يبدو أن أرباب العمل يستفيدون من هذه المادة بإبرام عقود تقتصر على ما يقل عن 10 أشهر. علاوة على ذلك، إذا تزوجت الموظفة خلال فترة العقد، عادةً لا يتم تجديد العقد) (Lohmann, 2010).
62. تنص المادة 64 من قانون العمل لسنة 1966 على تمديد فترة العلاج بشهادة طبية مدتها 15 يومًا، بحد أقصى 12 أسبوعًا.
63. المادة 78 (جديد) من قانون سنة 1960 بشأن تنسيق أنظمة التأمين الاجتماعي، بالصيغة المعدلة في عام 1970.
64. المادة 48 من قانون سنة 1983 المتعلق بالنظام الأساسي لموظفي الدولة والحكومة المحلية والهيئات الإدارية العامة.
65. المادة 212 من قانون الأحوال الرسمية العامة لسنة 2006 والمادة 54 من قانون علاقات العمل.
66. المادة 269 من قانون العمل لسنة 2003.
67. المادة 122 من قانون العمل لسنة 1966 والمادة 31 من الاتفاقية الجماعية بصيغتها المعدلة في عام 1985 (القطاع الخاص). الفقرة 4 من المادة 40 من المرسوم الخاص بموظفي الخدمة المدنية لعام 1983 المتعلق بالنظام الأساسي لموظفي الدولة والحكومة المحلية والهيئات الإدارية العامة.
68. حددت اتفاقية منظمة العمل الدولية السابقة بشأن الأمومة، المعتمدة في عام 1919، فترتي راحة للرضاعة لمدة نصف ساعة.
69. المادة 161 من قانون العمل لسنة 2003 للقطاع الخاص وقانون عام 1958 المتعلق بالموظفين العموميين في القطاع العام.
70. المادة 71 من قانون العمل لسنة 1996. لا يمنح قانون الخدمة المدنية لسنة 2007 حقًا مماثلاً، وتملك الإدارة السلطة التقديرية بشأن السماح للأم بأن تأخذ ساعة لإرضاع رضيعها.

71. المادة 64 من قانون العمل لسنة 1966 والمادة 48 مكرر من مرسوم سنة 1983 المتعلق بموظفي الخدمة المدنية فيما يتعلق بالنظام الأساسي العام لموظفي الدولة والحكومة المحلية والهيئات الإدارية العامة (مدة أقصاها ستة أشهر).
72. المادة 25 من قانون علاقات العمل لسنة 2010.
73. المادة 93 من قانون العمل لسنة 2003.
74. المادة 214 من قانون الأحوال الرسمية العامة لسنة 2006.
75. المادة 72 من قانون 48 لسنة 1978. تدفع الدولة، خلال الإجازة، حصتها وحصصة الموظفة في اشتراك التأمين الاجتماعي، أو تدفع للموظفة تعويضاً يعادل 25% من راتبها.
76. المادة 94 من قانون العمل لسنة 2003.
77. المادة 108 (أ) (5) من قانون الخدمة المدنية لسنة 2007.
78. المادة 67 من قانون العمل لسنة 1996.
79. المادة 156 من قانون العمل لسنة 2003.
80. تنص المادة 48 من مرسوم عام 1983 بشأن موظفي الخدمة المدنية فيما يتعلق بالنظام الأساسي العام لموظفي الدولة والحكومة المحلية والهيئات الإدارية العامة.
81. المادة 72 من قانون العمل لسنة 1996.
82. المادة 162 من قانون العمل لسنة 2003.
83. المادة 96 من قانون العمل لسنة 2003.
84. المادة 26 من علاقات العمل لسنة 2010.
85. اتفاقية العمل بدوام جزئي لمنظمة العمل الدولية، لسنة 1994، وتوصياتها.
86. قانون علاقات العمل لسنة 1990 والمرسوم التنفيذي لسنة 1997 بشأن العمل بدوام جزئي.
87. المادتان 10 و11 من المرسوم التنفيذي لسنة 1997 بشأن العمل بدوام جزئي.
88. المراسيم التنفيذية لسنة 1997 (CEDAW, 2010b).
89. المادة 72 من قانون موظفي الخدمة المدنية بالدولة لسنة 1978.
90. اللوائح التنفيذية لقانون علاقات العمل لسنة 2010.
91. المادة 2-94 و14-94 من قانون العمل لسنة 1966.
92. اتفاقية منظمة العمل الدولية لعام 1967 بشأن مزايا العجز والشيخوخة والورثة، المادة 15.
93. المادة 18.
94. قانون سنة 2010 بشأن فرض ضريبة الدخل.
95. المادة 74 من قانون الضرائب لسنة 2006.
96. المادة 40 من قانون فرض الضرائب على الدخل الفردي.
97. القانون رقم 91 لسنة 2005.
98. المادتان 9 و17 من قانون ضريبة الدخل لسنة 2014.

99. القانون 90-36 المؤرخ 31 ديسمبر 1990 بشأن القانون المالي لسنة 1991.
100. انظر، على سبيل المثال، مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية، العنف في مكان العمل في القطاعات الخدمية وتدابير مكافحة هذه الظاهرة، 2004.
101. عرفت اللجنة التحرش الجنسي بأنه "أي إهانة أو إيماءة غير ملائمة أو سخرية أو تلميح أو تعليق على ملابس الشخص أو البنية الجسدية أو السن أو الحالة الأسرية، وما إلى ذلك، سلوك متعالٍ أو أبوي ينطوي على إيماءات جنسية تمسّ الكرامة، أو أي دعوة أو طلب غير مرحب به، ضمنيًا أو صراحة، سواء صحب ذلك تهديدات أم لا، أو أي نظرة شهوانية أو أي لفتة أخرى مرتبطة بالحياة الجنسية، وأي اتصال جسدي لا مبرر له، مثل اللمس أو المداعبات أو القَرص أو الاعتداء". (المرجع السابق).
102. العقوبة بالسجن لمدة لا تقل عن ستة أشهر وغرامة تتراوح بين 3000 و5000 (جنيه مصري) أو كلا العقوبتين، ويمكن تشديد العقوبة بالسجن لمدة تصل إلى سنة واحدة وغرامة تتراوح بين 10000 جنيه مصري إلى 20000 جنيه إذا ما حدث التحرش بقصد الحصول على مزايا جنسية.
103. المرسوم الرئاسي لسنة 2014 المعدل للمادتين 306 مكرر (أ) و306 مكرر (ب) من قانون العقوبات.
104. المادة 503-1 من القانون الجنائي.
105. المادة 40 من قانون العمل لسنة 2003.
106. المادة 226 (ثالثًا) من القانون الجنائي، بصيغتها المعدلة في عام 2004.
107. المرجع السابق.
108. المادة 341 مكرر من قانون العقوبات، المضاف في عام 2004.
109. قانون 5 مارس 2015 المعدل للقانون الجنائي.
110. المادة 29 من قانون العمل لسنة 1996، بالصيغة المعدلة في سنة 2008.
111. المادة 12 من قانون علاقات العمل لسنة 2010.
112. وتستند الدراسة إلى عينة من 2332 من الفتيات والنساء، 1168 من الفتيان والرجال تتراوح أعمارهم بين 10 و35 عامًا في محافظات القاهرة والإسكندرية والدقهلية والغربية والإسماعيلية وأسيوط وقنا. انظر: هيئة الأمم للمرأة، "دراسة طرق وأساليب القضاء على التحرش الجنسي في مصر"، تقارير الأمم المتحدة، 23 مايو 2013، http://harassmap.org/en/wp-content/uploads/2014/02/287_Summaryreport_eng_low-1.pdf
113. انظر، على سبيل المثال، مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية، العنف في مكان العمل في القطاعات الخدمية وتدابير مكافحة هذه الظاهرة، 2004.

المراجع

- ADB ,(2013) *Kazakhstan Country Gender Assessment*, Asian Development Bank, Philippines ,www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34051/files/kazakhstan-country-gender-assessment.pdf.
- Addati, L ,N. Cassirer and K. Gilchrist ,(2014) *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World*, International Labour Office, Geneva ,<http://ilo.org/wcmsp5/groups/public---/dgreports---/dcomm---/publ/documents/publication/wcms.242615.pdf>.
- Albanesi, S .and C. Olivetti” ,(2006) Home production, market production and the gender wage gap: Incentives and expectations,” *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*, No ,12212 .NBER, Cambridge, Massachusetts, <http://dx.doi.org/10.1016/j.red2008.08.001>.
- Anderson, K.H., J.E. Foster and D.E. Frisvold (2010), “Investing in health: The long-term impact of Head Start on smoking”, *Economic Inquiry*, Vol. 48/3, pp. 587-602, Eugene, Oregon, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1465-7295.2008.00202.x/epdf>.
- Barsoum, G. (2010), “When there is ‘no respect’ at work: Job quality issues for women in Egypt’s private sector”, *OIDA International Journal of Sustainable Development*, Vol. 1/1, pp. 67-80, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1661196.
- Belsky, J. et al. (2007), “Are there long-term effects of early childcare?”, *Child Development*, Vol. 78/2, pp. 681-701, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8624.2007.01021.x/pdf>.
- Bianchi Alves, B. and K. Dominguez Gonzalez (2015), “Smart measures in transport: Moving beyond women’s-only buses”, *World Bank Blogs*, World Bank, Washington, DC, <http://blogs.worldbank.org/transport/smart-measures-transport-moving-beyond-women-s-only-buses>.
- Bradley, R.H. and D.L. Vandell (2007), “Child care and the well-being of children”, *Archives of Pediatrics and Adolescent Medicine*, Vol. 161/7, pp. 669-76, <https://asu.pure.elsevier.com/en/publications/child-care-and-the-well-being-of-children>.
- CEDAW (2015), “Sixth periodic report of States Parties due in 2016 (Jordan)”, UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fJOR%2f6&Lang=en.
- CEDAW (2012), “List of issues and questions with regard to the consideration of periodic reports: Algeria”, UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW)m <http://repository.un.org/handle/11176/285484>.
- CEDAW (2010a), “General recommendation No. 28 on the core obligations of States Parties under article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/CEDAW-C-2010-47-GC2.pdf>.
- CEDAW (2010b), “Combined third and fourth periodic reports of States Parties (Algeria)”, UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fDZA%2f3-4&Lang=en.

- CEDAW (2010c), "Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women (Tunisia)", UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), p. 10, <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/co/CEDAW-C-TUN-CO-6.pdf>.
- CEDAW (2010d), "Written replies from the government of Tunisia to the list of issues and questions", UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fTUN%2fQ%2f6%2fAdd.1&Lang=en.
- CEDAW (2009), "Combined fifth and sixth periodic reports of States Parties (Tunisia)", UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), p. 39, http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fTUN%2f6&Lang=en.
- CEDAW (2006), "Consideration of reports submitted by States Parties under Article 18 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women", UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/563/69/PDF/N0656369.pdf?OpenElement>.
- CEDAW (2006), "Combined third and fourth reports of States Parties (Jordan)", UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fJOR%2f3-4&Lang=en.
- CEDAW (1992), "General recommendation No. 19 (on violence against women)", UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm.
- CEDAW (1989), "General recommendation No. 12 (on violence against women)", UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm.
- Chichilnisky, G. and E. Hermann Frederiksen (2008), "An equilibrium analysis of the gender wage gap, *International Labour Review* Vol. 147/4, pp. 297-320, Geneva, www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/s1chichilnisky.pdf.
- Cipollone A., E. Patacchini and G. Vallanti (2014), "Female labour market participation in Europe: Novel evidence on trends and shaping factors", *IZA Journal of European Labor Studies*, Vol. 3/18, Bonn, <http://repec.iza.org/dp7710.pdf>.
- Correll, S., S. Benard and I. Paik (2007), "Getting a job: Is there a motherhood penalty?", *American Journal of Sociology*, Vol. 112/5, pp. 1297-1338, www.jstor.org/stable/10.1086/511799.
- Del Boca D., S. Pasqua and Ch. Pronzato (2009), "Motherhood and market work decisions in institutional context: A European perspective", *Oxford Economic Papers*, Vol. 61 (suppl. 1), pp. 147-71, http://oep.oxfordjournals.org/content/61/suppl_1/i147.full.pdf.
- De Soto, H. (1997), "Dead capital and the poor in Egypt", *Egyptian Centre for Economic Studies Distinguished Lecture Series*, No. 11, Cairo, www.eces.org.eg/Publication.aspx?id=184.
- Destatis (2015), *Statistik zum Elterngeld Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2013 geborene Kinder: Januar 2013 bis März 2015* (Statistics on parental allowances Completed benefits for children born in 2013: January 2013 to March 2015) (dataset), Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Elterngeld/ElterngeldGeburtenj5229201139004.pdf?blob=publicationFile>.
- Duncan, G.J. and K. Magnuson (2013), "Investing in preschool programs", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 27/2, pp. 109-32, <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.27.2.109>.
- Elgazzar, H. (2015), "Labor market dynamics in Libya: Reintegration for recovery", *World Bank Study*, World Bank, Washington, DC, <http://documents.worldbank.org/curated/en/967931468189558835/Labor-market-dynamics-in-Libya-reintegration-for-recovery>.

- ESCWA (2014), "Access to justice for women and girls in the Arab region: From ratification to implementation of international instruments", *Status of Arab Women Report* United Nations, Beirut, https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/publications/files/e_escwa_ecw_15_1_e.pdf.
- ESCWA (2012), *Addressing Barriers to Women's Economic Participation in the Arab Region*, United Nations, New York, https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/publications/files/e_escwa_ecw_12_1_e.pdf.
- EUROMED (2011), *Access to Justice in the Mediterranean Partner Countries*, Euromed Justice Survey, [http://euromed-justiceii.eu/files/site/English book Study Access to Justice.pdf](http://euromed-justiceii.eu/files/site/English%20book%20Study%20Access%20to%20Justice.pdf).
- European Training Foundation (2006), *Technical and Vocational Education and Training in Jordan: Areas for Development Cooperation*, European Communities, Luxembourg, [www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/ACE62B7AC28F6695C1257218005884B3/\\$File/NOTE6V4LW5.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/ACE62B7AC28F6695C1257218005884B3/$File/NOTE6V4LW5.pdf).
- Fougere D., O. Filatriau and M. To (2014), "Will sooner be better?: The impact of early preschool enrollment on cognitive and noncognitive achievement of children", *CEPR Discussion Papers*, No. 9480, Centre for Economic Policy Research, London, <https://ideas.repec.org/p/cpr/ceprdp/9480.html>.
- Gatti, R. et al. (2013), "Overview", *Free to Prosper: Jobs in the Middle East and North Africa*, World Bank, Washington, DC, <http://beta.cmimarseille.org/sites/default/files/AFD/socialprotection/Free%20to%20Prosper%20Jobs%20MENA%20Report%20WB%202013%20Qverview.pdf>.
- GEM (2013), *2012 Women's Report*, Global Entrepreneurship Research Association, London, www.gemconsortium.org/report/48583.
- GEM (2012), *2012 GEM Tunisia: National Report*, Global Entrepreneurship Research Association, London, www.gemconsortium.org/report/48801.
- Glenn, S., S. Melis and L. Withers (2009), "Gender (in)equality in the labour market: An overview of global trends and developments", International Trade Union Confederation and Income Data Services, Brussels, www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP-09_EN.pdf.
- Gorlich, D., I. Stepanok and F. Al-Hussami (2013), "Youth unemployment in Europe and the world: Causes, consequences and solutions" *Kiel Policy Brief*, No. 59, Institute for World Economy, Kiel, Germany, https://www.ifw-kiel.de/wirtschaftspolitik/zentrum-wirtschaftspolitik/kiel-policy-brief/kpb-2013/KPB_59.pdf.
- Hassan, M. and C. Sassanpour (2008), "Labour market pressures in Egypt: Why is the unemployment rate stubbornly high?", *Journal of Development and Economic Policies*, Vol. 10/2, Arab Planning Institute, Kuwait, pp. 79-115, http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/05/api_labour_market_pressures_2008.pdf.
- Havnes T., and M. Mogstad (2011), "No child left behind: Subsidized child care and children's long-run outcomes", *American Economic Journal: Economic Policy*, Vol. 3/2, Pittsburgh, pp. 97-129, <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/pol.3.2.97>.
- Hendy, R. (2011), *On Marriage and Labour Market Transitions: A Structural Dynamic Model*, World Bank, Washington, DC, http://siteresources.worldbank.org/EXTABCDE/Resource/7455676-1292528456380/7626791-1303141641402/7878676-1306270833789/Parallel-Session-13-Rana_Hendy.pdf.
- Heckman, J. and D. Masterov (2007), "The productivity argument for investing in young children", *NBER Working Paper*, No. 13016, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts, www.nber.org/papers/w13016.pdf.
- Heckman J. et al. (2010), "A new cost-benefit and rate of return analysis for the Perry Preschool Program: A summary", *IZA Policy Papers*, No. 17, IZA, Bonn, <http://ftp.iza.org/pp17.pdf>.
- Hijab, N. (2013), "Regression or progress? Barriers to equality of economic opportunity and the Arab transitions", International Labour Office, Geneva, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/genericdocument/wcms_220911.pdf.

- ILO (2015), "Women in business and management: Gaining momentum 2015", International Labour Office, Geneva, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/----dcomm/---publ/documents/publication/wcms_316450.pdf.
- ILO (2014a), "Global employment trends 2014: Risk of a jobless recovery?", International Labour Office, Geneva, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf.
- ILO (2014b), "Labour inspection, gender equality and non-discrimination in the Arab states", International Labour Office, Beirut, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_249296.pdf.
- ILO (2011), "Database of conditions of work and employment laws", International Labour Office, Geneva, www.ilo.org/dyn/travail.
- ILO (2009), "Global employment trends for women: March 2008", International Labour Office, Geneva, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_091225.pdf.
- ILO (2007), "ABC of women workers' rights and gender equality", International Labour Office, Geneva, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_087314.pdf.
- ILO (2006), "Global employment trends for youth", International Labour Office, Geneva, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_077664.pdf.
- ILO (1996), "Equality in employment and occupation", International Labour Conference, 83rd session, Geneva, www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661%281996-83-4B%29.pdf.
- ILO (1988), "Equality in employment and occupation: General survey by the committee of experts on the application of conventions and recommendations", International Labour Conference, 75th Session, www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661%281988-75-4B%29.pdf.
- IMF (2013), "Arab Policy Forum on Financial Inclusion: Addressing challenges of financial inclusion in the Arab world", a speech by Masood Ahmed, www.imf.org/external/np/speeches/2013/121013.htm.
- Johansson, E. (2010), "The effect of own and spousal parental leave on earnings", Working Paper 2010, No. 4, Institute for Labour Market Policy Evaluation, Uppsala, Sweden, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/45782/1/623752174.pdf>.
- Lohmann, T. (2010), "Labor regulation and female labor market participation: A country study of Egypt", Economic Integration of Women-MENA, Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH, Bonn, <http://econwin.org/wp-content/uploads/2014/11/Labor-Regulation-and-Female-Labor-Market-Participation-in-Egypt.pdf>.
- Ludwig, J. and D. Miller (2007), "Does Head Start improve children's life chances? Evidence from a regression discontinuity design", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 122/1, Chicago, pp. 159-208, <http://home.uchicago.edu/~ludwig/papers/QJE Headstart 2007.pdf>.
- McLindon, M. et al. (1999), "Enhancing Egypt's social insurance system", TAPR Project, US AID, Office of Economic Growth, Sector Policy Division, Cairo, http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnacx989.pdf.
- Milieu Ltd. (2011), "Comparative study on access to justice in gender equality and antidiscrimination law", Synthesis report, DG Justice of the European Commission, Brussels, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/conference_sept_2011/final_report_access_to_justice_final_en.pdf.
- Ministere des Finances d'Algerie (2013), "Enquete nationale sur l'emploi du temps en Algerie ENET 2012", Rapport d'enquete, Office National des Statistiques, Algiers, www.ons.dz/IMG/pdf/RAPPORT_ENET_2012_FRAN_2.pdf.
- Mryyan, N. (2012), "Demographics, labor force participation and unemployment", ERF Working Paper, No. 670, Economic Research Forum, Cairo, <http://erf.org.eg/wp-content/uploads/2014/08/670.pdf>.

- National Institute for Child Health and Human Development (2003), "Does amount of time in child care predict socio-emotional adjustment during the transition to kindergarten?", *Child Development*, Vol. 74, pp. 976-1005, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-8624.00582/abstract>.
- National Institute for Child Health and Human Development (2001), "Nonmaternal care and family factors in early development: An overview of the NICHD study of early child care", *Journal of Applied Developmental Psychology*, Vol. 22, pp. 457-92, [http://dx.doi.org/10.1016/S0193-3973\(01\)00092-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0193-3973(01)00092-2).
- Nopo, H., N. Daza and J. Ramos (2011), "Gender earnings gaps in the world", *IZA Discussion Paper*, No. 5736, IZA, Bonn, <http://ssrn.com/abstract=1855188>.
- Nordman, C. and F. Wolff (2006), "Is there a glass ceiling in Morocco? Evidence from matched worker-firm data", *Journal of African Economies*, Vol. 18/4, pp. 592-633, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.190.2745&rep=rep1&type=pdf>.
- OECD (2016a), "2015 OECD recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life", OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252820-en>.
- OECD (2016b), *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en>.
- OECD (2016c), *OECD Family Database*, OECD Publishing, Paris, www.oecd.org/els/family/database.htm.
- OECD (2016d), "Who uses childcare? Inequalities in the use of formal early childhood education and care (ECEC) among very young children", Background document, *OECD Family Database*, www.oecd.org/els/family/database.htm.
- OECD (2015a), *G20/OECD Principles of Corporate Governance*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264236882-en>.
- OECD (2015b), *OECD Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprises*, 2015 Edition, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264244160-en>.
- OECD (2015c), "SIGI regional report: Europe and Central Asia", OECD Publishing, Paris, <https://www.oecd.org/dev/development-gender/SIGI-BrochureECA-2015-web.pdf>.
- OECD (2015d), *Women in Public Life: Gender, Law and Policy in the Middle East and North Africa*, OECD, Paris.
- OECD (2014), *Women in Business 2014: Accelerating Entrepreneurship in the Middle East and North Africa Region*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264213944-en>.
- OECD/CAWTAR (2014) *Women in Public Life: Gender, Law and Policy in the Middle East and North Africa*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264224636/en>.
- OECD (2013) *PISA 2012 Results: Excellence Through Equity: Giving Every Student the Chance to Succeed*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264201132/en>.
- OECD (2012) *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370/en>.
- OECD Development Centre (2012) *Social Institutions and Gender Index: Understanding the Drivers of Gender Inequality*, Paris, www.genderindex.org/
- OECD (2011) *Doing Better for Families*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098732/en>.
- OECD (2009), *Doing Better for Children*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-en.
- OECD, "Supporting women as economic actors during the transition period", unpublished reports by Algeria, Egypt, Jordan, Libya, Morocco and Tunisia, www.oecd.org/mena/competitiveness/supporting-women-as-economic-actors.htm.

- Peebles, D. et al. (2007), "Factors affecting women's participation in the private sector in Jordan", a report for Al-Manar Project, National Centre for Human Resource Development, Canadian International Development Agency, Amman, Jordan, www.almanar.jo/en/documents/Mayssa%20Gender%20report.pdf.
- Pieters, J. (2013), "Youth employment in developing countries", *IZA Research Report*, No. 58, IZA, Bonn, www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_58.pdf.
- Reich, N. (2010), "Who cares? Determinants of the fathers' use of parental leave in Germany", *HWWI Working Paper*, No. 1-31, Hamburg Institute of International Economics, Hamburg, <http://econpapers.repec.org/paper/zbwhwirp/1-31.htm>.
- Ruhm, C. and J. Waldfogel (2011), "Long-term effects of early childhood care and education", *IZA Discussion Papers*, No. 6149, IZA, Bonn, <http://ftp.iza.org/dp6149.pdf>.
- Sayre, E. and R. Hendy (2013), "Female labour supply in Egypt, Tunisia and Jordan", <https://www.aeaweb.org/aea/2014conference/program/retrieve.php?pdfid=398>.
- Sieverding, M. and I. Selwaness (2012), "Social protection in Egypt: A policy overview", *Gender and Work in the MENA Region Working Papers*, No. 23, Population Council, Cairo, www.popcouncil.org/uploads/pdfs/wp/mena/23.pdf.
- Stampini, M. and A. Verdier-Chouchane (2011), "Labour market dynamics in Tunisia: The issue of youth unemployment", *Review of Middle East Economics and Finance*, Vol. 7/2, pp. 1-35, www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Working%20Paper%20%20No%20123%20%20PDF%20%20.pdf.
- Steer, L., H. Ghanem and M. Jalbout (2014), "Arab youth: Missing educational foundations for a productive life?", Brookings Institution, Washington, DC, <https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2014/02/arabworld-learningbarometer-en.pdf>.
- Stein A. et al. (2013), "The influence of different forms of early childcare on children's emotional and behavioural development at school entry", *Child: Care, Health and Development*, Vol. 39/5, pp. 676-687, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2214.2012.01421.x/abstract>.
- Sweidan, M. (2012), "Male-female pay differences, Jordanian case", *NECE Working Paper*, No. 23, Konferenz der europäischen Statistiker, Wirtschaftskommission für Europa, Geneva, www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2012/Item_2- Jordan- Gender Pay Gap final version.pdf.
- Sylva, K., I. Siraj-Blatchford and B. Taggart (2011), *Assessing Quality in the Early Years*, Teachers College Press, New York.
- Thevenon O. (2016), "Do 'institutional complementarities' foster female labour force participation?", *Journal of Institutional Economics*, Vol. 12/2, pp. 471-497, <http://dx.doi.org/10.1017/S1744137415000399>.
- Thevenon, O. (2013), "Drivers of female labour force participation in the OECD", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 145, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k46civrngms6-en>.
- Tijdens, K. and M. Van Klaveren (2012), "Frozen in time: Gender pay gap unchanged for 10 years, ITUC, Brussels, www.ituc-csi.org/frozen-in-time-gender-pay-gap.html.
- UNESCO (2012), *Youth and Skills: Putting Education to Work*, UNESCO Publishing, Paris, <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002180/218003e.pdf>.
- UNICEF (2014), "Regional report on out-of-school children", Middle East and North Africa Out-Of-School Children Initiative, UNICEF Middle East and North Africa, Amman, www.uis.unesco.org/Education/Documents/oos-ci-report-mena.pdf.
- UN Women (2011), *Progress of the world's women: In pursuit of justice*, UN Women, New York, www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2011/progressoftheworldswomen-2011-en.pdf.

- van Huizen, Th. and J. Plantenga (2015), "Universal child care and children's outcomes: A meta-analysis of evidence from natural experiments", *USE Discussion Paper Series*, No. 15-13, Utrecht University School of Economics, Utrecht, Netherlands, [www.uu.nl/sites/default/files/rebo use dp 2015 15-13.pdf](http://www.uu.nl/sites/default/files/rebo_use_dp_2015_15-13.pdf).
- World Bank (2015), *World Bank Entrepreneurial Statistics 2015* (database), World Bank, Washington, DC, <http://data.worldbank.org/>.
- World Bank (2014), *World Bank Global Financial Inclusion Database 2014*, World Bank, Washington, DC, www.worldbank.org/en/programs/globalfindex.
- World Bank (2013), "Opening doors: Gender equality and development in the Middle East and North Africa", World Bank, Washington, DC, <http://documents.worldbank.org/curated/en/338381468279877854/Main-report>.
- World Bank (2010), "Women, business and the law: Measuring legal gender parity for entrepreneurs and workers in 128 economies", World Bank, Washington, DC, <http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2010/Women-Business-Law.pdf?la=en>.
- World Bank (2009), "The status and progress of Women in the Middle East and North Africa", World Bank, Washington, DC, <http://sitere source s.worldbank.org/INTMENA/Resources/MENA Gender Compendium-2009-1.pdf>.
- World Bank/International Finance Corporation (2013), "Women, business and the law 2014: Removing restrictions to enhance gender equality", World Bank/International Finance Corporation, Washington, DC, <http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2014/Women-Business-and-the-Law-2014-FullReport.pdf?la=en>.



(الملحق 4 - أ 1) المساواة في مجال العمل في القوانين المحلية

الجزائر

يحكم قانون علاقات العمل لسنة 1990 العلاقات الخاصة، كما يحكم قانون أحوال الموظفين العموميين لسنة 2006 العلاقات في القطاع العام.

المادة 84 من قانون علاقات العمل لسنة 1990: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور للعمال لكل عامل مساوٍ بدون أي تمييز".

المادة 17 من قانون علاقات العمل لسنة 1990: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيف ما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرباة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليه".

تنص المادة 27 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 على أنه "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية".

مصر

ينظم قانون العمل لسنة 2003 موظفي القطاعين الخاص والعام؛ وينظم توظيف العاملين في القطاع العام بموجب القانونين 47 و48 لسنة 1978 بشأن موظفي القطاع العام.

المادة 35 من قانون العمل لسنة 2003: "يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة".

المادة 88: "مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم".

الأردن

يخضع قانون العمل في القطاع الخاص إلى قانون سنة 1996، بصيغته المعدلة في عام 2002، وفي القطاع العام إلى قانون الخدمة المدنية لسنة 2007.

المادة 4 من نظام الخدمة المدنية لسنة 2007: "ترتكز الخدمة المدنية على المبادئ والقيم التالية:

تكافؤ الفرص من خلال عدم التمييز على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو الحالة الاجتماعية (...)."

ليبيا

يسري قانون علاقات العمل لسنة 2010 على علاقات العمل في كلا القطاعين العام والخاص.

المادة 2 من قانون العمل لسنة 2010: "العمل في الجماهيرية العظمى حق لكل المواطنين ذكورا وإناثا وواجب عليهم أن يقوم على مبدأ المساواة في الاستخدام فيما بينهم...".

المادة 3 من قانون العمل لسنة 2010: "يكون شغل الوظائف والمهن بكافة مواقع العمل والإنتاج على أساس مبدأ الكفاءة والجدارة والمقدرة والاستحقاق، ويعتمد الاختيار بين المرشحين على النزاهة والشفافية والعدالة ويحرم المحاباة أو التمييز بسبب الانتماء النقابي أو الأصل الاجتماعي أو أية روابط تمييزية أخرى".

المادة 21 من قانون العمل لسنة 2010: "لا يجوز التفرقة في المقابل المالي للعمل ذي القيمة المتساوية على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو اللون".

المغرب

ينظم قانون العمل لسنة 2003 العلاقات بين الأشخاص الملتزمين بعقد عمل، وينظم النظام الأساسي العام للخدمة العامة الذي اعتمد في عام 1958 حقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية. وقد صيغت لوائح جديدة، ولكنها لم تُعتمد بعد.

المادة 9-2 من قانون العمل: "يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة، أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لا سيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل".

المادة 346 من قانون العمل: "يمنع كل تمييز في الأجر بين الجنسين، إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديه".

المادة 1 من النظام الأساسي للخدمة العامة لسنة 1958: "لكل مغربي الجنسية الحق في الوصول إلى الوظائف العمومية على وجه المساواة. ولا فرق بين الجنسين عند تطبيق هذا القانون الأساسي ما عدا المقتضيات التي ينص عليها، أو التي تنتج عن قوانين أساسية خصوصية".

تونس

ينظم قانون العمل، الذي اعتمد في عام 1966 والمعدل عدة مرات بعد ذلك، العمل في القطاع الخاص، بينما يخضع العمل في القطاع العام لقانون سنة 1983 المتعلق بالموظفين المدنيين فيما يتعلق بالنظام الأساسي لموظفي الدولة والحكومة المحلية والهيئات الإدارية العامة.

المادة 5 مكرر من قانون العمل، بصيغتها المعدلة في عام 1993: "لا يجوز التمييز بين الرجل والمرأة في تطبيق أحكام هذا القانون والنصوص المقتبسة لتطبيقه".

المادة 11 من قانون سنة 1983 المتعلق بالنظام الأساسي لموظفي الدولة والحكومة المحلية والهيئات الإدارية العامة: "ليس هناك أي ميز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون باستثناء الأحكام الخاصة التي تحتتمها طبيعة الوظائف والتي قد تتخذ في هذا الصدد".

(الملحق أ)

ملحق الإقرارات

كانت منهجية إعداد التقارير الوطنية التي تدعم هذا المنشور قياسية في جميع الدول. واستكملت البحوث المتعمقة التي أجراها خبراء استشاريون محليون بشأن الأحكام القانونية المحلية بمشاورات وطنية بين خبراء ذوي خلفيات متنوعة (انظر الجزء "شكر وتقدير" الوارد أعلاه). وإضافة إلى ذلك، نُظمت مجموعات بحثية مع الأطراف المعنية المحلية، وتشمل رواد أعمال وطلاب أعمال جامعيين في عامهم الدراسي الأخير ونساء عاطلات عن العمل ونساء عاملات في مناطق نائية، وحيثما أمكن ونساء عاملات من المنزل. وقد أثرت هذه التبادلات نتائج البحث من خلال رؤى جاءت نتيجة تجارب حياتية، كما رفعت الوعي بحقوق المرأة. أما في ليبيا، فقد أثر النزاع الدائر على إمكانية الحصول على البيانات، وحدد من إمكانية وصول المجموعات البحثية. وفيما يلي ترد أسماء المشاركين في المجموعة البحثية، إلى جانب زملائهم من منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، الذين أسهموا في توفير محتوى لهذا المنشور.

المشاركون في المجموعات البحثية

الجزائر

لم تُسجل أسماء الطلاب، وطلب الباحثون ورواد الأعمال، الذين بلغ عددهم حوالي 40 الذين علقوا على البحوث والنتائج الوطنية، عدم الكشف عن هويتهم.

مصر

رواد الأعمال:

عبير الصاوي، أمينة ميعاد، عزة عبد الوهاب، كارول كرنمر، داليا البطل، داليا قابيل، دينا علي، عفت الشوكي، إيمان عبد الحميد، فريدة عبد اللطيف، فريدة علي، هالة أحمد صالح، حنان حسن محمود، هبة جمال، هبة حسني جمال، هبة مقلد، هدى كمال، هويدا كرات، إيمان الجارحي، لينا الخطيب، ليزا هيرمان، ماجي سلوانس، مها محجوب، منال محمود، مروة وفيق، محمد نوير، محمد منصور، نادية خيرى، نجلاء سيد صوفي، نجلاء علي، نانيس عبد اللطيف، ناريمان عبد القادر، رانيا حبيب، رشا محمد عبد المنعم، رشاد لماضة، رهام أبو العينين، سحر نظمي، سلى مجدي الكرنجي، ثرية منصور، سوزان كمال، سوزان حامد، وليد حامد، يارا عيد، يمنى الشريدي.

المنتجات الحرفية النسائية في مناطق نائية: التقى الفريق الوطني بـ 10 نساء في الفيوم (قرية الخلطة) و 20 امرأة في قنا.

الطلاب:

ريم المنشاوي، عليا عادل سليمان، عليا أحمد فوزي السيد، أسماء أحمد يوسف، أسماء محمد عزت، آية عصام الدين عبد الحليم، إيمان محمود، إنجي عبد الوهاب، إنجي محمد هنداوي، فريدة خالد قطب، فاطمة مسعد عبد الغني، هينار هشام، مي عاطف السيد عبد العزيز، مريم حسين المصري، مريم ثروت زكي مكي، مريم سامي عبد الغفار، نورا مجدي عبد المؤمن، نورهان حسام الدين ياقوت، رنا أحمد محمد، رنا لطفي، سارة الجربي.

آخرون:

أمل عمار، إيمان القمري، هبة مغيب، إيزيس حافظ، مروة سعودي، ناريمان عبد القادر، منى عزت، صابرين عاصم، شحاته الجندي.

الأردن**شباب من كاراكاند الطفيلة:**

حمزة خالدي، حمزة سرايرة، محمد مدادها، سامر مبيضان، فرح المجالي، هالة خطاطنة، هالة معاينة، مجد رواشدة، ميادة عرود، ميرا معاينة روان، خاتنة معاينة، زارا معاينة، عربو الصبح، أحمد رعود، أميرة شبطات، حنين شقارين، إبراهيم سبائلة، خالد رمضان، ليلى عوامرة، مجد قطامين، ميسون طوابح، راشد رعود، سحر العوضات.

الخبراء الاقتصاديون وخبراء النوع الاجتماعي:

د. أشرف العمري، مفتش المحاكم الشرعية.

السيدة هيفاء النجار، عضو الهيئة التشريعية في البرلمان، ومشرفة مدرسة الأهلية للبنات ومدرسة الأسقف للبنين.

سعادة السيدة نسرين بركات، وزيرة التنمية الاجتماعية عام 2012 ووزيرة تنمية القطاع العام عام 2010، وحاليًا العضو المنتدب لشركة إكسيل للاستشارات.

د. ابتسام الأيوبي، المدير العام لشركة قرطبة للحلول الإدارية وبناء القدرات وعضو مجلس إدارة المنتدى الوطني الأردني للمرأة.

السيدة هالة بسيسو، العضو المنتدب لشركة آية للاستشارات والتنمية، ووزيرة التنمية الاجتماعية السابقة والمدير السابق لمكتب جلالة الملكة رانيا العبد الله، وإيمان الضامن، مستشار مصرفي وعضو المنتدى الوطني الأردني للمرأة، ومنتدى الأردن للأعمال التجارية والمهنية.

ليبييا (كانت المشاورات محدودة، بسبب الدواعي الأمنية)

رواد الأعمال:

باهية كانون، فيصل ميلود، فاطمة حجيج، هويدا دياب، إسلام زريبة، ليلى المسراتي، نجلاء علي، الزروجي، أمنية طيري، رضا عتوبلي، سحر أركانو، تركيا عبد الحميد، واصف البدراني.

المغرب**رواد الأعمال:**

عفيفة بوطالب، علي، دنيا بوطالب، فتحة داودي، فتحية سفريوي، ليلى ميارا، نادية جلال، نعيمة، عردين، نوال هوتي، رجاء مامو جلال، ثريا سباني، وسيلة كارا إبراهيمي، نوال هوتي.

شباب يبحثون عن عمل:

أسماء الطيلي، دباغ المهدي، الفكري توفيق، هديل طرفاوي، هاجر بومهدي، إلهام زريج، ملي بوطعينة، أسامة الصفياني، طاهري شيمائي.

التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض الدول العربية

الطلاب:

أسماء بهردين، بثينة بسيم، دنيا روقي، فدوى فراتشي، فاطمة الزهراء بوزيدي، ليلى غاشي، ليلى سنهجي، ليلى غربي، منال العراوي، نجوى جعواني، صوفيا جودت، سكينه جوهري، ياسمين عتوق.

آخرون:

عبد الصمد صدوق، عبيد كبادي، أحمد عبادي، أحمد المتمسك، أحمد الهليبي علي، علوي أنور، دريس علوي مدغري، حاجبوا زوبير، جمال بلهارش، خديجة رياض، خالد دهامي، منال العراوي، محمد شفيقي، منير فرام، نزهة طرجي مرقشي، أمنية سباعي وثابت العربي.

ونظم الوزير محمد الوفا مشاوره حكومية دولية في مايو 2015، تم تمثيل جميع الوزارات فيها (أكثر من 100 مشارك).

تونس

رواد الأعمال:

عبيد خميري، أمل حنطوس، بن عليا سرور، بن خليفة زهيرة، إيمانويل جليس-دياز، حفيظة ميرداسي، ليلى بنخيريا، لوسيف حنين، ليديا موريت، مدام عفيفة، السيدة بن حمودة، منيرة حمدي، رفيعة عمدوني، ريم العسيدي، زكية سويقي.

الطلاب:

بوهليل محمد، شرف الدين آمنة، شابي أميني، ضيف فيروز، دنيا بركاتي، فاطمة قطري غانا، محمد أنيس، غاوي هيبه، حمدي مانيل، هاجر بن مسعود، إيناس طرابلسي، معافي هيبه، نادية هيلة دودش، روكباني ريم، سارة شواش، ليلى سباعي، سونيا بن ماجد، تليلي فرح، يسرا ترودي، زينب بوغصيدا.

نساء يبحثن عن عمل:

أحلام عيادي، أمينة عيادي، سميرة بن سعيد، ضحى بن بشير، هبة بحيري، فاطمة بهيري، وفاء شلادي، مونيا دنيا زغيدي، نادية عصاية، يسرا جعيدي، عفة حميدة، آية حناشي، إيناس بن علي، وسيلة جبراني، إيمان مشرغوي، ألفة ميزني، حنان مهدي، نجات منصور، سناء أوشي، سميرة حاج حماة.

المؤسسات الحكومية وغير الحكومية:

أحمد بن عائشة، عائشة كرافي، أنيس خانيش، عايدة بن شعبان، الجيزية همامي، أمينة عوادي، هاجر الطرابلسي، هدى شاهد، إيمان زاوي، إيمان حويل، منيرة حمادي، رشيدة جبنون، سميرة مراي، سناء بوزاوشي، سهام بوراس، سونيا عباسي ثريا بن حاج حمودة.

(الملحق ب)

مؤشر المؤسسات الاجتماعية والمساواة بين الجنسين

يعد مؤشر المؤسسات الاجتماعية والمساواة بين الجنسين التابع لمركز التنمية الخاص بمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية مقياساً مشتركاً بين الدول يقيس التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي في المؤسسات الاجتماعية في 160 دولة. ويبحث المؤشر في القوانين والممارسات والمواقف عبر المجالات الخمسة الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر في حياة المرأة، ألا وهي قانون الأسرة التمييزي والسلامة البدنية المحدودة والتحيز للأبناء الذكور والموارد والأصول المحدودة وتقييد الحريات المدنية. ومن خلال التركيز على المؤسسات الاجتماعية التمييزية، يهدف مؤشر المؤسسات الاجتماعية والمساواة بين الجنسين إلى كشف الدوافع الكامنة وراء عدم المساواة بين الجنسين التي تعوق تقدم الدول نحو تحقيق نتائج متكافئة لكل من النساء والرجال على حدٍ سواء.

ورغم زيادة مستويات التعليم وتحسين نتائج الصحة للنساء والفتيات خلال العقد الماضي، يظل الأداء في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من أفقر المستويات التي سجلتها طبعة 2014 من مؤشر المؤسسات الاجتماعية والمساواة بين الجنسين. وتؤدي النظم القانونية التعددية إلى تعقيد عملية تطبيق القوانين المتعلقة بالحقوق العادلة للمرأة في الأسرة، التي تنطوي على السلطة الأبوية والميراث والوصول إلى الموارد الاقتصادية وإدارتها. ويزيد تفاقم هذه المسائل نتيجة العلاقات داخل الأسرة، التي تقوّض قدرة المرأة على صنع القرار، وتعزز التوزيع غير العادل لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في المنزل. ويشكل العنف ضد المرأة أيضاً مصدر قلق؛ حيث يفتقر ثلثا الدول إلى التشريعات الكافية.

وفي ظل وجود تحديات خطيرة، قدمت الدول الستة المشتملة في هذا التقرير أمثلة إيجابية على التدابير الحكومية الرامية إلى دعم حقوق المرأة والفتاة. وقد خصصت الجزائر ومصر والأردن والمغرب وتونس حصصاً تشريعية لتعزيز التمثيل السياسي للمرأة بما يحقق نتائج واعدة. وفي الجزائر، على سبيل المثال، تشغل النساء 32% من المقاعد البرلمانية، وهو أعلى مستوى في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وقد حددت الدول الستة الحد الأدنى لسن الزواج عند 18 عاماً أو أعلى، وتشهد الجزائر وليبيا وتونس بعض من أدنى معدلات انتشار الزواج المبكر في المنطقة (1-3%). كما يسلط التقرير الضوء على التغييرات القانونية المهمة التي تضمن حقوق المرأة في المنزل وفي العمل منذ إطلاق مؤشر المؤسسات الاجتماعية والمساواة بين الجنسين في عام 2014.

وتُعد المؤسسات الاجتماعية التمييزية مكلفة جداً بالنسبة لدول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فضلاً عن آثارها السلبية المنعكسة على النساء والفتيات. وكشفت نتائج الأبحاث التي أجريت باستخدام نتائج المؤشر عام 2014 أن التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي في المؤسسات الاجتماعية يكلف المنطقة ما قيمته 575 مليار دولار أمريكي (Ferrant and kolev, 2016)، بيد أن النتائج تشير أيضاً إلى أن الأثر الإيجابي للتخلص من هذه الحواجز التي تقف حائلاً أمام المساواة بين الجنسين في المنطقة، قد يؤدي إلى زيادة نصيب الفرد، بالنسبة للمرأة والرجل، من الدخل بنسبة 6.0%. ومن ثمّ، فإن التصدي للعقبات التي تحول دون تمكين المرأة والفتاة يبشر إلى حدٍ كبير بإطلاق التنمية الشاملة، التي تعود بالفائدة على المجتمعات بأكملها.

المراجع

OECD Development Centre (2014), *Social Institutions and Gender Index Synthesis Report*, OECD Development Centre, Paris.

Ferrant, G. and A. Kolev (2016), "Does gender discrimination in social institutions matter for long-term growth? Cross country evidence", *OECD Development Centre Working Papers No. 330*, OECD, Paris.

التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض الدول العربية

أثر الأطر القانونية في الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس

يتناول هذا الإصدار جوانب مختلفة من تنمية القطاع الخاص في المناطق غير المنتمية إلى منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، بما في ذلك أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي والشرق الأوسط وشمال أفريقيا وجنوب شرق آسيا وجنوب شرق أوروبا وأوراسيا. وتقدم التقارير توصيات على الصعيد الوطني والإقليمي والقطاعي لدعم الدول فيما يتعلق بتحسين مناخ الاستثمار فيها، وتعزيز القدرة التنافسية وريادة الأعمال، ورفع مستويات المعيشة، وتخفيف وطأة الفقر.

ويدرس هذا التقرير كيفية تأثير الأحكام القانونية الحالية في الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس في قدرة المرأة على المشاركة الكاملة في الحياة الاقتصادية، باعتبارها موظفة ورائدة أعمال على حدٍ سواء. ويستند التقرير إلى تحليل مقارنة لمختلف الحقوق المنصوص عليها في الدساتير وقوانين الأحوال الشخصية وقوانين العمل، إضافة إلى قوانين الضرائب والأعمال. ويعترف التقرير بالتقدم الهائل المحرز، ولا سيما في أعقاب انتفاضات عام 2011، عقب اعتماد الإصلاحات الدستورية والمؤسسية الرامية إلى تعزيز وضع المرأة.

على الرغم من ذلك، لا يزال ضمان توافر فرص كافية للمرأة أمراً يشكل تحدياً في الدول الستة موضوع الدراسة. ويشير التقرير إلى أن هناك عوامل مختلفة قد تمثل أسباباً تقف وراء ذلك الأمر، مثل: وجود قوانين معينة تتسم بالتمييز بين الجنسين، والتناقضات التي تظهر بين مختلف الأطر القانونية، والافتقار إلى آليات إنفاذ القوانين، والحوافز التي تحول دون حصول المرأة على العدالة. ولكن تستطيع الدول الستة التصدي لهذه التحديات، والمساعدة في إطلاق العنان لإمكانات المرأة، من أجل تعزيز النمو والقدرة التنافسية والتنمية الاجتماعية الشاملة من خلال اتباع السياسات المستهدفة.

راجع هذا المنشور باللغة الإنجليزية على الإنترنت على الرابط: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264279322-en>.

النسخة الإنجليزية من هذا الكتاب منشورة على مكتبة منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OECD iLibrary، التي تشمل جميع كتب المنظمة ودورياتها وقواعد بياناتها الإحصائية. تفضل بزيارة www.oecd-ilibrary.org للحصول على مزيد من المعلومات.

