

التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض الدول العربية

تأليف: منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD)

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

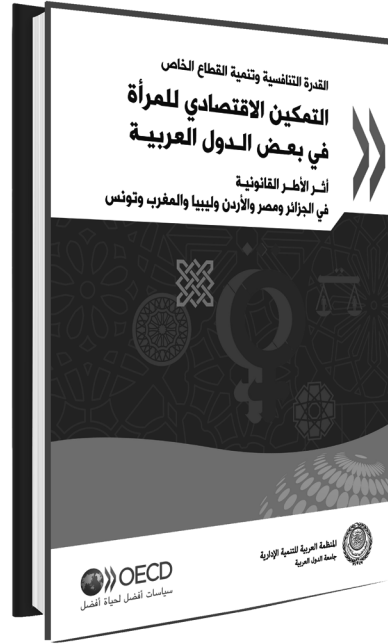
لا تزال المرأة عنصرًا غير مستغل لتحقيق أهداف النمو والتنافسية والتنمية الاجتماعية الشاملة في الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس. وتشير البيانات إلى حدوث تحسن كبير في التعليم في الدول الستة، ولكنها تشير أيضًا إلى

أن هذه التطورات لم تؤدي بعد إلى سد الفجوة بين الجنسين في المشاركة الاقتصادية. كما أن نسبة النساء العاملات في الدول الستة تعدّ 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 وعدّلت 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 الفعّال لهذه الالتزامات إدراج التغييرات الدستورية في الأطر القانونية الوطنية، وهو ما يجري تنفيذه الآن.



الناشر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية
جامعة الدول العربية (القاهرة، 2018)

كما أن تمكين المرأة من المطالبة بحقوقها القانونية أمر يتطلب إنفاذاً 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 عدداً من العقبات. فالمحاكم لا تطبق القوانين دائماً، وقد يفتقر القضاء إلى المعرفة بالمبادئ والمعايير الحالية، كما أن المرأة كثيراً 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 أيضاً.

قانون الأسرة وراث الأذوار 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 يؤثرتا على دخلهن ومعاشاتهن 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.