



ألواني alwane

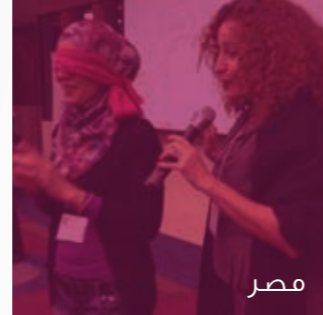
# "ألواني" تقرير السياسة الإقليمية



الجزائر



البحرين



مصر



الكويت



العراق



الأردن



المغرب



ليبيا



لبنان



فلسطين



عمان



تونس



السعودية






قطر



اليمن

# 2012

 **Women's Campaign  
International**

 [alwane-mena.d1g.com](http://alwane-mena.d1g.com)  
 [facebook.com/ALWANE.MENA](https://facebook.com/ALWANE.MENA)  
 [@alwane\\_MENA](https://twitter.com/alwane_MENA)

## الملخص التنفيذي

تمثل منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا التنوع الثقافي والإثني والديني والسياسي الغني. في حين أن بعض البلدان تقع في خضم النمو والتطور الاقتصادي الهائل، تواجه بلدان أخرى الركود المالي الخانق، وفي حين أن البعض يشهد صراعات عنيفة وطائفية، فإن آخرين يحتفلون بالحراكات التي طال انتظارها نحو السلام والمصالحة وإعادة البناء. وعلى الرغم من تنوع السياقات هذه في المجالات الاجتماعية والسياسية والثقافية والاقتصادية، يرتبط الاقليم معا في الوقت الراهن بخيط مشترك من التطوير السريع، التغيير الاجتماعي-السياسي وإعادة تنشيط المجتمع المدني الذي يطالب بحقوق الانسان والمساواة بين جميع المواطنين. وفي هذا السياق، ظهرت نافذة فرصة هامة للنساء في الاقليم للحصول على مكانهن الصحيح في المناصب القيادية جنبا الى جنب مع الرجال. وبعد، ولأن اوقات التحول غالبا ما يصاحبها تدهور الامن والاستقرار، فإن نافذة الفرصة السانحة هي نافذة ضيقة، وفي حين أن احتمالات التقدم كبيرة، تواجه النساء أيضا خطر حدوث ارتدادات خطيرة لحقوقهن، ومحو عقود من التقدم نحو مجتمع أكثر مساواة وتعددية.

ان اشراك المرأة في المجتمع والمشاركة الكاملة فيه امر حيوي للبلدان لكي تتطور وتصبح شعوبا ديمقراطية وشفافة ومزدهرة من الناحية الاقتصادية. وفي الوقت الذي كان فيه مستوى وطبيعة الجهود الرامية إلى تمكين المرأة تختلف بشكل كبير في جميع أنحاء المنطقة، الجماعية، وتعبئة الإقليمي ضروري لحماية وتعزيز وتقديم الحركة في المنطقة نحو تحقيق المساواة بين الجنسين.

لتعزيز هذه الجهود الإقليمية الجماعية نحو النهوض بالدور القيادي والمشاركة الكاملة للمرأة في المجتمع، تشكلت "الواني" (القيادات النشيطة من اجل النهوض بالدور القيادي للمرأة في الشرق الادنى). قبل عام واحد، التزم أكثر من ٣٢٠ من الرجال والنساء والأكاديميين، ونشطاء وخبراء رواد الأعمال والشباب من مختلف أنحاء دول منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا بالتغيير الاجتماعي والمساواة بين الجنسين. وتهدف "الواني"، الى العمل على المستويين الوطني والإقليمي، لتوليد الخطاب والحديث عن التحديات الملحة التي تواجه المشاركة الكاملة للمرأة في المجتمع والى المشاركة في قصص النجاح بين بلدان المنطقة، وخلق تغيير جذري من خلال الدعوة الواسعة المستهدفة وأعمال السياسة التي تحيط بحقوق المرأة ومشاركتها في المجتمع.

وتساند "الواني" القادة النشطين من اجل النهوض بالمرأة في الشرق الادنى. وباللغة العربية فان عبارة "الواني" تفسر نفسها أي الالوان التي تخصني وهي عبارة تثير شكلاً من القدرة على رسم مستقبلنا وقوة التنوع في التغيير القيادي.

وفي عام واحد فقط، أدى استخدام ائتلاف التقنيات المبتكرة، مشاركة الشباب والاصوات الجديدة والتعاون البيئي غير المسبوق بين بلدان المنطقة الى تحفيز قصص المناصرة والدعوة على مستوى الشعوب والى بذل جهود التوعية والعمل في مجال السياسات التي يمكن أن تحفز التغيير الدائم في جميع أنحاء منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا.





2	الملخص التنفيذي
5	خطط العمل المستقبلية
6	الجزائر - البحرين - مصر
7	العراق - الأردن - الكويت
8	لبنان - ليبيا - المغرب
9	عمان - فلسطين - قطر
10	السعودية - تونس - اليمن
11	تقرير الدول
12	- الجزائر
24	- البحرين
27	- مصر
30	- العراق
35	- الأردن
39	- الكويت
43	- لبنان
47	- ليبيا
51	- المغرب
58	- عمان
65	- فلسطين
83	- قطر
94	- السعودية
98	- تونس
102	- اليمن

## المحتويات

## شكر وتقدير

وتعرب الحملة الدولية للمرأة عن امتنانها العميق لكل أعضاء فريق "الواني" على جهودهم الدؤوبة والالتزام الحقيقي بخلق التغيير الذي يرغبون تحقيقه في العالم. إنه لشرف عظيم لنا اننا عملنا مع هذا الفريق النشط ولدينا آمال وتوقعات كبيرة في السنوات القادمة.

تعمل الحملة الدولية للمرأة (WCI) على تمكين المرأة من المشاركة بفعالية في المجتمع المدني والقيادة السياسية والتنمية الاقتصادية. كونها متخصصة في الدول التي تشهد تحولا والمناطق الانتقالية في مرحلة ما بعد الصراع في جميع أنحاء العالم، تزود الحملة الدولية للمرأة الرجال والنساء وقادة الشباب بالمهارات والدعم اللازم لتحويل حياتهم ومجتمعاتهم. ومنذ تأسيسها في عام ١٩٩٨، عملت الحملة الدولية للمرأة في أكثر من ٤٤ بلدا لتعزيز الدور القيادي للمرأة في الحياة السياسية والمجتمع المدني والأنشطة الاقتصادية وبناء السلام. وتهدف الحملة الدولية للمرأة خلال "الواني". إلى الاستفادة من الجهود السابقة وخلق التحالفات النشطة المستدامة بين الرجال والنساء والمجتمع السياسي والاقتصادي والمدني والقادة الأكاديميين فضلا عن الشباب الملتزمين بالنهوض بالدور القيادي للمرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا.



ويسلط هذا التقرير الضوء على مجموعة واسعة من القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي التي تناولتها اللجان القطرية في جميع أنحاء المنطقة، ويمثل التنوع في عضوية "الواني" والطرق العديدة لمعالجة المساواة بين الجنسين. وتوفر الفرق التابعة ل "الواني" من كل شبكة الدول ال ١٦ المشاركة لمحة عن الجهود التي بذلتها طوال عام في تحفيز عملية التغيير ورفع التوعية في بعض القضايا الأكثر إلحاحا التي تواجه النساء في مجتمعاتهن. وقد ركزت اللجان على قضايا تتراوح بين زيادة فرص تنظيم المشاريع. وعدم وجود فرص عمل والعنف القائم على النوع الاجتماعي الى مسائل التمثيل السياسي الضعيف والأفكار النمطية الجنسانية الضارة ومحدودية فرص الحصول على التعليم. يمثل هذا التقرير بداية الحركة طويلة الاجل نحو النهوض بمشاركة المرأة والدور القيادي لها في المجتمع من خلال الجهود الجماعية الصادقة التي تنطوي على كافة أصحاب المصلحة بغض النظر عن العمر والجنس والجنسية والعرق والانتماء الديني. وبالعامل معا في شراكة متساوية، يحظى الرجال والنساء في "الواني" برؤية تتعلق بتوسيع الشبكة وإشراك أصوات جديدة، والعمل مع صانعي القرار لخلق مستقبل شامل ويمثل للتنوع في المنطقة.

## الجزائر



ستشارك "ألواني الجزائر" الشعب في حوار وطني يُركز على العقبات الداخلية التي تحول دون المشاركة الكاملة للنساء في المجتمع الجزائري. وسوف تركز اللجنة على إجراء مقابلات مع نخبة من القادة من الرجال والنساء من جميع القطاعات. بالإضافة إلى تكوين شبكة علاقات مع منظمات جزائرية أخرى تُعنى بحقوق المرأة، والإنسان وذلك لغايات إنجاح هذا الحوار الشعبي العام.

## البحرين

ستزيد "ألواني البحرين" نسبة النساء من القوى العاملة في جميع القطاعات. وسوف تسعى اللجنة إلى زيادة الوعي بحقوق المرأة وإمكانياتها الاقتصادية من خلال برامج تمكين منظمة ومهيكله من شأنها الترويج للقوانين الراهنة التي تحمي حقوق المرأة وحرمانها الاقتصادية. بالإضافة إلى صياغة تشريع جديد يركز على استقلالية المرأة اقتصادياً.



## مصر



أطلقت "ألواني مصر" حملة "٣٦٠ درجة من النساء المصريات"، والتي تتألف من ثلاث لجان فرعية: صحة المرأة، والمرأة في الإعلام، وتمكين المرأة اقتصادياً. وتتألف كل لجنة من مجموعة متنوعة من المستشارين والمتفرسين والشباب، وسوف تتكاتف المجموعات معاً للعمل على إيجاد مجموعة أدوات، وتطبيق استراتيجية شاملة للمناصرة تتعامل مع هذه الفئات الثلاث خلال الفترة الانتقالية التاريخية التي تمر بها مصر. كما ستعمل المجموعات كحاضنات للأفكار المبتكرة التي يقترحها الأفراد بحيث تزودهم بالمعلومات والموارد وبشبكة واسعة من المجتمعات النسائية.

# خطط العمل المستقبلية

ستشرك "ألواني العراق" المجتمع المحلي برجاله ونسائه والقادة السياسيين وشبكة الشباب المتطوعين "مؤسسة تنمية الشباب" لدعم وتعزيز القيادات الخاليات وخلق نموذج إيجابي وبيئة مريحة للفتيات والشابات العراقيات. وستعزز اللجنة فاعلية النساء العاملات في المكاتب حالياً من خلال تكوين خالفات مع منظمات حكومية وغير حكومية لتمكين النساء القيادات وزيادة عدد النساء في المناصب القيادية من خلال جهود المناصرة التي تدفع لصياغة تشريعات تحمي النساء والفتيات وتمكن النساء من التمتع بحقوقهن كافة.



## الأردن

سوف تعمل "ألواني الأردن" مع القطاعين العام والخاص بهدف زيادة تمثيل المرأة على جميع المستويات، ولضمان أن السياسات المؤسسية والحكومية تأخذ أفكار النساء وآراءهن ومخاوفهن بعين الحسبان.



## الكويت

ستركز "ألواني الكويت" على مشاركة المرأة وانخراطها في القطاع الخاص، خصوصاً بناء قدرات النساء لتمكينهن من إدارة وتشغيل مشاريعهن الصغيرة ومتوسطة الحجم، ومن خلال الجهود المنظمة التي تبذلها اللجنة في المناصرة وبناء القدرات، فإن شعارها "حياتي.. شغفي وطموحي" يجسد الأمل والحافز الضروريين لاتخاذ الخطوة الأولى نحو التغيير.



## لبنان

سوف تستخدم "ألواني لبنان" السرد الرقمي وشبكات التواصل الاجتماعي لمشاركة وتبسيط الضوء على قصص نجاح ريديات الأعمال من النساء من جميع أنحاء لبنان. وسوف تقوم اللجنة بنشر كتاب يستعرض مقابلات مفصلة تم جمعها من المجتمعات المحلية الريفية والمهمشة في لبنان، ما سيشجع بدوره نساء أخريات على السعي وراء مشاريعهن الريادية.



## ليبيا

تهدف "ألواني ليبيا" إلى ضمان مشاركة النساء في جميع مستويات القيادة السياسية في مرحلة ما بعد الثورة. وقد قام أعضاء اللجنة قبل الانتخابات بالمطالبة بتعديل القانون الانتخابي من أجل استبدال الحصص النسائية (الكوتا) التي تبلغ ١٠٪ بنظام كوتا الترشيح التعاقبي" على جميع قوائم الأحزاب الانتخابية. وتركز اللجنة الآن على ضمان تمثيل المرأة في الجمعية التأسيسية المكونة من ٦٠ عضواً، والتي سيقع على عاتقها مسؤولية صياغة دستور دائم لليبيا بموجب المادة ٣٠ من الإعلان الدستوري الليبي. كما تبذل المجموعة أقصى جهدها لإبطال و/أو منع القوانين والتشريعات التي تمنع النساء من الوصول إلى المناصب القيادية.



## المغرب

سوف تتناول "ألواني المغرب" مسألة وصول النساء والفتيات إلى التعليم، بالإضافة إلى صورة وتمثيل المرأة في الكتب المدرسية المستخدمة في نظام التعليم العام الراهن في المغرب. وتسعى اللجنة، من خلال الترويج لزيادة الفرص التعليمية للنساء وتوفير صور وأمثلة أكثر إيجابية عن قدرات النساء القيادية في المناهج المدرسية، إلى زيادة تمثيل المرأة في جميع القطاعات الاقتصادية.



سوف تعمل "ألواني عُمان" على تحويل رؤية سلطنة عُمان الوطنية المتعلقة بالنساء إلى استراتيجية وطنية متكاملة للمساواة بين الجنسين. ولتحقيق هذا الأمر، سوف تركز اللجنة على زيادة الوضوح والشفافية وتكثيف النقاش فيما يتعلق بحقوق المرأة في وسائل الإعلام الجديدة والتقليدية في عُمان، وإجراء ورشات عمل "تدريب المدربين" لمجموعة من الشباب المختارين، بالإضافة إلى تسليط الضوء على خبرات القادة المحليين والاستفادة منها. وتكمن جهود اللجنة في زيادة الوعي بحقوق المرأة بين الفئات المتنوعة من أصحاب العلاقة. وتأمل اللجنة بأن يساهم تأييدها وسياسة عملها في تعزيز الجهود الحالية التي تبذلها عُمان لوضع استراتيجية وطنية شاملة وأكثر إيجابية حول النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين.



## فلسطين

سوف تركز "ألواني فلسطين" على تمكين المرأة اقتصادياً وبناء استراتيجية لمناصرة المرأة تندرج تحت أربعة أهداف شاملة: (١) زيادة الوعي بأهمية مشاركة المرأة في الاقتصاد من خلال الأفلام الوثائقية والاستبيانات وورش العمل والحملات الإعلامية. (٢) زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال مبادرة "خليك أونلاين" التي تم إطلاقها حديثاً، وتساعد على إيجاد فرص عمل للنساء العاملات من المنازل. (٣) إتاحة فرص بناء القدرات للجنة "ألواني" الفلسطينية في فلسطين وعلى نطاق إقليمي من خلال نموذج "تدريب المدربين". (٤) زيادة تمثيل المرأة في المناصب القيادية والقطاع العام. وتعمل اللجنة الفلسطينية على إثبات مكانتها كمشروع اجتماعي مستقل.



## قطر

سوف تعمل "ألواني قطر"، بالشراكة مع مركز روضة للريادة والابتكار (منظمة غير حكومية تدعم ريادات الأعمال)، على زيادة مشاركة المرأة على الصعيد الاقتصادي من خلال تقديم خدمات دعم شاملة للمشاريع الصغيرة ومتوسطة الحجم، بما في ذلك إعداد دليل للمشاريع والأعمال التي تُديرها النساء. وسوف تعمل اللجنة مع الحكومة للضغط من أجل إحداث تغييرات في السياسة، ما سيُسهم في دعم المشاريع الصغيرة ومتوسطة الحجم. ويجعل الأعمال والمشاريع التي تُديرها النساء من المنازل قانونية، كما ستدخل اللجنة في شراكات مع منظمات كبيرة من أجل خلق بيئة تدعم المشاريع والشركات الناشئة للنساء.



## السعودية

تعمل "ألواني السعودية" — بقيادة الشركة القائمة في السعودية غلورك "Glowork" — على زيادة عدد النساء المنخرطات في القوى العاملة من خلال الاستراتيجية المزدوجة القائمة على التغلب على العقبات الثقافية السلبية وفي الوقت ذاته زيادة فرص التوظيف للنساء. وقد قامت لجنة "ألواني" السعودية بإطلاق حملة توعية وطنية تسعى لتغيير المواقف المتعلقة بعمل المرأة في قطاع البيع بالتجزئة، وما تزال وزارة العمل تراجع المقترح الذي قدمته اللجنة لفتح قطاعات جديدة للمرأة. وتهدف اللجنة من خلال جهودها المتفانية إلى إيجاد ما لا يقل عن ٥٠٠ فرصة عمل للنساء السعوديات.



## تونس

سوف تعمل "ألواني تونس" على معالجة التراجع الكبير الحاصل في حقوق المرأة منذ الثورة، ومن خلال تسليط الضوء على الحالات المعاصرة من التحرش الجنسي والإساءة والظلم، فإن اللجنة تسعى لزيادة الوعي بالتحديات التي تواجهها المرأة في البيئة الحالية. كما قامت اللجنة بإطلاق مشاريع هادفة تسعى إلى تدريب النساء على التطوير الذاتي، إضافة إلى تمكين النساء اقتصادياً من خلال مبادرات التجارة العادلة.



## اليمن

سوف تركز "ألواني اليمن" على أثر النزاع والأزمة على النساء في اليمن. وتعمل اللجنة على هذا الأمر من خلال جهات متعددة: فقد قامت اللجنة بإنشاء مركز مراقبة للنساء، يراقب الانتهاكات التي تُمارس ضد النساء والناشئة في النزاع الجاري في اليمن. كما تقوم اللجنة، بالتعاون مع (البيت الثقافي)، بزيادة الوعي بحقوق المرأة من خلال المشاريع الفنية التي تشمل الجداريات والرسم والتصوير الفوتوغرافي وورش العمل الفنية. هذا وقد أثبتت اللجنة نشاطاً وفاعلية في شبكات التواصل الاجتماعي والإعلام التقليدي، حيث ظهرت في برامج تلفزيونية وإذاعية عديدة. وقامت اللجنة مؤخراً باستغلال هذا الحضور الإعلامي للترويج لصياغة قانون جديد يكافح زواج الأطفال.



## ألواني-الجزائر: شبكة النساء الجزائريات الرائدات

"إدراج المرأة الجزائرية الناشطة في مناصب صنع القرار من خلال تعزيز الدور القيادي للمرأة"

### ملخص

في الجزائر، تشكّل النساء نسبة ٥١,٣ بالمائة من مجموع السكّان، ويلعبن دوراً مهماً جداً في عملية التنمية الوطنية من حيث مساهمتهنّ الثمينة في التنمية الاجتماعية-الاقتصادية للبلد، ومع ذلك، تشير الإحصاءات الوطنية إلى أنّ مساهمة النساء في العمليات المحلية والوطنية على صعيد صنع القرار، كما وفي الحياة العامة والسياسية هي دون المتوقع، على الرغم من الدور الغالب الذي يلعبه أكثر فأكثر في مختلف مجالات الأنشطة.

وبهدف احترام الالتزامات الناشئة عن المعاهدات واللقاءات الدولية، أصبحت مسألة تحسين حقوق المرأة وحمايتها إحدى أولويات الحكومة الرئيسة. وفي هذا الإطار، أطلقت الحكومة مبادرات ترمي إلى تعزيز قدرات مؤسساتية وقانونية.

كذلك، يشكّل استمرار علاقات التفاوت وعدم المساواة بين الرجال والنساء، فضلاً عن مشاركة الرجال المحدودة في برامج دعم المرأة وحقوقها في مختلف المجالات، عائقاً أمام تحقيق التنمية المستدامة في البلد.

وترتبط هذه المسألة مباشرة بضعف أداء الأطر المؤسساتية والقانونية، فضلاً عن ضعف تأثير الاستراتيجيات والبرامج والمشاريع المخصصة للنهوض بالمرأة؛ ذلك أنّ هذه المسألة تسلط الضوء على التحديات الأساسية التي يجب تناولها من خلال عمليات دعم معالجة نقاط الضعف والقيود التي تمّ تحديدها. فعلى المستوى السياسي، تراوحت نسبة التمثيل النسائي في المؤسسات السياسية بين ٣ و٧ بالمائة قبل صدور قانون التكافؤ في العام ٢٠١٢.

وتعاني الوزارات والبعثات الدبلوماسية والمنظمات الدولية من انخفاض نسبة التمثيل النسائي فيها؛ كما تعاني الهيئات التنفيذية للأحزاب السياسية والمنظمات غير الحكومية من المشكلة عينها.

بههدف زيادة مساهمة المرأة الجزائرية الناشطة في عمليات صنع القرار ومناصبه، أطلق خالف ألواني-الجزائر برنامج "تعزيز دور المرأة القيادي في الجزائر".

يكمن الهدف العام للمشروع في تنمية مهارات المرأة الناشطة على الصعيدين الإداري والقيادي للسماح لها باحتلال مناصب صنع القرار في كافة المجالات، وأخيراً تحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين.



## تقرير الدول

يتحقق الهدف العام من خلال ثلاثة محاور تدخّل، وهي:

**المحور الأول:** وضع آلية أو نظام توجيه يشجّع إدماج المرأة في مواقع صنع القرار.

**المحور الثاني:** دعم قدرات المؤسسات و/أو المنظّمات لتنمية المرأة الجزائرية.

**المحور الثالث:** إنشاء شبكة توجيه عبر الإنترنت.

وأخيراً، يهدف خالف ألواني-الجزائر إلى تحسين وضع المرأة في الجزائر وحثّ صانعي القرار وقادة الأحزاب السياسية والجهات الأخرى الفاعلة إيماناً على العمل بفعالية وكفاءة لتعزيز دور المرأة وزيادة مساهمتها في صنع القرار.



## I. المقدمة

منذ أن بدأ المجتمع المدني يبذل جهوداً لمحاربة الفقر وتعزيز حقوق الإنسان، أصبح من غير المعقول والمقبول أنّ النساء، اللواتي يشكّلن أكثر من 50 بالمائة من مجموع سكّان العالم، لا يحظّين بالاعتبار اللازم في صنع القرارات المهمة التي تحكم مصير البلاد، وبنوع خاصّ تلك تؤثر مباشرة عليها. إلّا أنّه، وبعد سعي الحركات النسائية الجماعية الحثيثة، ارتفع التمثيل النسائي بشكل ملحوظ للوهلة الأولى.

ونظّمت العديد من المؤتمرات والاتفاقيات لمواجهة التحديات المتعلقة بإشراك المرأة في عمليات صنع القرار على المستويات المحلية والإقليمية والوطنية والدولية ومنها: المؤتمر الدولي للسكّان والتنمية الذي عقدته الأمم المتحدة في القاهرة في أيلول/سبتمبر عام 1994، والمؤتمر العالمي الرابع المعنيّ بالمرأة الذي عُقد في بكين في أيلول/سبتمبر عام 1995، مؤتمر رؤساء دول وحكومات الاتحاد الأفريقيّ الذي عُقد عام 2003، واتفاقيات القضاء على جميع أشكال التمييز ضدّ المرأة التي اعتمدها الأمم المتحدة في 18 كانون الأول/ديسمبر عام 1979، ومؤتمر قمة الألفية الذي انعقد في أيلول/سبتمبر عام 2000. أمام هذه القيود والضعف الجديدة، أصدر عدد كبير من الدول، ومن بينها الجزائر، قوانين تهدف إلى الحفاظ على حقوق المرأة وتحسينها واحترامها.

ووقّعت الجزائر وأيدت معاهدات عدّة مكرّسة للدفاع عن حقوق المرأة وتعميمها وتحسينها وحمايتها، ومن جملتها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضدّ المرأة. كما تعهّدت، خلال مؤتمر قمة الألفية، إلى تحقيق الأهداف الإنمائية الثمانية للألفية، ومن بينها الهدف رقم 3 الذي يهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

يضمّ خالف ألواني-الجزائر رجالاً ونساءً متطوّعين ذوي خلفيات مختلفة: فمن الأكاديميين إلى الخبراء فرجال الأعمال وصولاً إلى الشباب الناشطين في سبيل تحقيق التنمية الاجتماعية والمساواة بين الجنسين. وتشكّل هذه المنظّمة فرصة لانضمام النساء الجزائريات إلى باقي نساء العالم العربيّ.

يطمح هذا التحالف إلى المساهمة في بناء الدولة؛ ذلك أنّه يهدف إلى خلق إمكانيّات للتغيير الإيجابي ويعمل على زيادة فرص المرأة الجزائرية في اقتحام عالم، كان ولا يزال، حكراً على الرجال. ومما لا شكّ فيه أنّ زيادة الوعي تهدف إلى تغيير الذهنيات لكنّها أيضاً تسعى إلى مرافقة النساء الجزائريات لرفع مختلف التحديات التي سيواجهنها.

وبأمل التحالف في مبادرته أن يسلّط الضوء على الأهداف المرتبطة بعمل المرأة وتمثيلها في الحياة السياسية، فضلاً عن تلك المرتبطة بتحقيق المساواة الاجتماعية في الجزائر، وذلك للمساهمة في تطوير الدور القيادي للمرأة في مجالات عدّة، بما في ذلك المجتمع المدني وقطاع الأعمال.

وعلى الرغم من الجهود التي بذلتها الدولة الجزائرية - التي لم توفّر جهداً، بحق، لتطوير كفاءات المرأة وقدراتها القيادية - إلّا أنّ هذه الأخيرة لا تزال تواجه مشاكل عديدة، وأبرزها مشكلة التمييز في محاولات الاندراج والتطوّر في عالم العمل.

في هذا السياق، يكمن الهدف الأساسي للبرنامج المذكور في زيادة تمثيل المرأة في هيئات صنع القرار من خلال تنمية دور المرأة القياديّ.

في آذار/مارس عام 2012، نظّم خالف ألواني-الجزائر ورشة عمل لتعزيز الدور القيادي للمرأة بالتعاون مع جمعيتين من سيدات الأعمال والشباب، وأوصى المشاركون، خلال هذا الحدث، بإنشاء شبكة فرضية أو منتدى فرضي، فأطلق التحالف بالتالي "شبكة النساء الجزائريات الرائدات"، وهي منصّة فرضية على الإنترنت تهدف إلى تعزيز الدور القيادي للمرأة في الجزائر.

وتركّز الورقة الراهنة على العناصر الثلاثة الآتية:

1. مساهمة المرأة الجزائرية في الحياة العامة؛
2. الدعوة إلى تنمية الدور القيادي للمرأة الجزائرية؛
3. خطة عمل تتضمن الإجراءات الأولوية المرتبطة بتحسين الدور القيادي للمرأة.

وتفيد هذه العناصر، مجتمعةً، عن جهود التحالف المبذولة في هذه المبادرات ومن ضمنها "شبكة النساء الجزائريات الرائدات".

## II. الوضع الاجتماعي والسياسي للمرأة الجزائرية: تطوير مساهمة المرأة الجزائرية في الحياة العامة:

بحسب تقرير الأمم المتحدة للعام 2006، بلغت نسبة القيد في التعليم الابتدائيّ 96,3 بالمائة للفتيات مقابل 96,9 بالمائة للصبيان. بالإضافة إلى ذلك، فإنّ 57 بالمائة من الفتيات (بين 16 و 19 سنة) يصلن إلى المرحلة الثانية من التعليم الثانويّ مقابل نسبة 43 بالمائة للصبيان ليس إلّا. كما أنّ عدد الفتيات يفوق عدد الصبيان في متابعة الدراسات العليا (نسبة 25,4 بالمائة مقابل 18,4 بالمائة)، إلّا أنّ 18,7 بالمائة من النساء بينهنّ يعملن ليس إلّا.

إنّ الصور النمطية للجنسين التي حصر المرأة في الأدوار المنزلية والإجابية تؤثر على تحرّرها الاجتماعي والاقتصادي والسياسي. وعلى وجه الخصوص، يفترض أن تزاوّل المرأة المتزوجة عموماً مهنة لا تحوّل دون تمكّنها من قيامها بـ"مهامّها المنزلية"، لذلك يتخلّى العديد من النساء عن حياتهنّ المهنية بعد الزواج، وبالفعل، فقد أظهر تحقيق منظّمة الأمم المتحدة لعام 2006 أنّ ما يقارب نصف النساء المتزوجات اللواتي يزاوّلن مهنة في القطاع الخاصّ قد توقّفن عن العمل بعد الزواج؛ وبلغت هذه النسبة 16,3 بالمائة في القطاع العامّ منها نسبة 4 بالمائة للنساء صاحبات المشاريع فقط، أي ما لا يشكّل سوى 17,5 بالمائة من مجموع المستفيدين من البرنامج الوطنيّ لدعم المشاريع الصغيرة وهو ما يعادل 14 بالمائة من مجموع أصحاب الأعمال.



الجدول ٢: مساهمة المرأة الجزائرية في الحياة العامة بين ١٩٩٧ و ٢٠١٢

السنة	نسبة النساء في المناصب العامة	نسبة التطور	نوعيّة النصب	ملاحظات وتعليقات
١٩٩٧	٤٠.٤٪	٤٧٪	البرلمان نواب	ضمّت الانتخابات التشريعية في حزيران/يونيو عام ١٩٩٧ والانتخابات المحليّة ١٥٨١٧٣٠٦ ناخبًا، ومنهم ٧٣٦٨٦٠٥ امرأة وتمّ انتخاب ١٠١ امرأة.
٢٠٠٢	٤٢.٢١٪	٦٩٪	مجلس الولاية المجلس التشريعيّ مجلس الشيوخ	عدد النساء في الانتخابات: ٣١ امرأة: ٣ نساء في الحكومة من بينهنّ وزيرة منتدبة مكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، و٢٤ امرأة في البرلمان. و٤ نساء في مجلس الشيوخ وإحدهنّ نائبة رئيس المجلس. ملاحظة: من الجدير ذكره أنّ نسبة النساء في الانتخابات التشريعية للعام ٢٠٠٧ بلغت ٧,٧٥ بالمائة بعد أن كانت ٦,٩٤ بالمائة في العام ٢٠٠٢ (وزيرة و٣ وزيرات منتدبات).
٢٠١٢	٣٠٪	٧٩٪	البرلمان	اعتماد حصّة ٣٠ بالمائة للنساء في اللوائح الانتخابية (١٤٥ مقعدًا أي ٣١,٣٨ بالمائة من أصل ٤٦٢ مقعدًا مرتقبًا).

عضوًا أي ما يشكّل نسبة ٢,٧٨ بالمائة، واحتلت إحدهنّ منصب نائبة رئيس المجلس.

وعلى الرغم من مبادئ المساواة وعدم التمييز (المادة ٢٩ من دستور ١٩٩٦)، وحقّ المرأة في أن تكون ناخبة ومؤهلة للترشيح المنصوص عليه في الدستور، والسياسة الاستباقية التي تتبّعها بعض الأحزاب لتشجيع ترشيح النساء في الانتخابات، إلاّ أنّ عدد النساء لم يرتفع إلاّ قليلًا في انتخابات ٢٠٠٧ التشريعية، بحيث بلغ نسبة ٧,٧٥ بالمائة بعد أن بلغ نسبة ٦,٩٤ بالمائة في العام ٢٠٠٢. ولم يبق سوى وزيرة واحدة و٣ وزيرات منتدبات، إحدهنّ مكلفة بشؤون الأسرة والثانية بالأبحاث العلمية والثالثة بالشؤون الماليّة، ومن الجدير ذكره أنّ تعيين النساء في المناصب الوزارية ليس أمرًا ثابتًا.

في العام ١٩٩٥، جرت الانتخابات الرئاسية، وخضع النصف الدستوريّ للاستفتاء في العام ١٩٩٦، ولانتخابات حزيران/يونيو التشريعية في العام ١٩٩٧. وبلغ عدد النساء الناخبات في الانتخابات المحليّة في تشرين الأول/أكتوبر ٧٣٦٨٦٠٥ (٤٦,٥٩ بالمائة) من أصل ١٥٨١٧٣٠٦ ناخبين؛ ولكن على الرغم من هذه النسبة المهمّة، إلاّ أنّه لم يتمّ انتخاب سوى ١٣ امرأة من خلفيات حزبية سياسية مختلفة في البرلمان من أصل ٣٢٢ مرشحة، أي ٣,٢ بالمائة (١٠ نساء) من مجموع النواب المنتخبين. وفي العام ١٩٩٧ عينه، انتُخبت ٧٨ امرأة في المجالس الشعبية البلدية من أصل ١٢٨١ مرشحة.

في أيار/مايو عام ٢٠٠٢، انتُخبت ٢٧ امرأة من أصل ٦٩٤ مرشحة في الانتخابات التشريعية بحيث عُيّن ٣ نساء في الحكومة من بينهنّ وزيرة منتدبة مكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، و٢٤ امرأة في البرلمان أي ما يشكّل نسبة ٦,٢ بالمائة. أمّا في مجلس الشيوخ، فبلغ عدد النساء ٤ من أصل ١٤٤

أنّ عددهنّ يتناقص باستمرار منذ ذلك الوقت باستثناء زيادة طفيفة شهدها العام ٢٠٠٢.

وكما هو مبين في الجدول أدناه، لم يكن لمساهمة النساء في تحرير الجزائر أيّ تأثير مهمّ على وزنهنّ السياسيّ. وعلى الرغم من انتخاب نساء عدّة في الجمعية التأسيسية عام ١٩٦٣، إلاّ

الجدول ١: مساهمة المرأة الجزائرية في الحياة العامة بين ١٩٧٧ و ١٩٩١

السنة	عدد النساء في المناصب العامة	نسبة التطور	نوعيّة النصب	ملاحظات
١٩٧٧	١٠	/	المجلس الأوّل	تمّ انتخاب ١٠ نساء في الجمعية الأولى ليس إلاّ.
١٩٨٢	٦	٤٠٪ -	٥ نواب ووزيرة دولة للشؤون الاجتماعية	بالنظر إلى القانون المخصّص لعجز المرأة القانوني في الأسرة.
١٩٨٦	٧ من أصل ٢٩٥	١٧٪	نواب	من بينهم وزيرة ونائبة وزير.
١٩٩١	١٢	٧١٪	المجلس الوطنيّ الانتقاليّ بما في ذلك ٣ وزيرات.	على الرغم من أنّ الجزائر شهدت وقف العملية الانتخابية للبرلمان.
١٩٨٠ - ١٩٩١	١١٠ ٥٠ ٦٠	/	مجلس الولاية المجلس الشعبيّ البلديّ	اختارت اتّباع اقتصاد حرّ في ظلّ مفهوماها لحقوق الإنسان.

في العام ١٩٨٩، اختارت الجزائر اتّباع اقتصاد حرّ في ظلّ مفهوماها لحقوق الإنسان. وبفعل النشاط السياسيّ الزاخر بالأحداث والعنف، فهي تكتسب في دستورها حرّية الصحافة وحرّية تكوين الجمعيات والتعددية الحزبية.

في العام ١٩٩١، شهدت الجزائر وقف العملية الانتخابية، فحلّ البرلمان واستُبدل بالمجلس الوطنيّ الانتقاليّ الذي ضمّ ١٢ امرأة.

خلال العام ١٩٧٧، انتُخبت عشر نساء في المجلس الأوّل في حين ضمّ نواب المجلس الثاني خمس نساء ليس إلاّ في العام ١٩٨٢، وعُيّن إحدهنّ وزيرة دولة للشؤون الاجتماعية. وفي المقابل، أصدر المجلس عينه، في العام ١٩٨٤، القانون المخصّص لعجز المرأة القانوني في الأسرة.

وفي العام ١٩٨٦، ضمّ البرلمان سبع نساء من أصل ٢٩٥ نائبًا، وعُيّن إحدهنّ وزيرة وأخرى نائبة وزير. وخلال العقدين ٨٠-٩٠، تمّ انتخاب ٥٠ امرأة في مجلس الولاية و٦٠ امرأة في المجالس الشعبية البلدية.

في ١٢ كانون الثاني/يناير، تمّ اعتماد قانون جديد تطبيقاً للمادة ٣١ المكررة من الدستور الجزائري، ونصّ على "أن تعمل الدولة على تعزيز الحقوق السياسيّة للمرأة من خلال زيادة فرص تمثيلها في المجالس المنتخبة". ويهدف هذا القانون إلى زيادة فرص تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة من خلال تخصيص حصّة (٣٠ بالمائة) للنساء في اللوائح الانتخابيّة. وسيضمّ البرلمان المقبل، بعد تأكيد المجلس الدستوريّ الرسميّ على نتائج الانتخابات، ١٤٥ مقعداً للنساء أي ٣١,٣٨ بالمائة من أصل ٤٦٢ مقعداً مرتقباً. وإتّها ففزة ملحوظة ساهمت مرشحات الأحزاب السياسيّة في تحقيقها، فقد حصدت مرشحات حزب جبهة التحرير

### الجدول ٣: نسبة مساهمة النساء والرجال في الحياة العامّة والسياسيّة

السنة	عدد النساء في المناصب العليا في الدولة	عدد الرجال في المناصب العليا في الدولة
١٩٩٥	١٣١	٣٨٢٣
٢٠٠٢	٣٦٧	٤٠٤٨٧

إنّ عدد النساء في المناصب العليا في الدولة لا يُذكر مقارنةً بعدد الرجال. ففي العام ١٩٩٥، تولّى ٣٨٢٣ رجلاً مناصب عليا مقابل ١٣١ منصباً للنساء. وأصبح الفرق أكبر في العام ٢٠٠٢ بحيث احتلّ ٤٠٤٨٩ رجلاً مناصب عليا مقابل ٣٦٧ منصباً للنساء فقط.

### تحديات القيادة النسائية في الجزائر

في العام ٢٠١٥، يتوجّب على الجزائر أن تقدّم للمجتمع الدولي النتائج التي حصلت عليها خلال إنجاز الأهداف الثمانية للألفية من أجل التنمية والتي التزمت من أجلها في قمة الألفية في سبتمبر من العام ٢٠٠٠. مع أنّ الهدف ٣ مخصّص للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، يبدو واضحاً أنّ الأهداف السبعة الأخرى لا يمكن التوصل إليها بدون مشاركة كاملة للنساء.

من الملحّ إذاً - في ضوء النتائج المختلطة التي حصل عليها البلد بعد ١٢ عاماً من قمة الألفية - أن تتخذ الحكومة ومنظمات المجتمع المدني والشركاء في التنمية إجراءات حاسمة لتسريع العملية الوطنيّة لمشاركة المرأة العادلة في الحياة العامّة وإدارة السلطة.

الوطنيّ ٦٨ مقعداً من أصل ٢٢٠ مقعداً فاز بها الحزب الذي أحرز أغلبيّة مطلقة في هذه الانتخابات، واحتلت مرشحات حزب التجمّع الوطني الديمقراطيّ المرتبة الثانية مع ٢٣ مقعداً. تبعته مرشحات خالف الجزائر الحضر (حركة النهضة وحركة الإصلاح الوطني وحركة مجتمع السلم) اللواتي فزن بـ ١٨ مقعداً، وأخيراً مرشحات حزب العمال اللواتي احتلن المرتبة الرابعة إذ حصدن ١٠ مقاعد من بين ٢٠ مقعداً فاز بها الحزب.

للأسف، لا يتمّ تطبيق هذا التمثيل على مستوى مناصب المسؤوليّة العليا إذ أنّ ٣ نساء يشغلن مناصب وزارية ليس إلاّ.

يكمن التحدي في:

١. إعادة تعزيز العملية الحالية التي بدأتها الحكومة لبناء نظام ديمقراطي أو حكم رشيد، يخلق هذا النوع من الأنظمة مساحة لمشاركة الجميع، الرجل والمرأة، ما يُترجم بإعادة تعزيز المهارات الإدارية.

٢. بلوغ الهدف المكتسب في الدستور: المساواة بين الجنسين. يحق لكل مواطن المشاركة في كل أوجه الحياة - فهذه مسألة تتعلق بحقوق الإنسان الأساسية.

٣. تحسين ظروف حياة المرأة، بما أنها تعرف بشكل أفضل احتياجاتها الخاصة وهي الشخص الأمثل للدفاع عن مصالحها في قلب تركيبة القرار.

٤. الحصول على الاستقلال السياسي والاجتماعي والاقتصادي للمرأة، تسمح عملية إشراك المرأة في اتخاذ القرارات برفض القوالب النمطية التي تزوّر صورة المرأة (المرأة قادرة على التحدّث في المجتمع والتفاوض والتحليل...).

٥. تحسين استخدام الموارد البشرية، والقدرات والخبرات المختلفة التي يملكها كل فرد بشكل عاملاً ضرورياً للحكم الرشيد.

٦. إبراز منظور جديد في ما يتعلق بالسياسة وعملية صنع القرار، تدعم هذا البرهان فكرة أنّ المرأة تضع في جدول الأعمال المواضيع التي كانت تعتبر في السابق من المحرّمات (التخطيط العائلي، والعنف ضد النساء والفتيات، وميزانية العائلة ورؤية هذا البرنامج أو غيره...).

من ثم، تصبح هذه المواضيع مسائل للنقاش الشعبي. من الممكن أيضاً أن يتطوّر أسلوب القيادة نحو شكل أكثر ديمقراطية وأقل هرميّة من الأسلوب الذكوري. تبحث النساء عن التعاون بدلاً من المواجهة والتنافس ويصعب إقناعهنّ بالرشوة والفساد.

إنّ تدخلاً يركّز فقط على البرهان الثالث (تحسين ظروف حياة المرأة) سيندرج تحت مقاربة "المرأة والتنمية". ما يعني أنّ النساء يُعتبرن أدوات لتسهيل تنمية المجتمع، بالمقابل يهدف البرهانان ٤ و٦ (الحصول على الاستقلال الذاتي وظهور منظورات جديدة) إلى تغيير في علاقات السلطة الموجودة لصالح النساء وتطابق مقاربة الجنس والتنمية. يعني ذلك وجود عدّة وسائل تستطيع النساء من خلالها ممارسة تأثير مهم على عملية تنمية مكانهن وتحديد مصيرهن. إنّ إشراكهنّ في تركيبات السلطة الرسمية وغير الرسمية هو أحد الطرق الاستراتيجية لزيادة السيطرة على الموارد والأرباح. قد تكون تركيبات السلطة أو القرار هذه على مستويات مختلفة في السياسة والدولة (جمعيّة، ومجلس وخدمات تقنية) أو منظمات غير سياسية مثل المنظمات غير الحكوميّة، ولجان التنمية، ومراكز الصحة والتجمّعات النسائية.



يشير واقع المجتمع الحالي إلى أنّ المرأة هي اللاعب الرئيسي في ما يتعلق بمهام الإيجاب في المجتمع. فمن السهل إذاً إيجاد عدد كبير من النساء في التركيبات المحلية (دولية أو غير دولية) للتنمية بما أنّ الخدمات التي تقدّمها هذه التركيبات تغطّي بشكل أساسي مجالات التعليم والصحة والاهتمام بالأيتام. ترتبط هذه الخدمات بشكل مباشر بالمهام والأدوار الممنوحة للنساء في المنازل أو المجتمع المحلي. غير أننا نستنتج تمثيلاً ضعيفاً للنساء في التركيبات الرسمية للقرارات على المستوى المحلي.

يجب أن تركز هذه القيادة المتوقعة على المشاركة الواسعة النطاق. فمفهوم مشاركة المرأة في صنع القرارات لا يكون مشمولاً في المجالات السياسية فحسب بل في كافة المجالات (العائلية، والمجتمعية والوطنية) وفي كل قطاعات الحياة. في هذا المعنى، يمكن للنساء اللواتي يتّرددن في دخول مجال السياسة أن يعزّزن مشاركتهم في طبقات أخرى من المجتمع. لا سيما الاقتصاد للانتقال تدريجياً باتجاه السياسة.

الجدول 4: ختدي المرأة

إيجابيات وجود المرأة	سلبيات غياب المرأة	
على المستوى الفردي	كسر العزلة والحواجز الاجتماعية والثقافية (السلوك والتصرفات الباطلة)، والانفتاح الذهني، والتعلّم أكثر على التشريع، والتمتع بالثقة بالنفس والطموح لبلوغ المراكز المهمة والقدرة على التحكم بالموارد والحق بالأرباح.	تخضع المرأة لقرارات سبق أن اتخذها أي شخص وتكون غير قابلة للتعديل. كما هي عرضة لعدم الاطلاع على أي شيء، والتعرّض لصعوبات في حلّ مشاكلها.
على المستوى العائلي	التكامل في إنجاز واجبات الزوجين، ومشاركة العائلة في اتخاذ القرارات المتعلقة بها، والتأثير على تربية الأطفال المرتكزة على التكامل واحترام واجبات كل منهما، والاعتراف بالقيمة الحقيقية للمرأة في المجتمع.	لا تستفيد العائلة من فوائد التكامل. إنّ غياب المرأة في عملية صنع القرار يشكّل خسارة للمجتمع.
على المستوى الوطني	ارتفاع إمكانيات التنمية المرتكزة على كل القوى الحيّة، والفعالية في تطبيق بعض مشاريع التنمية، وتحسين الرفاهية نتيجة رضا الشعب عن الاحتياجات، وتغيير السلوك والتصرفات بمعنى تكامل الجنسين. هكذا، لا يقتصر دور المرأة على الوظائف العائلية البسيطة فحسب، بل يمتدّ إلى الأبعاد الوطنية والقارّية والعالمية.	بما أنّ القوى العاملة في المجتمع مؤلفة من الرجال والنساء معاً، فإن كانت مشاركة هذه الفئة الأخيرة أقلّ، ستنعكس النتيجة سلباً على المجتمع. وبالتالي، ألن يكون ذلك أحد عوامل سوء التنمية الدائمة؟ إنّ غياب المرأة في عملية صنع القرار يشكّل خسارة للمجتمع.

في المفهوم الحالي للجزائر، بينما ما يزال دور ربة المنزل في صنع القرار غير معترف به بشكل كافٍ، يعتبر المجتمع أنّ النجاح في المنزل مرتبط بمتيزات المرأة بصفتها سيدة المنزل. رسمياً، تشكّل هذه المشاركة الضعيفة إعاقة حقيقية للتنمية، فمن جهة عدد النساء اليوم أكثر من الرجال، ومن جهة أخرى يتوجّب عليهنّ تحمّل مسؤوليات أكثر من السابق، بشكل متناقض. وبالرغم من مساهمتها المهمة في الإنتاج الوطني، لا تستفيد المرأة بشكل عادل من ثمرات عملها.

بالتالي، تعيش حالة من الفقر المطلق نتيجة غياب الملكية الشخصية، وصعوبة الحصول على الحسابات المالية والموارد الأخرى. يجبر هذا الفقر المرأة على الاهتمام أكثر بالأعمال الحياتية اليومية بدلاً من التفكير في إعلانها الخاص. يُترجم ذلك من خلال العائد الضئيل، وغياب الحصول على وسائل الإنتاج والأموال والخدمات الأساسية. تخفي هذه الحالة من الفقر صورة المرأة التي تزداد انتقاصاً من قيمتها.

### III. التوصيات والبدائل المقترحة:

إنّ أخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار في العملية الوطنية للتنمية يجب أن يتم وفق بعض المبادئ: المشاركة الفعالة والبنّاءة للجميع في إدارة الأعمال العامة، ما يتضمّن تشجيع جميع الأطراف، الرجال والنساء، على المشاركة للتعبير عن همومهم وتميّباتهم وإشراك مساهمتهم الطوعيّة في حلّ المشاكل المشتركة ذات الأولوية و/أو خاصّة بكل فريق اجتماعي.

إنّ تقسيم الواجبات والمسؤوليات بين الرجال والنساء في المنزل وأماكن العمل وفي قلب المجتمعات المحلية والدولية هو شرط لنجاح مبادرات التنمية المستدامة.

يعترف الدستور الجزائري الصادر في ٢٨ نوفمبر ١٩٩٦ بالمساواة بين المرأة والرجل، وتشير المادة ٢٩ بوضوح إلى الجنس وتنصّ على: "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يُتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو النوع الاجتماعي، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي".

بالمقابل، يذهب الدستور الجزائري إلى أبعد من ذلك. تنص المادة ٣١ من القانون الجزائري الأساسي على التالي:

"تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحوّل دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية". تبين هذه المادة الأخيرة بوضوح أنّ الدولة لا تضمن ببساطة المساواة بين المرأة والرجل في مجال السياسة. كما أنّ عليها تنفيذ هذه الحقوق وإيجاد الطرق والوسائل الفضلى لاستخدامها.

يبدو أنّ الدستور الجزائري يعترف بعدم كفاية وضع قانون نظريّ وعام، ويتوقع، بشكل واضح، تطبيق قانون المساواة في مؤسسات الدولة. وهو يتوقّع، بشكل ضمنيّ، وضع مسؤولية تجسّد حق المساواة من قبل المؤسسات الحكوميّة.

تبذل الدولة الجزائرية جهوداً واضحة لتأمين المساواة، على سبيل المثال، التعليم المجاني الإلزامي للجنسين حتى سنّ السادسة عشرة. تضمن المادة ٥١ من الدستور لجميع المواطنين، الحق في العمل والحماية والأمن والصحة الشخصية والراحة. وتضمن المادة ٥١ تساوي جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف. حالياً، يفوق عدد الفتيات اللواتي يتابعن الدراسات العليا عدد الشبان (٢٥،٤ بالمائة مقابل ١٨،٤ بالمائة). بالرغم من كل ذلك، تشير الإحصاءات المذكورة إلى نقص في مشاركة المرأة في المجالات السياسية والاقتصادية في المجتمع.

من أجل معالجة هذه الحالة غير الملائمة لكل أفراد المجتمع، نفتح خطة عمل تتمحور حول ثلاث نقاط رئيسية:

- تأسيس نظام الإرشاد على مستوى كل المنظمات الاقتصادية والسياسية في البلاد.
- إعادة تعزيز الإطار القانوني الجزائري بما يتوافق مع النصوص الدولية حول حماية حقوق المرأة وتطبيقها.
- إعادة تعزيز قدرات المرأة حول القيادة والحقوق.

من أجل ذلك، تقترح ألواني - الجزائر ٣ محاور للعمل تعتمد الإرشاد مبدأً عاماً

### المحور ١: تحضير آلية أو نظام إرشاد يشجع على دمج النساء في مراكز صنع القرار:

الإرشاد هو استراتيجية تهدف إلى ترقية البدائل النسائية في الحياة العلمية والاقتصادية والسياسية. في العادة، ترجع كلمة الإرشاد إلى العلاقة بين شخصين، المرشد وهو شخص يتمتع بالخبرة ولديه مركز محترم، والشخص الراغب في النصيحة الذي يتمنى توسيع خبراته وشبكته الخاصة. إنها علاقة تركز على النصيحة والدعم إلى جانب عملية تبادل.

في النسخة غير الرسمية المنتشرة، استخدم الرجال الإرشاد بشكل خاص كوسيلة تنمية (مؤسسات طلابية، ونوادٍ رياضية، إلخ...). إنَّ مؤسسة الإرشاد هي وسيلة لإعادة التوازن، من خلال تشجيع وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار. يسمح الإرشاد الرسمي بدعم مسيرة المرأة لتكون أفضل من حيث الأداء والكفاءة، والحصول على إمكانية بناء شبكة معارف.

لتطبيق ذلك، نقترح مشروع قانون يضم برنامجاً للوصول إلى المساواة. إنَّ اعتماد القوانين والنصوص التطبيقية يؤسس الإرشاد على مستوى مؤسسات الدولة كلها، يصبح الإرشاد سياسة منهجية وجزءاً ثابتاً من ممارسات الإدارة. وبالتالي، يصبح مكوناً إلزامياً في قلب جميع المنظمات. يُترجم ذلك بمكافأة للمرشدين من خلال الحوافز المالية (مكافأة الإرشاد). المرشد هو كل شخص يتمتع بعدة سنوات من الخبرة. يكون هذا البرنامج قابلاً للتطبيق لجميع النساء الكوادر في المؤسسات والسياسة.

### النتائج المرتقبة:

زيادة تمثيل المرأة ومشاركتها الكاملة على قدم المساواة في كل ميادين الحياة الاجتماعية، لا سيما في صنع القرار والوصول إلى السلطة.

- السماح بتمثيل أفضل للمرأة في قلب مراكز القرار
- تشجيع تنمية ريادة الأعمال النسائية
- إشراك اجتماعي أفضل للمرأة عبر الاقتصاد
- الدخول في الدائرة الفاضلة للنمو الاقتصادي النسائي
- الرد على أهداف الألفية (الجانب المتعلق بالجنس)
- تحسين صورة المرأة العاملة، المرتبطة عادة بالأعمال المنزلية
- تحسين وضع المرأة (التنمية الاجتماعية كمرجع اجتماعي)
- اندماج اجتماعي أفضل: ردم الهوة بين الرجل والمرأة
- عامل الأداء الاقتصادي، من خلال الإدارة المختلطة
- استلام أفضل لحقوق المرأة
- تقويم الكفاءة النسائية
- تغيير العادات الثقافية من أجل المرأة (تغيير العقلية)
- مراعاة تغيير قانون الأسرة
- تأثير إيجابي على العائلة وشبكته الاجتماعية (المساهمة في التعليم)
- إدخال المرأة في القطاع العام
- تخفيض بطالة النساء العاملات
- تحسين العلاقات بين السلطات العامة والنساء
- الاعتماد على الكفاءات النسائية في الجامعات
- الحد من الفساد

### المحور ٢: تعزيز قدرات الهيئات و/أو المنظمات من أجل تنمية المرأة الجزائرية:

من أجل بلوغ هذه الأهداف، جرى الأعمال التالية:

- ✓ تعزيز كفاءات المنتخبات سياسياً والنساء الكوادر في مسألة القيادة وحقوق المرأة
- ✓ تنظيم تدريبات على القيادة وتشكيل مدربين متخصصين
- ✓ إقناع وتحسيس صانعي القرار وقادة الأحزاب السياسية لاعتماد نظام الإرشاد كوسيلة مساعدة اقتصادية وسياسية للنساء الكوادر ليصبحن قائدات
- ✓ تنظيم اجتماعات ولقاءات وورشات عمل ومنتديات وطاولات حوار بإشراف أشخاص مختلفين مباشرين أو أساسيين وهم:
  - رئيس الجمهورية
  - رئيس الوزراء
  - رئيس الجمعية الوطنية
  - أعضاء الحكومة
  - أعضاء البرلمان
  - قادة الأحزاب السياسية
  - الشركاء في التنمية
  - رؤساء المؤسسات العامة والخاصة
- ✓ نشر نصوص دولية ونتائج دراسات / أبحاث عن النساء
- ✓ إعداد مشاريع قوانين ونصوص تطبيقات وبرامج من أجل دمج ومشاركة أفضل للنساء في مراكز صنع القرار

### المحور ٣: إنشاء شبكة إرشاد على الإنترنت

- ✓ إنشاء موقع إلكتروني رابط على الإنترنت يحوي قاعدة بيانات المرشدين المتخصصين والراغبات في تلقي الإرشاد
- ✓ اختيار المرشدين وفق خصائص مدرجة مسبقاً
- ✓ إنشاء خلايا مختلفة وفق محور التخصص من أجل فهرسة المرشدين
- ✓ تنظيم ورش عمل جماعية من أجل تبادل الخبرات بين مختلف المرشدين والراغبات في تلقي الإرشاد وتقييم الشبكة
- ✓ الترويج للشبكة في حملات أو مؤتمرات تنظمها ألواني - الجزائر

يخضع ترتيب الأعمال بحسب الأولوية للتقدم الحاصل في البلد في ما يتعلق بحقوق الإنسان والتنمية الاجتماعية والاقتصادية. تكون هذه الأولويات ثابتة ومحدثة وفق نتائج اللقاءات والاجتماعات وورشات العمل والمنتديات مع الأشخاص والحلفاء المختلفين.



تولي الجزائر اليوم أهمية كبرى لإشكالية وصول النساء إلى مراكز صنع القرار. لكن رغم التطور، تبقى أعمال الدولة المختلفة لصالح المرأة الجزائرية غير كافية، ولا يبدو الحل لهذا الجدل قريباً.

تتمنى ألواني - الجزائر، من خلال العمل الحالي، أن تساهم في إحضار عوامل تفكير من أجل الإقناع بأنها ضرورة وفرصة يجب أخذها بعين الاعتبار لأنها تفتح منظورات نحو تغيير إيجابي على المدى الطويل عبر منطق الربح-الربح الذي ينقل إلى المسؤولية المجتمعية. لكن خطوة ألواني - الجزائر هي زيادة إدخال المرأة الجزائرية العاملة في مراكز صنع القرارات عبر تعزيز القيادة النسائية.

تقترح ألواني - الجزائر حلاً بإنشاء آلية برنامج إرشاد يشجع على إدخال المرأة في مراكز صنع القرارات. من أجل بلوغ نتيجة ملموسة، يجب أن يُزود بأدوات قياس النتائج ويحصل على التشجيع عبر إجراءات دعم التدريب والهيكلية لتعزيز قدرات البنات والمنظمات.

نشدد في النهاية على إنشاء منصّة إرشاد على الإنترنت تسمح بجمع الأطراف المشاركة لتحقيق الهدف العالمي وهو زيادة مشاركة النساء في صنع القرار من أجل التنمية والتغيير الإيجابي المستدام في بلدهنّ. الأمر الذي سيمنح المجتمع قيمة مضافة.

### ملخص تنفيذي لسياسات لجنة ألواني - البحرين

إن مشاركة المرأة من الناحية الاقتصادية كسيدة أعمال وصاحبة سجلات تجارية، ونسبة تمثيلها في السلطات التنفيذية والقضائية والتشريعية لا يعكس قدرات المرأة البحرينية ولا طموحها، ولا طموح القيادة السياسية ولا المجتمع المدني وكما لا يتناسب مع تعليم المرأة بشكل مبكر مع بدايات القرن الماضي ولا مع نسبة التعليم العالية وخبز المرأة أكاديمياً، حيث تبين الإحصائيات تدني نسب مساهمة المرأة في المجالات المتعددة كما هو مبين في التفاصيل أدناه.



### التمكين الاقتصادي للمرأة

تعريف:

التمكين الاقتصادي للمرأة هو عملية تعزيز قدراتها والارتقاء بها لتتعرف على حقوقها وواجباتها، وتوفير البيئة الثقافية والمادية والمعنوية والتعليمية لتمكينها من المشاركة في اتخاذ القرار، وتعزيز قدرة المرأة على التعرف على ظروفها لتتمكن من اكتساب المهارة والخبرة وتطوير القدرات المناسبة لأداء جميع الأدوار، سواء كان ذلك على الصعيد السياسي أو التشريعي أو القانوني أو التعليمي أو الاقتصادي أو الصحي.

### مقدمة

مبدأ تكافؤ الفرص وتهيئة المناخ المناسب للمرأة لا يتأتي إلا بتطوير وتأهيل المرأة وتوفير الأرضية المناسبة لعدم التضارب بين مسؤولياتها في الأسرة والعمل. ناهيك عن ضرورة تحفيزها للمبادرة بتعزيز دورها ككثيرك جنباً إلى جنب الرجل في الكثير من قطاعات الاقتصاد الوطني. وانطلاقاً من كون المرأة نصف المجتمع النشط في الحياة الاقتصادية فإن تمكينها اقتصادياً بات ضرورة ملحة لنمو الاقتصاد الوطني من خلال توفير الأرضية الخصبة والمناخ المناسب، والتحفيز اللازم بحيث تتبوأ المكانة الريادية الطبيعية جنباً إلى جنب الرجل.



## أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة

التمكين الاقتصادي للمرأة يعني استقلالها مادياً وهذا يعني استقلالها على جميع الأصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية الخ.

## أين موقع المرأة من النشاط الاقتصادي في مملكة البحرين؟

حسب الخطة الاستراتيجية الخماسية الصادرة عن المجلس الأعلى للمرأة عام ٢٠٠٧ والتي يتم تحديثها كل خمس سنوات، فإن المعلومات المتاحة حين صدور النسخة المحدثة لسنة ٢٠١٢ هي كالآتي:

## أولاً: المرأة البحرينية العاملة

حسب إحصاءات الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية وديوان الخدمة المدنية فإن نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة البحرينية من مجمل القوى العاملة في البحرين كانت في سنة ٢٠٠٠م نسبتها ٢٩.١ بالمائة وارتفعت إلى ٣١.٩ بالمائة في ٢٠٠٧م.

## في السلطة التنفيذية :

وحسب إحصائيات المجلس الأعلى للمرأة عام ٢٠٠٧ تبلغ نسبة مشاركة المرأة كالتالي:

١. وزيرات ٧ بالمائة
٢. وكيلات وزارة ٧ بالمائة
٣. وكيلات مساعدات ١١ بالمائة
٤. مديرات إدارات ١٦,٣ بالمائة
٥. سفيرات ٠ بالمائة ( في عام ٢٠١٢ تم تعيين سفيرتين في الولايات المتحدة الأمريكية وفي المملكة المتحدة ).



## في السلطة القضائية:

بدأت بقاضية واحدة وبلغ عددهن عام ٢٠١٢ أربع قاضيات.

## في السلطة التشريعية:

حسب إحصائيات مجلسي الشورى والنواب البحريني لعام ٢٠١٢، بلغ عدد النساء في مجلس الشورى البحريني ١٠ عضوات يمثلن ٢٥ بالمائة من مجموع أعضاء مجلس الشورى المعين. في حين يبلغ عدد العضوات في مجلس النواب المنتخب ٤ عضوات فقط وهن يمثلن مجرد ١٠ بالمائة من مجموع عدد أعضاء مجلس النواب المنتخب.

مساهمة المرأة في القطاع الخاص ( حسب إحصائيات ٢٠٠٧ للمجلس الأعلى للمرأة )

١. رئاسة مجالس الإدارة: صفر

٢. عضوات مجلس الإدارة : ١ بالمائة

ومن خلال التقرير (الخطة الوطنية لتنفيذ استراتيجية النهوض بالمرأة البحرينية لسنة ٢٠٠٧) والصادر عن المجلس الأعلى للمرأة، فإن أهم العناصر المسببة لتدني نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة البحرينية هي :

١. غياب سياسات تحفيزية لرفع نسبة مشاركة المرأة.
٢. ضعف القوانين المعمول بها.
٣. غياب نظام العمل الجزئي والمؤقت والمشاركة الوقتية بمزايا تشجيعية.
٤. تدني وعي المجتمع بضرورة تفعيل دور المرأة في بناء الاقتصاد الوطني.
٥. تدني وعي المرأة بحقوقها الاقتصادية التي كفلها الشرع والدستور.
٦. تدني وعي المرأة بحقوقها ومسؤولياتها تجاه الأسرة والمجتمع.

## ثانياً: سيدات الأعمال

حسب إحصائيات وزارة الصناعة والتجارة كانت ملكية المرأة للمؤسسات الفردية العاملة تمثل ٣١.٤ بالمائة من مجموع السجلات التجارية المسجلة بقاعدة بيانات وزارة الصناعة والتجارة، وارتفعت هذه النسبة إلى ٣٢.٦٨ بالمائة في عام ٢٠٠٧ حتى بلغت ذروتها عام ٢٠١٠ وهي ٣٩.٠ بالمائة ، وفي آخر إحصائية في عام (٢٠١١) انخفضت النسبة إلى ٣٨.٥ بالمائة.

ملحوظة : ملكية المرأة للسجلات التجارية لا تعني بالضرورة إدارتها للعمل التجاري، حيث أن كثيراً من الموظفين الرجال يمارسون الأنشطة التجارية من خلال سجلات تملكها نساء قريات لهم لعدم سماح القانون للموظفين باستملاك سجلات تجارية خاصة بهم.

وفي آخر انتخابات غرفة تجارة وصناعة البحرين وصلت امرأة واحدة فقط من بين ١٧ شخصاً على عضوية مجلس إدارة الغرفة في الدورة ٢٧ في عام ٢٠١٠، أي أن المرأة تمثل نسبة ٥.٩ بالمائة، وهي نسبة متدنية ولكنها انعكاس طبيعي للنسبة المتدنية لعضوية المرأة في مجالس إدارات الشركات العامة والخاصة والمشاركة ناهيك عن ملكيتها.



## ثالثاً : المرأة العاملة من المنزل

لا توجد إحصائيات دقيقة

## خاتمة

ارتأت لجنة ألواني البحرين أن يكون التركيز على المحور الاقتصادي لما له من أهمية تتمثل في استدامة استقلالية المرأة البحرينية اقتصادياً، مما يؤدي إلى تعزيز قدرتها على اتخاذ قراراتها في جميع شؤونها الاجتماعية والسياسية والتعليمية والثقافية وغيرها.

ولما كانت المرأة في البحرين تتمتع بكثير من المزايا التي تؤهلها لتكون رائدة في عدة مجالات، فإنها وبلا شك بحاجة الى الكثير من التوعية لاسيما فيما يخص البرامج الداعمة والحاضنة لقدراتها. هذا بالإضافة الى تعريفها بكل ما هو جديد في مجال فرص تعزيز دورها سواء كان ذلك في شؤون العمل كموظفة أو سيدة أعمال أو العمل من المنزل.



لذا فإن ألواني البحرين ستكون فاعله في نشاطات التوعية، لاسيما نشر الوعي عن البرامج المقدمة من الجهات الرسمية الداعمة للمرأة بشكل خاص والفرد البحريني بشكل عام، هذا بالإضافة إلى تشجيع المرأة البحرينية على الولوج في عالم التجارة من ناحية وتقديم الاستشارات المتخصصة لاستمرار ونجاح سيدات الأعمال في نشاطهم التجاري من ناحية أخرى.

## شكر خاص

عمار عواجي - رئيس اللجنة  
محمد الأحمدى - مستشار اللجنة



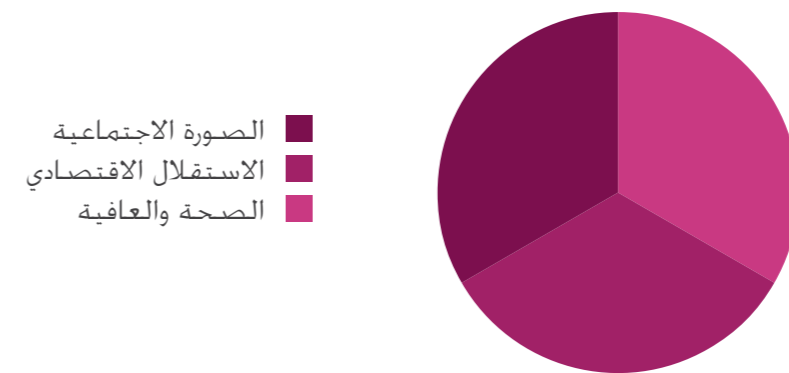
# مصر

## ملخص تنفيذي

مركز "ألواني" في مصر، على مبادرة تغير النساء في مصر بمقدار ٣٦٠ درجة على ثلاثة أبعاد رئيسية لرفاهية المرأة حسب تصور لجنة "ألواني" المصرية: (١) الصورة الاجتماعية، (٢) الاستقلال الاقتصادي و (٣) الصحة والعافية. وتعمل هذه الأبعاد الثلاثة التي تبحث ناليا على أنها مؤشرات متكاملة لنوعية حياة المرأة المصرية. وقد عالجت "ألواني" المصرية هذه المجالات عن طريق استحداث أدوات شاملة تسمى (تحول المرأة المصرية بمقدار ٣٦٠ درجة) وتضم الدور الحيوي للمرأة وتمثيلها في وسائل الإعلام والقطاعات الاقتصادية والصحية.



تحول المرأة المصرية بمقدار ٣٦٠ درجة



## ١- منهجية تغيير الصورة الاجتماعية للمرأة بمقدار ٣٦٠ درجة

تعود الطريقة التي ينظر بها إلى المرأة في مصر من ناحية إلى المعايير الاجتماعية والثقافية، ولكن أيضا إلى حد كبير بسبب التمثيل الإعلامي للمرأة ودورها المتوقع في المجتمع. تلعب وسائل الإعلام دورا حيويا في خلق كل من الصورة التي يتم على أساسها بناء الافتراضات في المجالات الاقتصادية والاجتماعية وعلى السياسات والقواعد واللوائح التي وضعت وطريقة تنفيذها.

وسائل الإعلام هي أداة رئيسية، بين النساء والمجتمع، لصرف الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي ينبغي أن تحصل عليها، الصورة التي ترقى إليها وما يمكنها استعماله وطريقة استعمالها للاستفادة من أسبابها.

وتعاني وسائل الإعلام من مشكلة رئيسية لطالما حجبتها التوجهات السياسية والاقتصادية للسياسات الرسمية في الدولة وبالتالي أظهرت دائما صورة المرأة المطلوب تواجدها في المجتمع.

وكان لسنوات يتم تصوير المرأة كذلك على أنها عاجزة عن مواجهة الالتزامات الاجتماعية والثقافية أثناء العمل لأنها تعتمد على الرجال وانها غير قادرة على اتخاذ القرارات وقيادة حياتها.

وهذا بالطبع يؤثر على الطريقة التي تمارس بها المرأة حقوقها، وكان لها في كثير من الحالات حقوق مكتوبة ولكنها لم تطالب بها، وفي حالات أخرى، كانت المرأة تفضل دور الضحية بدلا من النظر إليها على أنها قوة بحسب لها الحساب.

وفي رحلتنا بمقدار ٣٦٠ درجة مع النساء حاولنا معالجة هذه القضايا على النحو التالي:

- تعليم النساء في المناطق الريفية عن حقوقهن الاقتصادية والاجتماعية.
- تعليم النساء في وسائل الإعلام عن كيفية الاستفادة من الأدوات التي تعلمنها في الجامعة لخدمة قضايا النساء.
- تعليم النساء في وسائل الإعلام عن كيفية إقامة حملات المناصرة.
- تعليم النساء في وسائل الإعلام عن كيفية نشر المادة الصحيحة عن المرأة والقادرة على تحقيق التوازن بين التزاماتها الثقافية والاجتماعية والاقتصادية.
- إنشاء قنوات يحتذى بها.

## ٢- منهجية تغيير استقلال المرأة الاقتصادي بمقدار ٣٦٠ درجة

كانت النساء المصريات على مر الزمن، سواء المتعلقات أو غير متعلقات منهن هن المعيلات في المجتمعات الريفية والحضرية، وسواء كن من صاحبات المهارات أو بدونها. وتتألف غالبية القطاع غير الرسمي في مصر (حوالي ٤٠٪) من النساء، وتشكل هؤلاء النساء في معظم الوقت المعيل الوحيد في العائلة ومع ذلك فليس لهن حقوق قانونية أو اجتماعية أو اقتصادية لأنهن يعملن في القطاع غير الرسمي.

كما تبين أن المرأة المصرية تعاني من عدم الاحترام الذاتي بسبب تصويرها في وسائل الإعلام ومن خلال الضغوط الثقافية التي تقيدتها في أدوار معينة، وهذا ينعكس مباشرة على قدرتها على اتخاذ القرارات وطريقة تواصلها مع احتياجاتها وحقوقها.

وفي رحلتنا بمقدار ٣٦٠ درجة مع النساء، حاولنا معالجة هذه القضايا على النحو التالي:

- تعليم النساء مهارات إدارة الوقت لتمكين من مواجهة الحياة/ العمل وموازنة التحديات التي تلقى أمامها من المعايير الثقافية والاجتماعية.
- تعليم النساء تقنيات التمكين والاستدامة الاقتصادية الأساسية.
- تعليم النساء حقوقهن الاقتصادية والسماح لهن بتحديد المجالات المفقودة.
- العمل على زيادة احترام المرأة لذاتها، وبالتالي قدرتها على اتخاذ القرار والتواصل.
- تعليم النساء بناء صورتهم الذاتية وحبها والعيش معها.
- تعليم النساء قوة التواصل الاجتماعي وتقنيات التواصل السوقي السهلة.



# العراق

## مقدمة

بدأت قصة "ألواني العراق" عندما قامت اللجنة بالسفر إلى العاصمة الأردنية عمان للمشاركة في مؤتمر بحث المستقبل العراقي في مجال النهوض بقيادة المرأة. وتم هذا البحث بمشاركة الشباب والخبراء وعدد من المسؤولين العراقيين. وكان كل همتنا أن نرتقي بواقع المرأة في بلدنا. وأن نستغل هذه الفرصة لتناوّر بشكل دقيق وعلمي حول هذا الواقع. تتألف لجنة ألواني العراق من ١٦ فرداً، وكانت حريصة على التعاون مع شريكها المستضيف منظمة "معهد تنمية الشباب" (YDI) من أجل إنشاء جهد جماعي مشترك يتكون من مسؤولين وخبراء وشباب من جميع مناطق العراق. التنوع في العراق ما يزال يثير الحساسية وهذا ما كان واضحاً منذ بداية مؤتمر البحث المستقبلي.



واجهت نحو ضغوطات المجتمع ونظرتة تجاه المرأة وتأثير الأحزاب والقوى الدينية والظروف التي نشأت بعد ٢٠٠٣. خلصنا إلى أن المرأة في العراق تعاني من كثير من الضغوط والحوادث التي تحول بينها وبين تحقيق إمكاناتها الكاملة. مثلما هو متاح للنساء في مجتمعات أخرى.

يهدف هذا التقرير إلى رصد الجهود المبذولة للنهوض بالمرأة في العراق. وكيف يمكن أن نقدم سياسات تضمن انطلاقة إيجابية نحو تحقيق هذا الهدف.

اجتمعنا عدة مرات لتقريب وجهات النظر ووضع ملامح المشاركة الفاعلة، ولنخط بأيدينا التزاماً بتمكين المرأة وإيجاد وسائل ملموسة للنهوض بالمرأة العراقية ودفعها نحو الأمم. كان هذا بعد أن ناقشنا الواقع العراقي وإمكانية التعاطي معه عبر رسم سياسة تتوافق معه.

المشاركة الفعالة و إشراك المرأة هي الأولوية و هي الامور التي يركز عليها ألواني العراق و معهد تنمية الشباب في جميع المؤتمرات التي يتم حضورها. وفي أحد المؤتمرات الشبابية بلغ عدد المشاركين ٣٦٥ من ضمنهم ٩ سيدات فقط. وحوّل اهتمامنا بعيداً عن المشاركة المتدنية للمرأة



## توصيات من النساء المصريات في مبادرة ٣٦٠ درجة

- ١- عقد دورات تدريبية للنساء في وسائل الإعلام لإعادة توجيه تركيزها على بناء الصورة الصحيحة للمرأة المصرية.
- ٢- القيام بحملات توعية للنساء في القطاع غير الرسمي لزيادة وعيهم بحقوقهن الاقتصادية والاجتماعية وفقاً للقوانين واللوائح الحالية.
- ٣- إنشاء أو ربط حملات المناصرة لتعزيز حقوق المرأة العاملة في المجال غير الرسمي.
- ٤- الدعوة لتقنين دفع الضرائب والتأمين الصحي وغيرها من الحقوق التي تقدمها الدولة لجميع العاملين رسمياً في المجالات غير الرسمية عن طريق الحث على نظام جديد للدفع والالتزامات.
- ٥- استضافة مناقشات بين المسؤولين والمستفيدين وفي هذه الحالة النساء العاملات في المجال غير الرسمي لضمان التشارك في الآراء.
- ٦- خلق الأدوات لتوزعها بين المجموعات النسائية والمنظمات غير الحكومية التي تستهدفهن لنشر المقدم اللازم المطلوب من المعرفة والوعي.
- ٧- إقامة دورات التوعية الصحية بالتعاون مع الجهات الحكومية لضمان شفافية المعلومات واستمرارية مناقشتها ومواجهتها.
- ٨- استضافة الدورات الجماعية بشأن التوعية الصحية لدعم توزيع وسائل الوقاية الصحية للمرأة.



## ٣- منهجية تغيير صحة المرأة بمقدار ٣٦٠ درجة

تنفق المرأة في مصر وقتاً وأموالاً أقل في المحافظة على صحتها ولا تفعل الحكومة الكثير لتحسين ذلك. لا تعرف المرأة شيئاً عن تدابير الصحة الوقائية ولا تتحرك بسرعة كافية للحفاظ على صحتها. النساء دعائم الأسرة لكنها لا تدعم ولا تحافظ على صحتها العقلية والجسدية. التأمين الصحي الذي ينطبق على غالبية النساء في المجتمع تنقصه بشدة جميع تدابير الوقاية أو الاستدامة وبالتالي يعرض صحة المرأة إلى الخطر. في رحلتنا بمقدار ٣٦٠ درجة مع النساء، حاولنا معالجة هذه القضايا على النحو التالي:

- ✓ رفع مستوى الوعي الصحي للمرأة وإزالة الخرافات.
- ✓ تزويد المرأة بأدوات التقييم التي يمكن أن تقوم بها من أجل معرفة ما تفتقر إليه.
- ✓ تمكين المرأة من أن تعزز صحتها.





## آثار السياسات والنتائج

انطلق فريق "ألواني العراق" من رؤية مشتركة، ومن مجموعة من الأهداف التي تضمنها تقرير "بحث المستقبل"، والتي ساعدت في بناء وإثارة الطريق نحو الأمام، ومن هذه الأهداف التي وضعها أعضاء الفريق أنفسهم:

١. النهوض بالمشاركة السياسية الفعالة للمرأة حتى يتسنى لها ممارسة حقوقها وحريةها السياسية وواجباتها. مع ضرورة التركيز بشكل خاص على إسهام ومشاركة المرأة الشابة في صنع القرار السياسي.
٢. ضمان جميع الحقوق الاقتصادية للمرأة، وإزالة أي عقبات قانونية أو ثقافية أو مؤسسية لتعزيز مشاركة المرأة في جميع مجالات النشاط الاقتصادي في العراق.
٣. خلق بيئة ثقافية تقبل حقوق المرأة والحرية المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الدولية.
٤. وضع إطار قانوني يضمن حماية وتعزيز وتنفيذ حقوق المرأة وحريةاتها.

٥. زيادة وجود وتمثيل ومشاركة وقيادة المرأة في جميع قطاعات المجتمع، خصوصاً في ميادين صنع القرار.



انطلاقاً من هذه الأهداف وآلية العمل التي وضعت في تقرير "بحث المستقبل"، بدأ "فريق ألواني" العمل داخل نسيج المجتمع العراقي الصعب، خصوصاً عندما يتعلق الأمر بقضايا المرأة، ومع إدراكنا لجميع تلك الصعوبات، قمنا بوضع خطة تركز على المحاور الثلاثة التالية:

١. الاتصال بجميع المسؤولين من حضروا مؤتمر "بحث المستقبل" لحثهم على تبني تقرير مؤتمر "بحث المستقبل" وترويجه من خلال القنوات الرسمية.

٢. الاتصال بالشباب والمجتمع المدني وتحقيق شراكة بين عدد من المؤسسات حول الاستراتيجية بالاستفادة من خبرة المؤسسة المستضيفة في هذا المجال.

٣. تعريف المجتمع بـ"ألواني" وبالبرامج الحديثة لتمكين المرأة، والتشديد على ضرورة تطوير شراكات حقيقية بين الرجل والمرأة من أجل قيادة المجتمع وتفهم حقوق المرأة وحريةتها.

قامت اللجنة بتطبيق هذه المحاور الثلاثة رغم العديد من العقبات التي واجهتنا، ومنها:

- تردي الوضع الأمني وانعدام الاستقرار ساهما بشكل مباشر في صعوبة الاتصال بالمسؤولين وبناء خطط عملية معهم.
- دخول البلاد في أزمة سياسية طاحنه ما تزال مستمرة حتى الآن، وصعوبة تحقيق توازن حقيقي في العمل، وابتعاد الإعلام عن الأحداث الثانوية كالأنشطة المجتمعية، أثر بشكل كبير على عمل اللجنة.

• قلة الموارد المادية وصعوبة الحصول على التمويل بسبب أن المنح كانت تقدم في بداية العام ولعدة سنة كاملة، وأن البرنامج بدأ في منتصف العام.

• الانشغال بالالتزامات الدراسية وتأخر الامتحانات وشهر رمضان، أحداث قلّصت من جهود اللجنة.

• تأخر إصدار تقرير "بحث المستقبل" بلغته العربية ساهم أيضاً بتأخر تطبيق محاور العمل الثلاثة التي تم الاتفاق عليها.

رغم الحزن والألم اللذين كانا ينتابنا بسبب الأحداث المؤلمة الجارية في البلد، وعدم قدرتنا على التزامنا وحافزنا تجاه البرنامج، جعلنا نبذل في استخدام الممكن والمتاح. إن شغفنا بتعميم رسالتنا دفعنا إلى التفكير والعمل المضني. استطعنا أن ننجز العديد من الأنشطة التي لها علاقة بالبرنامج، ومن ضمنها:

١. لقاء وزير الشباب والرياضة المهندس جاسم محمد جعفر، والتباحث معه حول خطة "ألواني العراق"، وإمكانية تقديم الدعم اللوجستي وتبني السياسات الموضوعية في التقرير. وتم التوجيه بطباعة ٣٠٠٠ نسخة من التقرير وتوزيع النسخ على جميع المنتديات الشبابية في عموم العراق.

٢. لقاء مستشار وزير الشباب والرياضة بجلسة نقاش مطولة حول ما تضمنه تقرير "بحث المستقبل" للعراق وإمكانية تذليل العقبات من أجل تبني السياسة الموضوعية في التقرير.

٣. لقاء د.عذراء عبد الأمير، مستشارة رئيس مجلس النواب لشؤون الشباب، وفي اللقاء تمنى "ألواني العراق" أن تتم دراسة إمكانية تحديد لقاء آخر مع رئيس مجلس النواب لطرح التقرير على لجنة المرأة ولجنة الشباب والرياضة ليأخذ مساره باتجاه التشريع، وبسبب الأزمة السياسية لم يتم لغاية الآن تحديد موعد هذا اللقاء.

٤. الاتصال بالسيد نعيم السهيل مستشار رئيس الجمهورية، لتولي مهمة إيصال التقرير إلى فخامة الرئيس، وبسبب مرضه وعلاجه خارج العراق لم يتم الموضوع، وجاري التنسيق مجدداً في الأمر للقاء فخامة الرئيس.

٥. حمل سماحة السيد حسين الصدر، الراعي لمؤسسة تنمية الشباب، تكاليف طباعة ١٠٠٠ نسخة من تقرير "بحث المستقبل"، وجاري تنسيق الطبع ليتسنى لنا عرض النسخ في المؤتمر القادم.



#### الخاتمة:

"ألواني العراق" مليء بالأحلام والإمكانات والأفكار. ورغم الجهود الرامية لتحقيق أكبر قدر من الأهداف، إلا أن الأوضاع الأمنية الصعبة أوجدت العديد من العقبات الجديدة التي حالت دون أن تتمكن اللجنة من تحقيق جميع أهدافها. ونتيجة ذلك قامت "ألواني العراق" بوضع استراتيجية وأساليب جديدة وأكثر فاعلية. تأخذ في الاعتبار انعدام الأمن والاستقرار في البلاد.

١. إيجاد مبادرات مجتمعية منخفضة الميزانية. بحيث يمكن للنساء المشاركة بالمناسبات العامة لخلق قبول لدى الرأي العام. ما سيحقق الأهداف المنشودة في نهاية المطاف.

٢. خلق خالف داخلي من المنظمات ذات الطابع النسوي المعنية بالموضوع من أجل تقليل الضغوطات وتحقيق أكبر قدر من الانتشار.

٣. الاستفادة من المؤسسات التعليمية في الترويج والتنفيذ لبعض الأنشطة التي تساهم في زيادة الوعي. وهو أمر لم تستطع اللجنة القيام به بسبب إجازة نهاية العام.

٤. ضرورة أن يكون هناك دعم مادي محدد ضمن ميزانية لتغطية بعض التكاليف اللوجستية والمطبوعات التي تساهم بشكل كبير في تحقيق الانتشار وزيادة الوعي.

٥. يجب أن يسلط البرنامج الضوء على فئة النساء ذوات الاحتياجات الخاصة والأرامل. يوجد الكثير من النساء في العراق اللواتي لم تتم تلبية احتياجاتهن بسبب القيود المجتمعية.

٦. فهم متطلبات العمل السياسي والاقتصادي للمرأة بسبب عدم فسخ المجال لها بصورة واضحة لممارسة دورها. لذا كانت مشاركتها في النهاية ضعيفة جدا.



اكتسبت "ألواني العراق" لجنة قوة من خلال مؤسسيها الشباب. فالشباب يمثلون بالطاقة والخير والطموح والتصميم على تحقيق أهدافهم. فضلا عن هذا، فإن اللجنة تضم خبراء عملوا بجهد لتحقيق أهدافهم...شكرا لكم جميعا.

شكر خاص للدكتور عصام أسعد، المدير الإقليمي لـ"ألواني العراق" لصياغته التقرير.



٦. تم التنسيق مع وزارة المرأة لتبني إقامة احتفالية خاصة بإطلاق التقرير بالشراكة مع المؤسسة المستضيفة. ونحن في المراحل النهائية لإقامتها.

٧. قام فريق الشباب في اللجنة بتنظيم جوال داخل مدينة الكاظمية المقدسة بعد صدور إشاعة فرار لمنع النساء غير المحجبات من دخول المدينة. أثارت تلك الإشاعة الذعر بين النساء غير المحجبات، وبالفعل تم إقامة التجوال والتنسيق مع الدوائر الرسمية لإبصال رسالة أن المدينة مدينة تعايش سلمي ومنفتحة على كل الثقافات والتوجهات، وحرية الانتقال فيها مكفولة.

٨. شاركت لجنة "ألواني العراق" بالتعاون مع المؤسسة المستضيفة، في إقامة ٩ ورش "فوكس جروب" في ٨ محافظات عراقية، ضمن الاستراتيجية الموضوعية لتقرير التنمية البشرية الوطني الخاص بالشباب. وبعد استخلاص النتائج تم تبني تقرير "بحث المستقبل" كأحد الأوراق الأساسية لكتابة التقرير بسبب دقة الملاحظات الموجودة فيه.

٩. شاركت لجنة "ألواني العراق" في احتفالية يوم البيئة العربي في حديقة الزوراء وسط العاصمة بغداد. وتمكنت اللجنة من لقاء عدد من المسؤولين والتعريف ببرنامج "ألواني" وتقرير "بحث المستقبل". وكان من ضمن المسؤولين: وزير البيئة العراقي ورئيس لجنة الشباب والرياضة في مجلس محافظة بغداد وعدد من ممثلي المنظمات غير الحكومية، والعديد من الزوار المواطنين.

١٠. شاركت لجنة "ألواني العراق"، بالتعاون مع وزارة الثقافة والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، في تنظيم أكبر احتفالية للسلام في العراق، متحدتين بذلك كل العقبات الأمنية واللوجستية. وحضر الاحتفالية أكثر من ١٠٠٠ شخص من كل أنحاء العراق. وقام مكتب البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة بتوجيه كتاب شكر إلى مدير مكتب "ألواني العراق" وعضو اللجنة د.مهدي البياع.

# الأردن

نحو زيادة نسبة مشاركة المرأة الأردنية في صنع القرار في اللجان والمجالس الاقتصادية والاجتماعية والسياسية

## المقدمة

رغم أن الأردن بلد يفتقر إلى الموارد الطبيعية، إلا أنه جعل من أولوياته إعداد الموارد البشرية المؤهلة، وذلك من خلال توفير التعليم والتدريب وبناء القدرات. وظهر العنصر البشري في الأردن كمصدر مهم من مصادر الاستثمار للدولة التي حرصت على توفير خدماتها التعليمية والصحية وخدمات البنية التحتية لجميع المواطنين. كما تؤمن الحكومة بأهمية المساواة بين جميع المواطنين في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق واللغة والدين. حيث ينص الفصل الثاني من الدستور الأردني على أن "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين".



ورغم هذه المساواة أمام القانون، فإن الدراسات بيّنت أن الذكور يحتاجون لعدد أقل من سنوات الخدمة للوصول إلى المناصب القيادية مقارنة مع النساء الأردنيات. كما أن هناك بعض المعوقات التي تحول دون وصول المرأة للمناصب القيادية، ومنها مشكلات تتعلق بعجز المؤسسات عن خلق فرص لتقدم الإناث. ما أدى إلى تركّز أعمال الإناث في مجال الأعمال الكتابية أو الإدارية، رغم امتلاكهن المهارات والمؤهلات العالية التي تؤهلن لتولي مناصب أعلى. وبالتالي، فإن هذه المشكلات تمنع النساء الطموحات من الوصول إلى المناصب القيادية، وتؤدي زيادة نسبة عدد الذكور إلى الإناث في المناصب القيادية إلى شعور المرأة بالانعزال وعدم القدرة على الانخراط في البيئة الإدارية السائدة، ومن ثم تقل قدرتها على قيادة الآخرين والتأثير فيهم.

5. التمييز الخفي القائم على أساس الجنس: رغم أن القانون لا يميز بين المرأة والرجل، إلا أن النساء ما يزلن يتعرضن لهذا التمييز ويؤكدن وجوده.

6. الثقافة الذكورية: حيث يُعتقد أن القوة الذكورية كقوة مؤسسية تعمل على تهميش المرأة وإقصائها.

7. الثقة بالنفس: إن ثقة الرجال بأنفسهم أعلى بكثير من ثقة النساء بأنفسهن. رغم أن المؤهلات التي تمتلكها النساء قد تكون في بعض الأحيان أفضل من مؤهلات الرجل، ولكن ضعف ثقتهن بأنفسهن حول دون قيامهن بالتقدم لطلب وظائف الإدارة.

8. شبكة العلاقات: عدم وجود أقرناء أو معارف للإناث في مركز قوة قد يكون عائقاً بارزاً في عدم وصول النساء.

9. الصور النمطية: تعتبر الصور النمطية من المعوقات الرئيسية لتقدم المرأة، فأصحاب القرار هم من الرجال، وهم لا يعيّنون النساء في مناصب عليا، فقط، لكونهن نساء. وعلاوة على ذلك، فإن تنشئة المرأة قد لا تشجعها في الكثير من الأحيان على إيجاد وظيفة، بل تبقّيها في إطار العمل المنزلي.



تلك الدراسات توصلت أيضاً إلى أنّ ضعف وصول النساء إلى المناصب القيادية يعود إلى كون أصحاب القرار والسلطة هم من الذكور، وبالتالي لهم الحق في إصدار القرارات التي تلي مصالحهم من دون الأخذ بعين الاعتبار ما تملكه الموظفات من مؤهلات وخبرات، متذرعين بحجة أنّ الإناث غير مؤهلات لتحمل مسؤوليات كبيرة، وأنّ عملهن مؤقت وغير ضروري. ويعتبر هؤلاء أن الرجل هو المعيل الرئيس ويجب أن يبقى كذلك، وأن النساء أقل واقعية وإبداعاً من الذكور، في الوقت ذاته، فإن بعض النساء في مجتمعنا يعانين من عدم القدرة على اتخاذ القرارات، والتي يمكن أن تعزى إلى أساليب التعليم السائدة والتربية الأسرية والتنشئة الاجتماعية في البيت والمجتمع، حيث تعتبر المرأة منفذة للقرارات لا صانعة لها، وبناء على ما تقدم من مؤشرات، تمّ تحضير هذه الورقة التي تناقش وضع المرأة وتقدم التوصيات اللازمة لزيادة نسبة مشاركة المرأة في صنع القرار.

قامت الدراسة بتفصيل أسباب قلّة وصول النساء إلى مناصب اتخاذ القرار الفعّالة، بعض الأسباب الرئيسية التي ظهرت تشمل:

1. العائلة: منظور المسؤولية العائلية التي تقع على عاتق النساء، حيث يُعتبرن مسؤولات بشكل رئيس عن الواجبات المنزلية، كالتنظيف والطبخ وشراء الاحتياجات المنزلية.

2. الأطفال: يصعب إيجاد من يعتني بالأطفال، خصوصاً من هم في عمر 10-14 سنة.

3. كبار السن: أشارت الدراسة إلى أن 31,5% من المديرات يعتبرن أن وجود أحد أفراد العائلة المسنين، كوالدين أو الأعمام أو العمات أو الخالات أو الأشقاء كبار السن من هم في حاجة إلى الرعاية، يعيق تقدم النساء إلى وظائف إدارية عليا.

4. عوائق مؤسسية: الاعتقاد السائد الذي يفيد بأن النساء لا يستطعن أن يصبحن مديرات ناجحات، وذلك بسبب ظروفهن العائلية، والثقافة المسيطرة التي ترى أن المناصب العليا يجب أن تدار بواسطة رجل.

### ٣ المرأة الأردنية في المجالس الاقتصادية

#### التوصيات

بناءً على ما سبق، تقدم لجنة "ألواني الأردن" التوصيات التالية:

١. بما أن الدور الاقتصادي الذي تلعبه النساء في المجتمع وفي المنزل مهم للغاية، يجب أن يتم تمثيل وجهة نظر النساء في المستويات القيادية ومواقع صنع القرار.
٢. وبما أن النساء يلعبن دوراً في مكان العمل، فهذه السياسات الاقتصادية قد تؤثر عليهن كما تؤثر على الرجال، ولذلك فإن على المجتمع مسؤولية أخذ آراء النساء في الحسبان.



٣. في حال اتخاذ أي قرار اقتصادي، يحق للمرأة العاملة التأثير في هذه السياسات ويكون عليها مسؤولية في هذا المجال. إن المساواة في تمثيل النساء في هذه المجالس يساعد على تنفيذ وتحقيق هذه السياسات على أكمل وجه.



٣. العمل على إيجاد توازن عادل للتمثيل في المجالس الاجتماعية، على اعتبار أن المجتمع مكون من نساء ورجال.

٤. التركيز على خلق التغيير الاجتماعي من خلال ضمان وجود التمثيل النشط والفعال وليس التمثيل الشكلي فقط.

### ٢ المرأة الأردنية في المجالس السياسية

#### التوصيات

بناءً على ما تقدم، تود لجنة "ألواني الأردن" أن تقدم التوصيات التالية:

١. زيادة حضور المرأة في المجالس السياسية يتطلب تغييراً جذرياً في الاندماج الحقيقي للنساء، يجب أن تكون النساء جزءاً من العملية الانتخابية منذ البداية وليس فقط في وقت الانتخابات.
٢. زيادة الوعي المجتمعي بين الرجال والنساء حول أهمية المشاركة السياسية السوية لكل فئات المجتمع.
٣. التأكيد على أهمية دور النساء في تعزيز بيئة سياسية فعّالة وشفافة لمصلحة الوطن بأكمله.
٤. زيادة الوعي بفوائد حضور النساء في الميدان بما في ذلك حضور الاجتماعات، على سبيل المثال، النساء أقل عرضة للتورط بقضايا الفساد.

بناءً على ما تقدم، تم إعداد هذه الورقة لتناقش وضع النساء، وتقدم التوصيات اللازمة لزيادة نسبة مشاركة المرأة في صنع القرار.

### الهدف العام

امرأة أردنية فاعلة و متمكنة تملك الفرصة لتحقيق التمثيل في المواقع العليا والإدارية في القطاعين العام والخاص في جميع أنحاء المملكة بشكل متساو مع الرجل. وحتى يتم تحقيق المساواة الكاملة، يجب أن تسعى النساء إلى نسبة تمثيل لا تقل عن ٣٠٪ كحد أدنى في هذه المواقع، ومن ثم تصل لنسبة التمثيل الأكثر إنصافاً وهي نسبة ٥٠٪، و ٥٠٪ للذكور، ويجب أن يتحقق ذلك في جميع مواقع رسم السياسات واتخاذ القرارات في مختلف المجالس التي تعنى بالقطاعات المتعددة، سواء أكانت هذه المجالس منتخبة أو معينة.

### الأهداف الفرعية المرجو تحقيقها

١. امرأة أردنية فاعلة و متمكنة من الوصول إلى مواقع قيادية في الأحزاب السياسية ومنظمات المجتمع المدني.
٢. امرأة أردنية تشارك بفاعلية في مواقع قيادية متعددة في السلطة التنفيذية وفي المجالس البلدية.
٣. امرأة أردنية متمكنة تشارك بفاعلية في كل من مجلسي الأعيان والنواب.
٤. امرأة أردنية ممثلة في الهيئات القضائية المختلفة مثل المجلس القضائي والمحكمة الدستورية.

### ١. المرأة الأردنية في المجالس الاجتماعية

#### التوصيات

- بناءً على ما تقدم، تفتتح لجنة "ألواني الأردن" التوصيات التالية:
١. دمج موضوع حقوق المرأة بجميع الفعاليات الاجتماعية وعدم حصرها في اللجان أو المجالس الخاصة بالنساء أو الرجال فقط.
  ٢. زيادة نسبة قبول النساء في جميع المجالس الاجتماعية الفعالة.



# الكويت

بعض الأنظمة الخاصة بسوق العمل قيدت مشاركة المرأة، خصوصاً تلك التي تمنع المرأة من العمل بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً (المرجع نفسه). ومع ذلك، أعطت الإصلاحات المتعلقة بالنوع الاجتماعي، والتي بدأ تنفيذها العام ٢٠٠٥، المرأة كامل حقوقها السياسية والانتخابية، وشكلت هذه الإصلاحات نقلة تمثلت في بدء النساء بتولي مناصب عليا في الحكومة، وعلى سبيل المثال لا الحصر، تم تعيين الدكتورة معصومة المبارك وزيرة للتخطيط والتنمية الإدارية بعد وقت قصير من البدء بتطبيق هذه الإصلاحات.

وأظهرت نتائج دراسة صممتها "ألواني الكويت" ونفذتها على عينة تكونت من ٤٠ امرأة من صاحبات الأعمال الصغيرة، أن أكثر من ٨٠٪ من النساء الكويتيات صاحبات الأعمال الصغيرة يعانين من قيود تشريعية وتعقيدات في ترخيص مشاريعهن، فضلاً عن البيروقراطية التي يصعب اجتيازها. ورغم وجود بعض الشركات التي تقدم قروضاً للمشاريع الصغيرة، إلا أن معظم النساء اللواتي شملهن الاستطلاع يواجهن مشاكل في الحصول على الاستثمار اللازم.



ورغم هذا التقدم الكبير، ما تزال المرأة في الكويت تواجه تمييزاً قانونياً واجتماعياً. ففي محاكم الأسرة، والتي تسيطر عليها السلطة الدينية، تُعطى شهادة رجل واحد، في بعض الأحيان، نفس وزن شهادة امرأتين معاً. بينما تُعامل شهادة المرأة والرجل على قدم من المساواة في المحاكم المدنية والجناحية والإدارية. إضافة إلى ذلك، تواجه المرأة تحديات عند محاولتها امتلاك وتشغيل مشاريع تجارية صغيرة ومتوسطة الحجم، وتضطر المرأة حينها لخوض تجربة من المعاناة عند قيامها بعمليات تسجيل الشركة، فضلاً عن معاناتها من القانون الذي يعيق قدرتها على ضمان وخصيل حقوقها وإطلاق المشروع الخاص من الأصل.

ورغم ذلك، يتطلب البدء بمشروع تجاري صغير قدراً كبيراً من الخبرة والمعرفة في مجموعة متنوعة من المواضيع، كما أنه من المهم للغاية الإلمام بأحدث وأفضل الممارسات في مجال ريادة الأعمال. ولإدراك "ألواني- الكويت" أن الدخول في عالم ريادة الأعمال تجربة مثيرة وشاقّة في الوقت ذاته، قامت المبادرة بإطلاق دليل خاص للمرأة معلومات واضحة وسهلة وشاملة عن مبادئ عامة في الأعمال، وكيفية إطلاق المشاريع الريادية، وكيفية تطوير وكتابة خطة العمل، وكيفية الحصول على الامتياز (اسم تجاري عالمي)، وكيفية استخدام التكنولوجيا بما يعود بالنفع على المشروع التجاري.

## لمحة عامة

يبلغ عدد سكان الكويت ٣.٤ مليون نسمة، وتشكل الإناث ما يقارب ٤٠٪ من السكان، وأكثر من ٢.٣ مليون هم من المغتربين (الأمم المتحدة ٢٠٠٨). وتتمتع الدولة بواحدة من أعلى معدلات السكان الذين يتقنون القراءة والكتابة في العالم العربي، حيث تصل النسبة إلى ٩٣٪. إضافة إلى ذلك تشكل الإناث أكثر من ٦٧٪ من خريجي الجامعات (تقرير مؤشرات التعليم في الكويت ٢٠٠٧، ص ١٢٢). ما يدل على ارتفاع مستوى التحصيل التعليمي بين السكان الشباب. وتشير تقديرات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠٠٦) إلى أن ٤٩٪ من القوى العاملة من النساء، ما يجعل الكويت تحظى بأعلى نسبة توظيف للمرأة في منطقة الخليج، بحيث تتركز عمالة المرأة إلى حد كبير في قطاع الطب والقطاع العام.



## ملخص تنفيذي

تُعتبر المرأة في الكويت من بين أكثر النساء حرراً في منطقة الخليج، فبإمكانها أن تسافر وتقود السيارة وتعمل من دون موافقة الأب أو الزوج، وبإمكانها أيضاً تولي مناصب حكومية عليا، وفضلاً عن ذلك، تعد المرأة في الكويت رائدة في مجال حقوق المرأة الاقتصادية في المنطقة، لأنها تستطيع أن تعمل بحرية والوصول إلى مراكز السلطة لتكون صاحبة تأثير فعال.

حظيت المرأة في الكويت بحق التصويت والترشح في الانتخابات البرلمانية والمحلية في أيار ٢٠٠٥. وفي تشرين الأول ٢٠٠٩، قضت المحكمة الدستورية في الكويت بأن النساء يستطعن الحصول على جوازات السفر الخاصة بهن من دون موافقة أزواجهن.

وفي العام ٢٠٠٥، عيّن أمير الكويت أول امرأة كويتية في منصب وزيرة التخطيط ووزيرة الدولة للتنمية الإدارية. وفي إطار الجهود الرامية إلى تولي المرأة الكويتية لأدوار سياسية أكبر في التشكيلة الحكومية التالية، وافق صاحب السمو على تعيين ثلاث نساء كوزيرات.

وعلاوة على ذلك، تم انتخاب أربع نساء كأعضاء في البرلمان في الانتخابات البرلمانية للعام ٢٠٠٩، وسُمح للمرأة الكويتية بالعمل في سلك ضباط الشرطة والحرس الأميري، والقوات الخاصة، وضباط الجوازات والهجرة.

ويعتبر ديوان الخدمة المدنية التابع للحكومة الكويتية أن للمرأة حقاً في المنافسة على فرص العمل والمناصب العليا على قدم المساواة مع نظرائها من الرجال.

ومع ذلك، يجري حالياً تنفيذ بعض المبادرات الإيجابية في الكويت، والتي تهدف إلى النهوض بالمشاريع المملوكة للمرأة، منها منتدى سيدات الأعمال في الكويت BPW الذي يسعى لتحفيز النساء على تطوير قدراتهن باستمرار وزيادة مشاركتهن في الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية (عرب تايمز ٢٠٠٩).

وكان معرض سيدات أعمال الكويت التابع للمنتدى، والذي عقد في وقت مبكر من هذا العام، ركز على تحقيق الأهداف الألفية الذكر من خلال توفير فرص شيقة للتواصل والتشبيك بين مرئادات المعرض والشركات، فضلاً عن اكتشاف فرص العمل المتاحة (المرجع نفسه).

وتوفر مثل هذه المعارض أطر مجتمعية مهمة بالنسبة للمرأة، تمكنها من الانخراط مع صاحبات مشاريع أخريات، كن قد دخلن سوق العمل بنجاح.

### إنجازات «ألواني - الكويت»

ساهمت «ألواني الكويت» في هذه الحركة من خلال إطلاق مبادرة خاصة أدهشت المجتمع الكويتي. لم تركز هذه المبادرة على تشجيع النساء على العمل في الشركات الموجودة أصلاً، بل ركزت على كيفية قيادة وتوجيه وتدريب النساء على البدء بمشاريعهن الصغيرة الخاصة بهن. تهدف «ألواني- الكويت» إلى الاستثمار في مهارات المرأة الكويتية وطريقة تفكيرها، وتزويدها بالأدوات التي تحتاجها لتحويل حلمها الريادي إلى مشاريع أعمال على أرض الواقع.

ومن خلال سلسلة من الدورات التدريبية المكثفة للأعمال، ربطت «ألواني- الكويت» ٢٥ مشروعاً صغيراً ناشئاً مع ٢٥ مرشدة من سبق وأن أنشأت مشاريعهن الصغيرة الناجحة. وسيتم إطلاق مشروع صغير جديد في الكويت من خلال دعم المرشدة دلال القناعي التي تمتلك شركة «مارس وفينوس» للتدريب. وعملت القناعي على ربط إحدى متدربات البرنامج مع صاحبة مشروع «شوكليت بار» السيدة نورالمطوع، بحيث أصبحت المتدربة والمطوع تعملان معا في برنامج تدريبي مدته ٦ أسابيع، يهدف إلى دعم وتقديم نصائح عملية لسيدات الأعمال الناشئات، ونتيجة لجهود لجنة «ألواني- الكويت» وجهودها الكبيرة في دعم المشاريع النسائية الناشئة، سيتم قريباً افتتاح مشروع خاص بإنتاج الشوكولاته.

العمل الدؤوب والنجاح الذي حققته «ألواني الكويت» استطاع جذب انتباه وسائل الإعلام الكويتية، التي بدورها أشادت بالجهود الكبيرة التي تبذلها «ألواني الكويت». وكانت مسؤولة دولة الكويت في «ألواني- الكويت» السيدة جانا البنا، أجرت مقابلات مطولة في مجلتي «البقظة» و«السراب». أبرزت أنشطة اللجنة أهداف «ألواني- الكويت» بالمساهمة الكبيرة في مجال تمكين المرأة، خصوصاً في مجال العمل على تعزيز قدراتها في إطلاق مشاريعها الصغيرة الخاصة.



### التوصيات

تركز «ألواني الكويت» على العمل مع الحكومة لسن تشريعات جديدة تعزز من قدرة المرأة على تسجيل المشاريع الصغيرة الحجم بشكل قانوني.

هذه التطورات الإيجابية التي سعت إلى تعزيز مشاركة المرأة في الاقتصاد، حملت الكثير من الأمل الذي يهد الطريق نحو توسيع المشاركة والاستفادة منها بأكثر قدر ممكن. ويتحقق ذلك بخلق فرص عمل للنساء من المنزل لتسهيل دخولهن إلى سوق العمل الفعلي لاحقاً.

ورغم أن الحكومة تركز بصورة أكبر على عملية إصدار التراخيص للمشاريع والتسجيل الرسمي لها، ينبغي على صنّاع السياسات استحداث سياسات توفر بيئة أكثر دعماً وحرية للأعمال التي بدورها تشجع وتسهل نمو المشاريع المملوكة من قبل المرأة.

**مسؤولة حملة «ألواني»**

**يجب أن ينسى الرجل أن مكان المرأة المطبخ**

من يدرس أساليبنا يصبح ملماً بكل شئ. عما يمكنه أن يفهم ما يدور في أذهان من حوله. كما أن أحد أهم أهدافنا هو تثقيف المجتمع على أهمية المرأة في الاقتصاد. وهذا هو الهدف الرئيسي من حملة «ألواني» التي ننشئها مع شركائنا من أجل تعزيز دور المرأة في المجتمع. نحن نؤمن بأن المرأة هي القوة الدافعة لأي مشروع ناجح. ولذا فإننا نسعى إلى توفير الفرص للمرأة في كافة المجالات. نحن نؤمن بأن المرأة هي القوة الدافعة لأي مشروع ناجح. ولذا فإننا نسعى إلى توفير الفرص للمرأة في كافة المجالات. نحن نؤمن بأن المرأة هي القوة الدافعة لأي مشروع ناجح. ولذا فإننا نسعى إلى توفير الفرص للمرأة في كافة المجالات.

### الخلاصة

ستظهر فوائد هذه التطورات الإيجابية على الاقتصاد الكويتي على المدى الطويل من خلال زيادة مشاركة المرأة في الاقتصاد؛ ما سيسمح بالاستخدام الأمثل للمهارات والمؤهلات السكانية الكاملة، ويؤدي في نهاية المطاف، إلى سد الفجوة بين الجنسين من حيث الحصول على التعليم وفرص العمل.

# لبنان

## الخلفية

رغم أن عدد النساء يشكل ٥٢٪ من عدد السكان في لبنان. وأنهن يتفوقن على الرجال من حيث العدد في بعض المجالات. إلا أن نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل لا تتعدى ٢١٪. المرأة في لبنان تختبر بشكل يومي أشكال عدة من عدم المساواة بين الجنسين. سواء في أماكن العمل، أو المجال الطائفي. أو الأوساط الاجتماعية. والأهم من هذا كله هو انعدام المساواة بين الجنسين الذي تمارسه الهيئات الحكومية والتشريعية.

يمكن وصف وضع المرأة في لبنان بالازدواجية: ففي حين تفوق مشاركة المرأة تساهم مساهمة واسعة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والمدارس. بما يفوق مساهمة الرجل في هذه المجالات. لكنّها في الوقت نفسه تعاني معاناة شديدة جراء استمرارية التمييز المتحصل من القوانين العائلية السائدة التي تفرضها السلطة الذكورية في المجتمع. فضلا عن مشاركتها الباهتة في الحياة السياسية.



إن مشاركة المرأة في البرلمان قد انخفضت باطراد طوال الجولات الأخيرة من الانتخابات البرلمانية في لبنان. إضافة إلى ما يؤشر عليه حصول النساء اللواتي يرتدين لباس الحداد بسبب تصفية زوج أو أخ أو أب من الطبقة السياسية على فرصة التمثيل النيابي. ويخلو مجلس الوزراء اللبناني الحالي من العنصر النسائي. فلا وزيرات في هذا المجلس. ولا قانون يفرض حصة معينة للنساء في منصب الوزارة.

منذ سنوات ما بعد الحرب الأهلية، أصبح عدم المساواة بين الجنسين سمة أساسية في المجتمع اللبناني. وتزايد أيضا عدد الذكور الذين يستحوذون على مراكز السلطة في لبنان. ويحرم هذا الجو السياسي المختل. المرأة من التمثيل النيابي أو الترشح للحصول على مناصب سلطوية. وإضافة لهذا الظلم الواقع على المرأة فإن القوانين لا تضمن لها الحماية. فليس هناك قوانين تحمي المرأة من العنف الأسري. ولا تضمن القوانين المتبعة للمرأة المتزوجة من رجل غير لبناني حق المواطنة. فهي لا تمنح زوجها أو أطفالها الجنسية اللبنانية في حين أنها في المقابل تمنح الجنسية لزوج وأحفاد الرجل اللبناني المتزوج من امرأة غير لبنانية. تؤكد نادين معوض. إحدى المدونات والناشطات في مجال حقوق المرأة. أن المرأة اللبنانية تخضع لقوانين عائلية مختلفة اعتمادا على الدين والطائفة التي تنتمي إليها. وفي جميع تلك القوانين الاجتماعية. يظهر التمييز ضد المرأة في الحقوق والالتزامات. رغم أن هذا التمييز يختلف من طائفة لآخرى.

إن عكس مبادئ المساواة بين الجنسين. ونيل المرأة لحقوقها في أطر قانونية وسياسية وعلى مستوى الاستراتيجيات والمخططات الحكومية. إضافة إلى حماية ووقاية المرأة من العنف القائم بناء على الجنس. سوف يعمل على تحسين دورها ومشاركتها الاجتماعية والسياسية على المستوى الوطني.

## الموضوع الأكثر أهمية

لعل الأفكار التي طرحتها "ألواني-لبنان" تمثل أفضل طريقة لمعالجة مشكلة عدم المساواة بين الجنسين في البلاد. وقد توصلت "ألواني-لبنان" إلى أنه من الأفضل التركيز على جانب واحد من جوانب المشكلة بدلا من محاولة التصدي للتحديات جميعها. ووضع أهداف كبيرة جدا من دون إنجاز أي شيء. وهذا نابع عن الاعتقاد بأن القضايا التي تخص المرأة متداخلة مع بعضها البعض بطريقة أو بأخرى.

إن تحقيق الاستقلالية الاقتصادية للمرأة يعد أولى خطوات تحصيل حقوقها الأخرى. ومن هذا المنطلق قررت "ألواني-لبنان". في زمن الأزمة الاقتصادية العالمية. أن تختار موضوع التمكين الاقتصادي للمرأة ليكون الموضوع الرئيس الأكثر أهمية حينها. وتعتقد "ألواني-لبنان" أن المرأة القادرة على توفير احتياجاتها المالية تستطيع التحرر بشكل أكثر سهولة.

هنالك الكثير من النساء اللواتي يعملن جاهدات لتأمين العيش الكريم المحترم. وقد أخذ بعضهن زمام المبادرة في إنشاء مشاريع خاصة بهن. أو حتى إطلاق مبادرات جديدة. وسوف تركز "ألواني-لبنان" على هذه الفئة من النساء التي تملك شجاعة كافية لحوض غمار مجال جديد. لا اتباع المسار التقليدي الذي يخوضه الآخرون.

لقد اهتمت اللجنة في "ألواني-لبنان" بمعرفة المزيد عن المرأة التي تقرر إنشاء عمل تجاري خاص بها. أو بيع منتجاتها اليدوية. أو تلك التي تقرر بشجاعة أن تصبح سائقة سيارة أجرة (تكسي). أو تبدأ في إنشاء شركة خاصة بها. والذي يكون عادة إلى جانب اعتنائها بأسرتها. وتبلغ نسبة النساء اللواتي بدأت في إنشاء مشاريع خاصة بهن في لبنان ١٪ فقط. ولكون هذه النسبة منخفضة جدا. تسعى "ألواني-لبنان" إلى زيادتها بعدة طرق.

للأسف. لا تحظى النساء اللواتي بدأت بمشاريعهن الريادية ويعملن بشكل مستقل في لبنان بالاهتمام الكافي. مع أن تحقيق الاستقلال الاقتصادي هو الخطوة الأولى التي تسبق الاستقلال الاجتماعي والسياسي. من هنا يهدف المشروع إلى تسليط الضوء على المرأة الرائدة والناجحة. لتشجيع النساء على أن يحذين حذوها وللتأكيد على إمكانية نجاح المشاريع الريادية التي تملكها وتديرها المرأة بالرغم من أي عقبات موجودة.

## الإنجازات

ترى "ألواني-لبنان" أن قضية الاستقلال الاقتصادي للمرأة كانت وما تزال موضوعا واسعا ينبغي تحديده بشكل أكثر وضوحا. وبناء على ذلك. قررت اللجنة نشر كتاب يحمل عنوان "قائدات" ويسلط الضوء على ٥٠ امرأة تتميز كل واحدة منهن بقصة ملهمة. وقد أطلق عليه هذا الاسم بعد مبادرة "ألواني-لبنان" الكبرى التي اشتملت على تنفيذ برامج جديدة في مجالات الإطار القانوني اللبناني والتعليم والمناصرة. ورغم أن نشر قصص النساء القائدات على الإنترنت فقط قد لا يوصلها للجمهور المستهدف: فالمرأة العاملة في منتصف العمر ليست تواقه غالبا إلى استخدام الإنترنت. إلا أن للجنة قد رأت أن الكتاب قد يساعد النساء الناجحات في أعمالهن الخاصة على إيصال أصواتهن بشكل أفضل إلى فئات المجتمع اللبناني كافة.

يتكون الكتاب من ٥٠ نموذجا وبورتريها من قصص النساء اللبنانيات الناجحات بشكل استثنائي. وقد وضعت لجنة "ألواني-لبنان" عددا من المعايير لتلك النسوة لكي يمثلن القوى العاملة اللبنانية بشكل دقيق. فضلا عن التنوع من حيث المنطقة التي تنتمي إليها النساء. ومجال العمل. والعمر. تهدف اللجنة من خلال تلك النماذج إلى تبيان العقبات التي واجهت النساء القائدات وتمكن من السيطرة عليها. وطريقة تجاوزهن تلك العقبات. والأهم من ذلك. أن "ألواني-لبنان" تأمل في أن تصبح قصص أولئك النساء مصدر إلهام حقيقي لأخريات. ولا بدّ من الإشارة إلى أن البورتريهات المنشورة في الكتاب هي ذات خصوصية عالية. حيث أن ما جرى عند الحديث إلى هؤلاء النساء هو وحده ما ألهم الأشخاص الذين قابلوهن بشكل كبير.



اقترح كثير من الأشخاص من خارج "ألواني- لبنان" أسماء نساء ناجحات للمقابلة. ونتيجة لذلك، استحدثت اللجنة قائمة متنوعة جدا من أسماء النساء اللواتي يعملن في التعليم والصحة والزراعة والمشاريع والقطاعات الفنية. بالإضافة إلى العاملات في البلديات أو في المرافق الحكومية. كل امرأة كانت تحمل قصة خاصة وخبرة مختلفة تماما. ومسار غير مباشر في الوصول إلى ما وصلت إليه. كما واجهت بعض النساء ضغوطا اجتماعية. بينما واجهت أخريات عقبات اقتصادية.

لا تدرك معظم النساء القائدات الإجازات التي حققنها. بل إنهن يعتبرن ما أجزنه مجرد تطور "طبيعي". ونادرا ما اعترفن بالصعوبات التي واجهتهن للوصول إلى حيث هن الآن.

هذا وقد اهتمت دار النشر اللبنانية "تاميراس" بنشر الكتاب كاملا. وتعدّ "تاميراس" دار نشر راسخة في لبنان، وهي تعمل دائما على توفير كتبها في أكبر عدد من المكتبات.

في الوقت الذي بدأت فيه اجتماعات "ألواني- لبنان" شبه الإقليمية، أنشأت مقهى أطلق عليه اسم "نسوية". وكانت فرصة للجنة "ألواني- لبنان" لتحصل على خبرة مشاركة في وضع المشاريع وإدارتها من الألف إلى الياء. في مقهى "نسوية". تتناوب النساء اللواتي يقمن بإدارة على الورديات لإجاز العمل في المقهى. بدلا من توظيف آخرين لإدارته. لقد رغب أعضاء كل من "ألواني- لبنان" و"نسوية" بخوض تجربة تحدي تحقيق الاكتفاء الذاتي للمشروع. لكنهم بطمحو أيضا إلى إيجاد وتطوير رؤى تتعلق بكيفية السيطرة على تلك الصعوبات.

#### توصيات السياسة

يقترح أعضاء اللجنة اللبنانية تنفيذ خطط عمل سريعة في مجالات البيئة القانونية والتعليم والمناصرة العامة والتوعية.

#### البيئة القانونية

يشمل النظام القانوني اللبناني، خصوصا في سياق السياسات الاقتصادية، قوانين تدعم العدل الاقتصادي من حيث الجنس. لكنه في نفس الوقت يشتمل على لوائح تقف حجر عثرة أمام المهام الاقتصادية البسيطة؛ مثل فتح

حساب بنكي. وقد يؤدي البحث المكثف إلى تحديد المواد القانونية الإيجابية، فضلا عن الثغرات القانونية. وفهم تأثيراتها على المرأة والرجل بصور مختلفة. وفي الإطار التشريعي اللبناني الحالي، تتطلب التعديلات على القوانين إرسال صور إلى اللجان البرلمانية، التي تعمل على دراسة وصياغة واقتراح التعديلات لتقدم إلى الجمعية العمومية البرلمانية للموافقة عليها وتشريعها.

#### التعليم

يحتاج تعزيز المساواة بين الجنسين إلى الاندماج بصورة أفضل في النظام التعليمي في لبنان. وهو أمر مهم جدا في سبيل تحقيق الاستقلال الاقتصادي للمرأة. من التحديات الرئيسية التي تواجه المرأة أثناء سعيها لتحقيق الاستقلال المالي الاعتقاد بأنها خلقت لتدير شؤون المنزل. وتوقعات المجتمع منها في إعطاء الأولوية للعائلة، والتخلي عن الجزء الأكبر من حريتها لكي تصبح زوجة مخلصه وراعية وأما صالحة. إن هذه العادات والتقاليد الاجتماعية مرتبطة بشكل وثيق بتعزيز الهوية الجنسية، والأدوار المتعلقة بالجنس في النظام التعليمي اللبناني الحالي.

لقد لاحظ أعضاء "ألواني- لبنان" أن التعليم المتعلق بهوية الجنس والمساواة بين الجنسين ينبغي تقديمه في مرحلة مبكرة من العمر. فمن الصعب تعزيز المساواة بين الجنسين عند جيل الشباب (بين الثامنة عشرة والثلاثين عاما) بعد أن تكون المعايير الاجتماعية قد شكلتهم وعلمتهم أفكارا مشوهة عن النوع الاجتماعي وتوزيع الأدوار بين الجنسين.



إن صعوبة الوصول إلى إجماع حول المادة التي يجب تدريسها في نظام التعليم اللبناني أمر بديهي. وعلى المؤسسات التعليمية أن تقرر ما إذا كان ينبغي وضع البرامج الخاصة بمناقشة المساواة بين الجنسين. أو دمج هذه القضية في المناهج الدراسية جميعها. وفي الوقت الذي تجري فيه تلك المناقشات، فإن المسألة الأكثر إلحاحا هي إزالة المناهج التعليمية الأكثر تحيزا ضد المرأة، والتي تدعو إلى مهام محددة للبنات/النساء، تضعهن في مواقع محرومة من بعض الحريات، بينما تمنح الأولاد/الرجال مواقع أخرى أكثر حرية.

ومن التدابير الأخرى المهمة دعم المنظمات غير الحكومية التي تعمل على تقديم مصطلحات هوية الجنس، وتعاليم المساواة بين الجنسين للأطفال من خلال الطرق الترفيهية؛ مثل المسرح المدرسي، أو الفعاليات الخارجية الموجهة. وتستطيع الجماعات النسوية غير الربحية العمل على تصميم ورش العمل تلك (الألعاب المسرحية، والفعاليات الخارجية) بطريقة أكثر فعالية، والبدء بالعمل عن كثب مع إدارات المدارس ووزارة التعليم للسماح لتلك المجموعات بالدخول إلى المدارس.

#### وسائل الإعلام والمناصرة

إنه من المهم جدا مراقبة ورصد كيفية تناول وسائل الإعلام لصورة المرأة في المجتمع اللبناني، والتي تعزز الاعتقادات بأنها غير قادرة على أن تكون ذات دور قيادي، أو أنها قادرة فقط على أداء مهام إدارية بسيطة، وفي الوقت نفسه من المهم أيضا البدء بإطلاق حملات توعية من شأنها تعزيز والارتقاء

وصفا أكثر حساسية تجاه الجنسين. إن وسائل الإعلام مثقلة بالرسائل ذات الإيحاءات الجنسية التي تدعم فرضية عدم قدرة المرأة على أن تكون ريادة وصاحبة مشروع، أو حتى عدم قدرتها على تنفيذ مهمة إدارية بسيطة.

يجدر القول بأنه يجب على حملات وسائل الإعلام التوعية حت الإثبات على المباشرة في الأعمال الحرة، فضلا عن إبراز قصص النجاح القيادية للمرأة، ويعتزم كتاب "قائدات" التابع لـ "ألواني- لبنان" تحقيق ذلك من خلال عدم تحديد مصطلح "الريادة" على ابتكارات الأعمال، ولكنه يمكن أن يشتمل أيضا على مجالات السياسة والناشطات الاجتماعيات ووسائل الإعلام والسينما وحتى المستويات الأكثر خصوصية.

#### ملاحظات وإهداءات

يتقدم أعضاء لجنة "ألواني- لبنان" بشكر خاص إلى "نسوية" على تفانيها المستمر، ودعمها اللامحدود لمبادرات تمكين المرأة، والإجراءات النسوية الجماعية التي تقوم بها في لبنان وعبر المنطقة. كما يشكرون كاتبتي هذا التقرير: ميشلين توبيا، ميرا ظاهر، فرح شماس وأخريات من لجنة "ألواني- لبنان".





# ليبيا

## خلفية

بالرغم من أن النساء الليبيات يتمتعن بحيز مثير للإعجاب من الحريات السياسية والاجتماعية والإقتصادية منذ ثورة ١٩٦٩، إلا أن الفرصة لا زالت سانحة أمام إمكانية كبيرة لإجراء الإصلاحات المستدامة الخاصة بهن بعد الأحداث الأخيرة التي آلت بالبلاد والتي أحدثت اتجاهها نحو الديمقراطية. ولا تزال هناك عدة عوامل تقف حجر عثرة في التقدم نحو مساواة النوع الاجتماعي. ويمكن في الحقيقة أن تؤدي إلى التراجع بين أفراد الشعب غير المستقر. وتقع على عاتق رئيس الوزراء الليبي الجديد، علي زيدان، عملية البحث عن طرق تسهّل التوافق ما بين حاجات وآمال الفئات الجغرافية والسياسية والاجتماعية المختلفة والتي لا زالت قائمة في المجتمع الليبي المشروخ. إلا أن تلك القرارات التي عليه والمجلس الوطني أخذها في الشهور القادمة يمكن أن تؤثر على مدى وفاعلية تقدّم المرأة في المجتمع الليبي وفي المنطقة ككل. ومن المهم إذا أن تكون تلك القرارات ذات تطلعات تقدمية وأن تعزّز دور النساء في المجتمع بدلا من تقليصه.



ويمكن أن يختلف البعض مع هذا التوجه من خلال دعمهم لمقولة أن تقدّم المرأة في ليبيا كان تكتيكا استعمله القادة الليبيون في نظام معمر القذافي للحصول على دعم هذه الفئة من المجتمع: حيث اظهروا التزاما بتحسين حقوق ووضع النساء في المجتمع من خلال إطار القانون الإسلامي. وكانت النساء تتمتع بحق التصويت بالإضافة إلى حقهن بتكوين الجمعيات والعمل خارج البيت والتملك والطلاق بشكل مستقل عن أزواجهن.

وبالرغم من تلك الكمية المثيرة للإعجاب للحقوق المكتسبة من قبل النساء مقارنة مع مثيلتهن في المنطقة، إلا أن التقدم الحقيقي الذي حصل نتيجة لتلك الميزات ظلّ صغيرا بسبب التأثيرات الإقتصادية والثقافية. وبالرغم من أن الدولة الليبية وفّرت الدافعية لتوظيف النساء المتزايد، إلا أن تعريف ما اعتبرته الحكومة "مجالات مناسبة لعمل الإناث" ظل محصورا بسبب التقاليد البالية التي متّعت التقدم الحقيقي. مما أدى إلى التحاق ٧ بالمائة فقط من النساء في القوى العاملة في الثمانينات من القرن العشرين ولا تزيد النسبة عن ٢٥ بالمائة في الوقت الحاضر.

ومن الناحية السياسية، وبالرغم من تمتع النساء بحق التصويت منذ اوائل الستينات من القرن العشرين، إلا أن مساهمتهن في الحياة السياسية بقيت في الحد الأدنى: حيث أنه لم تتمكن سوى امرأة واحدة من تولي مناصبا وزاريا بحلول ١٩٨٧ وعملت كمساعدة سكرتير وزير الإعلام والثقافة. كما أن توجه القذافي لتعزيز دور الإناث لم يستفيد منه سوى صفوة قليلة من النساء الليبيات من كانت لديهن القدرة - الإقتصادية أو السياسية - للاستفادة من تلك المعاملة. وبقيت الغالبية العظمى من النساء في ليبيا خاضعات للتقاليد والقيم الاجتماعية المحافظة والتي تجاهلت التوجهات نحو المساواة: مما خلق حواجز منعت الاستفادة من تلك الموارد والأموال اللازمة للنمو أو الحصول على منصب حكومي. وبالرغم من أن العديد من الوزيرات الإناث حصلن على مناصب مؤثرة في الحكومة مثل سلمى أحمد رائد، والتي أصبحت سفيرة في جامعة الدول العربية، إلا أن فرص الإرتقاء المهني للنساء التي وقّرها القذافي صار ينظر إليها عدد متزايد من النساء الخريجات كطريقة للتملق الكاذب من قبل النظام بشأن تمكين النساء بينما في الحقيقة لم تتمكن النساء من تحقيق أية مكاسب تُذكر.

وخلال الفترة التي تلت خلع القذافي، واجهت النساء الليبيات تحدي متابعة النضال ضد التمييز على أساس النوع الاجتماعي من أجل الحصول على حقوق المساواة والمساهمة في بناء المجتمع. وبالرغم من لعب النساء لأدوار مفصلية في تنظيم وقيادة ونشر التظاهرات التي أدت مع مرور الوقت إلى إضفاء الديمقراطية على ليبيا، وجدت النساء أنفسهن منبوذات وغير مدعوات للمساهمة في الحوارات الدائرة من أجل إعادة الهيكلة السياسية للبلاد بشكل يوقّر المساواة لهن. ولم خُصّر سوى امرأة واحدة جلسات المجلس الوطني المؤقت المؤلف من ١٠٢ عضوا. كما أنه لم يتم دعوة أية امرأة لحضور جلسات هيئة الإنتخابات الليبية. إضافة إلى أن رئيس الوزراء الليبي لم يسم سوى امرأتين لشغل منصب وزاري في حكومته المؤلفة من ٢٧ وزيرا.

ومن دون أصوات النساء في الحكومة المؤلفة حديثا في ليبيا، لن تتحقق المساواة على أساس النوع الاجتماعي. ولقد حققت المرشحات إنجازات تاريخية في الإنتخابات الوطنية التشريعية عندما جرت أول انتخابات ديمقراطية في البلاد منذ خمسين سنة في تموز ٢٠١٢. ولكن بسبب التصاعد المتزايد للأحزاب المترمّمة في المجلس الوطني يُخشى من قدرته على تقليص الحقوق المكتسبة من قبل النساء خلال العهد البائد. وعندما تجتمع الحكومة لكتابة دستور جديد، على النساء النضال للمساهمة في هذه العملية، من أجل تأمين حقهن بالمساواة التي يستحقهن.

ستعمل ألواني ليبيا على الاستفادة من هذه الفرصة الفريدة في تاريخ ليبيا السياسي. وبالرغم من النتائج الواعدة لإنتخابات تموز الفائت، يبقى هناك الكثير من العمل الذي يجب أن ينجز بخصوص المواضيع المتعلقة بمساهمات النساء السياسية في مرحلة ما بعد الصراع الذي تمر به ليبيا. وبالرغم من أن ٣٣ من النواب المنتخبين في المجلس الوطني هن من النساء، يبقى هذا إنجازاً صغيراً لتأثير النساء في العمل السياسي والنتائج المرجوة من مساهمتهن. علماً بأن من بين ١٢٠٠ مرشح للإنتخابات، كان نحو نصفهم من النساء. وعلى نحو مشابه، شكّلت النساء نسبة ٤٠ بالمائة من المنتسبين إلى الأحزاب. هذه النسبة العالية من المشاركة لها تأثير إيجابي على دفع الفئات المحافظة على أخذ اهتمامات النساء بعين الإعتبار من أجل كسب أصواتهن. كما أن جهود التمكين التي ستقوم بها ألواني ليبيا خلال الأشهر القادمة ستركّز على إمكانية الاستفادة من هذا الفيض غير المنقطع لمساهمات النساء في العمليات السياسية. وكما قالت عضوة هيئة إدارة ألواني ليبيا، السيدة عزة مغير، "لدى ليبيا فرصة نادرة للبدء



من جديد، وتخلع أطراف النظام الأتوقراطي الجائر والذي تسبّب في إراقة الكثير من الدماء والتهميش خلال الثلاث عقود الماضية. إن الرجال والنساء الشجعان في خالف ألواني سيتمكنون خلال الشهور القليلة القادمة من العمل على تحويل ليبيا إلى شعب يعمل فيه الرجال والنساء سوية كأصحاب مصلحة مستأوين."



تهدف ألواني ليبيا إلى العمل على ضمّ النساء في جميع مستويات القيادة السياسية في مرحلة ما بعد الثورة. وقبل الإنتخابات، دفع أعضاء اللجان بإجّاه تعديل القانون الإنتخابي من أجل تغيير كوتا العشرة بالمائة إلى "نظام السحب" في جميع القوائم الحزبية. وتركّز اللجنة الآن على ضمان تمثيل المرأة في مجلس الستين الوطني، والذي يقوم على المادة ٣٠، من الإعلان الدستوري الليبي، والذي سيكون مسؤولاً عن كتابة الدستور الليبي الدائم. كما تقوم اللجنة على العمل الجاد من أجل تغيير و/أو منع القوانين والإجراءات التي تقف عائقاً أمام النساء في تبوء المناصب القيادية.



# المغرب

تعليم المرأة، الرافعة الأولى لتطوير وضعيتها ألواني المغرب

## I- مقدمة: التعليم، لماذا؟

اختار أعضاء "ألواني المغرب" إشكالية التعليم كقضية أساسية ومحور رئيسي لتطوير ريادة المرأة ومكانتها في المجتمع. لماذا؟

لقد انطلقنا من كون التعليم هو القاطرة الأولى للتنمية. ألم يجعل برنامج الأمم المتحدة للتنمية التعليم الأساسي في قلب التنمية البشرية؟ فتعليم المرأة هو العامل الأساسي لتحسين وضعيتها وتمكينها من الريادة ومن التحكم في زمام حياتها.

العالم الاقتصادي "أماريتا سين"، الحاصل على جائزة نوبل للاقتصاد سنة ١٩٩٨، ركز بدوره على دور التعليم في تكوين إمكانيات الأفراد قائلا: "حين يكون الفرد متعلما، فإنه يكون أكثر انفتاحا. قدرته على الاختيار وعلى تحمل مسؤولياته تكون أكبر وأوسع".

لذلك فنحن نؤمن أنه، بانتخابات نزيهة، بمناصفة في المناصب و في كل القرارات السياسية المهمة، لا يمكن إدماج المرأة فعليا في الحياة العامة وجعلها عنصرا فعالا في تنمية مجتمعها ما لم تكن متعلمة وقادرة على إدراك حقوقها بنفسها.



## II- إشكالية تعليم الفتيات: الوضع الراهن و الأسباب

### ١- تقييم الوضعية

في البداية، لا بد من توضيح أمر مهم: عبر العالم، كانت الأمية دائما ظاهرة نسوية بامتياز. عدم تكافؤ الفرص بين الجنسين على المستوى التعليمي هو، للأسف، معطى دولي متعارف عليه، حيث يصل عدد النساء الأميات عامة إلى حوالي ضعف الرجال الأميين.

في المغرب، ظلت الأمية من بين أهم الإشكاليات التي تجعل البلد في آخر التصنيفات الدولية على مستوى التنمية البشرية.

على مستوى تطبيق مقارنة النوع، يصنف التقرير الأخير للمنتدى الاقتصادي العالمي المغرب في المرتبة ١٢٩ من بين ١٣٤ دولة، مما يجعل منه البلد الثالث الأقل إنصافا على مستوى مقارنة النوع في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، بعد المملكة العربية السعودية واليمن. تفسير ذلك يرجع بالدرجة الأولى لمدى ولوج المرأة إلى سوق الشغل (٢٨ امرأة مقابل ٨٤ رجلا من كل مئة مواطن)، إضافة إلى كون مداخل المرأة أقل أربع مرات من مداخل الرجل (١٦٠٣ دولار أمريكي سنويا بالنسبة للمرأة مقابل ٦٦٩٤ دولار أمريكي للرجل).

هذا الولوج المتدني للشغل وللمداخيل يجد بدوره تفسيراً في نقص المؤهلات، حيث أن نسبة الأمية لدى المرأة المغربية البالغة من العمر ١٠ سنوات فما أكثر بلغت سنة (٢٠١١) نسبة ٤١.٣ بالمائة (مقابل ٥٤.٧ بالمائة سنة ٢٠٠٤). في العالم القروي، تصل هذه النسبة إلى ٥٨ بالمائة (مع تسجيل تراجع ب ١٦.٥ بالمائة بين سنتي ٢٠٠٦ و ٢٠١١). هذا يعني أن نسبة الأمية، سواء في المجالين الحضري أو القروي، قد انخفضت إجمالا وبشكل ملحوظ، لكنها تظل مع ذلك في مستويات عالية مقارنة مع المعايير الدولية.

إذا أخذنا بعين الاعتبار الأمية لدى الجنسين، فيمكن أيضا أن نسجل الارتفاع التدريجي ابتداء من سنة ٢٠٠٠ لأعداد الراشدين غير القادرين على الكتابة والقراءة بأية لغة، الأمر الذي يبين بشكل واضح فشل مخططات التعليم الإجباري المهتمون يرجعون ارتفاع نسبة غير المتعلمين إلى إشكالية الهدر المدرسي وخروج عدد مهم من الأطفال من أسلاك

التعليم الابتدائي. قبل إتمام مراحل التعليم الأولي كاملة. كما أن مستويات وأساليب التلقين في مراحل التعليم الأولي غير كافية وليس ذات جودة عالية بشكل يضمن تلقين أساسيات وأبجديات التعليم الأساسي بشكل مستدام.

تجدر الإشارة، مع ذلك، إلى أن ميزانية التعليم في المغرب مرت من ٩.٢ مليار درهم سنة ١٩٩٠ إلى ٢٣.٣ مليار درهم سنة ٢٠٠٣. هذا الارتفاع المهم يبين بأن التعليم يشكل قطاعا أولويا في المغرب. كما أن ميزانية التعليم كانت تشكل سنة ١٩٩٠ نسبة ٢٤.١ في المائة من الميزانية العامة للدولة، لترتفع إلى نسبة ٢٨.٢ في المائة سنة ٢٠٠٣.

### معطيات رقمية عن الأمية في المغرب (إحصائيات سنة ٢٠١١):

نسبة الأمية: ٣٠ بالمائة

نسبة الأمية بين النساء: ٤١.٣ بالمائة

نسبة الأمية لدى المرأة القروية: ٥٨ بالمائة

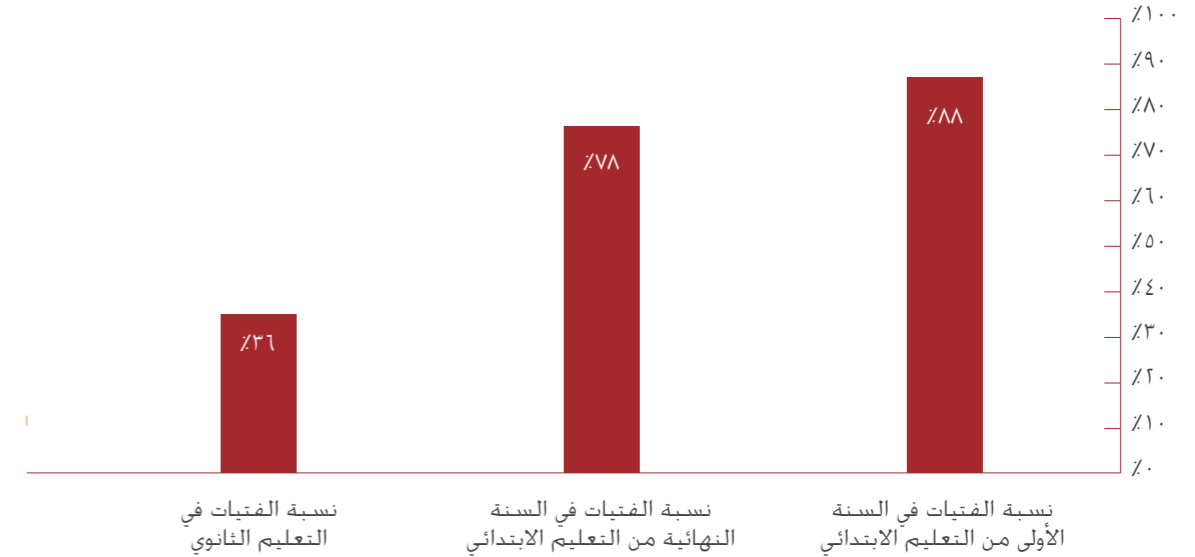


## ٢- الهدر المدرسي

حسب دراسة قامت بها كتابة الدولة المكلفة بحاربة الأمية وبالتعليم غير النظامي سنة ٢٠٠٤ حول "تكلفة عدم الدراسة في المغرب"، فإن كل سنة إضافية من التعليم في المرحلة الابتدائية (التعليم الأساسي)، تمكن من الحصول على ١٢.٧ بالمائة إضافية من الأجرة و١٠.٤ بالمائة عن كل سنة إضافية في المستوى الثانوي. الدراسة نفسها تؤكد أن النسبة تزداد بحوالي نقطة إضافية فيما يتعلق بالنساء. هكذا، يظهر جليا أن عدم تعليم المرأة يقلل من حظوظها في الحصول على استقلال مادي، مما يكون له تأثير على حياتها، استقلاليتها، كرامتها، وإدماجها في الحياة المهنية والسياسية والاجتماعية بشكل عام.

من جهة أخرى، يعاني المغرب بشكل كبير من إشكالية الهدر المدرسي (ظاهرة ترك الأطفال للمدارس بعد سنوات قليلة من الدراسة)، حيث يخرج بين ٣٠٠ ألف و٤٠٠ ألف طفل

تطور نسبة الإناث في مختلف مراحل التعليم



سنويا من المدارس الابتدائية، ٨٠ بالمائة منهم في العالم القروي و٥٨.٤ بالمائة منهم تنتمي إلى فئة الإناث.

٥٨.٤ بالمائة من الأطفال ضحايا الهدر المدرسي من الإناث

حسب منظمة اليونسكو، فقد بلغ عدد الفتيات المغربيات اللواتي انخرطن في سلك التعليم الابتدائي ما بين سنتي ٢٠٠٥ و٢٠١٠، معدل ٨٨ بالمائة من مجمل الفتيات في سن الدراسة، في حين لم تصل إلا ٧٨ بالمائة منهن إلى السنة النهائية من نفس السلك و٣٦ بالمائة منهن فقط يصلن فيما بعد إلى سلك التعليم الثانوي.

## ٣- العراقيل أمام تعليم المرأة

تعود نسبة الأمية المرتفعة في صفوف النساء المغربيات وارتفاع معدلات الهدر المدرسي لدى الإناث إلى مجموعة أسباب أهمها:

### أ- المشاكل الاقتصادية:

- تشغيل الفتيات الصغيرات لمساعدة أسرهن في الحقول وفي الأعمال المنزلية، أو كعاملات بيوت لدى أسر أخرى
- غلاء أسعار الكتب والأدوات المدرسية وعدم قدرة الأسر على تلبية حاجيات أبنائها، مما يترتب عنه تمييز الأبناء وإجبار الفتيات على المكوث في البيت، وذلك راجع بالأساس لتفشي الفقر والهشاشة

### ب- ضعف البنيات التحتية:

- البعد الجغرافي، حيث تضطر الفتيات في العديد من المناطق النائية إلى قطع العديد من الكيلومترات الفاصلة بين الدواوير وبين المؤسسات التعليمية
- عدم توفر وسائل نقل مناسبة وملائمة
- الإشكاليات اللوجستية كغياب المراحيض مثلا في العديد من المؤسسات التعليمية في العالم القروي، مما يجعل الآباء يرفضون تدريس بناتهم.

### ت- الحوكمة

- غياب رؤية موحدة وتشاركية بين مختلف مكونات الحكومة، مما يجعل كل قطاع حكومي يشتغل بشكل منفرد وشبه منعزل عن باقي القطاعات.

## ث- التصور العام للتعليم

- عدم وعي الآباء بما يمكن أن يحققه بناتهم في الدراسة وفي الحياة ما بعد الدراسة، وغياب كل محفز يمكنه أن يساهم في إقناعهم بضرورة الدراسة.
- الغياب التدريجي للتعليم كوسيلة ومحفز للرفق الاجتماعي في الذهنية العامة.

## ج- الصورة النمطية للمرأة في المقررات المدرسية

إلى جانب إشكالية الأمية والهدر المدرسي، فإن إشكالية أخرى تواجه تعلم المرأة، وهي صورة هذه الأخيرة في المقررات المدرسية.

حسب العديد من الدراسات المنجزة من طرف وزارة التربية الوطنية والجمعيات النسائية والحقوقية، فإن صورة المرأة المغربية في المقررات المدرسية "كارثية". الطفلة الصغيرة إما مغيبة في المقررات المدرسية أو أنها تساعد أمها في الأعمال المنزلية، فيما يلعب الطفل الصغير أو يجالس أباه في الصالون.

بشكل عام، تبقى مقررات مادة "التربية الإسلامية" في المغرب هي الأكثر تشددا في تقديم صورة المرأة والفتاة. أبانت إحدى الدراسات أيضا أنه، حتى على مستوى الكم، حضور المرأة بشكل عام يبقى ضعيفا جدا، بل ويمثل حضورا أقل من ٧ مرات من حضور الرجل في نفس المقررات. وحتى حين تكون المرأة أو الفتاة الصغيرة حاضرة، فهذا الحضور يكون مغرقا في الصور النمطية الجاهزة المحطة بكرامتها.



## 1- دور الحكومة

توفر الدولة المغربية تعليماً مجانياً لجميع فئات المجتمع. لكن، وبسبب ضعف جودته، عدم ملاءمته لإكراهات فئات مجتمعية عديدة، إضافات إلى ضعف الموارد اللوجستية للدولة والمادية للآباء، فإن عدداً لا بأس به من الأطفال يظل خارج المسار المدرسي عامة، أو يعاني كما أسلفنا الذكر من إشكاليات الهدر المدرسي.

لمواجهة ذلك، تنظم الدولة برامج لمحاربة الأمية ومواجهة الهدر المدرسي. بين سنتي ١٩٨٢ و ٢٠٠١ مثلاً، استفاد مليوناً مغربي من برامج محاربة الأمية التي تنظمها الحكومة، حوالي ٨٠ بالمائة منهم من النساء.

إلى جانب ذلك، نهجت الدولة في العشرية الأخيرة سياسة بناء "دور الفتيات"، وهي عبارة عن مراكز سكنية قريبة من المؤسسات التعليمية، تابعة للدولة، تقيم فيها -مجانياً- التلميذات المعوزات اللواتي يقمن في مناطق نائية خلال فترات الدراسة. لكن هذه الجهود تعرف انتقادات من طرف المجتمع المدني والإعلام، الذي يعتبرها غير كافية.

فمن ناحية، تقتصر أغلب برامج محاربة الأمية على تعليم القراءة والكتابة بوسائل جد تقليدية وبسيطة غير قادرة على مواكبة المستفيدين، وتأهيلهم للعب أدوار مصغرة في مجتمعاتهم الصغيرة والكبيرة.

من جهة أخرى، فالدولة تقدم أحياناً حلولاً ترفيعية لحل معضلات اجتماعية كبيرة. على سبيل المثال، شكلت "دور الفتيات" في بداية انطلاقها حلاً عبثياً لاحتواء التلميذات المقيمت في مناطق نائية من أجل تمكينهن من متابعة دراستهن في ظروف اجتماعية وأمنية جيدة، مع مرور الوقت، أصبحت "دور الفتيات" تستقبل أيضاً فتيات غير متمدرسات يعانين من مشاكل اجتماعية مختلفة، هذا الأمر يشكل أولاً خلطاً بين المستفيدات قد يكون له تأثير سلبي، كما أنه يقلص الطاقة الإيجابية / الاستيعابية لهذه المراكز ويقلل بالتالي من حظوظ فتيات كثيرات تقمن في مناطق نائية وترغب في متابعة دراستهن.

## 2- دور المجتمع المدني

سنحدث في هذا الإطار عن جمعيات المجتمع المدني والمؤسسات غير الحكومية الفاعلة في قطاع التعليم.

بالرغم من دور الدولة الأساسي والفعال في تطوير التعليم بشكل عام وتعليم المرأة بشكل خاص، يبقى لمؤسسات المجتمع دوراً فعالاً أيضاً، لأنها تلعب دوراً تكميلياً حين يضعف دور الدولة في مجال ما، إلى جانب ذلك، تتمتع مؤسسات المجتمع المدني بمرونة تنقص الحكومة، كما أنها أكثر قرباً من الطبقات المستهدفة وأكثر وعياً ودراسة بحاجياتها وإكراهاتها.

في بلدان متقدمة كثيرة، تتكفل هذه المؤسسات غير الحكومية بما يسمى "التربية غير النظامية". الأخيرة تُعرف حسب اليونيسكو على الشكل الآتي: "كل نظام تعليمي منظم ومستدام لا يخضع بالضرورة لأسس التعليم النظامي بشكله الكلاسيكي. التعليم النظامي يمكنه إذن أن يتم في مؤسسات تعليمية أو في غيرها، ويستفيد منه أشخاص من أعمار مختلفة".

مكن هذا الأسلوب التعليمي، بين سنتي ١٩٩٧ و ٢٠٠٦، من تكوين حوالي ٣٠٠ ألف طفل استطاعوا فيما بعد ولوج سلك التعليم الإعدادي أو مؤسسات التدريب المهني. سنة ٢٠١٠ على سبيل المثال، تم تدريب ٣٨.١٩٧ طفل (منهم ١٩.٠٣٨ من الفتيات، بنسبة ٥٨ بالمائة)، من طرف ٢٦٤ جمعية فاعلة في هذا المجال.

## IV - وختاماً: إلى أين نتجه؟

ختاماً، نود التأكيد على ما يلي:

- من المهم التنصيص على قوانين المناصفة من أجل تمكين المرأة من الوصول إلى مناصب القرار، لكن ذلك سيظل حكراً على نخبة متعلمة من النساء، لا يغير من واقع المرأة الشيء الكثير، على مستوى حياتها اليومية، وحتى الجوانب الإيجابية للمناصفة تصبح ذات جدوى محدودة، بالنظر للأمية المستشرية في أوساط أغلبية النساء.

- من المهم تعديل القوانين (الأسرة، الإرث، الشغل...) لضمان حقوق أكثر للمرأة، لكن، كيف سيمكن للمرأة الاستفادة من حقوقها ما لم تكن متعلمة وواعية بها؟

- لا بد من الاشتغال على صورة المرأة والفتاة الصغيرة في المقررات الدراسية لأن هذه الأخيرة تساهم بشكل كبير في بناء عقليات الأجيال القادمة.

- لا بد أن تضع الدولة برامج حكومية برؤية موحدة تمكن من تفعيل مختلف البرامج التعليمية بشكل جاد و جذري . وليس عبر الحلول الاستعجالية التي لا تأخذ بعين الاعتبار مختلف المكونات الاجتماعية واللوجستية للأطراف المعنية.

- لا بد من نشر الوعي بأهمية المدرسة والتعليم في جميع الأوساط، ومن إعادة دور المدرسة كوسيلة للرفعي الاجتماعي.

## V- التوصيات:

## 1- على المستوى الحكومي:

- تسريع مساطر منح الوثائق الرسمية في العالم القروي وفي ضواحي المدن لتسهيل ولوج الفتيات للدراسة.
- ضرورة تكثيف مجهودات الدولة من أجل ضمان تكافؤ الفرص في مجال ولوج مراحل التعليم المختلفة ومحاربة الهدر المدرسي. إجبارية التعليم في المراحل الابتدائية لم تعط نتائج كافية، بسبب عدم مصاحبتها بمساطر زجرية، هذه الإجبارية هي الضامن لتعلم الأجيال القادمة، ذكورا وإناثا، وبالتالي بعث وعي جديد بشكل عام، وضمان تدريس المرأة بشكل خاص مستقبلاً.
- ضرورة تكثيف مجهودات الدولة على مستوى محاربة الأمية في أوساط النساء، في الوسطين القروي والحضري.
- ضرورة توفير البنيات التحتية الأساسية في العالم القروي وفك العزلة عن المناطق النائية
- تشجيع مبادرات المجتمع المدني الرامية إلى محاربة الأمية والتربية غير النظامية.
- تشجيع ولوج المرأة إلى سوق الشغل لضمان استقلاليتها المادية والمعنوية.
- تحسين صورة المرأة والفتاة في المقررات المدرسية
- توفير الفضاءات التعليمية للأنشطة الموازية
- إعطاء القيمة للتعليم كوسيلة للرفعي الاجتماعي
- ضمان جودة التعليم
- تفعيل إجبارية التعليم
- محاربة الهدر المدرسي

## 2- على مستوى المجتمع المدني:

- تطوير العمل التطوعي من أجل تشجيع مختلف المكونات الفاعلة على تأطير الأطفال في دراستهم
- مراقبة الدولة، عبر المحاسبة
- تكوين شبكة النسيج الجمعوي العامل في التعليم
- مراقبة تفعيل الاتفاقيات الدولية في ميدان التعليم



حويل الرؤية إلى واقع: ترجمة الرؤية الوطنية حول المرأة في سلطنة عُمان إلى استراتيجية متكاملة

#### ملخص تنفيذي

تهدف حملة "ألواني" في سلطنة عُمان إلى إيجاد جيل من الرواد الشباب المهتمين بقضايا المرأة، فضلاً عن التوعية بحقوقها في إطار تفاعلي. وتستهدف حملة "ألواني-عُمان" في تحقيق أهدافها بمجموعة متنوعة من الخبراء والمستشارين الوطنيين في مجال حقوق المرأة بوجه خاص، وحقوق الإنسان بوجه عام.

وتأتي كلمة (ألواني) من الأحرف الأولى من النسخة الإنجليزية للعبارة التالية:  
Active Leaders for Women Advancement in the Near East

#### VI - المراجع

- إحصائيات المندوبية السامية للتخطيط
- تقرير برنامج هيئة الأمم المتحدة للتنمية
- جريدة "الا في إيكو"، عدد ٢٩ نوفمبر ٢٠١٠
- جريدة ليكونوميست، عدد ١٤ ديسمبر ٢٠٠٥
- دراسة الدكتور نجيب أقصبي حول المجتمع المدني
- موقع جمعية زاكورة للتربية غير النظامية
- تقرير: "التعليم في المغرب: تحليل لقطاع". التقرير منجز من طرف منظمة اليونسكو سنة ٢٠١٠.

#### ٣- على مستوى وسائل الإعلام:

- توعية الآباء بأهمية تعليم الفتيات
- تحسين صورة المرأة في وسائل الإعلام
- تنظيم حملات توعية من أجل تغيير التصور الشائع عن التعليم وعن محاربة الأمية

#### ٤- على مستوى المنظمات الدولية:

- متابعة ومواكبة المشاريع الممولة
- الدعم التقني لمؤسسات الدولة ومؤسسات المجتمع المدني الفاعلة في قطاع التعليم.
- توحيد الجهود و اتخاذ مقاربة شمولية في معالجة قضايا المرأة



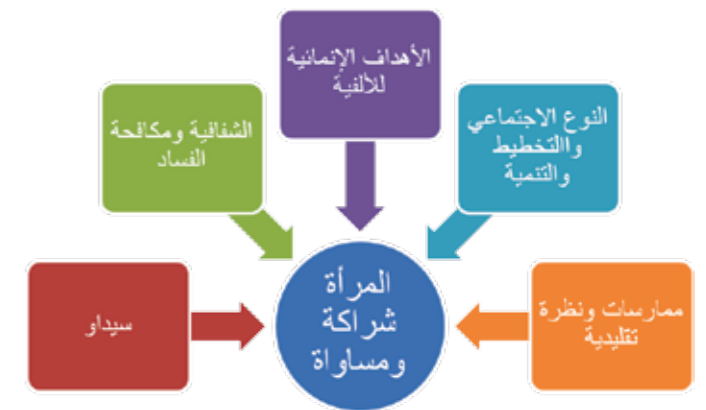
أما شعار الحملة المليء بالألوان، فيأتي منسجماً مع رسالته ورؤية "لجنة عُمان" اللتين تعكسان الدور الشامل للمرأة العُمانية ومساهماتها في مختلف مناحي الحياة. تتكون حملة "ألواني-عُمان" من لجنة رئيسية وأربع لجان فرعية. وتضم اللجنة الرئيسية مرشدين ومسترشدين، ومتطوعين ومتطوعات. أما اللجان الأربعة الفرعية فهي:

١. لجنة التدريب
٢. لجنة المادة العلمية والتدريبية
٣. لجنة التسويق والتنسيق
٤. لجنة الإعلام وقنوات التواصل الاجتماعي

ولتيسير تنفيذ أهداف الحملة، شكلت اللجنة الرئيسية شراكات مع عدة مؤسسات حكومية وخاصة وأهلية، من أبرزها:

- ١- صندوق الأمم المتحدة للسكان
- ٢- مركز سعيد الشحري للتدريب القانوني
- ٣- جمعية المرأة العمانية في كل من مسقط والسبب

## لماذا المرأة؟



ينبع الاهتمام بقضايا المرأة من ٥ مصادر أساسية تصب جميعها في تحقيق هدف مشترك وهو الوصول إلى قدر متكافئ في الشراكة والمساواة. وتتلخص المصادر الخمسة في:

١. **تعرض المرأة لممارسات تقليدية:** لقد حرمت بعض الممارسات التقليدية المرأة من التمتع بالمساواة مع الرجل. إلا أنها في نفس الوقت دفعتها نحو تطوير مهاراتها وتحقيق الذات كوسيلة للمطالبة بحقوقها الطبيعي في الشراكة والمساواة.

### ٢. دور المرأة وإسهاماتها في التنمية والتخطيط

**التنموي:** إنه من المهم إدراك أن المرأة تتمتع بطريقة تفكير وأولويات تختلف عن الرجل. وهي مكتملة لطريقة تفكيرها وأولياتها في التخطيط. كما أنه لا يجب التمييز ضد المرأة بسبب دورها البيولوجي في الحمل والولادة، وإقصائها عن المشاركة في المجالات التنموية المتعددة، بل على العكس فإن مؤشر التنمية البشرية أو الإنسانية (HDI) يرتبط الآن إلى حد كبير بمدى تقدم وضع المرأة في المجتمع ومؤسسات الدولة. إذ يعتبر وضع المرأة مؤشراً لتقدم مجتمع ما أو نوعية الحياة فيه.

### ٣. تقاطع الأهداف الإنمائية للألفية مع تجسير فجوة النوع الاجتماعي:

تتقاطع الأهداف الثمانية التي التزمت بها دول العالم ومن بينها السلطنة بشكل مباشر (الهدف الثاني والثالث والرابع والخامس والسادس) وغير مباشر (الهدف الأول والسابع والثامن) مع وضع المرأة، وإن أية خطوة في سبيل تحقيق هذه الأهداف لأبد وأن تستهدف تقدم المرأة حتى النهاية.

### ٤. تطوير معايير الشفافية ومكافحة الفساد:

أظهرت دراسات أجراها البنك الدولي ومنظمة الشفافية العالمية وجود علاقة ارتباطية بين انخفاض مستوى الفساد واعتلاء المرأة السلطة أو مشاركتها في صنع القرار في معظم دول العالم. ويأتي ذلك انطلاقاً من أن المرأة عادة ما تكون أكثر المتضررين من الفساد، ولأنها أيضاً تكون خارج الأطر السياسية المتنفذة التي تعتنش على الفساد. ناهيك عن أن المؤسسات الحكومية وغيرها التي تسعى إلى تكافؤ الفرص والمساواة عادة ما تكون مؤسسات غير فاسدة وتعتمد على مستويات عالية من الشفافية والوضوح.

## ٥. منهجية عمل اتفاقية القضاء على جميع أشكال

**التمييز ضد المرأة (سيداو):** تعد هذه الاتفاقية من أقوى الأدوات التشريعية والتوجيهية التي سنتها الأمم المتحدة وصادقت عليها كثير من دول العالم على الرغم من خفظاتها عليها. وتنشأ بموجب هذه الاتفاقية عدة التزامات معظمها منهجية وذهنية لأبد من ترجمتها إلى خطوات عملية وصكوك قانونية وإجراءات وتدابير وطنية بشكل موحد ومتناسق. ولقد صادقت سلطنة عُمان على الاتفاقية في أيار ٢٠٠٥، وتم إقرارها في شباط ٢٠٠٦، وأصبحت نافذة في السلطنة من تاريخ ٧ آذار ٢٠٠٦. وبحكم النظام الأساسي للدولة فإن المعاهدات والاتفاقيات الدولية المصادق عليها تصبح قانوناً وطنياً يسود النصوص القانونية الوطنية التي تتعارض معها.

### ما هي القضية الرئيسية؟

تسعى حملة "ألواني-عُمان" إلى تسليط الضوء على قضية رئيسية لكسب تأييد ومناصرة ذوي العلاقة وصناع القرار. ألا وهي ترجمة الرؤية الوطنية حول المرأة إلى استراتيجية متكاملة.

وتوصلت اللجنة إلى هذه القضية بعد دراسة وضع المرأة في السلطنة والآليات والوسائل والمؤسسات المخصصة لخدمتها. واتبعت اللجنة في تحليلها دراستها منهجية دقيقة اعتمدت على ٨ أبعاد أو جوانب معيارية للتنمية: المشاركة، سيادة القانون، الشفافية، الاستجابة، الإنصاف، الفعالية والكفاءة، المسؤولية والمحاسبة، وأخيراً النظرة الاستراتيجية والرؤية المستقبلية. وتم مناقشة كل جانب على حدة وفق السياق أنف الذكر ثم صيغت عبارة تلخص الهدف الإجرائي / المرحلي الأهم الذي ينبغي الالتفات إليه وتم تناوله حسبما هو موضح في الجدول التالي.



الجانب / البعد المعياري — الهدف الإجرائي /

المرحلي المنبثق عنه

١- المشاركة: توفير بيئة مشجعة للقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني على تنظيم أو تنفيذ فعاليات أو أنشطة تهدف إلى تقدم المرأة.

٢- سيادة القانون: معالجة شكاوى المرأة العمومية من منظور الفهم السائد لسيادة القانون في السلطنة.

٣- الشفافية: زيادة مستوى الشفافية عموماً، وخصوصاً بما يخص المعلومات المتعلقة حول مشاركة المرأة في مختلف المجالات.

٤- الاستجابة: تطوير وتحسين المرافق والخدمات المصممة للاستجابة لاحتياجات المرأة.

٥- الإنصاف: زيادة الاهتمام بوضع المرأة، وإعطاء الأولوية لحقوقها الضرورية الضرورية في بعض المجالات مثل حقها في الحصول على راتب تقاعد.

٦- الفعالية والكفاءة: زيادة الوعي بحقوق المرأة بما يؤدي إلى تحسين كفاءة آليات التظلم الضرورية (إن وجدت)، مما ييسر تمتع المرأة بحقوقها وحماية هذه الحقوق من التدخل أو الانتهاك.

٧- المسؤولية والمحاسبة: ضمان أن يتم التفاعل مع الشكاوى والتظلمات الحقوقية من منظور خدمي لا حقوقي، مما ينفي المسؤولية أمام جمهور المواطنين.

٨- النظرة الاستراتيجية / الرؤية المستقبلية: ترجمة الرؤية الوطنية إلى استراتيجية وطنية تعالج مواضيع المرأة بشكل متجانس ومتكامل تدريجي.

لقد تبين لـ "ألواني-عمان" أن وجود نظرة استراتيجية متكاملة ورؤية مستقبلية واضحة هي الخطوة الأهم والهدف الإجرائي الأمثل الذي سينتظم جميع هذه الجوانب. وضمن هذا السياق قامت اللجنة بتحليل الأسباب والدواعي التي حالت دون وجود استراتيجية وطنية واضحة للمرأة على الرغم من وجود رؤية وطنية — ولو متناثرة — حول المرأة ودورها. فضلا عن وجود دعم سياسي على أعلى المستويات. ويرتبط ذلك في رأي أعضاء الحملة بجملة من العناصر والعوامل تم الوصول إليها من خلال اتباع أسلوب تحليل إيشيكاوا (السمكة) في تحليل الدواعي والآثار (حسبما هو ظاهر في الشكل التوضيحي أدناه). حيث تم بعدها ترتيبها من حيث الأثر والأهمية وإمكانية إحداث فارق على النحو التالي:

1. محدودية الوعي بحقوق المرأة وأهميتها في التنمية البشرية والمرتبطة عموما بمحدودية الوعي بحقوق الإنسان. سواء في أذهان العامة أو عند عدد ليس بقليل من صناعات القرار.

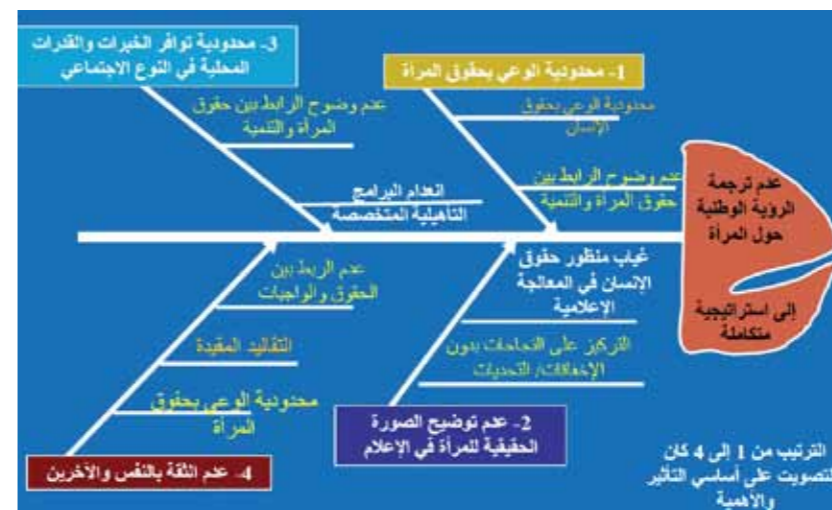
2. عدم توضيح الصورة الحقيقية للمرأة في الإعلام نظرا لعدم إدماج مبادئ حقوق الإنسان في مناقشة القضايا الإنسانية والتنمية بشكل كاف. فضلا عن التركيز على النجاحات دون الإخفاقات التي تواجهها المرأة في السلطنة سعيا وراء إبراز الجانب المشرق فقط.

3. محدودية توافر الخبرات والقدرات المحلية المختصة بقضايا النوع الاجتماعي وذلك مرتبط مرة أخرى بمحدودية الربط بين المرأة والتنمية البشرية في الذهنية العامة للتشريعيين والتنفيذيين. وكذلك عدم وجود برامج تأهيلية متخصصة في هذا الصدد.

4. عدم ثقة كثير من النساء بأنفسهن وبالأخرين. ويرتبط ذلك بمحدودية الوعي بحقوق المرأة وعدم الوعي بالعلاقة الوثيقة ما بين الحقوق والواجبات بالإضافة إلى بعض التقاليد الاجتماعية المقيدة.

من هذه المنطلقات ارتأت اللجنة أن تكون دعوتها لاعتماد استراتيجية وطنية متكاملة للمرأة من خلال برنامج توعوي شعاريه (حقوقي: نعمتي بالحياة). وذلك من منظور أن الوعي بحقوق المرأة سبب جذري في تفعيل هذه الحقوق وتمكين المرأة واستجابة المجتمع لمتطلباتها وحقوقها الأخرى وإدماج منظور حقوق الإنسان (وعلى الأخص المرأة) في التنمية.

### تحليل الدواعي والأسباب والآثار



وركز هذا البرنامج على التوعية بحقوق المرأة أفقيا: من حيث زيادة عدد من لديهم إلمام بقضايا المرأة والنوع الاجتماعي. وتوعية أكبر عدد يمكن الوصول إليه ضمن القيود والموارد المتاحة؛ وعموديا: من حيث تعميق المعرفة لدى المهتمين من الشباب والشباب وتأسيس هذا الاهتمام منهجيا ومعرفيا وقانونيا.



### التوصيات

إننا في حملة "ألواني-عمان" نرى أن السلطنة بحاجة إلى وضع استراتيجية وطنية متكاملة للمرأة تقوم جميع الأطراف (الحكومية وغير الحكومية والرسمية وغير الرسمية) بالاندماج فيها والعمل من خلالها لتحقيق أهدافها بدل الجهود الحالية المشتتة والتي يبدو عليها ظاهرا عدم التخطيط.

ويمكن لأهداف الاستراتيجية ومحاورها أن تصاغ بالاستعانة بالأبعاد والجوانب المعيارية التي تم تحليلها ومناقشتها والموضحة في الجدول (1) أعلاه. أما من حيث التنفيذ الفعلي فينبغي أن تركز الخطة التنفيذية ابتداء على ثلاثة محاور متعاضدة. على أن تضاف محاور عملية جديدة كنتيجة لعملية التقويم والمراجعة التي يفترض أن تخضع لها الاستراتيجية بشكل دوري ومنتظم. والمحاور الثلاثة الأولية هي:

**المحور الأول:** تمكين التمتع بالحقوق وممارستها من خلال ثلاثة مسارات متوازنة هي:

1. برامج وطنية للتوعية تعرف بحقوق المرأة: ويجب أن تستهدف هذه البرامج المرأة في جميع أنحاء السلطنة وفي كافة أطراف المجتمع الرسمية وغير الرسمية. ويعتبر هذا المسار هو المسار الأهم. ويجب على هذه البرامج التوعوية أن لا تكتفي بالوسائل والأطر التقليدية. بل عليها أن توظف الإعلام بوسائله التقليدية والاجتماعية الحديثة. وأن تبرز وبشكل مستمر الإنجازات والتحديات التي تواجهها المرأة. وأن تسعى مجددا وبشكل مستمر إلى إبراز نماذج ناجحة من النساء العمانيات وإشراك العامة في اختيار شخصيات ونماذج ينبغي تسليط الضوء عليها.

2. إجراءات لضمان وتسهيل التمتع بهذه الحقوق من خلال إيجاد المرافق اللازمة والتدابير الضرورية والمؤسسات الكفيلة بذلك. بالإضافة إلى عمليات التقويم والمتابعة المستمرة.

3. إيجاد آليات وطنية تضمن مأسسة سياسيات عدم التدخل. ودمج هذه الآليات على كافة الأصعدة الدستورية والتشريعية والتنفيذية والقضائية والأهلية المختلفة. بما في ذلك تيسير وصول شكاوى المرأة ومشاكلها واعتراضاتها إلى السلطات المختصة وفق إجراءات وعمليات واضحة. واتخاذ اللازم بشأنها.



**المحور الثاني:** بناء قدرات وخبرات محلية مختصة بدراسات النوع الاجتماعي وحقوق المرأة. ومن شأن ذلك أن يحقق أمرين: (١) تعزيز البعد المحلي والنظرة الخصوصية للسياسات والقوانين والنظم التي تم صياغتها لدعم المرأة وتعزيزها لحقوقها. بطريقة تقصي أية تدخلات أجنبية أو انطباعات بشأن ذلك. (٢) توفير موارد بشرية وخبرات معرفية ضرورية لتحقيق المحورين الأول والثالث على أرض الواقع. ويمكن تجسيد هذا المحور من خلال ثلاثة برامج تنفيذية متوازنة كما يلي:

١. صياغة مناهج في المستويات التعليمية المختلفة تناول مفاهيم المواطنة والنوع الاجتماعي والدراسات الاجتماعية.

٢. إيجاد برامج تدريبية وطنية لتأهيل وبناء قدرات وخبرات محلية شابة من خلال ممارسات واقعية ومشاريع عملية تتضافر مع أنشطة البرنامجين الأول والثالث ومساراتهما. ويمكن لهذه البرامج أن تنشأ في أطر رسمية أو أهلية أو مشتركة.

٣. إنشاء مؤسسة للبحوث تعنى بمتابعة هذا المحور وختصن صندوقاً وقفياً لتمويل البرنامجين الواردين ضمنه لاسيما البرنامج (ب). ويأتي أمر إيجاد مؤسسة للبحوث ليضمن استدامة الاستراتيجية، ونشر وتعميم المعلومات الناجمة عنه قياس نتائج البرنامج وأثره وجأحه.

**المحور الثالث:** إعادة هيكلة البنى المعلوماتية والمعرفية في السلطنة لقياس مدى تقدم وضع المرأة: ففي حين تسعى الجهات الرسمية (الحكومية والخاصة والمدنية) إلى تقديم جميع الإحصاءات الرسمية موزعة حسب النوع، إلا أن الأمر لا يعدو مجرد كونه، بالنسبة للإحصاءات الحكومية، أرقام إحصائية تفتقد إلى تقسيمها حسب المناطق الجغرافية. وفي حال قيام جهات خاصة أو أهلية بجمع المعلومات - فلا يتعدى الأمر كونه يهم بعض الأفراد فقط. ويعود عدم الاهتمام بجندرة البنى المعلوماتية والمعرفية (أي توزيعها حسب النوع (الجندر) وتصميم الأنظمة المعرفية تبعاً لذلك) إلى أن القانون الإحصائي الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠١/٢٩، وهو القانون المنظم لجمع المعلومات وتحليلها ونشرها، لا يتضمن نصاً ملزماً لفصل البيانات والمعلومات على أساس النوع (الجنس).



ويمكن في صدد هذا المحور اتخاذ الخطوات التالية، وذلك على سبيل المثال لا الحصر:

١. تعديل القانون الإحصائي المشار إليه أعلاه من خلال إضافة مادة ملزمة بجندرة البيانات والمعلومات وجميع الأدوات المستخدمة في جمع هذه البيانات والمعلومات وحفظها وتحليلها ونشرها، ويجب تطبيق ذلك على جميع المستويات الجغرافية والإدارية المختلفة للسلطنة، ومن الأهمية بمكان تحديد عقوبة مناسبة تكون رادعة في حال التفكير بخالفة هذه المادة، وبنفس الوقت تحديد حوافز مناسبة تشجيعاً على الالتزام بها.

٢. إيجاد برامج مساعدة فنية، تكون في البداية للجهات الحكومية وتتوسع فيما بعد للجهات الخاصة والمدنية ثانياً - بالتعاون مع المركز الوطني للمعلومات والإحصاء وهيئة تقنية المعلومات والأمم المتحدة، لمساعدة الجهات الرسمية على إعادة هندسة فلسفتها وإجراءاتها وأنظمتها المعلوماتية والمعرفية.



٣. توحيد المصطلحات الإحصائية ومعانيها ودلالاتها ومعادلات حسابها في السلطنة بما يتفق مع المصطلحات الأممية، وبما يكفل تسهيل تشكيل صورة كمية ونوعية عن وضع المرأة في السلطنة، وتيسير إجراء مقارنات بينية على مستوى السلطنة وأخرى مع دول الجوار وغيرها دولية.



# فلسطين

## مقدمة:

إن التنمية تسعى إلى تحقيق الغايات الإنسانية الأسمى، الحرية والعدالة والمساواة والكرامة. انطلاقاً من تركيزها على اكتساب الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والمدنية لجميع المواطنين والأفراد بغض النظر عن الجنس والعرق والدين والإعاقة ومكان الإقامة. يجب على التنمية أن تتجسد في التحسين المستمر لمستوى المعيشة المادي والروحي. ولا تقتصر التنمية على تحسين مستوى المعيشة وإشباع حاجات الإنسان الأساسية القائمة على الرفاهية المادية. بل هي تياراً فكرياً ينمو ويتوسع في اتجاه أكثر شمولية يتسع للجوانب المعنوية في الحياة الإنسانية الكريمة: تحقيق الذات والتمتع بالكرامة الإنسانية الذي ينبع من المشاركة الفعالة في شؤون المجتمع كافة<sup>١</sup>.

إن إحرار التنمية في فلسطين هي واحدة من أكبر التحديات التي تواجهها المؤسسات الفلسطينية سواء الجهات الحكومية أو المدنية، فعلى سبيل المثال يعاني سوق العمل الفلسطيني من بطالة مزمنة ومن مشاركة محدودة نتيجة تعرض الاقتصاد الفلسطيني إلى تشوهات واختلالات هيكلية. وقد أضعف هذا الواقع قدرة الاقتصاد على امتصاص كامل قوة العمل، حيث يتميز سوق العمل الفلسطيني بارتفاع معدلات نمو القوى العاملة بوتيرة أسرع من نمو الطلب على العمل، ومع مرور الوقت تشير البيانات إلى أن قدرة الاقتصاد الفلسطيني على استيعاب القوى العاملة ستراجع عبر الوقت<sup>٢</sup>.



وقد أدت الانتكاسات المتكررة في الاقتصاد الفلسطيني إلى تقليص قدرته على استيعاب الموارد البشرية التي تتدفق سنوياً على سوق العمل. سواء في القطاع العام أو الخاص. حيث أظهرت الإحصائيات أن نسبة المشاركة في القوى العاملة بين الأفراد ١٥ سنة فأكثر بلغت ٣٤,٤ بالمائة، بينما ما زالت الفجوة بين الذكور والإناث كبيرة في المشاركة في القوى العاملة حيث بلغت ٦٨,٩ بالمائة للذكور مقابل ١٧,٣ بالمائة للإناث في الأراضي الفلسطينية. على الرغم من أن البيانات تشير أن الشباب أكثر التحاقاً بالتعليم العالي من الشباب الذكور، حيث أظهرت الإحصائيات أن نسبة الذكور (١٥-٢٩ سنة) الذين أنهوا مرحلة التعليم الجامعي الأولى بكالوريوس فأعلى بلغت ٨,٦ بالمائة وترتفع لدى الإناث (١٥-٢٩ سنة) لتصل إلى ١١,١ بالمائة<sup>٣</sup>.

وحسب التعريف الموسع للبطالة فقد ارتفع معدل البطالة في الأراضي الفلسطينية من ٢٤,٨ بالمائة في الربع الرابع ٢٠١١ إلى ٢٧,٤ بالمائة في الربع الأول ٢٠١٢. وقد بلغ معدل البطالة ٢٢ بالمائة للذكور مقابل ٣١,٥ بالمائة للإناث في الأراضي الفلسطينية. وأعلى معدلات بطالة في الأراضي الفلسطينية سجلت في الفئة العمرية ٢٠-٢٤ حيث بلغت ٤١,٢ بالمائة في الربع الأول ٢٠١٢. أما على مستوى السنوات الدراسية فقد سجلت الإناث في الأراضي الفلسطينية اللواتي أنهين ١٣ سنة دراسية فأكثر أعلى معدلات بطالة من إجمالي الإناث المشاركات في القوى العاملة حيث بلغت بالمائة ٤٢,٠<sup>٤</sup>.

ومن جهة أخرى، وحسب إحصاءات فلسطينية فإن نسبة الرياديين من بين الشباب العاملين في الاقتصاد لم تتجاوز ١٤,٢ بالمائة، كما لا يوجد إقبال لدى الشباب على إنشاء مشروعات خاصة بهن، حيث تشكل نسبتهن ٦ بالمائة فقط من فئة الرياديين الشباب<sup>٥</sup>.

التحديات الاجتماعية والثقافية تعد واحدة من أهم المعوقات التي تواجه النساء الفلسطينيات في الانخراط والمشاركة في الحياة الاقتصادية، حيث تواجه النساء قيود واشتراطات اجتماعية عديدة مرتبطة بمجالات مختلفة: كأنواع العمل المقبول اجتماعياً، ومطية عمل النساء كاستمرار لدورهن الإيجابي، وتعزيز المفهوم الاجتماعي بأن الرجل هو المعيل للأسرة، حيث تدعي الأسرة أنها شرط

لحماية من الظروف الاجتماعية السائدة، وبفعل ديناميكية النمو السكاني يمتاز سوق العمل الفلسطيني بارتفاع نمو القوى العاملة بوتيرة أسرع من نمو الطلب على العمل<sup>٦</sup>. كما أن الرؤية الإعلامية النمطية عن المرأة القيادية والممكنة اقتصادياً لعبت دوراً رئيسياً في نبذ المجتمع لهذه الصورة التي تتناقض مع ثقافة وعادات المجتمع الفلسطيني مما أثر على مشاركتها في سوق العمل الفلسطيني.

كما أن وجود ظروف طارئة ومحبطة للنساء في بيئة العمل، كتدني الأجور الخاصة بالنساء مقارنة مع نظرائها من الرجال، والتي تصل إلى حد الاستغلال على كافة المستويات، بالإضافة للتحديات التي تواجهها خلال مراحل تطورها الوظيفي مثل هيمنة الرجل على المناصب الإدارية العليا والسياسات الخاصة بشؤون الموظفين المنحازة للرجل وفقدان خيارات القيادة والتدريب بالإضافة لاستثناء النساء من شبكات التواصل الرجالية خارج أماكن العمل وعدم إشراك النساء في صناعة القرار في العمل. كلها عوامل ألفت بظلالها على مشاركة المرأة في سوق العمل الفلسطيني. في المحصلة، فإن قلة مشاركة المرأة في سوق العمل انعكس سلباً على تمثيل النساء في مراكز صنع القرار في القطاع العام والخاص على حد سواء.



١ أنظر تقارير التنمية البشرية الفلسطينية على الرابط: [home.birzeit.edu/cds](http://home.birzeit.edu/cds)

٢ مكحول وآخرون، ٢٠٠١

٣ أنظر الصفحة الإلكترونية للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: [PCBS.gov.ps](http://PCBS.gov.ps)

٤ انظر المصدر السابق

٥ نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وغزة، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، ٢٠٠٧

٦ أين عبد المجيد، ٢٠١٠

## المشاركة الاقتصادية و تمكين المرأة في فلسطين

عند النظر لطرفي المعادلة المشاركة الاقتصادية وتمكين المرأة في الواقع الفلسطيني، نلاحظ أن طرفي المعادلة يعاني من تدهور ملحوظ، وذلك نتيجة عوامل ومؤثرات داخلية وخارجية. هناك عوامل مشتركة تلقي بظلالها على شقي المعادلة تلخص بما يلي:

تعزي النساء استبعادهم من سوق العمل إلى عدة أسباب ترتبط بالبنى الاجتماعية والاقتصادية والسياسية<sup>٧</sup>:

**الاحتلال الإسرائيلي:** تعيش الأراضي الفلسطينية حياة يغيب عنها الاستقرار السياسي وذلك نتيجة الاحتلال الإسرائيلي الذي طال أمده، ومع هذا الواقع شهدت الأراضي الفلسطينية تراجعاً حاداً على صعيد الأوضاع الاقتصادية والمعيشية، وإلى زيادة في صعوبة الحياة الاقتصادية والمعيشية.

وفي هذا المجال صرحت هذه الشابة الغزية بأن: العمل هو حُد في هذه الظروف لأن وضع البلد صعب وما في فرص عمل، من هيك ظروف حصار وإغلاق وهو صعب كثير أنوا الواحد يلاقي شغل في هذا الظروف الصعبة بفرضها الاحتلال.

**مركزة الاقتصاد الفلسطيني:** كما تحدثت النساء عن مركزية سوق العمل في مركز المدن وخاصة رام الله، ما يضعف ذلك إمكانية حركتهن ووصولهن بسهولة لفرص العمل.

**بنية التعليم ارتباطا بسوق العمل:** أشارت الشابات أن رحلة الانتقال من التعليم إلى سوق العمل تجابه بتحديات وصعوبات جمة، ترتبط ببنية النظام التعليمي، وقد تحدثت الشابات مطولاً عن أهم هذه الصعوبات، فمن الفجوة في التخطيط للربط ما بين التعليم واحتياجات سوق العمل، إلى الإشكالية في نوعية التعليم ومخرجاته، إن مخرجات النظام التعليمي تكون في غالبها خارج اهتمام سوق العمل وبنيتها، و إن بنية التعليم تغيب عنها تخصصات رئيسية مثل التعليم المهني والذي لو توفر فإنه سيلبي احتياجات رئيسية للسوق. كما ألقت الثقافة بنقلها على توجهات

الشابات نحو التعليم خاصة في اختيار نوع التخصص، حيث تفرض الأسر على الشابات تخصصات تكون مقبولة اجتماعياً من حيث الحركة والمكان ودرجة الاختلاط بالجنس الآخر وساعات الدوام والعمل، كما يفتقر النظام التعليمي إلى التخصصات التقنية والمهنية، والتي ما زال من أهم ما يحتاجه سوق العمل.

وفي تقييم مسار التعليم، تقول هذه الشابة: النظام التعليمي القائم لا يهتم بالدخول إلى سوق العمل، المهم شهادة والسلام، وترى هذه الشابة بالنظام كالتالي: لا يوجد أي تنسيق والدليل على ذلك وجود خريجين بأعداد كبيرة من تخصصات بينما هناك افتقار إلى تخصصات أخرى.

**البنية الاجتماعية والثقافية:** تلعب البنية الاجتماعية والثقافية تأثيرات مختلفة تجاه الشابات، فعلى سبيل المثال تواجه الشابات قيوداً اجتماعية عديدة مرتبطة بأنواع معينة من العمل المقبول اجتماعياً، كما تعزز الثقافة المجتمعية نمطية عمل الشابات ودورهن الإيجابي في أعمال تشكل استمراراً لدورهن الإيجابي، ضمن السلطة البطريكية المساندة لدور الرجل على اعتبار أنه المعيل الأساسي للأسرة، حيث تعطى الأولوية في فرص العمل للشباب على حساب الشابات، وهذا يعزز إتاحة الفرص باتجاه الشباب الذكور لتحمل مسؤولياتهم كجزء من النظام الأبوي القائم، وعليه تواجه الشابات قيوداً أسرية واشتراطات حين توجههن لسوق العمل، ترتبط إما بالإقصاء أو توفر بيئة مناسبة تدعي الأسرة أنها شرط للحماية من الظروف السائدة مجتمعياً.

تضيف هذه الشابة، رغم إتاحة التعليم للشابات، إلا أن فرص العمل تبقى موصدة أمامهن نتيجة القيود الاجتماعية، أهلي ما بدهم إبان اشتغل أعطوني حقي بالتعليم بس مش بالشغل.

كما ترتبط القدرة والإمكانات في الوصول إلى المصادر والمعلومات بفرص العمل بعلاقات النوع الاجتماعي، في اتجاهات عدة، في حين أن هناك ممارسات اجتماعية وثقافية في سياق بنوي حُد وتفيد حركة الشابات، تصل أحياناً هذه

الممارسات إلى حد القهر والاستغلال والإقصاء، في حين أن الحركة تكون مفتوحة للشباب الذكور.

في ذلك تقول هذه الشابة: طبعاً من السهل المعرفة بفرص العمل بالنسبة للرجال لكن المشكلة تكمن عند البنات لأنه ما عندهم الحرية الكافية للحركة والتنقل والبحث عن عمل وبناء معارف مثل الشباب، وبالتالي فرصة الشاب أكبر من فرصة البنات

بنية سوق العمل وتعاطيها مع النمو في حجم القوى العاملة الشبابية: وضح الشابات أن هناك تراجعاً في قدرة سوق العمل على استيعاب كامل الخريجين حيث تعاني الأراضي الفلسطينية من تضخم في عدد الخريجين حسب الشباب، وان التضخم يسير بوتيرة أسرع من نمو الطلب على العمل.

كما أن فرص العمل المتوفرة تكون في غالبها غير مناسبة أو تكون في ظل ظروف من الصعب العمل بها أو التعاطي معها، أو يكون التعاطي مع بعض الأنواع من هذه الوظائف كجزء من الهروب والذي يولد في حيثياته الكثير من المشكلات والتحديات والتي تكون في نهاية الأمر جزءاً من الإقصاء والتحدي.

وفي هذا المضمون تقول الشابة الغزية: الفرص غير المناسبة للشباب تعني أن الشاب إلي بيلاقي شغل مش مناسب لإمكاناته وتعليمه ممكن ما يخليه يرضى بالعمل.

كما أوضحت الشابات أن البيئة في سوق العمل تكون في بعض الأحيان مقصية من خلال الاستغلال والتحرش الجنسي، والاستغلال في ظروف ومكانية وطبيعة العمل الممارس، والتي تؤدي بالنهاية إلى الفصل التعسفي والإقصاء عن المشاركة في قوة العمل الاقتصادية.



<sup>٧</sup> اعتمد هذا الجزء على ورقة سياساتية تم العمل عليها لغاية فريق ألواني في فلسطين من قبل الباحث أمين عبد المجيد ومرام العويوي.

## المرأة والريادية في فلسطين

بدأ عدد النساء اللواتي يملكن ويدرن مشاريع خاصة في التزايد بمعظم أنحاء العالم، والظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية الصعبة التي يعاني منها المجتمع الفلسطيني دفعت المرأة الفلسطينية إلى التفكير في بناء مشروعها الخاص لزيادة دخل العائلة، خاصة أنها أصبحت في العديد من الأسر الشريك أو المعيل الأساسي. وفي فلسطين، تواجه المرأة الريادية قيود ومشاكل وتحديات جمة من أهمها:

### الظروف السياسية والأمنية المضطربة

الاحتلال الإسرائيلي يعد العائق الأكبر أمام الرياديين والرياديات في فلسطين على حد سواء، فالقيود التي تفرضها إسرائيل على السوق، والحوافز المفروضة بين المدن الفلسطينية تحّد من التوسع في الأعمال، وتزيد من ظروف المخاطرة، مما يؤدي إلى وأد الأفكار الريادية قبل ولادتها.

### المخاطر التسويقية

صغر حجم السوق الفلسطينية والمنافسة الشديدة بين التجار وإغراق السوق بالبضائع الإسرائيلية، والحوافز الإسرائيلية بين المدن، والقيود المفروضة على حركة البضائع في الداخل والخارج، وقلة خبرة المرأة في السوق وظروفه المتغيرة، والقيود الاجتماعية المفروضة على حركة المرأة، تجعل المهام التسويقية من أصعب المهام التي تؤرق المرأة الريادية صاحبة الأعمال، والتي تدفعها إلى اللجوء لوسيط لتسيير شؤونها التسويقية.

### مصادر التمويل والإقراض

إيجاد مصدر لرأس المال يعد السبب الرئيسي لإعاقة بناء أي مشروع أو عمل ريادي، وتمثل مصادر التمويل بفلسطين في مؤسسات تمويل المشاريع الصغيرة، والبنوك التقليدية، ومصادر تمويل أخرى. وتتعرقل جهود الرياديات للحصول على تمويل لأفكارهم بشكل مستمر بالظروف السياسية والأمنية غير المستقرة التي تؤثر على التزامهم أمام الجهات المقرضة أو الممولة. كما أن شح المعلومات المتوفرة أمامهم عن مؤسسات التمويل والإقراض وشروطها وحيثياتها، بالإضافة إلى التردد في دعم المرأة الريادية من قبل البنوك والمؤسسات المقرضة لقلة ثقتهم بقدراتها وكفاءتها، دفع بالعديد من الرياديات إلى التخلي عن أفكارهم ومشاريعهم.

### محدودية برامج التدريب والتأهيل

وجود الرغبة والدافع لدى المرأة الريادية لا تكفي حتى تكون ناجحة وريادية في عالم الأعمال. فلا توجد أي برامج جديرة بالذكر، أو مراكز للأعمال، تؤهل النساء وتدرهن على الريادية أو تشجعهن على التفكير في البدء في مشروع وحتى تنطلق المرأة الريادية في عالم الأعمال لا بد من وجود خلفية لديها عن الحقائق الأساسية التي تمكنها من النجاح وتعلمها لغة إدارة الأعمال. بحيث تنظر المشاكل من وجهة نظر أصحاب المشاريع. مع الأهمية للقول أن هناك العديد من البرامج الفتية والتي تركز على هذا الجانب في فلسطين ولكن ما زالت في طور النمو والعمل.

تساهم المشاريع الريادية في إعادة توزيع ثروات الدول بشكل أكثر فاعلية، وتقلل من مستويات الفقر والبطالة. كما تساهم في خلق وظائف جديدة، وتزيد من مرونة الإنتاج التي تساعد على التأقلم مع الظروف الاقتصادية المتغيرة : لأنها تدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تعد أكثر مرونة من المشاريع الكبيرة والضحمة. والارتقاء بالأعمال والمبادرات والمشاريع الريادية يحتاج إلى احتضان ثقافة الريادية من قبل جميع القطاعات الحكومية وغير الحكومية، وتوحيد الجهود والعمل على المحاور التالية :

## المناهج التعليمية

إدخال مساقات الريادية في المناهج وتطبيقها وربطها مع الواقع في المدارس (الابتدائية، والإعدادية، والثانوية ) والجامعات، وتأسيس دوائر الريادية والإرشاد لتدريب الطلاب على مهارات الريادية والبحث والتطوير إلى جانب المتابعة المستمرة لمشاريعهم، وتشبكتهم مع رجال وسيدات أعمال في سوق العمل.

### القوانين والتشريعات

النظام الاقتصادي والاجتماعي ووجود البنية التحتية المناسبة وتوفير المناخ الاستثماري الملائم، وتوفير القوانين والتشريعات وتعديلها بحيث تدعم المشروعات الصغيرة ذات رؤوس الأموال الصغيرة التي ينشئها الشباب، مثل الإعفاءات الضريبية وتسهيل الإجراءات التأسيسية والتعامل مع الجهات الرسمية، تلعب دورا مهما في زيادة المشاريع الريادية، مما ينعكس بشكل إيجابي على التنمية الاقتصادية. خاصة أن الوضع السياسي لا يشجع على الاستثمار.

### وسائل الإعلام

على وسائل الإعلام أن تتبنى ترويج فكرة الريادية من خلال حملات التوعية التي تركز على أهمية المشاريع الريادية والتعريف بمصادر التمويل ومجالات القروض والتمويل الصغير التي تساهم في إنشاؤها، وأن ترسخ ضرورة مشاركة ودعم المرأة بهذه المشاريع.

### الوصول لمصادر التمويل والإقراض

يجب أن تكون ظروف التمويل والإقراض متلائمة مع الظروف والأوضاع التي يعيشها المجتمع الفلسطيني، وأن تسعى هذه المؤسسات لإيجاد آليات تسهل على المقترضين إيجاد مصدر تمويل لعمل مشاريع مدرة للدخل. وتقليص الشروط الواجب تحقيقها للحصول على القرض، مع وجود تسهيلات للمرأة الريادية وتشجيع البنوك وصانعي السياسات المالية على وضع برامج لتمويل المشاريع الريادية للنساء.

### منح الحوافز للرياديات

يعد الدعم الأسري من أهم الأمور التي تساهم في اكتساب المرأة الريادية الثقة اللازمة للمباشرة ببناء مشروعها. كما أن تحفيز المرأة للمخاطرة والاتجاه نحو عالم الأعمال هو مسؤولية المجتمع ككل، حيث إن وجود دعم من الجهات الحكومية وغير الحكومية ومؤسسات الإقراض وتوفير بيئة ملائمة للاستثمار من شأنه أن يساهم في إقبال الرياديات على إنشاء مشاريعهن<sup>٨</sup>.

<sup>٨</sup> مجلة الإصلاح الإقتصادي، المرأة والريادية في فلسطين، عيبر أبوغيث، ٢٠١٠

## واقع المرأة والتعاونيات في فلسطين

تقدم الجمعيات التعاونية خدمات اقتصادية واجتماعية عديدة لأعضائها، تساهم في تحسين مستوى الحياة من جهة، وتعزز دور التعاونيات في تحقيق أهداف التنمية الوطنية خاصة الاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى. وأهم هذه الخدمات: الشراء الجماعي مما يوفر حوالي ٢٠ بالمائة للمشتريين. وخدمات التسويق الجماعي، وزيادة الدخل من خلال توزيع الأرباح، وزيادة المعرفة وبناء القدرات، والمساهمة في المسؤولية المجتمعية.

بالرغم من تاريخ الحركة التعاونية الفلسطينية الطويل نسبياً، إلا أن المشاركة النسائية فيها حديثة العهد. حيث أن معظم التعاونيات النسائية تم تأسيسها بعد عام ٢٠٠٠. نتيجة عوامل خارجية محفزة مثل سياسات واستراتيجيات الدول المانحة لتمويل قطاع التنمية. كما أن الوعي مازا محدود فيما يتعلق بمصالح المجتمعات المحلية ومبادئ الحكم والتعاون بالإضافة لأفكار مشاريع التعاونيات التي تساهم في ظهور القدرات الإنتاجية للمرأة على نطاق واسع.

تعتبر عضوية النساء في التعاونيات الفلسطينية منخفضة نسبياً لأن هذه التعاونيات يهيمن عليها الرجال بحكم العادات والتقاليد. حيث أنه من بين ٤٦١ تعاونية مسجلة في الضفة الغربية لعام ٢٠٠٩، يوجد عضوية للنساء في ١٠١ تعاونية فقط. ويعود ذلك بشكل رئيس إلى محدودية وصول المرأة إلى الموارد المادية والمالية اللازمة للحصول على العضوية، وتفضيل النساء للانضمام إلى التعاونيات النسائية على التعاونيات المختلطة. وتعمل التعاونيات النسائية في كافة المحافظات الفلسطينية ولكنها تتركز في رام الله. حيث تشكل ما نسبته ٤٤ بالمائة منها، وتشكل ٢٠ بالمائة من عضوية التعاونيات في الضفة الغربية. هناك العديد من التحديات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية تعيق الاتجاه السائد فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في التعاونيات الفلسطينية، وتمثل هذه التحديات فيما يلي:

تدني التحصيل العلمي للمرأة الريفية، ومستويات الدخل المنخفضة، فضلاً عن محدودية الوصول والتحكم بمدخراتهم وأموالهم. حيث إن القوانين القبلية وقوانين الميراث لا توفر الحماية لحقوق المرأة في امتلاك الأراضي. وفي بعض المناطق حُرِّم المرأة من ميراثها من الأراضي الأمر الذي يجعل من الصعب جداً الاستمرار في دعم وتعزيز المشاريع الاقتصادية والزراعية بشكل مستقل. حتى في تعاونيات النساء فقط، تفتقر النساء بشكل عام إلى تحسين نمو الموارد المالية والمادية للمساهمة في تعاونياتهم على المدى الطويل.

تُثبِّط النساء من أخذ زمام المبادرة أو أي مبادرة ريادية داخل الجمعية التعاونية. في واقع الأمر، حتى أعضاء المجلس التعاوني من النساء في معظم الأحيان يَكُنَّ غير نشيطات أو يتم استثنائهن من المناصب التي لا تضر بصنع القرار مثل سكرتير مجلس الإدارة أو أمين الصندوق. عادة وظائف كتابية تعتبر مقبولة ثقافياً. هذه المشاكل تتفاقم نتيجة كون مهام الإنتاج الإضافية المتعلقة بالنساء لا تؤدي إلى إشراكهن في مهام إعادة الإنتاج التي يقوم بها الرجال. ولذلك تواصل النساء أداء أدوارهن بمفردهن في إجاب الأطفال ورعاية الأسرة وحفظها. كنتيجة لذلك، يمكنهن المشاركة في التعاونيات، لكنهن يحصلن على فرص أقل من الرجال ويكن ممثلات في أنشطة تعاونية بسبب الحصة غير المتكافئة من العمل اليومي.

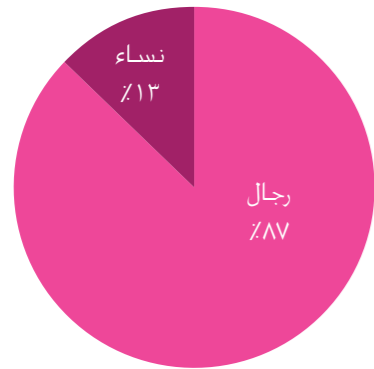
في بعض الحالات، قد يُنظر إلى مشاركة المرأة بسطحية إلى حد كبير في التعاونيات والتي بموجبه ينخرط الرجال ويدفعوا رسوم العضوية باسم الإناث أقاربهم (زوجات وبنات وأخوات) في محاولة لتعظيم حصصهم وعائداتهم المالية من الجمعية التعاونية، وذلك بسبب الحد الأقصى المفروض على ملكية الأعضاء الفردية من الأنصاف. إضافة لذلك، هناك عدد كبير من التعاونيات المختلطة التي تستقطب عدد أكبر من الأعضاء النساء لجذب دعم الدول المانحة لتعاونياتهم.

وأخيراً، العزلة الجغرافية لبعض المجتمعات الريفية، وعدم توافر أنظمة النقل الجيد والفعال بينهم، فضلاً عن تقييد حركة النساء من قبل الاحتلال الإسرائيلي وإجراءاته كنقاط التفتيش، والجدار، وحظر التجول، يحد من وصول المرأة إلى برامج دعم الأعمال ويحد من انخراطها في السوق. هذه العوامل تؤثر سلباً على قدرة المرأة في التعاونيات على تسويق منتجاتها، والاتصال مع المؤسسات الأخرى، والاستفادة من برامج بناء القدرات المتاحة. هذا التشتت الجغرافي وصعوبة الوصول إلى عدد من المناطق يجعل يحد من اندماج المرأة الفعال في السوق والتنمية الاقتصادية.

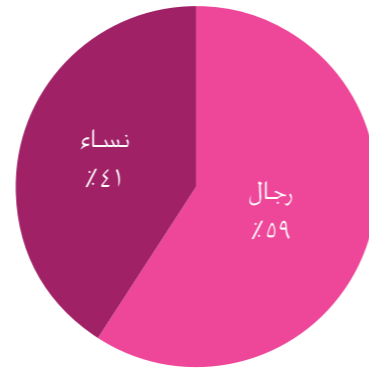
## القطاع العام والنساء الفلسطينيات في الهيئات القيادية

تشير البيانات الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لعام ٢٠١٢/٢٠١١ أن نسبة مشاركة النساء في الوظيفة العمومية في الضفة الغربية تصل إلى ٤١,١ بالمائة مقابل ٥٨,٩ بالرجال. وان ١٢,٦ من العاملين في القطاع العام من درجة مدير A٤ هن نساء مقابل ٨٧,٤ من ذات الدرجة هم من الرجال.

العاملين في القطاع العام من الدرجة A



الموظفين في القطاع العام



وتعكس هذه المؤشرات وجود مشكلة في تولي النساء للمناصب القيادية في القطاع العام، ولم تعكس هذه المعدلات إشغال النساء للوظيفية العمومية نفسها في المناصب القيادية وعليه بادر خالف ألواني في فلسطين أن يحلل جزئية تولي النساء للمناصب القيادية (الفئات العليا) في بعض الوزارات السيادية التي تعاني من هيمنة الرجال عليها ومنها وزارة الداخلية، الخارجية، المالية، الاقتصاد والتخطيط. حيث عقد خالف ألواني لقاء موسع مع ديوان الموظفين العام لمعرفة معدلات إشغال النساء لمناصب قيادية في هذه الوزارات.

الوزارة	نسبة النساء العاملات في الوزارة %	نسبة الذكور العاملين في الوزارة %	نسبة النساء اللواتي يتقلدن مناصب قيادية %	نسبة الرجال الذين يتقلدون مناصب قيادية %
وزارة الاقتصاد	٪٢٦	٪٧٤	٪٢٨	٪٧٢
وزارة الداخلية	٪٢٧	٪٧٣	٪٩	٪٩١
وزارة التخطيط	٪٣٤	٪٦٦	٪٣٣	٪٦٧
وزارة المالية	٪٢٥	٪٧٥	٪٩	٪٩١
وزارة الخارجية (الوظائف الإدارية)	٪٢٥	٪٧٥	٪١٠	٪٩٠
السفراء والسفريات في فلسطين			٪٣	٪٩٧

### حرية الوصول للمعلومات :

لا تتيح السياسات والأنظمة والبيئة القائمة داخل الوزارات الحكومية وصولاً متكافئاً للمصادر ووسائل الاتصال والمعلومات، حيث تشهد هذه البيئة تميزاً واضحاً ضد النساء. وتؤكد استطلاعات أمان لعام ٢٠٠٩ أن ٦٣ بالمائة من مجمل المبحوثين يرون أن الوساطة والمحسوبية والمحاباة في التعيينات والخدمات هي أكثر أشكال الفساد انتشاراً في القطاع العام في فلسطين.

### التوصيات

لجنة ألواني فلسطين وضعت استراتيجيتها بالتركيز على عدد من السياسات التي تتلخص بما يلي:

### التوصيات الخاصة بالقطاع العام والنساء الفلسطينيات في الهيئات القيادية

**أولاً :** تطبيق العمل مبدأ تكافؤ الفرص المنصوص عليه في القانون الأساسي في تعيينات المناصب العليا.

**ثانياً :** تفعيل دور ديوان الموظفين الرقابي على أداء الإدارات العمومية في التعيين والترقية.

**ثالثاً :** نشر المعلومات المتعلقة بالتعيين والترقية.

لا شك بأن نشر المعلومات المتعلقة بإجراءات التعيين والترقية، يعتبر من أهم الأدوات التي قد تضمن فلسفة وفكرة الحكم الرشيد في إدارات الدولة وبالتالي قد تعزز من العدالة والإنصاف ومبدأ تكافؤ الفرص بين جموع الموظفين، لكون نشر هذه المعلومات ومنح الجميع فرصة وإمكانية الوصول لها والاطلاع عليها سيعزز من إمكانية رقابة الموظف والمواطن وأي شخص معني بهذه الإجراءات على صحة وسلامة ما قامت به الإدارة على صعيد التعيين أو الترقية، كما يمكن للنشر وإعمال الإدارة لمبدأ حق الوصول إلى المعلومات أن يحقق:

• الشعور بالرضى والاطمئنان للمواطن جراء شعوره بإمكانية معرفته لكيفية اتخاذ سلطات الدولة المختلفة للقرار بمجال التعيين والترقية.

• تأكد المواطن من صحة وسلامة القرار المتخذ، وبالتالي إمكانية تدخله لدفع عن حقوقه في حال تبين له عكس ذلك

• أن نشر القرارات ومنح المواطن حق الوصول إلى المعلومة سيعزز من البعد الوقائي أي تقليل انتهاك وجاوز الإدارة للقانون لكون إدراك أجهزة الدولة بالزامية نشر المعلومات المتعلقة بقرارها وإجراءات اتخاذه سيؤدي إلى إدراك الإدارة بوجود هيئات أو جهات شعبية وأفراد يمارسوا دور الرقابة على قراراتها، وبالتالي إمكانية التدخل لفضح تجاوزاتها أو التحرك لمساءلتها وملاحقتها أمام القضاء، وهو بلا شك ما قد يعزز من حرصها على حسن احترامها لواجباتها وسلامة إجراءاتها فضلاً عن اهتمامها بعدم انتهاك وجاوز مقتضيات القانون بالتعيين والترقية.

**رابعاً:** العمل يجب أن لا يركز فقط على حظر كافة أشكال التمييز بإجاء النساء من الوصول إلى المناصب العليا، وإنما من منطلق التعاطي بروحية أعلى للحقوق التنموية، فالنساء يواجهن تحديات جمة من الصعب التغلب عليها بسمة حظر التمييز فقط، وإنما انطلاقاً من عمل إيجابي في شكل الأنظمة التفضيلية أو المساواتية والتدابير الواجب اتخاذها وعلى مستويات عدة.

**خامساً:** خلق بيئة مؤاتية تستطيع النساء التمتع من خلالها بقيادة منافسة ومهنية.

**سادساً:** دعم تفعيل لجوء المتضررين للقضاء لمواجهة تجاوز الإدارة لإجراءات القانون في التعيين والترقية لا تكفي الضمانة التشريعية والضمانة الرقابية في دفع الإدارة للإحتكام وتطبيق أحكام القانون، إذ ساعد غياب المساءلة لمن يخالف أحكام القانون في الترقية والتعيين أمام القضاء، في تشجيع البعض على مخالفتهم وخروجهم على مقتضيات القانون في التعيين والترقية، ولهذا نرى أهمية توجه كل من تعرض لانتهاك أو اعتداء على أياً من حقوقه في التعيين والترقية أن يتجه للقضاء العادي لمخاصمة ومساءلة من قام بهذا الانتهاك.

### فيما يتعلق بالتشريعات:

٤. النص ضمن اللائحة التنفيذية على مواصفات لجان المقابلة وآليات عملها وكيفية احتساب النقاط فيها.

١. النص على آليات اختيار شاغلي المناصب العليا في القوانين التي تنظم تعيينهم بما يضمن تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص.

**فيما يتعلق بالإجراءات:**  
تدعيم وتعزيز مبادئ الشفافية والنزاهة في تطبيق الإجراءات المعمول بها في اللجنة الوزارية الإدارية.

٢. العمل على تعديل قانون الخدمة المدنية بما يضمن:

• فض الالتباس بين دور الرئيس ودور مجلس الوزراء في تعيينات موظفي الفئة العامة.

• النص صراحة على إجراءات تعيين وترقية موظفي الفئة العليا.

• وضع قواعد عصرية وخلاقة في تحديد شروط ومواصفات شاغلي الفئة العليا، وعدم التقيد بموضوع الأقدميات فقط.

٣. النص على حيادية موظفي الفئة العليا وعدم انتمائهم لأي حزب سياسي، تلافياً لمبدأ الولاءات الحزبية في التعيينات أثناء تداول السلطات.



## مبادرة شريكة في البناء...شريكة في القيادة

تهدف المبادرة إلى العمل على التشبيك والضغط باتجاه زيادة تمثيل النساء في المواقع القيادية في القطاع العام والخاص بهدف التغيير في سياسات القطاع العام والخاص باتجاه التغيير الفعلي لزيادة تمثيل المرأة في المناصب القيادية في القطاع العام والخاص.

ركز خالف ألواني-فلسطين في المرحلة الأولى من المبادرة على جزئية القطاع العام، وخصوصا في الوزارات السيادية مثل وزارة الاقتصاد والمالية والداخلية والخارجية والتخطيط التي لوحظت تدني نسبة وجود النساء في المناصب القيادية فيها. على الرغم من اعتراف الكثير من المسؤولين الذين تم مقابلتهم بكفاءة المرأة في عملها في هذه الوزارات.

إن خالف ألواني-فلسطين يؤكد من خلال هذه المبادرة على حق المرأة الفلسطينية المشروع في التمتع بكافة الحقوق دون تمييز أو مفاضله، وعلى حقها في تقلد مختلف المناصب وحقها في الوصول لمراكز صنع القرار على قدم المساواة مع الرجل.

وانطلاقا من مبدأ تكافؤ الفرص، يؤكد على أن إنصاف المرأة الفلسطينية وجسديتها الفعلي بحق الوصول إلى مراكز صنع القرار وحقها في العمل وتقلد الوظائف العامة وغيرها من الحقوق المقررة للنساء بمقتضى المواثيق والإعلانات الدولية يقتضي من الحكومة الفلسطينية ضرورة التدخل الجاد والفاعل في العمل على تمكين النساء الفلسطينيات من المشاركة على قدم المساواة مع الرجل في قيادة المجتمع، كما نرى بأن على الحكومة الفلسطينية واجب إزالة كافة العراقيل والموانع التي تحول دون تحقيق النساء لتطلعاتهن المشروعة في الوصول إلى مركز صنع القرار. وانطلاقا من تطبيق العمل بمبدأ تكافؤ الفرص المنصوص عليه في القانون الأساسي في تعيينات المناصب العليا الذي يقتضي من إدارات السلطة الوطنية الفلسطينية في سبيل الانتقال بهذا المبدأ من الشعار إلى حيز التطبيق الفعلي، يطالب خالف ألواني-فلسطين من خلال مبادرته شريكة في البناء...شريكة في القيادة ب :

١. نشر المعلومات المتعلقة بالتعيين والترقية، لكون نشر المعلومات المتعلقة بإجراءات التعيين والترقية، يعتبر من أهم الأدوات التي قد تضمن فلسفة وفكرة الحكم الرشيد في إدارات الدولة وبالتالي قد تعزز من العدالة والإنصاف ومبدأ تكافؤ الفرص بين جموع الموظفين، لكون نشر هذه المعلومات ومنح الجميع فرصة وإمكانية الوصول لها والاطلاع عليها سيعزز من إمكانية رقابة الموظف والمواطن وأي شخص معني بهذه الإجراءات على صحة وسلامة ما قامت به الإدارة على صعيد التعيين أو الترقية.

٢. تبني الحكومة الفلسطينية لسياسة وإجراءات تعزز وتمكن النساء من الوصول إلى مراكز صنع القرار وتحديدا ضرورة تبني كوتا واضحة في المناصب الإدارية لتمكين النساء من الحصول على فرص المشاركة وتمثيل فلسطيني في المحافل والمنظمات الدولية والبعثات الدبلوماسية.

٣. عقد الحكومة الفلسطينية لمؤتمر وطني عام يدرس سبل تعزيز وتمكين فرص النساء الفلسطينيات في الوصول إلى مراكز صنع القرار وكيفية إشراكهن الفعلي والجاد في تقلد المناصب القيادية.

٤. السياسات الاجتماعية القائمة (رؤية نقدية)<sup>٩</sup>

• ما زالت السياسات الاجتماعية في الدولة المحتلة التي نعيش فيها تعتمد على مسار الخدمة الاجتماعية الإغاثية في وضع السياسات، بعيدة عن منظور التنمية الدمجوي. وارتكزت السياسات الاجتماعية على منظور مؤسساتي لنظومة السلطة، يتركز على البرامج الخيرية والمساعدات العينية والمادية (المحدودة) من خلال البرامج والمساعدات

• وفي ظل غياب المسؤولية الاجتماعية الذي يلعبه القطاع الخاص، وعلى اعتبار انه المشغل الأكبر في قطاع العمل، ومع فتح اقتصاد السوق قانونيا، يتحكم هذا اللاعب في السياسات الاقتصادية العامة، التي تعزز الفجوات والفوارق بين الأغنياء والفقراء وبدورها تقصي مجموعة حيوية خاصة النساء عن الحياة الاقتصادية، حيث حددت هذه الفروقات بسياقات اجتماعية وثقافية اقتصادية زادت من حالة التهميش للفئات الاجتماعية الهامشية، أدت بالنهاية إلى انحسار وقلة فرص العمل أمام النساء بالعموم وعلى وجه التحديد أمام الشابات.

• وأيضاً ما زالت القوانين تشكل فجوة في السياق العام الفلسطيني، حيث لا تتماثل هذه القوانين والواقع الاقتصادي الصعب، فالقوانين الفلسطينية تشجع اقتصاديات السوق الحرة التي تتنافى مع العدالة الاقتصادية والاجتماعية. وفي إطار آخر ما زال هناك نقص في مدى معرفة بتلك القوانين وأهميتها، وما زال النهج التطبيقي لهذه القوانين تشوبه المحسوبية والمزاجية، وغياب التطبيق في الغالب، وأهم دلالة على ذلك خلو التشريع الفلسطيني من القوانين التي تنظم بشكل فعال هذه الحرية المطلقة للسوق الحر من خلال نظام ضرائب قوي وعادل، أو ضمان تطبيق القوانين أو وضع قوانين تضمن حقوق النساء في ظل هذا الانفتاح، أو التعزيز من برامج الحماية الاجتماعية أو تفعيل برامج الضمان الاجتماعي. كما أن وجود الأنظمة والتعليمات في القوانين واللوائح المختلفة دون إقرارها تشريعياً ولد تناقضات عديدة وعدم تناسق في هذه الأنظمة، التي تكون غير ملزمة قانونياً، وهناك ضرورة إلى تحويل التعليمات والأنظمة إلى أطر قانونية، كما أن غياب الإطار القانوني يضع أعباء جملة على كاهل النساء في سوق العمل ويحد من إمكانيات حصولهن على حقوقهن.

• وتأتي الهيئات التمثيلية والنقابية والأهلية بنفسها بشكل عملي عن واقع وظروف النساء، فلم يكن لها دور مركزي في حياة النساء في معترك الحياة الاقتصادية ورحلة البحث عن عمل والحماية، واقتصر ذكر الهيئات التمثيلية في سياق بعض الإشكاليات التي تواجه بعض العمالة غير الماهرة، أو من خلال متابعة بعض البرامج التشغيلية التي تنسق من خلال وزارة العمل أو بتعاون مباشر مع أحد الممولين، إلى جانب دور تلعبه بعض الأطر من خلال توفير تدريبات مختلفة للشباب والشابات لتطوير قدراتهم في مجالات تقليدية.

• أما فيما يتعلق بالسياسات التعليمية، ما زالت هناك فجوة عالية سياساتية اتجاه التدريب المهني، وما زال المنهاج الفلسطيني، منهاجاً نظرياً يستند إلى عملية تعليمية قائمة على المعرفة النظرية دون أي توجه لبرامج فنية وتدريبية، فهناك إهمال في إضافة مواد ومنهاج حرفي وفني إلى التعليم أو هناك نقص يشوب التعليم باختلاف بعض مواد جديدة مثل العلوم الاجتماعية والتكنولوجيا والعلوم التطبيقية، خاصة في التعليم الأساسي والثانوي، كما بنى مجلس التعليم العالي بنفسه على ضبط حالة التضخم في التخصصات المختلفة خاصة في بعض جوانب العلوم الإنسانية والعلمية، بالمقابل يواجه التعليم العالي حالة طبقية يتم من خلالها توفير تعليم عالي لأبناء الأغنياء من خلال نظام التعليم الموازي والذي لا يكون متاحاً لأبناء الفقراء لارتفاع تكاليفه.

<sup>٩</sup> اعتمد هذا الموجز السياسي على دراسة بعنوان "انخفاض مشاركة الشباب في سوق العمل في الأراضي الفلسطينية: الأسباب والمحددات من منظور النوع الاجتماعي" حيث تم تمويل هذه الدراسة من خلال المركز الدولي لبحوث التنمية (IDRC)، لصالح مجلس السكان الدولي -القاهرة، بجانب الاستفادة من نتائج ورش عمل واستشارات قائم فريق ألواني في الأراضي الفلسطينية المحتلة بعملها.

## توصيات سياساتية ذات مغزى

**التعليم والتدريب المهني:** تواجه الشباب في رحلة الانتقال من التعليم إلى سوق العمل تحديات وصعوبات جمة، ترتبط أهم هذه الصعوبات في بنية النظام التعليمي، وعليه فإن إعادة توازن النظام التعليمي من خلال مؤشرات رئيسية سيعزز ملائمة وتناغم التعليم مع احتياجات السوق:

1. إجراء دراسات من كافة المعنيين لدراسة الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل لفترات زمنية قادمة، وربطها بخطة استراتيجية للتعليم العالي، مع أهمية أن تتضمن هذه الاستراتيجية المتسربات من التعليم الأساسي والثانوي، وتضمن دمج أكثر للشابات في التعليم المهني والتقني.
2. بناء التوازن بين التعليم الأكاديمي والتعليم المهني من خلال رفع معدلات الالتحاق بالتعليم المهني، ودمج الكثير من المواد التدريسية الحرفية والفنية والمهنية بالتدريس الأكاديمي العلمي والأدبي، وهذا يتطلب بالتأكيد تطوير المنهاج الأساسي والثانوي والعالي من خلال إضافة مواد تعليمية جديدة إلى العلوم الاجتماعية والتكنولوجيا والعلوم التطبيقية، وإضافة مواد حرفية وفنية في التعليم حيث عانى هذا الجانب من إهمالا عاليا، وهذا بالتأكيد سيعزز الجانب التطبيقي والعملي في سلك التعليم الفلسطيني.

3. أهمية التدريب وضرورة دعمه ببرنامج عملي تطوعي بالتنسيق بين مختلف المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات المجتمعية ومؤسسات التعليم، ورفد الطالبات ببرنامج تدريبي تطوعي داخل المؤسسات كجزء من البرامج التطبيقية للتعليم العالي ارتباطا بالسوق الاقتصادية.

4. تفعيل مجلس التعليم العالي من خلال تشكيل لجان فنية تدارس التخصصات المختلفة وارتباطها بسوق العمل، وتعزيز العمل بين الجامعات للتغلب على حالة التضخم والتضارب في التخصصات فيما بينها (للمؤسسات التعليم العالي).

**مشاريع التشغيل والحد من الفقر:** بالرغم من الأهمية الآنية والقاصرة لتلك المشاريع للتخفيف من الأعباء العامة على الأسر الفلسطينية، وتوفيرها لفرص مؤقتة ذكورية (ومحدوديتها بشكل ملحوظ أمام الشابات)، إلا أن مثل هذه المشاريع لا تحمل في طياتها أية أهداف تنموية وشمولية، وفي هذا السياق:

1. يجب أن تحمل هذه المشاريع التشغيلية رؤية تأهيلية وتدريبية للشابات على وجه الخصوص.
2. وأن تكون النظرة أكثر علمية وتطبيقية بحيث يتم دمج الشابات مع مؤسسات تشغيلية (خاصة المجالس والهيئات المحلية) بحيث يتم من خلالها استيعاب مؤقت للشابات ليصبحن أكثر استعداديه للدمج في سوق العمل.
3. وأن تكون هذه المشاريع أكثر عدلا، بحيث تستهدف الفئات الأكثر فقرا والأكثر انكشافا من النساء لهذه الظروف الاقتصادية التي تسود الأراضي الفلسطينية، خاصة الشابات والفئات الأكثر فقرا وتهميشا.
4. أن تشعر الشابات أن هذه المشاريع ذات أهمية وإنتاجية وان لا تعزز الاتكالية وتحمل في طياتها نمطية تفكيرية عندهن أن هذه الفرصة حق- يجب أن يحصلن عليها دون مقابل.

5. أهمية أن يتم دمج الشابات ضمن تخصصاتهم وخبراتهم وقدراتهم المختلفة، وألا تعزز هذه المشاريع البطالة المقنعة بشكل رئيسي.

## بيئة سوق العمل:

1. في المرحلة الأولى لا بد من تفعيل المسؤولية الاجتماعية لقطاعات التشغيل (القطاع الخاص)، لأن تفعيل المسؤولية الاجتماعية تحقق نوعا من العدالة وتوفير فرصة وإفساح المجال بشكل أكثر أمنا وأمان للشابات، خاصة المتزوجات منهن. مع أهمية الدخول في نقاش جدي حول قانون الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية للنساء ضمن الطبقات المختلفة والفئات العمرية المختلفة.

2. الحد من الازدواجية في الوظائف، خاصة لدى موظفي القطاع العام، حيث يشغلون أكثر من منصب بجانب منصبهم في الوظيفة العمومية، لأن الازدواجية في الوظائف تحد من عدالة التوظيف وتختم مجموعة من النساء من الالتحاق بسوق العمل والحصول على تدريب مناسب.

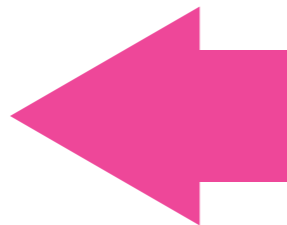
3. شفافية الإعلان عن فرص العمل الجديدة في القطاعات التشغيلية المختلفة، مع أهمية وضمان وصول المعلومات بشتى الطرق للفئات المختلفة خاصة للشابات والفئات الأكثر تهيميشا منهن، مع أهمية إبعاد شبح الواسطة والمحسوبية وإعطاء فرصة حقيقيه للشابات للحصول على فرص العمل المختلفة.

4. وفيما يتعلق بالشابات بشكل خاص، أهمية تفعيل القوانين واللوائح والأنظمة الخاصة بتشغيل النساء، لتكون بيئة العمل أكثر أمنا وأمانا للنساء، وتوفير الحماية في بيئة العمل من خلال لجان التفتيش والرقابة على أماكن العمل، هذا الواقع يحد من استغلال الشابات في سوق العمل ويحد من عملية الاستبعاد ويساهم في تشجيع الأسر على القبول بعمل الشابات، وبالتأكيد يرافق هذه القضية تفعيل المحاكم العمالية القضائية الخاصة بسوق العمل.

5. التشغيل الابتكاري: مع التطور التكنولوجي، ومع محدودية حركة وحرية النساء الشابات ومع محدودية فرص العمل، هناك حاجة لشراكات محلية لبناء أجسام تشغيلية عبر الشبكة العنكبوتية، خاصة مع رجال أعمال محليين وعرب، خاصة في مجال مثل البرمجيات والمحاسبة والبرمجة، والتي تعزز فكر الريادية والأعمال الحاضنة التكنولوجية الخاصة.

- الشفافية في الوصول والإعلان عن فرص العمل
- حملات إعلامية ومناصرة ومساندة داعمة للنساء
- تطوير سياسات المؤسسات بحيث تكون أكثر حساسية لدمج النساء في سوق العمل
- المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص
- توفير بيئة آمنة وحامية للشابات
- تفعيل التعليم المعني والتقني
- تعزيز الجانب العملي والتدريبي بجانب الشق النظري في التعليم
- تفعيل مجلس التعليم العالي خاصة فيما يتعلق بتنسيق التخصصات والعلاقة بين الجامعات

مؤشرات تساعد على دمج النساء في الحياة الاقتصادية





## نظرة تنموية للمستقبل

1. تعزيز العوامل المشجعة لإنشاء مشاريع استثمارية جديدة، بجانب تشجيع رؤوس الأموال الهاربة من الأراضي الفلسطينية للعودة إليها، وهذا سهل المنال.
2. إن أي فرصة عمل يجب أن ترتبط أساساً بإتاحة الفرص الحقيقية أمام النساء، فالواسطة أصبحت عقدة الشباب عند الولوج إلى أي وظيفة في سوق العمل.
3. التعاون بين المؤسسات المختلفة وأصحاب رؤوس الأموال من أجل إقامة مشاريع خاصة تشغيلية للاستثمار في الشباب.
4. ضرورة التركيز على دعم المنتجات والصناعات الوطنية واستهلاك السلع المحلية الفلسطينية وذلك من أجل تقوية المشاريع المحلية التي توفر فرص عمل وسوقاً اقتصادية للشباب، وهذا يتطلب أن تتخذ القرارات الضرورية لوقف الفلتان الاستيرادي لأن استيراد السلع بشكل كبير وبهذا الشكل يقلل الطلب على السلع المحلية ويزيد من النمط الاستهلاكي.
5. الاهتمام بالقطاعات الاقتصادية المختلفة مثل الزراعة: فالقطاع الزراعي قطاع مهم، مع أن الأراضي الفلسطينية الزراعية غير المستغلة من الممكن أن تكون لها أبعاد تشغيلية وتنموية وسياسية حال استثمارها، فتوجيه الاستثمار إلى قطاع الزراعة سيعمل على دعم الاقتصاد الفلسطيني من خلال فرص العمل الجديدة التي يتيحها، كما سيساهم في خلق صناعات تحويلية جديدة توفر بدورها فرص عمل جديدة أيضاً.
6. وأخيراً وليس آخراً، لا يمكن إنعاش السوق الاقتصادية إلا في سياق التعاون بين المؤسسات المختلفة وبالمبادرة المؤسساتية التشاركية، بالإضافة إلى إدراك الجميع أن هناك عوامل خارجة عن الإطار المؤسساتي الفلسطيني، والحاجة هنا للمساندة الدولية تصبح ماسّة لتغييرها أو حتى التغلب عليها، وتحقيق الحرية وتقرير المصير والانعقاد للشعب الفلسطيني من الاحتلال.

وارتباطاً بالسياسات العامة هناك إجراءات أولية لا بد من العمل عليها:

## أولاً: رفع مستوى الوعي حول أهمية مشاركة المرأة في الاقتصاد على المستوى الوطني

ولتحقيق هذه السياسة تم اقتراح العمل على عدة محاور تتلخص بالتالي:

### 1. إنشاء قائمة موحدة حول التحديات الملحة التي تحوّل دون مشاركة المرأة الكاملة والمتساوية في التنمية الاقتصادية في فلسطين، من خلال:

- رصد العوامل التي تحوّل من وصول المرأة إلى سوق العمل
- رصد العوامل التي ساهمت في إقصاء النساء من سوق العمل واقتراح الحلول.
- رصد حالات دراسية لنساء فلسطينيات مشاركات بقوة في الحركة الاقتصادية للوقوف على أهم التحديات التي واجهتهن وأهم عوامل الدعم التي ساهمت في نجاحه
- عرض النتائج على مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الأهلية والحقوقية وأصحاب القرار من خلال أنشطة متعددة عن طريق وسائل مختلفة.
- الترويج للنتائج وزيادة الوعي حولها من خلال عقد سلسلة من الورش في كافة المدن الفلسطينية.



## 2. تبني سياسة إعلامية تركز على أهمية مشاركة المرأة في سوق العمل والسعي لتغيير القيم والمفاهيم المؤثرة سلباً على أوضاع المرأة وتنمية المجتمع من خلال:

1-2 تقييم الرؤية الإعلامية الموجودة فيما يتعلق بالمرأة في فلسطين، ومقارنتها بأمثلة ناجحة في الدول الأخرى.

2-2 تطوير الرؤية الإعلامية فيما يتعلق بقضايا المرأة من خلال:

- تطوير الخطاب الإعلامي الذي يستهدف تغيير ثقافة المجتمع الخاصة بالمرأة وقضايا النوع الاجتماعي، وعدم التمييز على أساس النوع، وتحقيق تكافؤ الفرص.
- نشر قصص نجاح لنساء (رياديات وسيدات أعمال) مشاركات في سوق العمل.
- رصد قصص نجاح لنساء في مراكز صنع القرار والتعرف على أهم المعوقات التي واجهتهن وكيفية التصدي لها.
- نشر قصص نجاح لنساء في مهن غير تقليدية في سوق العمل.
- تخصيص حلقات أو برامج تلفزيونية أو إذاعية تختص بتغيير صورة المرأة النمطية والتوعية بأهمية مشاركتها في سوق العمل وتغيير بعض المفاهيم الخاطئة عن مشاركتها في التنمية

### "مبادرة احكي قصتك بألوانك"

تهدف إلى تطوير الرؤية الإعلامية المتعلقة بقضايا المرأة، من خلال تغيير صورتها النمطية في مجتمعنا، بحيث يتم التركيز على أهمية مشاركتها في سوق العمل، ونشر قصص نجاح لنماذج نسوية فلسطينية نجحت في إيجاد الحلول لقضاياها الشائكة بحيث ستكون هذه القصص بمثابة البوصلة التي ستوجه غيرهن من النساء الفلسطينيات الرياديات والطامحات لإحداث التغيير.

## 3. تعزيز وزيادة النظرة الإيجابية تجاه وجود المرأة في سوق العمل من خلال رصد وتفنيد الموروثات الثقافية التي تعمل على تكريس التمييز ضد المرأة، ورفع درجة الوعي والتغيير لذوي الشأن في المجتمع.

3-1 عقد ورشات عمل في المناطق الريفية والمهمشة.

3-2 زيارات متبادلة بين نساء واعداً لنساء رياديات (لتبادل الخبرة عن طريق الحديث المباشر)

## ثانياً: زيادة مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل المحلي والعالمي.

### 1. بناء مشاريع تشغيلية من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة.

مع التطور التكنولوجي، ومع محدودية سوق العمل وحرية النساء والشابات ومع محدودية فرص العمل، هناك حاجة لشراكات محلية لبناء أجسام تشغيلية عبر الشبكة العنكبوتية، خاصة مع رجال أعمال محليين وعرب وعالميين، خاصة في مجال مثل البرمجيات والحاسبة والبرمجة، والترجمة، والتي تعزز فكر الريادية والأعمال والحاضنات التكنولوجية الخاصة.

### 2. إنشاء مشروع للعمل عن بعد لتشغيل النساء وإيجاد فرص عمل جديدة في فلسطين.

هناك تطور ملحوظ على مدى استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في فلسطين وخصوصاً بين فئة الشباب (١٥-٢٩) سنة، فقد أظهرت البيانات لعام ٢٠١١ أن نسبة الشباب الذين يستخدمون الحاسوب قد بلغت ٦٧,٥ بالمائة في الأراضي الفلسطينية بواقع ٧٠,٤ بالمائة في الضفة الغربية مقابل ٦٢,٧ بالمائة في قطاع غزة، مقارنة مع ٤٧,٦ بالمائة للعام ٢٠٠٤ على مستوى الأراضي الفلسطينية. هذا وقد انحسرت الفجوة بين الذكور والإناث فيما يتعلق باستخدام الحاسوب، حيث تبلغ نسبة استخدام الحاسوب بين الذكور ٦٩,٨ بالمائة، مقابل ٦٥,٠ بالمائة للإناث لعام ٢٠١١. وكشفت الإحصائيات أن ٧٢,٧ بالمائة من الذكور في الأراضي الفلسطينية يستخدمون الإنترنت مقابل ٦٦,٢ بالمائة من الإناث. بناء على إحصاءات ٢٠١٠. وقد بلغت نسبة الشباب الذين يمتلكون بريد إلكتروني ٤٢,٩ بالمائة في الأراضي الفلسطينية، بواقع ٤٥,٩ بالمائة في الضفة الغربية، و٣٨,٢ بالمائة في قطاع غزة في العام ٢٠١١. مقارنة مع ١٤,٣ بالمائة في العام ٢٠٠٤. فيما بلغت هذه النسبة في العام ٢٠١١ للذكور والإناث ٥١,١ بالمائة و٣٤,٤ بالمائة على التوالي.

وبالاعتماد على هذه الإحصائيات المذكورة، وانطلاقاً من إيماننا بان تمكين المرأة اقتصادياً، يساهم في تمكينها في المجالات أخرى، وبالتالي يفتح أمامها مجالات وأفاق جديدة للعمل خاصة في عالم بات يشبه القرية الصغيرة، خرجنا بمبادرة تهدف إلى خلق نموذج عملي ناجح قابل للديمومة لدعم تمكين المرأة اقتصادياً، وتمكينها قيادياً من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة لفلسفة العمل عن بعد، حيث سيساهم المشروع في توفير فرص عمل للنساء من خلال التشبيك مع شركات ومؤسسات محلية عربية ودولية.

### ٣. إنشاء علاقات شراكة مع مؤسسات نسوية قاعدية من أجل فتح شراكات لهم من قطاعات اقتصادية وإنتاجية فاعلة من خلال:

١-٣ العمل على رصد حالات اقتصادية نسوية تعاونية وتفعيلها مثل التعاونيات النسوية و جمعيات التوفير والتسليف وربطها بالاقتصاد الوطني

التعاونيات النسائية تلعب دوراً جيداً في تطوير وتحسين القيادة الاقتصادية للمرأة من خلال تزويد عضواتها من النساء ب:

• التدريب والإرشاد في إدارة الإنتاج والمؤسسات ومهارات التفاوض.

• أدوات الإنتاج والقروض اللازمة لرأس المال

• توفير فرص للمشاركة في المعارض المحلية ومبادرات الدعم والمناصرة.

كما تستطيع مؤسسات السلطة الفلسطينية والمنظمات الأهلية المحلية والعالمية الذين لديهم الرغبة بتقديم الدعم في هذا المجال، أن تساعد التعاونيات النسائية المستهدفة على تنظيم أنفسهم بفعالية أكبر كمشاريع مدرة للدخل وقادرة على الاستجابة لحاجة الأعضاء باستمرار، والاستجابة لطلب المجتمع من خلال التمثيل والمشاركة ذات الجودة العالية.

في المحصلة، هذا سيؤدي إلى الاستثمار في النساء كعنصر بشري وسيؤثر على الجوانب الاجتماعية والمالية للنساء، وبالتالي تعزيز الأمن والاستقلال الاقتصادي.



### ثالثاً: بيئة قانونية داعمة للنهوض بالدور القيادي الاقتصادي للمرأة

• زيادة التشريعات الفلسطينية الداعمة للنهوض بالدور القيادي الاقتصادي للمرأة.

• إجراء مسح للتشريعات ذات العلاقة بالجوانب الاقتصادية وذات العلاقة بامتلاك المرأة للشخصية القانونية.

• الضغط لتعديل التشريعات التي تحول دون النهوض بالدور القيادي والاقتصادي للمرأة.

### رابعاً: تبني الحكومة والجهات ذات العلاقة لسياسات داعمة للنهوض بالدور القيادي الاقتصادي للمرأة

تطوير ورقة سياساتية يمكن الارتكاز عليها للحوار والفعاليات المختلفة.

• إجراء مسح للقرارات والتعليمات والتعميمات ذات العلاقة بالجوانب الاقتصادية المتعلقة بالمرأة.

• حملة ضغط لتعديل القرارات أو التعليمات التي تحول دون النهوض بالدور القيادي والاقتصادي للمرأة.

• حملة ضغط لإصدار سياسات وتعليمات واضحة تعزز النهوض بالدور القيادي والاقتصادي للمرأة.

# قطر

## الملخص التنفيذي

من أجل تمكين أصحاب المشاريع الصغيرة من النساء ليصبحن من ضمن أصحاب المشاريع الناجحة، تركّز "ألواني" قطر على جهود السياسات التي تضيء الشرعية والصفة القانونية على المشاريع المنزلية في قطر. على الرغم من أن المشاريع المنزلية القائمة حالياً ليست ضمن التشريعات القطرية، إلا أن هناك الكثير من المشاريع غير المسجلة المملوكة للمواطنين والمغتربين، موجودة في قطر. وعلى الرغم من أن الحكومة على علم بتلك المشاريع، إلا أنها لا تتخذ إجراءات قانونية رسمية لمعاقبتها أو منعها. ورغم هذه الحماية الفعلية، فإن المشاريع المنزلية غير المسجلة تعتبر محدودة في قدرتها على التوسع لأنها، بالمعنى الدقيق للكلمة، غير قانونية. وبالمثل، ليس هناك ما يضمن أن الحكومة لن تفرض عقوبات على المشاريع من هذا النوع في المستقبل. بالتالي، فإن النساء اللواتي يقمن بإدارة تلك المشاريع المنزلية مقيدات بمقدار ما يستطعن بيعه ومدى نجاحهن. في ضوء ذلك، ينصب تركيز "ألواني" قطر على تمكين هؤلاء النساء عن طريق إضفاء الشرعية على المشاريع المنزلية، بالتالي السماح بازدهار المشاريع الصغيرة والمتوسطة المملوكة للنساء في قطر.



يلخص هذا التقرير نتائج البحوث الوطنية والإقليمية والدولية التي جربها اللجنة، فضلاً عن التوصيات بشأن الخطوات الهامة التالية في صنع السياسة. تدرك "ألواني" قطر أن إضفاء الشرعية على المشاريع المنزلية في قطر يتطلب الكثير من البحوث المتخصصة فضلاً عن مشاركة الكثير من أصحاب الشأن والمصلحة من خلال تشكيل شراكات استراتيجية. تتطلع اللجنة إلى المشاركة في الخطوات التالية من هذا المشروع.

## النتائج ومضامين السياسة

يتكون البحث أدناه من البيانات والمعلومات الموجودة جنباً إلى جنب مع البحوث الأصلية التي أجراها أعضاء لجنة "ألواني" قطر. وقد تم تقسيم هذا البحث إلى فئتين رئيسيتين: البحوث الأساسية والبحوث الثانوية.

### ١ - البحوث الأساسية:

#### (١) الدراسة - "المرأة والأعمال في قطر"

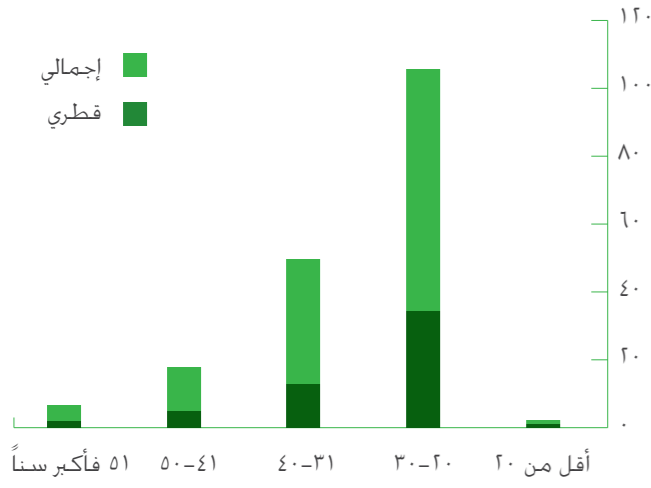
#### الوصف

وضع البحث العلمي لـ "ألواني" قطر وفريق السياسة تقريراً شاملاً بعنوان: المرأة والأعمال في قطر، ووزع التقرير في جميع أنحاء البلاد عبر Survey Monkey. وكان الغرض الرئيسي من الدراسة هو جمع معلومات بشأن التحديات القائمة والناشئة التي تواجهها سيدات الأعمال وأصحاب المشاريع فيما يتعلق بإنشاء وإدارة المشاريع المنزلية. تتكون الدراسة من قسمين رئيسيين: المعلومات الشخصية، والأسئلة المتعلقة بالأعمال التجارية. تقسم الدراسة المرأة إلى ثلاث فئات رئيسية هي: (١) النساء اللواتي يخططن للبدء في تشغيل المشروع، (٢) النساء اللواتي يملكن حالياً مشاريع غير مسجلة، و (٣) النساء اللواتي يملكن حالياً مشاريع مسجلة. زودت المبحوثات في الدراسة بمسرد الكلمات الرئيسية مع ترجمتين للدراسة واحدة باللغة الإنجليزية وأخرى بالعربية.

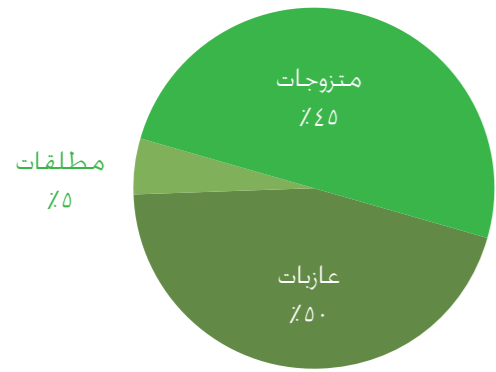
#### النتائج

شارك في الدراسة ١٢٤ امرأة، منهن ٧١ امرأة من المواطنات القطريات. من المهم ملاحظة عدم قيام كل النساء بتعبئة جميع أسئلة الدراسة.

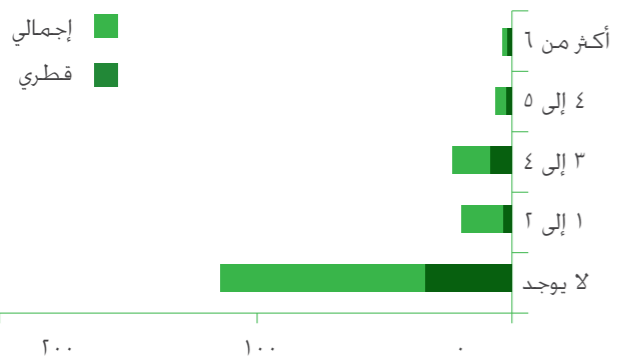
كانت غالبية المشاركات من الشباب المتعلّقات. تراوحت أعمار المشاركات بين ٢٠ و ٥٠ عاماً، لكن أغلبية المبحوثات كانت أعمارهن تتراوح بين ٢٠ و ٣٠ سنة. يحمل ٥٠ بالمائة من المشاركات درجة البكالوريوس. نصف المشاركات عازبات، في حين أن ٤٥ بالمائة متزوجات. أغلبية المبحوثات يعملن. بنسبة ٦٦.٦ بالمائة من المشاركات في الدراسة، ولديهن أكثر من ١٠ سنوات من الخبرة، ونسبة ٣٧ بالمائة لديهن ١-٥ سنوات خبرة.



١,١ رسم بياني يوضح الفئة العمرية للنساء اللواتي أجري معهن الاستفتاء



٢,١ رسم بياني يوضح الحالة الزوجية ونسبها



٣,١ رسم بياني يوضح عدد الاطفال عند النساء

**النتائج**  
الوزارة على علم بالكثير من المشاريع المنزلية غير القانونية العاملة في قطر. والنتيجة، أنها تحاول إيجاد السبل من خلال المؤسسات الأخرى، لتسجيل تلك المشاريع المملوكة للمغتربين والقطريين بصورة ملائمة. حثت الوزارة "ألواني" قطر على إجراء دراسة توصي بإضفاء الشرعية على المشاريع المنزلية وتقديم توصيات السياسة للمراجعة. كما دعت الوزارة "ألواني" قطر إلى إجراء المزيد من البحوث والتحرك قدما إلى الأمام لتعزيز قضيتها للنظر في إضفاء تلك الشرعية.

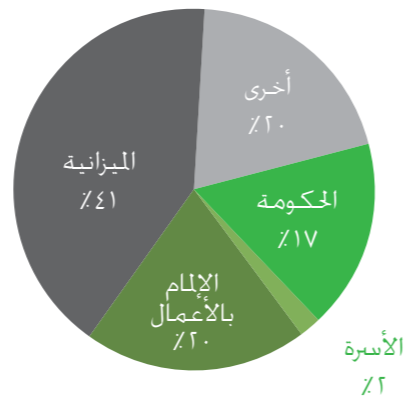
٣- مقارنة مع صاحبات المشاريع المنزلية المسجلات من خلال وزارة الشؤون الاجتماعية

**الوصف**  
أجرت "ألواني" قطر مقابلة مع إحدى أصحاب المشاريع المسجل حاليا لدى وزارة الشؤون الاجتماعية. صاحبة العمل هذه متعاقدة من خلال الوزارة على توفير الطعام التقليدي في المناسبات الوطنية. تعتبر وزارة الشؤون الاجتماعية واحدة من اهم المنظمات الحكومية التي تعمل على تمكين المرأة القطرية ومصالحها.

**النتائج**  
في هذه المقابلة، استطلعت "ألواني" قطر المنافع التي يمكن للمرأة صاحبة المشروع أن تتمتع بها عندما تكون مسجلة بصورة قانونية من خلال وزارة الشؤون الاجتماعية. بادئ ذي بدء، عندما يتم تسجيل المشروع المملوك للمرأة بصورة قانونية رسمية، فإنها تتحمل مسؤولية كاملة عن جودة الصنف والمنتجات، تفرض الوزارة ذلك أثناء عمليات الفحص الروتينية. بالإضافة، تحظى المشاريع المسجلة بإمكانية ظهورها ورؤيتها لأنها مدرجة في قاعدة البيانات الخاصة بالمشاريع. وهذا يتيح لوزارة الشؤون الاجتماعية دعوة سيدات الأعمال صاحبات المشاريع إلى فعاليات وحثهن على المشاركة في معارض محلية وعالمية.

أن أكبر حدي يواجه المرأة التي تفيد برغبتها في إنشاء مشروع منزلي هو الافتقار إلى الميزانية الكافية أو فرص الحصول على قرض. وهو أمر يتفق عليه الفئات الثلاث من النساء المبحوثات. ويتبع ذلك مباشرة قلة المعرفة بالمشاريع والخبرة والدعم الحكومي. أشار عدد قليل من النساء إلى أن أسرهن تقف عقبة في طريق إقامة الأعمال.

**العوائق والتحديات**

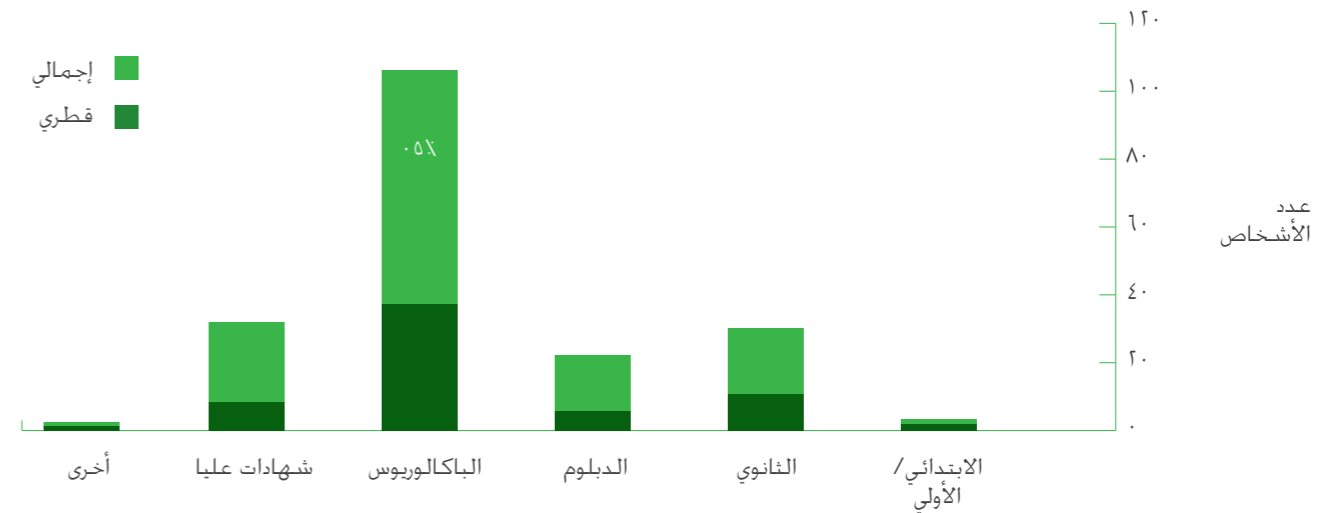


٧,١ رسم بياني يوضح العوائق والتحديات أمام النساء

يوضح هذا المسح بنجاح الثغرات الملاحظة والحواجز القائمة أمام فتح مشروع تجاري في قطر. كما يلقي الضوء على أنواع الدعم العام والخاص الذي تسعى إليه سيدات الأعمال في تنمية و/أو إقامة مشاريعهن الصغيرة والمتوسطة الحجم. من الواضح أن المعلومات وتوجيه للمرأة بشأن مهارات الأعمال والإدارة المالية قليلة أو غير موجودة. كما أنه من الواضح أيضا أنه بدون فرض غرامات على المشاريع غير المسجلة، فإن المشاريع الصغيرة المملوكة للمرأة لن تشهد حوافز ومنافع التسجيل لنموها ونجاحها.

**٢- الاجتماع مع وزارة الأعمال والتجارة**

**الوصف**  
أجرت "ألواني" قطر مقابلة شخصية معمقة مع ممثل وزارة الأعمال والتجارة. وتناولت المقابلة مواضيع تراوحت بين التحديات التي تواجه المشاريع المنزلية غير المسجلة، وعواقب ذلك على الاقتصاد وخطة عمل الوزارة.



٤,١ رسم بياني يوضح مستويات التعليم المختلفة

القليل فقط من العلم بهذه العملية وبالأحكام والأنظمة للبدء في مشروع خاص. وهذا يدل على أن المعلومات الموجودة إما غير واضحة أو هناك نقصاً في المعلومات المتاحة بيسر وسهولة داخل الدولة نفسها. بالإضافة إلى ذلك، يبدو أن هناك نقص في فرص بناء القدرات والتوجيه وفرص تعليم المرأة في هذا المجال.

في الجزء الثاني من الدراسة، وجدت اللجنة أن من بين الـ ١١٥ الذين استجيبوا للسؤال، أفاد ٥٥ منهن أنهم يريدون البدء في مشروع تجاري. في حين أن العدد الباقي أشار إلى أنهم يمكن مشروعاً بالفعل. وهذا يشمل على المشاريع المسجلة وغير المسجلة. المستغرب، أن ٧٣٪ من المبحوثات تفيد بعدم وجود خبرة في إدارة المشاريع. في حقيقة الأمر، ٥٩ بالمائة من النساء اللواتي يطمحن في إنشاء أعمالهن الخاصة أفدن أن لديهن

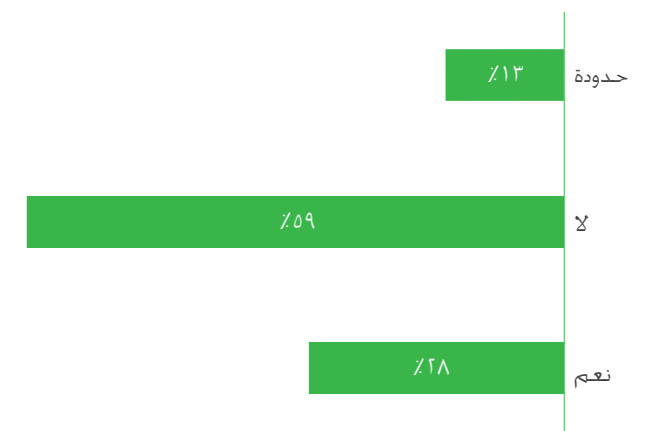
**أسباب تفضيل العمل من المنزل**



٦,١ رسم بياني يوضح أسباب تفضيل العمل من المنزل

من أهم الأسباب في أن المرأة التي ترغب في تشغيل أعمالها الخاصة من المنزل اشتملت على الرغبة في أن يكون لها توازن أفضل بين واجبات المنزل والعمل.

**الإلمام بكيفية تأسيس الأعمال في قطر**



٥,١ رسم بياني يوضح نسب النساء غير الملمات بمعرفة حول تأسيس الأعمال في قطر

## الوصف

عقدت "ألواني" قطر سبع جلسات لمجموعات التركيز لبحث إضفاء الشرعية على المشاريع المنزلية والاحتياجات الحالية القائمة والناشئة لسيدات الأعمال. من بين المشاركات سيدات الأعمال والرجال الذين لزوجاتهم مشاريع منزلية أو يعملن لحسابهن.

## النتائج

هناك حاجة إلى بذل مزيد من جهود التوعية للمرأة بشأن المشاريع وإدارة وتشغيل المشاريع المنزلية. وتشمل الأنشطة ما بعد المدرسة، الدورات التدريبية وورش العمل. كما تأمل "ألواني" قطر بتطبيق أفضل الممارسات المشتركة مع سلطنة عمان والإمارات العربية المتحدة. وتشمل تلك الممارسات التشريعات القائمة في تلك البلدان والتي تتيح تسجيل غرفة محددة في المنزل لإجراء الأعمال. ستكون هذه الممارسة سهلة، ميسرة ويمكن تنظيمها بفعالية في قطر. كما تقترح "ألواني" قطر إنشاء مركز أعمال للمرأة مسؤول عن تنظيم وتسهيل عملية التسجيل فضلا عن إرشاد المرأة من خلال الخطوات اللازمة، يمكن إصدار الإجازة القانونية والتسجيل من هذا المركز بالتعاون مع وزارة الأعمال والتجارة. وتشتمل الرخصة على كل المجالات - التعليم/ التدريب والتسجيل والتنظيم.

## ٥- مقابلة مع انتربرايس قطر (EQ)

## الوصف

انتربرايس قطر منظمة غير حكومية تدعم نمو المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم. قابلت "ألواني" قطر اثنين من موظفي انتربرايس قطر لتعلم المزيد عن البحث الذي يجري حاليا من اجل تمكين سيدات الأعمال والخدمات التي يقدمونها.

## النتائج

حددت انتربرايس قطر وجود "السوق الرمادية" في قطر وبموجبه يكون هناك الكثير من النساء القطريات يقمن بإدارة وتشغيل المشاريع الصغيرة المنزلية غير المسجلة رسميا. للانتقال من المشاريع الصغيرة إلى المتوسطة الحجم، تصر انتربرايس قطر على ضرورة توفر القدرة على التوظيف والإعلان وهذا يمكن فقط حالما يتم تسجيل المشاريع رسميا.

أوضحت انتربرايس قطر أن ثمة العديد من المتطلبات الهامة للتسجيل القانوني، تشمل الحاجة إلى حساب مصرفي للمشروع بمبلغ الحد الأدنى للحساب. المستغرب، انه لم يكن لدى أي من المبحوثات القطريات أي حساب مصرفي. الكثير من النساء لن يذهبن إلى المصرف وذلك بسبب تلقي معلومات سلبية عن المصارف. لسوء الحظ، حرم المرأة التي ليس لديها حساب مصرفي رسمي للمشروع (وليس الحساب المصرفي الشخصي) من الكثير من الفرص، منها القروض المصرفية والخطط المالية التي قد تساعد المرأة على تطوير وتنمية مشاريعها.

ترى انتربرايس قطر انه من اجل إضفاء الطابع الرسمي على السوق ولمساعدة تلك النساء، على المرأة أن تدرك وتتفهم السوق بشكل عام، واحتياجات سيدات الأعمال والشبكات التي تعمل من خلالها سيدات الأعمال حاليا وقاعدة الزبائن وأسواقها وأعمالها و/أو تطلعات التصنيع.

كما توضح انتربرايس قطر وجود عدم فهم لفكرة النصح والإرشاد في قطر. أن أصحاب المشاريع لا يثقون ببعضهم البعض بسبب سرقة أفكارهن الخاصة بهن في الماضي. كما أن هنالك غياب لفهم حقوق الملكية الفكرية أو تلك الحقوق القائمة في قطر. وعليه، يصعب على سيدات الأعمال، خاصة غير المسجلات، حماية أفكار أعمالهن ومنتجاتهن والخدمات من السرقة أو النسخ.

اشتركت انتربرايس قطر في عدد من المشاريع الحالية النافذة الآن لتحسين الوضع. في السنتين الماضيتين، أجرت انتربرايس قطر بالشراكة مع جامعة كارنيجي ميلون برنامج المنافسة على الفكرة، وبرنامج أصحاب المشاريع الشباب. في الوقت الراهن، لا تجر انتربرايس قطر أي ورش عمل خاصة للمرأة رغم انه ينبغي ملاحظة أن الأماكن الأولى والثانية والثالثة من المنافسة على الفكرة في عام ٢٠١٢ حصلت عليها النساء.

## ٦- مقابلة مع مركز بداية

## الوصف

يعمل مركز بداية على تزويد الشباب القطري بإمكانية الوصول إلى التدريب والإرشاد والتوجيه والدعم بحيث يتم إعدادهم بصورة أفضل للنجاح المهني وإنشاء مشاريع قوية وعمل مساهمات إيجابية في المجتمع القطري.

## النتائج

ناقشت بداية رؤيتها في تقديم ورش العمل لطلاب جامعة قطر وعلى وجه الخصوص المرأة الموهوبة بشأن إقامة وإدارة المشاريع المنزلية.

## ٧- منتدى القطاع الخاص بشأن المشاريع والتمويل

## الوصف

حضرت "ألواني" قطر منتدى القطاع الخاص عن المشاريع والتمويل. فيما يلي ملخص عن النتائج الأساسية من اثنين من المتحدثين في المنتدى.

## النتائج

ناقش وليام جيمس غوهاري، المدير الإقليمي للسوق المالية وصناديق الأسهم الخاصة في مؤسسة التمويل الدولية، الاحتياجات التمويلية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم وبدايات التشغيل في قطر. وأوضح وليام انه من الضروري فهم طبيعة السوق المحلي واحتياجاته مع وجود نسبة ٧٥ بالمائة من كافة المشاريع المسجلة في قطر ضمن المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم. وأكد على أهمية إقامة عمليات تعمل على تسهيل إنشاء وإدارة المشاريع بما في ذلك تأمين العقد، دفع الضرائب والتسجيل.. الخ. وأوضح وليام أن العقبة الرئيسية هي حقيقة أن المصارف غالبا ما تمول المشاريع الكبيرة بسبب عدم الثقة في المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم وتدني الربحية. يأمل وليام في المزيد من البيئة الممكنة لبدايات التشغيل في المستقبل حيث سيكون للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم إمكانية الوصول إلى رأس المال وعمليات التسجيل السهلة. ويعتقد وليام أن الخطوة الهامة هي زيادة ثقة المصارف في المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم والتوعية بشأن ربحيتها.

السيد شمس حسن، عضو مجلس الإدارة ومؤسس مشترك لشركة CarSemsar.com عرض دراسة حالة تتعلق بالعقبات التي تواجه إنشاء المشاريع وكيف يستطيع المرء البدء في العملية. بدأ في ملاحظة إيجابية بان قطر تعتبر واحدة من اهم الأسواق المنافسة في المنطقة. بالإضافة، قال أن قطر تعمل باستمرار نحو التطوير والتحسين. على سبيل المثال، هنالك سهولة متزايدة تقدم للمشاريع الصغيرة ومتوسطة الحجم في استلام القروض المصرفية، في الوقت الحالي، تتطلع المصارف إلى تمويل الأفكار الخلاقة والتميزة التي تدعم رؤية الدولة لعام ٢٠٣٠. وأشار السيد حسن إلى عدد من التحديات التي تواجه المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم تشمل عقبات عند محاولة اخذ المنتج إلى السوق - خاصة الأسواق الإقليمية والدولية - فضلا عن العقبات في تنمية وتحقيق الاستدامة. وأوضح أن إنشاء مشروع صغير أو متوسط الحجم قد يكون مكلفا جدا ويرى أن أي مبلغ يرى صاحب المشروع انه يحتاجه في بداية التشغيل سيبتين انه يحتاج إلى ضعف هذا المبلغ في النهاية. الوقت أيضا تقيد هائل كما أوضح أن معظم أصحاب المشاريع يعملون ٨٠ ساعة/أسبوع في وظائفهم ويتبقى لهم الأمسيات فقط للعمل على إقامة مشاريعهم. أخيرا وليس أخرا، أوضح السيد حسن كيف أن ثقافة استهجان الفشل في قطر والمنطقة تشكل عائقا لإقامة وازدهار المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم لأن الكثيرين سوف يتجنبون هذا المسار ويتعدون عن المخاطر.



## أ- جهاز الإحصاء في قطر

تم تأسيس جهاز الإحصاء القطري في عام ٢٠٠٧ كوكالة مستقلة لتوفير معلومات إحصائية عالية الجودة عن دولة قطر. الإحصاءات التي قدمها جهاز الإحصاء إلى برنامج قطر الوطني للأمن الغذائي QNFSP هي المفتاح لدعم أسس جريبية لصياغة السياسات. شكل التعداد القطري الأساس المعلوماتي للبحث لإنشاء السياق الحالي للدولة وأفاد أن المرأة تشكل ١٣.٤ بالمائة من القوى العاملة. مع ذلك، فإن هذه النسبة لا تشمل عددا كبيرا من المشاريع المنزلية التي تديرها المرأة في قطر.

## ب- رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ واستراتيجية التنمية الوطنية

تضع رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ واستراتيجية التنمية الوطنية تمكين المرأة كأولوية وطنية. على وجه الخصوص، تسلط الوثائق الضوء على أهمية تطوير المشاريع الخاصة بالقطريين، لا سيما الشباب والنساء. كما تشدد الوثائق أيضا على أهمية التحري عن "العوائق التي تحول دون تنظيم المشاريع" يتبعها إطلاق مبادرات مثل "الخوافز والتدريب على الأعمال التجارية وبناء القدرات في الداخل والخارج في المجالات ذات الصلة لاحتياجات سوق العمل". وفي الوقت نفسه، تؤكد الوثائق على أهمية التوازن بين العمل والحياة ودورها في بناء الأسرة. في حين أن الوثائق حترم أهمية تمكين المرأة، من المسلم به أيضا أنه يجب الحفاظ على قيم الأسرة القطرية في الوقت نفسه. نعتقد أنه من خلال إضفاء الشرعية على الأعمال المنزلية للنساء، فإنه يمكن بسهولة أكبر التوصل إلى هذه الأهداف. أن إجازة المشاريع المنزلية للمرأة سوف يسهل زيادة عدد النساء في اطار النهوض بالدور القيادي لهن وفي مناصب صنع القرار وفي نفس الوقت ضمان فرصة لعمل التوازن بين العمل والأنشطة المنزلية.

## ج- حالة دراسة في أبو ظبي والإمارات العربية المتحدة: مبدع

تم تأسيس برنامج مبدع أساسا للمرأة الإماراتية في أبو ظبي من قبل الغرفة التجارية. ويهدف البرنامج إلى تشجيع الأعمال في المنزل. تأسس البرنامج على قواعد وأنظمة صارمة. بما في ذلك الشركات، ويشمل استشارات التجزئة والتعليم، والاستشارات الاجتماعية، وغيرها الكثير. يتيح البرنامج تسجيل مشاريع الإناث في المنازل ومواجهة المنافسة وخلق بيئة صحية وقانونية للمشاريع المنزلية.

## د- حالة دراسة في قطر: فرصتي

وضعت وزارة الشؤون الاجتماعية فرصتي من خلال إدارة الأسر المنتجة وذلك بهدف تغيير ثقافة الشراء إلى ثقافة إنتاجية من خلال تمكين العائلات القطرية المنتجة. يشجع البرنامج العائلات على الدخول إلى الأسواق عن طريق توفير حمة من الدورات الأساسية عن المعرفة الأساسية بالأعمال والمهارات التي تساعد على تقديم أفكار الأعمال على الورق إلى مشاريع مربحة.

برنامج فرصتي مخصص لأصحاب المشاريع المحلية الذين ينتجون الغذاء ويصممون الملابس والحرف اليدوية التقليدية. البرنامج يسوق تلك المنتجات ويساعدهم على كسب المزيد من الدعم من المنظمات ذات الصلة والشركات مثل المحلات ذات الأسعار المناسبة أو المراكز التي لها الدورات التدريبية المهنية. في كل عام، تختار فرصتي أفضل مشروع وتدعمه بمكافآت مالية. يعلن الاختيار بواسطة الوزارة وينشر ويعمم بتغطية إعلامية واسعة.

## الاستخلاص العام للنتائج

ينمو الاقتصاد في قطر ولكن هناك منطقة رمادية تتمثل في المشاريع المنزلية غير المسجلة وغير القانونية. تدعم هذه المشاريع أصحابها ماليا. مع ذلك، فإن قانون حماية المستهلك الفعلي ليس شفافا بما فيه الكفاية لتغطية شريحة أصحاب المشاريع المنزلية واغلبهم من النساء.

## المشكلة

من خلال نتائج البحوث والمقابلات والاستقصاء، ترى "ألواني" قطر أن مسألة إضفاء الشرعية على المشاريع المنزلية في قطر يمكن النظر إليها من أربع منظورات رئيسية. رغم أنها مسألة تشكل عائقا واضحا للعيان أمام التمكين الاقتصادي للمرأة في قطر، فهي أيضا مشكلة من وجهات نظر أخرى تشمل ما يلي:

## ١. الحكومة:

وفقا للتشريع القطري الحالي، فإن الأعمال المنزلية غير قانونية. من أجل تشغيل الأعمال التجارية في قطر، لا بد من الوفاء بمعايير معينة من أجل الحصول على السجل التجاري - والأهم والأكثر كلفة منها هو استئجار مكتب. مع ذلك، فإن الحكومة القطرية تدرك أن هناك العديد من المشاريع الصغيرة التي تعمل بشكل غير قانوني دون مكتب مستأجر وبدون حساب مصرفي تجاري وبدون سجل تجاري. تغض الحكومة القطرية الآن الطرف عن هذه الحقيقة وعليه فإنها لا تلاحق بشكل حثيث ولا تعمل على إغلاق تلك المشاريع. ولا يبدو أيضا وجود آلية واضحة أو عقوبة لإدارة تلك المشاريع. حيث أن قطر اقتصاد آخذ في النمو مع الرؤى النبيلة في أن تكون لاعبا دوليا في الاقتصاد العالمي. فمن المهم للغاية للبلاد ضمان التنفيذ السليم للقانون وحماية مواطنيها. حقيقة أن الحكومة لا تلاحق تلك المشاريع هو إشارة إلى أنها تدرك الغرض منها وتدرك أهميتها. مع ذلك، إذا كان هذا هو الحال، ينبغي إجازة تلك المشاريع وتنظيمها بصورة ملائمة. من الأدوار التي تلعبها الحكومة أن عليها

إيضاح ما هو قانوني وما غير قانوني لمواطنيها وعليها إنفاذ القانون على هذا النحو. عندما تغض الحكومة الطرف، فإنها ترسل إشارات مختلطة إلى المواطنين عما هو قانوني وما هو غير قانوني أو مسموح به. ومع نمو دولة قطر، فإنه امر إلزامي وجوب الشفافية والمعاملة المتساوية والوضوح بشأن قوانين البلاد.

## ٢. الاقتصاد القطري:

الاقتصاد القطري ينمو بمعدل مذهل وسريع لا يمكن إنكاره ويصبح لاعبا رئيسيا في الاقتصاد العالمي. تسعى قطر بصفتها رائدة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إلى خلق اقتصاد مستدام قائم على المعرفة. بينما تملك الدولة واحدا من اعلى معدلات الناجح المحلي الإجمالي في العالم، وهبت الكثير من الموارد الطبيعية بما في ذلك الغاز الطبيعي المسال، فإنه لا بد من دعم النمو المستدام للبلاد من خلال أنشطة البلاد ومواطنيها. من أجل ذلك، يجب على قطر دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة المحلية من اجل دعم الاقتصاد الوطني. هناك مؤسسات في قطر تدعم روح المبادرة، ولكن في كثير من الأحيان يعطى افضل الدعم إلى المشاريع الصغيرة والمتوسطة الأكبر بدلا من أن يعطى إلى أصغر المشاريع. من المهم للحكومة أن تدرك أن جميع المشاريع الصغيرة لديها القدرة على النمو باطراد. ومن الأمثلة على الأعمال الناجحة، التي بدأت كمشاريع منزلية فقط تشمل ابل اينك، هوليت باكارد وأمازون. يتوجب على قطر إذا توفير آليات لتأسيس وازدهار مثل تلك المشاريع ضمن اقتصادها لدعم البلاد اقتصاديا على المستوى الوطني والدولي.

يجب أيضا حماية حقوق المستهلك عندما يتعلق الأمر بالمنتجات والخدمات المقدمة من المشاريع المنزلية غير القانونية. صدر قانون حماية المستهلك في قطر في عام ٢٠٠٨. من حق المستهلكين. من بين معايير أخرى. الصحة والسلامة. والحصول على المعلومات الصحيحة والتسعير العادل. ومع ذلك. فإنه يصبح أكثر صعوبة فرض حقوق المستهلك هذه عندما يتم تقديم الخدمات والمنتجات من المشاريع المنزلية غير القانونية والتي لا تخضع لنفس اللوائح الصارمة كتلك المشاريع المسجلة قانونا. كما يصعب بالنسبة للمستهلك ملاحقة صاحب المشروع لو كانوا لا يتعاملون معهم مباشرة. من حق المستهلك الحماية ضد التجار المارقين الذين يقدمون منتجات/خدمات دون معايير الجودة مع القليل من الاعتبار لمسائل الحماية المتعلقة بالصحة والسلامة. مرة أخرى. فإنه من واجب الحكومة إنفاذ القوانين. والتأكد من أن جميع أصحاب الأعمال مسؤولين عن رعاية حقوق المستهلكين.

## ٤. صاحب العمل:

أخيرا وليس آخرا. يمكن أن ينظر إلى المشكلة من وجهة نظر صاحب العمل. العديد من أصحاب الأعمال يعملون في مشاريع منزلية غير قانونية في قطر. والأسباب عادة ما تكون مالية وتشمل الكلفة العالية لإنشاء مشروع. فتح حساب مصرفي واستئجار مكتب باهظ الثمن. عندما تعمل المرأة على تشغيل مشروع صغير يعمل فيه ١-٣ أشخاص فقط. تصبح الكلفة كبيرة وعبئا عليها وتثنيها عن متابعة المسار القانوني. قد لا تتطلب تلك الأعمال مكتبا أو حسابا مصرفيا ومع ذلك. ليست هنالك آلية بنية لهم للعمل.

الكثير من صاحبات المشاريع هؤلاء في غاية الإبداع وتتمتعن بالطموح والحيلة الواسعة. أثناء تشغيل الأعمال المنزلية قد تتاح لهن فرص البدء في بيع المنتجات/الخدمات. ويخضعن لسقف شفاف يمنعهن من التنمية والتوسع. وحتى لا يلفت انتباه الحكومة إليهن. فإنهن لا يستطعن الإعلان عن أعمالهن للجماهير والعامه. وهن مقيدات بالعقود التي يوقعن عليها لعدم امتلاكهن سجلا تجاريا. وعليه. فإن

الوضع الحالي يتراكم عليهن وعلى تنظيم المشروع بالمعنى الأكثر عمومية. معظم المشاريع تبدأ صغيرة وتتوسع عندما تصبح أكثر نجاحا. البيئة الحالية في قطر تسمح فقط بالمشاريع التي تملك تمويلا كبيرا لتحقيق النجاح. بالإضافة إلى ذلك. فإن السماح بإجازة المشاريع المنزلية وازدهارها سوف يغذي التمكين الاقتصادي للمرأة في قطر. ستكون المرأة قادرة على إدارة مشاريعها المنزلية ورعاية وإدارة حياتها المهنية والأسرية/ المنزلية.

## ملخص

بدأ تاريخ المشاريع المنزلية توجهها ثقافيا داخل قطر. مع ذلك. ومع التطور السريع الذي تشهده البلاد حاليا. ينبغي الاعتراف بهذا التوجه رسميا وإجازته قانونا والتحقق من صحته. تحتاج المشاريع المنزلية إلى التوثيق والاعتراف بها خلق مجتمع يتمتع بمشاريع صغيرة ذكية الأداء.



## التوصيات وخطوات العمل

هذه هي الخطوات المستقبلية لخطة عمل "ألواني - قطر":

## ١ - تغيير السياسة

الهدف الرئيسي من هذا البحث هو توليد سياسات جديدة من شأنها أن تخلق عملية رسمية لإقامة المشاريع المنزلية القانونية والمسجلة. بالتالي. تشجيع المرأة على اتباع تلك العملية. ولكن ومن أجل تقديم مقترح تغيير السياسة إلى وزارة الأعمال والتجارة. يجب إجراء بحث مستفيض يشمل كلا الجنسين. عند إقامة قانون ما. يجب أن يكون قانونا محايدا للجنسين للقضاء على التمييز بين الجنسين ولتمكين المرأة وبالتالي الاعتراف بها على أنها على قدم المساواة مع الرجال في وقت واحد. وستكون النتيجة النهائية في نهاية المطاف تمكين المرأة. وهذا القانون ينطبق على القطريين في المقام الأول مع استمرار القيود القانونية في قطر فيما يتعلق بملكية المشاريع بالنسبة للمغتربين.

## ٢ - العلاقات العامة والإعلام

سوف تستخدم حملة توعية "ألواني - قطر" وسائل إعلام مختلفة ولكن بتركيز شديد على وسائل الإعلام الاجتماعية (الفيسبوك وتويتر وغيرها). وأيضا تنشر جهود اللجنة المستمرة في الصحف العربية والإنجليزية والمجلات. تم تناول اللجنة في مجلة جميلة وصحيفة الراية. وإذاعة مؤسسة قطر. ما بعد انعقاد القمة. تعقد هذه اللجنة مؤتمرا صحفيا للإعلان عن انطلاق الحملة لإضفاء الشرعية على المشاريع المنزلية المملوكة حيث ستجرى معهم مقابلات في التلفزيون القطري وتلفزيون الريان. تعطي هذه التغطية الدعاية اللازمة للبدء في ممارسة الضغط من أجل التغيير عند انطلاق الحملة. سيكون لدى "ألواني - قطر" البحث

الأصلي لتقديم جنبا إلى جنب مع الوثائق الأصلية التي أنتجتها اللجنة. في هذا الفيلم الوثائقي. سيتم مقابلة العديد من الشخصيات الرئيسية في مجال المشاريع الخاصة بالمرأة. كما تشارك "ألواني - قطر" قطر مع منظمة المرأة القيادية للتغيير في قطر وأعلنت تلك الشراكة خلال ندوة للحاضرين وكلهم مهتمون بالتقدم والنهوض بالمرأة.



## تمهيد الطريق للأجيال القادمة

### ملخص تنفيذي

هناك في الوقت الحاضر أكثر من ١,٢ مليون امرأة من النساء السعوديات اللواتي تتراوح أعمارهن ما بين ٢٠-٣٥ عاماً عاطلات عن العمل. ومن أجل التصدي لمشكلة ارتفاع معدل البطالة لدى الإناث، جرى مؤخراً تطبيق قوانين تسمح للنساء بالعمل في قطاع تجارة التجزئة. وفي عام (٢٠١١)، أعلنت وزارة العمل نبأ إقرار قانون تاريخي يلزم محلات الملابس الداخلية في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية بتوظيف نساء سعوديات كموظفات في مكاتب الاستقبال فيها. وهو القانون الذي طُبق بنجاح في كانون الثاني ٢٠١٢. وفي شهر تموز من العام نفسه، تم إقرار المرحلة الثانية من القانون، والتي تم بموجبها إلزام جميع متاجر مستحضرات التجميل بتوظيف سعوديات كموظفات استقبال لديها، وسيتبع هذه الخطوات المهمة عدة قوانين أخرى يُتوقع تنفيذها خلال الأشهر والسنوات القادمة، الأمر الذي يُحدث ثورة في قطاع تجارة التجزئة في المملكة، ويخلق آلاف فرص العمل للنساء السعوديات. اللجنة المحلية السعودية في "ألواني" خالد الخضير كان قد أشار إلى هذا الاتجاه الجديد في المملكة العربية السعودية، بوصفه عملية تأنيث لسوق العمل. ويرى السيد الخضير، أن هذا التوجه سوف يساعد على موازنة المساواة بين الجنسين في سوق العمل. ورغم أنه لن يكون لهذه القوانين منافع فورية واسعة النطاق، إلا أن قيام وزير العمل في المملكة، صاحب السعادة، عادل الفقيه بإقرار هذه القوانين، يعد خطوة ثورية، يجدر تذكرها دائماً، للمُضي قدماً في طريق الإصلاحات العمالية.

إن مفهوم عمل المرأة في قطاع تجارة التجزئة هو مفهوم جديد نسبياً على الثقافة السعودية وفي سوق العمل السعودي. ونتيجة لذلك، ظهرت العديد من العقبات والتحديات، ورغم أنه تم اتخاذ خطوات إيجابية في مجال تطوير السياسة، إلا أن هذا لم يُترجم بنجاح في مرحلة التطبيق. وتهدف "ألواني-السعودية" إلى التصدي لهذه التحديات الأساسية، ولتحقيق ذلك قامت لجنة "ألواني-السعودية" بتصميم وتنفيذ دراسة خاصة تناولت النساء العاملات في قطاع تجارة التجزئة. هذه الدراسة، والتي أُجريت بدعم من "ألواني-السعودية" وغلوويرك وKPMG وهارفي نيكولز (الرياض)، تمكنت بنجاح من وضع قطاع تجارة التجزئة تحت المجهر، وسلطت الضوء على العوائق الرئيسية التي تقف أمام زيادة عدد النساء العاملات في قطاع تجارة التجزئة، الأمر الذي تسعى المملكة جاهدة لتحقيقه.



### ٤ - التحقق من النتائج

من أجل إثبات صحة نتائج اللجنة، تقوم "ألواني - قطر" بفحص مزوج لنتائج دراستها مع جهاز الإحصاء القطري شكر وتقدير نود أن نشكر:

مركز روضة على دعمها لنا وتقديم مظلة لمشروع "ألواني - قطر".  
جميع أعضاء وكل فرق "ألواني - قطر" والذين بدونهم ما كان ليتم خضير هذا التقرير.



### ٣ - الفعاليات وورش العمل

فريق ورشة عمل "ألواني - قطر" يعمل على إعداد ورش عمل مجتمعية عن إجازة المشاريع المنزلية وروح المبادرة بشكل عام. سوف يحدد أعضاء المجموعة مدربين متمكنين ويدعونهم للانضمام إلى الجهود المبذولة. ستعمل "ألواني - قطر" عن كثب مع المدربين لتطوير المناهج وتنظيم حلقات عمل مناسبة وملائمة للفئات المستهدفة. في هذه الحلقات، تهدف اللجنة إلى تبادل الآراء عن سبب عرض فكرة إجازة المشاريع المنزلية وكيف أنها تمهد الطريق لاقتصاد سليم.



### الملحق

#### ١- مقابلة كاملة مع انتربرايس قطر

· [ByFiXOwYcwGzbEZUeTFpd15VUXc/edit/https://docs.google.com/file/d](https://docs.google.com/file/d/15VUXc/edit)

#### ٢- رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ واستراتيجية التنمية الوطنية

· [ByFiXOwYcwGzbEZUeTFpd15VUXc/edit/https://docs.google.com/file/d](https://docs.google.com/file/d/15VUXc/edit)

#### ٣- المرأة والأعمال في أسئلة استطلاع قطر (عربي وإنجليزي)

· [ByFiXOwYcwGzUkhGTU5HRG1GN1c/edit/https://docs.google.com/file/d](https://docs.google.com/file/d/1GN1c/edit)

· [ByFiXOwYcwGzcXU3VjFHN1cQ-U/edit/https://docs.google.com/file/d](https://docs.google.com/file/d/1cQ-U/edit)

#### ٤- جميع نتائج الدراسة

· [ByFiXOwYcwGzcXU3VjFHN1cQ-U/edit/https://docs.google.com/file/d](https://docs.google.com/file/d/1cQ-U/edit)

· [ByFiXOwYcwGzS15xdkdKZ1F2Q3c/edit/https://docs.google.com/file/d](https://docs.google.com/file/d/1F2Q3c/edit)





ووفقاً للدراسات التي أجراها فريق أعضاء "ألواني-السعودية"، فإن اجتذاب النساء للعمل في قطاع جارة التجزئة كان مسألة صعبة؛ وذلك بسبب نقص الوعي بمنافعه الاقتصادية، وأيضاً بسبب الصورة النمطية السلبية المسبقة للمرأة "البائعة". هذه الضغوط، إضافة إلى ندرة المعلومات المتاحة، تضع عوائق أمام شركات البيع بالتجزئة التي تحاول اجتذاب نساء سعوديات للعمل فيها؛ ومن هنا، تُولي "ألواني-السعودية" أهمية كبيرة للقيام بحملات توعية في المملكة يتم من خلالها توضيح المزايا والفوائد التي من شأنها إحداث تغييرات إيجابية في نمط حياة واقتصاد النساء السعوديات، وتأمّل "ألواني-السعودية" في أن تؤدي الدراسة الدقيقة للقضية، والنشر الواسع لنتائج المسح والدراسات التي قامت بها اللجنة إلى فتح متاجر تجزئة جديدة أمام العمالة النسائية.

#### منهجية البحث

بهدف تحديد وإعلان السياسة الاستراتيجية والأهداف المرجو تحقيقها لـ "ألواني-السعودية"، قامت اللجنة بتطوير استبانة تستوضح تصوّر النساء الباحثات عن عمل، ومدى فهمهن لقطاع جارة التجزئة في المملكة العربية السعودية، وقد تم تصميم هذه الاستبانة ونشرها بالاشتراك مع جلوبورك وهارفي نيكولز (الرياض)، وKPMG، ووُزعت على ١٠٠ امرأة سعودية باحثة عن عمل، تتراوح أعمارهن بين ١٨ و٣٦ سنة، تم اختيارهن كعينة عشوائية بسيطة من مختلف أرجاء المملكة.

وبهدف التعمق أكثر في فهم تصور النساء عن قطاع جارة التجزئة، أجريت مقابلات أولى، حددت قضايا ذات أولوية، تم بحثها في مقابلة ثانية مع السيد سراج محمد أحمد، مدير الموارد البشرية وشؤون الموظفين في هارفي نيكولز (الرياض).

#### نتائج الدراسة

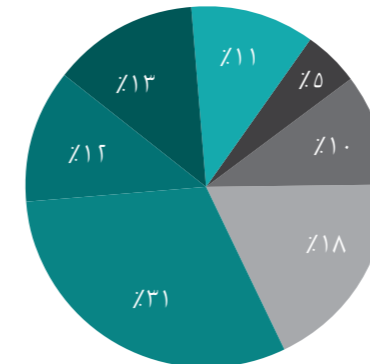
هدفت الدراسة إلى تحديد الأسباب الأساسية وراء امتناع النساء السعوديات عن العمل في قطاع جارة التجزئة، وتبين أن غالبية المشاركات في الدراسة، واللواتي شكلن نسبة ٣١٪ من جميع أنحاء المملكة، اعتبرن أن عدم فهم حقيقة قطاع جارة التجزئة، ونقص الوعي والتعليم، هي العقبات الرئيسية أمام البحث عن عمل في هذا القطاع. هذا إضافة إلى مبررات أخرى (شكلت نسبة الضعف تقريباً).

وتوزعت على التقاليد الاجتماعية بنسبة (١٠٪)، والضعف العائلية (١٢٪)، وتقبل الأسرة (١٣٪)، والفصل بين الجنسين (١٨٪)، في حين أن ٥٪ فقط اعتبرن عائق المواصلات السبب الأساسي للامتناع عن العمل في قطاع جارة التجزئة.

وتعكس هذه النتيجة حقيقة أن ٤٢٪ من النساء في العينة أشرن إلى أنهن يمتلكن القليل من المعرفة، أو لا معرفة بتأناً، بمنطلقات العمل في قطاع جارة التجزئة. وذكرت المشاركات في الاستبانة أنه لا توجد قصص نجاح كافية في المنطقة، ناهيك عن عدم قدرة المواطن العادي فهم نوعية المسار المهني الذي يمكن أن يستمر به ويسعى إليه في قطاع جارة التجزئة، وتُظهر هذه البيانات أن النظرة إلى التعاملات حالياً في قطاع جارة التجزئة هي نظرة فوقية، وتتسم بالازدراء؛ لأن مصطلح "بائعة" في السعودية يُطلق تقليدياً على نساء كبيرات في السن يمتنهن البيع على جوانب الطرق.

لا بد من القول أن هناك حاجة إلى تثقيف النساء والمجتمع بماهية قطاع جارة التجزئة، كما أن هناك حاجة إلى تغيير الأفكار السائدة في المجتمع حول التعاملات في هذا القطاع.

#### ما هي أسباب عدم عمل المرأة في قطاع جارة التجزئة؟

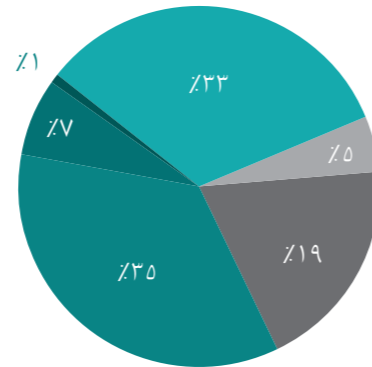


قبول العائلة  
ضغوط عائلية  
الافتقار الى المعرفة  
الفصل بين الجنسين  
التقاليد الاجتماعية  
المواصلات  
الحياء

عندما سئلت المشاركات في الدراسة عن أفضل طريقة لتشجيع النساء على العمل في قطاع جارة التجزئة، أوصت ٣٥٪ منهن بحملة توعية تبرز قصص نجاح، وتسرد منافع العمل في جارة التجزئة، وأوصت ٣٣٪ بوضع قوانين وتشريعات تكون واضحة لعامّة الناس، ولأصحاب العمل، فيما يتعلق بالعمل في قطاع جارة التجزئة، في حين أن ١٩٪ أجبين بضرورة تبني خيار اختيار ساعات العمل (العمل لوردية واحدة)، أو إقرار أدوار العمل بدوام جزئي.

لقد بحثت الدراسة التي أجرتها اللجنة عميقاً في رؤية إطلاق حملة توعية، وسألت جميع المشاركات إن كن قد فكرن، أو لم يفكرن، بأن حملة للتوعية ستشجع المزيد من النساء على العمل في قطاع جارة التجزئة، واعتقدت ٨٢٪ من المشاركات أن حملة كهذه ستكون إستراتيجية فعالة.

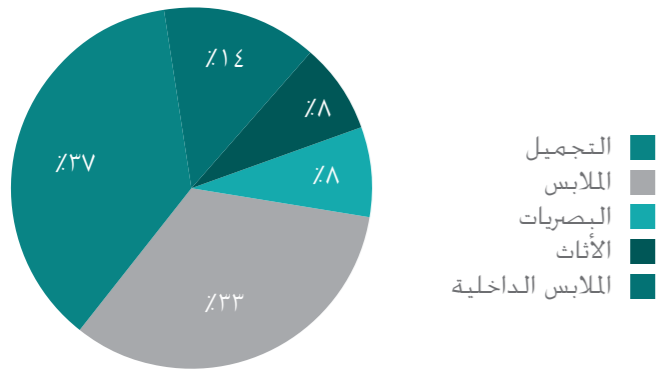
#### أي مما يلي يشجع المرأة السعودية على العمل في قطاع جارة التجزئة؟



وضع وتحديد قوانين ولوائح واضحة  
تنفيذ هيكلية تعويض واضحة  
إجراء تدريب إجباري لكل الباحثين عن عمل وراغبين في العمل في جارة التجزئة  
إجراء حملة توعية  
اختيار ساعات العمل ليشمل الدوام الجزئي في قطاع جارة التجزئة  
المواصلات

الدراسة قدمت أيضاً نظرة مثيرة للاهتمام لأنواع المتاجر التي تفضل النساء العمل فيها؛ إذ أظهرت النتائج أن ٣٧٪ من المشاركات يفضلن العمل في متاجر مستحضرات التجميل، ٣٣٪ في محلات الملابس، و١٤٪ في محلات العمالة الداخلية، وهذه القطاعات مفتوحة بالفعل أمام العمالة النسائية، ولكن المثير للاهتمام هو أن ١٦٪ من المشاركات قلن إنهن يرغبن بالعمل في محلات البصريات، أو في أقسام بيع الأثاث، وهي قطاعات غير متاحة بعد للنساء.

#### ما نوع محل التجزئة الذي تفضل المرأة العمل فيه؟



التجميل  
الملابس  
البصريات  
الأثاث  
الملابس الداخلية

إن النتيجة المهمة التي خلصت إليها الدراسة، إلى جانب المقابلات الشخصية التي أجريت مع عدد كبير من مدراء الموارد البشرية، قادت اللجنة إلى أن تتخذ قرارها بإطلاق حملة توعية، يتم من خلالها التعريف بنساء اخترن أن يكون مسارهن المهني في قطاع جارة التجزئة، وتسليط الضوء على قصص نجاحهن التي حدثت على مدى السنة الماضية، وسيتم تنفيذ الحملة بالشراكة مع هارفي نيكولز، وستبدأ بالترويج لهدفها من خلال بيع وتوزيع أقلام وأوشحة في المراكز التجارية الكبرى في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية.



## المقدمة

تونس هي وعدٌ بالمستقبل. إرادةٌ تتحسّس طريقها. اكتشافٌ لإمكانياتها. يتعلّم هذا البلد ذو الحيوية اليافعة أن يكتشف ذاته ويقيم مكانة بارزة على الساحة السياسية. يجد التونسي نفسه على مفترق طرق من التاريخ حيث يريد أن يقرّر نظرتَه إلى العالم. ففي هذه الولادة الصعبة، تتباعد الآراء وتُسجّل الإختلافات في اضطراب عاصف ولكن مفيد بعض الشيء. إذ تعلو الأصوات، وتندمج النقاشات، وتغدو الصراعات حيّة كي يسود قانون الأقوى والنتيجة لا تصب في مصلحة المرأة. بدا بأنّ المرأة التونسيّة كانت تستفيد من العديد من المزايا مقارنةً مع النساء من البلدان الأخرى وذلك على مستوى الحريات الأساسيّة، والحصول على التعليم، وممارسة المهنة. ولم تكن الإحصاءات الرسميّة تعكس الحقيقة بأمانة. فإن تسليط الضوء على إعلان مائل في أثناء الثورة يضع المرأة في موقف الدفاع. ويحق لنا أن نتساءل حول الصورة الفعلية للمرأة في مجتمعنا. هل تتمتع بقيمة أساسيّة في تنمية المجتمع؟ هل يجدها الرجل مستقلةً وحرّة في خياراتها؟ هل تستحقّ منصباً إدارياً أم منصب صاحبة القرار؟

لطالما كانت المرأة التونسية رائدةً في المنطقة الشمالية الشرقية. إذ كانت الدولة بلا شكّ تضمن نزاهة شخصها المادي والمعنوي. إلا أن الثورة وتغيّر النظام السياسي كشفتها هشاشة توازنها المزيّف. فهذه المرأة الكاملة تحطّم وتبرز الحقيقة المرّة لنظام قانوني وأمني شكّلها لمصلحته باعتباره قضيةً سياسيّةً أكثر من قلقه حيال نميتها الفعلية. وفي الوقت الراهن، تعيش المرأة التونسيّة قلق خسارتها حقّها: فاستقلالها وقيمتها في المجتمع مهددان. وهي تتعرّض لتهيب لا ينفك يزداد نواتره.



نلاحظ عدم الأمان الذي تعيشه المرأة في حياتها اليومية. فهي تواجه عقبات عديدة. كما أن نظرة الآخر لها تلاحقها في كل ما تقوم به. ذلك أنّها لا تستطيع أن تتخذ أي قرار من دون تدخل فرد من العائلة، أو جار، أو رفيق عمل، أو صديق، أو حتى غريب. فهذا الأخير ينتقد، ويصدر الأحكام، ويقلل من شأنها، ويعاقب، ويفرض، ويسخط، ويصرخ، ويضرب... تمنعها بيئتها من تحقيق ذاتها بصفتها إنسانة حرة قادرة على التميّز والتمتّع بشخصيّة قويّة. يريد أن يقسمها

إلى قوالب نمطية موروثية كملءمة اجتماعية معيّنة. يُطبع في ذهنها الموقف الذي يجدر بها تبنيّه كي يتم احترامها في المجتمع. فالخضوع يكون غير مشروطٍ للوالد في البداية ولزوجها لبقية أيام حياتها. كما أنّها تتنازل عن حصتها من الوجبة لشقيقها. وتأخذ الأمر على عاتقها، وتسلمّ ألا تزجج زوجها. وتلازم الصمت بوجه الإهانة الشفهية من باب التهذيب، وتكتف عن التعرّض الجسدي خوفاً من الفضيحة... فالأمثلة لا تنتهي.

## توصيات السياسة

لقد زودت هذه الدراسة "ألواني-السعودية" بالمعلومات اللازمة للمطالبة والدفع باتجاه إحداث تغييرات هامة على مستوى السياسات التي تتبعها الدولة، من شأنها أن تفيد النساء الباحثات عن عمل.

وعلى وجه التحديد، فقد قدمت لجنة "ألواني-السعودية" عرضاً إلى وزارة العمل، هو الآن قيد الدراسة. ويتضمن العرض التوصيات التالية:

- (١) وضع قوانين جديدة تتيح للمرأة العمل في محلات الأثاث والبصريات.
- (٢) توظيف المزيد من النساء السعوديات في القطاعات التي يوجد فيها حالياً عدد كبير من الأجانب الذكور (مثل صناعة المجوهرات والسياحة وتكنولوجيا المعلومات).

وتأمل لجنة "ألواني-السعودية" في أن يصبح هذا العرض حقيقة في أواسط عام ٢٠١٣.



## الغرض والأهداف

تركز ألوان تونس على المشكلة الكبيرة حيث يتعرض استقلال المرأة وقيمتها في المجتمع للتهديد. وحيث يتم التشكيك في حقوقها التي تعتبر مكتسبة. فهذه المشكلة تعني تونس كلها. ذلك أن مساهمة المرأة في تنمية مجتمع سليم أمر أساسي. ليس فقط بصفتها مواطنة ذات حصة كاملة ولكن أيضاً بصفتها بانية أجيال المستقبل. فلتشجيع المرأة آثار كبيرة على المستويات كلها وطنياً ودولياً. كما أن تزويد المرأة بالوسائل لتزدهر وتتطور على الصعيد المهني، والإجتماعي، والإقتصادي، والسياسي يعني ضمان تنمية مجتمع سليم. ففي هذا السياق، تهدف ألوان تونس إلى ضمان بيئة تنمية شخصية واقتصادية مؤاتية لتحقيق امرأة مسؤولة، وناشطة، ومستقلة.

1. إلحاح هذا الأمر، سبق وقامت اللجنة بإعداد خطط ملموسة لتطوير الأهداف الأربعة التالية وتحقيقها ويتم وصفها بتفصيل أكبر في خطة العمل:
2. الحرص على تطبيق القوانين التي تدير حقوق المرأة التونسية وحمايتها.
3. مساعدة المرأة على تحقيق ذاتها.
4. إنجاز مشروع التجارة المنصفة.
5. نشر صورة إيجابية عن المرأة التونسية القائدة في الإعلام.



تختلف نظرة المجتمع لفعل معين بحسب الجنس. فلنأخذ الحالة التافهة لبائع لا يعيد لك مالك أو يبيعك منتجاً به عيوب. فتعتبر المطالبة بهذا الحق بإصرار مفيدة ورمزاً لقوة الشخصية بالنسبة إلى الرجل بينما تتم ترجمتها على أنها تهوؤ، وسوء ثقافة، أو حتى ابتذال من قبل المرأة. فمن المستحسن أن ترضخ للمواجهة المباشرة. "لا تنسي قط أنك فتاة!" فالصمت والجمال هما سمات المرأة! لا ترفعي ناظريك! لا تجيبي على الإهانات! دعي الرجل يشعر بتفوقه يا ابنتي! هذا عمل للرجال! هذا يفوق كفاءات المرأة! أطلبي إذن زوجك في كل شيء! إلخ. ترسانة من التوصيات التي من شأنها أن توجه المرأة في حياتها. وفي الأخير نجد نساء كثيرات أنفسهن قليلات الشأن ويتعرضن لسوء المعاملة من دون أن يتفاعلن وغالباً ما يبررن موقف الآخر. فالإهانة الشفهية أو التحرش المعنوي من قبل مجموعة من الشبان الخملاء في الشارع أمرٌ طبيعي لا يثير حتى سخطها. أما لمسها في النقل المشترك فأصبح أمراً شائعاً لم يعد يتم تسليمه إلى فحص الضمير. ما وراء أعمال العنف هذه التي تستهدف النساء؟

وينبثق من هذا السياق الحيوي العديد من بيانات الإغتصاب كما في حالة مريم التي ثارت على الرأي العام الوطني والدولي. فهذا مثال عن ضحية اغتصاب ارتكبه ثلاثة رجال شرطه وهو موضوع على مقاعد المتهمين. وفي هذا الصدد، قامت ألوان تونس بحملة لتحقيق العدالة بفضل أعمال اتصال وفاعليات بالإشتراك مع ناشطين آخرين في المجتمع. كما أن شجاعة مريم تثرت المرأة التونسية الفخورة. ذلك أن هذه المرأة الجديرة بالإحترام حررت من المحرمات. فبيئتها العائلية الميسرة والمتفهممة ساهمت كثيراً في هذا القرار. ولنصف أن تقديرها لذاتها يمثل أبرز سماتها. إذ إنها منحت الأمل للعديد من النساء الأخريات المحرومات من التحرر المالي ومن حس المبادرة. وقد استمدت ألوان تونس الوحي من هذه الشجاعة إذ ستقوم بالمساهمة في الحد من التكتّم على سوء استعمال النظام الحكومي والإجتماعي. كما أن اللجنة ستعمل كي تقوم النساء بالمحاربة لضمان حقوقهن بمواجهة أي تغرر سياسي.

## خطة العمل

تخطّط اللجنة لتحقيق هذه الأهداف من خلال العمل على الخطوات التالية:

• **الخطوة الأولى.** جمع المعلومات: للبدء بذلك، قامت اللجنة بأبحاث ميدانية وأبحاث على شبكة الإنترنت لفهم الحاجات والمشكلات الأكثر إلحاحاً. وللحصول على قاعدة مؤيدين وتوسيع نطاق ظهور اللجنة، قامت "ألوان - تونس" بإنشاء صفحة على موقع فايسبوك Facebook بالإضافة إلى محطة على موقع يوتيوب YouTube. فضلاً عن ذلك، قامت اللجنة بتحضير نموذج استطلاع وبتوزيعه وذلك لفهم الحاجات، والتوقعات، والعقبات التي تواجهها المرأة في حياتها اليومية.

• **الخطوة الثانية.** تقييم الأحداث الأخيرة: تحركت اللجنة فوراً لتحديد الأحداث الأكثر أهمية التي تؤثر على المرأة بعد الثورة. إذ كانت ألوان تونس ملتزمة جداً بقضية اغتصاب مريم. مشاركة في العديد من الفاعليات. بالإضافة إلى ذلك، قامت اللجنة بالمشاركة في جهود لنشر قضية مريم في الإعلام ونشر موضوع الاغتصاب بشكل عام. ومن بين هذه الجهود نذكر النقاش الذي تم على إذاعة Mosaique FM والمقابلة على محطة التونسية. وفي خلال هذه المرحلة، تابعت اللجنة عن كثب تصاريح النساء حول استنكار الظلم الذي تعرّضت له الضحية. أضف إلى أن العديد من أعضاء اللجنة حظوا بفرصة المشاركة في برنامج أكاديمية الشباب من أصحاب المشاريع الاجتماعية في بولندا حيث تمكنوا من مشاركة أفكارهم ومهمتهم مع قادة شباب آخرين أتوا من مختلف أنحاء العالم.

• **الخطوة الثالثة.** مسح المحاولات القائمة لحل المشكلات: لفهم ما تم القيام به في الماضي فضلاً عن الجهود الحالية، انضمت اللجنة إلى العديد من المنظمات القائمة منذ سنوات عديدة والتي تتمتع بسنوات كثيرة من الخبرة. ومن بينها مؤسسات المرأة الديمقراطية، والتقدمية-العصرية. ومؤخراً، تحركت مجموعات النساء هذه لإطلاق حملات توعية من خلال نشر مواضيع محرمة في الإعلام تُعنى بالمرأة في المجتمع، وفاعليات في أنحاء تونس جميعها كما وفي كندا والولايات المتحدة، وإصدار أغان محلية تدعم القضية النسائية. ومن خلال الدراسة الجيدة للحملات الأكثر فعالية، فاز أعضاء ألوان الذين شاركوا في أنشطة أكاديمية الشباب من أصحاب المشاريع الاجتماعية بجائزة لفديو التوعية الخاص بهم.

بالإضافة إلى ذلك، سيفيد تعاون "ألوان - تونس" مع المجموعات والبرامج المختلفة القائمة عمل اللجنة كما سيعززها. فعلى سبيل المثال، وبالتعاون مع أكاديمية الشباب من أصحاب المشاريع الاجتماعية، ستتمكن "ألوان - تونس" من تنظيم سلسلة من الدورات التدريبية لمصلحة الشباب من أصحاب المشاريع الاجتماعية وذلك في سبيل إدماج الشباب في التطوير الشخصي والحياة المجتمعية. بالإضافة إلى ذلك، وبالمشاركة بالدورات التدريبية التي ينظمها برنامج مبادرة الشراكة مع الشرق الأوسط لمصلحة النساء، ستتمكن اللجنة من تعزيز قدراتها الخاصة.



## مؤشرات وضع المرأة في اليمن

يبلغ عدد سكان اليمن حوالي خمسة وعشرين مليون نسمة ونسبة النساء تصل إلى ٤٩,٥ بالمائة وتصل نسبة الأمية بين الإناث إلى معدلات مرتفعة جداً. فمؤشرات التعليم في أي دولة تعد الأساس الذي من خلاله يمكن معرفة الأوضاع التي تعيشها المرأة نظراً لتأثير التعليم المباشر على كافة العوامل ذات الصلة بواقع المرأة في المجتمع. ففجوة النوع الاجتماعي كبيرة في التعليم الجامعي فمقابل ١٠٠ طالب كانت هناك ٣٩ طالبة جامعية في عام ٢٠٠٧-٢٠٠٨. ومعدل الالتحاق الطالبات بالتعليم الأساسي للفئة العمرية من ٦ إلى ١٥ سنة ٩٥,٣ بالمائة<sup>١</sup>.

وتشير إحصائيات المسح العنقودي لعام ٢٠٠٦ إلى أن نسبة حدوث الوفاة بين الأمهات الأميات ٨٩,٣ بالمائة ولدى النساء المتزوجات<sup>٢</sup> قبل سن ٢٠ سنة ٧٤ بالمائة. وهذه النسبة كبيرة تستدعي دعم الجهود المطالبة بتحديد سن آمن للزواج. ففي عام ٢٠٠٨ توفت ٢١٠ أمهات من بين كل مائة ألف<sup>٣</sup> ويصل معدل وفيات الأمهات أثناء الولادة إلى ٧ وفيات لكل مائة حالة ولادة. وتقدم البيانات أدلة مقلقة على معاناة المرأة من الكثير من المشاكل المجتمعية. بما فيها العنف والاستغلال في مختلف المجالات.



وهناك فجوة نوعية في الوصول إلى الموارد والتحكم بها والعمالة والتجارة وهذا يظهر من خلال الأرقام التالية وفقاً لإحصاءات ٢٠٠٤-٢٠٠٥<sup>٤</sup>:

- نسبة النساء من إجمالي المشتغلين ٢٤,٦ بالمائة
- نسبة النساء غير النشطات اقتصادياً ٧٢,١ بالمائة
- نسبة النساء العاملات في القطاع غير الرسمي ٩٢,٧ بالمائة
- نسبة النساء في القوة العاملة ١٥,٥ بالمائة
- وصلت نسبة البطالة بين النساء إلى ٤٦,٤ بالمائة
- نسبة النساء في النشاط التجاري ٣ بالمائة

١ الجهاز المركزي للإحصاء، مسودة كتاب الإحصاء السنوي، ٢٠١٠.

٢ الجمهورية اليمنية، اللجنة الوطنية للمرأة، تقرير وضع المرأة في اليمن لعام ٢٠٠٩، نسخة إلكترونية.

٣ عمر زين السقاف، أولويات النساء في الفترة الانتقالية في المجال الصحي، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الوطني للمرأة، صنعاء، خلال الفترة ١٩-٢٠ مارس ٢٠١٢، ص ٤٩.

٤ الجمهورية اليمنية، اللجنة الوطنية للمرأة، تقرير وضع المرأة في اليمن لعام ٢٠٠٩، مرجع سابق.



## • الخطوة الرابعة. خطة عمل شاملة

إن اللجنة التي تتألف حالياً من أكثر من ٤٠ شخصاً من أنحاء تونس كلها هي منظمة إلى لجان فرعية عدة مسؤولة عن مشاريع مختلفة من شأنها تحقيق الأهداف الأربعة التالية:

١. توعية المرأة حيال أهمية المشاركة في التصويت في الانتخابات المقبلة، وستشمل هذه الجهود تحضير ونشر سلسلة من المقابلات مع التونسيات القيادات الأبرز في مختلف القطاعات.
٢. اقتراح وإنشاء يوم وطني دفاعاً عن أي نوع من أنواع التحرش ضد المرأة.
٣. التطوير الشخصي: تقديم وتنظيم دورات تدريبية للتطوير الشخصي، والإتصال والقيادة، واليوغا للشابات، والنساء، والمعلمات، وأعضاء المنظمات ذات الصلة بالمرأة والشباب. وستتم الدورات التدريبية هذه في الجامعات في أرجاء البلاد كلها.

٤. التجارة المنصفة: تأمل اللجنة أن تنشئ شبكة من شأنها أن تكون الوسيط بين المرأة الحرفية وبين الأسواق التجارية المحلية والدولية. فهدفنا هو النساء اللواتي يتمتعن بالخبرة الحرفية في المناطق المحرومة. ومن أجل إطلاق هذا المشروع، ستبدأ ألوان تونس من خلال تحديد المناطق ذات الحاجة الأكثر إلحاحاً ومن ثم تحضير قاعدة بيانات للنساء بحسب خبرتهن ومستواهن. بعدئذ، ستقوم اللجنة بإحصاء للملفات من أجل تقييم الوضع الراهن (القدرات، الجودة) وتأسيس الشبكة. وستضمن هذه الأخيرة التدريبات الضرورية (التصنيف، ومعايير الإدارة، وجعل العرض جذاباً، إلخ). كما ستشجع النساء على استخدام التكنولوجيات الحديثة من أجل تسويق منتجاتهن.



لذلك كان للمرأة اليمنية دور كبير في قيادة ومشاركة الرجال بقوة لتحقيق التغيير المنشود إلا أنها ورغم دورها الملمت أثناء ثورة التغيير تم تغييبها في المشاركة السياسية ولم تنل مكانتها التي تستحقها ولم تصل إلى مصاف صانعي القرار.

وقد سعت الحكومة اليمنية بضغوط من المجتمع الدولي، وخاصة بعد مصادقتها عام ١٩٨٤م على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو) واتفاقية الحقوق السياسية للمرأة، إلى الحد من التمييز ضد المرأة وقامت اللجنة الوطنية للمرأة بمراجعة ٥٧ قانوناً انتهت إلى تقديم مقترحات بتعديل ٢٧ قانوناً من القوانين التي ختوى على تمييز ضد المرأة، وقد تم عام ٢٠٠٣ وعام ٢٠٠٨ تعديل بعض هذه القوانين، ومازال البعض قيد المداولة لدى السلطة التشريعية والحكومة وختاج حملة مناصرة لتعديلها.

وقد عملت الحكومة على إنشاء إدارة عامة للمرأة في مؤسسات الدولة وقامت باتخاذ بعض الإجراءات لتمكين المرأة، إلا أن المرأة لا تزال تعاني من التهميش ولا تحصل على حقوقها المنصوص عليها في القوانين النافذة، إذ يشير تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١١ إلى أن الأداء الاقتصادي للمرأة في اليمن هو الأضعف في العالم<sup>٥</sup>.

#### المرأة اليمنية أثناء النزاعات

تشهد اليمن منذ نهاية القرن العشرين عدداً من النزاعات المسلحة الداخلية كانت المرأة والأطفال أكثر فئة المجتمع تضراً بسببها، ففي حرب ١٩٩٤ وفي حروب صعده التي خلفت ٢٥٠ ألف نازح كان ٨٠ بالمائة منهم على الأقل بالمائة من النساء والأطفال<sup>٦</sup> وحرب أبين وأحداث عام ٢٠١١، التي سقطت فيها العديد من النساء قتلى وجرحى، مما أدى إلى التأثير على النساء في مختلف النواحي الاجتماعية والاقتصادية والصحية والنفسية.

ورغم أن المرأة لم تكن طرفاً في النزاعات المسلحة وإنما جُنِي ثمار نتائجها التخريبية إلا أنها تتحمل عبء السعي لتدبير المعاش اليومي لأسرهن والقيام بأعمال شاقة يقوم بها الرجال بالإضافة إلى رعاية الأطفال بسبب فقدان عائل الأسرة، وفقدان مصدر الرزق سواء كان وظيفة أو أرض أو أشياء ثمينة، وانعدام السكن بسبب هدم البيوت أو نهبها والطردها منها والتشرد، وفقدان خدمات البنية التحتية من ماء وكهرباء وخدمة تعليمية وصحية.

كما تتعرض المرأة للقتل والأخطار أثناء الهروب إلى المخيمات، بالإضافة إلى ما تتعرض له النساء في أماكن النزوح والمخيمات من استغلال وسيطرة الرجال على المعونات الغذائية وآليات توزيعها، وبالتالي حرمان النساء من تغطية كامل احتياجاتهن خاصة من يعولن أسر كبيرة منهن.



وقد تعددت أسباب النزاعات في السنوات الماضية، ويمكن حصرها في الآتي:

- النزاعات حول الأراضي الزراعية والسكنية.
- مشاكل القطاعات واختطاف السيارات التابعة للمرافق الحكومية والخاصة.
- المشكلات والخلافات الأسرية والشخصية.
- الخلافات على الحدود وموارد ومساقى المياه.
- النزاعات الناجمة عن الاعتداءات والمشاجرة والقتل.
- الخلافات بين المواطنين والحكومة على الأراضي التي تبني عليها مشاريع تنموية.
- النزاعات العشائرية والعشائرية.
- النزاعات السياسية المتمثلة بالأحزاب.

وفي الوقت الراهن لا توجد سياسة محددة وضعتها الحكومة اليمنية لحماية المرأة أثناء النزاعات المسلحة، فخلال هذه النزاعات كان للمجتمع المدني والفاعلين الاجتماعيين دور فاعل يحظى بقبول من الحكومة في الكثير من الأحيان للمساهمة في التنمية، ويتركز هذا الدور أثناء النزاعات وبعدها على إعادة بناء ما خلفته الصراعات، حيث تقوم منظمات المجتمع المدني بدور تعويضي عن الرعاية الاجتماعية التي يفترض على الدولة القيام به لذلك اصدر رئيس لجنة بناء السلام بالأمم المتحدة عام ٢٠٠٧ مبادئ توجيهية مؤقتة خاصة بمشاركة المجتمع المدني في اجتماعات لجنة بناء السلام.

ونستخلص من كل ما سبق أن المرأة اليمنية تعاني من تدهور شديد في المجال الصحي والبيئي والتعليمي والأمني، وهي الأكثر تأثراً بالنزاعات المسلحة، وأن قضية المرأة أحد التحديات الرئيسية لعملية التنمية، حيث أن ردم الفجوات والقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة له تأثير إيجابي على التنمية، خاصة في مجالات حقوق المرأة وتمكينها، التي لا بد أن تكون جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية التنمية الشاملة، التي تستهدف تمكين المواطنين رجالاً ونساءً من التخلص من فقرهم، وتحسين مستوى معيشتهم، والحد من النزاعات، وبالتالي تحقيق أهداف التنمية البشرية التي تأتي من خلال تمكين المرأة وإشراكها في مختلف المجالات.

وقد ركزنا في لجنة اليمن على هذه القضايا وخاصة قضية النزاعات وأثرها على النساء من خلال مناصرة المرأة والعمل على تمكينها وإظهار القيادات النسائية الشابة ودعمها لتصل إلى مراكز القرار.



<sup>٥</sup> نبيل محمد المطيري، أولويات النساء في الفترة الانتقالية في المجال التمكين الاقتصادي، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الوطني للمرأة، صنعاء، خلال الفترة ٢٠١٩-٢٠١٢، ص ٧٩.

<sup>٦</sup> ماجد المدحجي، أولويات النساء المتضررات من النزاعات المسلحة في اليمن، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الوطني للمرأة، صنعاء، خلال الفترة ٢٠١٩-٢٠١٢، ص ١٢٠.



"On behalf of Women's Campaign International and its ALWANE Team, we would like to thank each and every ALWANE member – the mentees, mentors, country officers, and all of its partners and supporters across the region. In one year, you have proven that it is possible to paint the future with the colors you desire. We know this is only a beginning and look forward to the impact you will continue to make for years to come."



## التوصيات

١. ضرورات العمل على إتاحة البيانات والمعلومات الخاصة بوضع المرأة في متناول يدى الباحثين والمهتمين ليتمكنوا من الحصول عليها بسهولة، وذلك كون هذه البيانات هي الوسيلة الرئيسية للتعرف على احتياجات المرأة في مختلف المجالات يتحدد على ضوءها طبيعة التدخلات المساندة لنهوض المرأة<sup>٧</sup>.
٢. من الأهمية بمكان العمل مع مؤسسات الدولة لتحويل السياسات إلى برامج ومشاريع حيث لا تظهر قضايا واحتياجات النوع الاجتماعي في كثير من البرامج والمشاريع وفي مقدمتها البرنامج الاستثماري للدولة.
٣. تفعيل دور برلمان الظل للنساء الذي إنشأته اللجنة الوطنية للمرأة من قبل منظمات مجتمع مدني بهدف مراقبة قضايا النساء التي تدخل مجلس النواب.
٤. مناصرة مشاريع التعديلات القانونية المعروضة على مجلس النواب ومجلس الوزراء والمقدمة من اللجنة الوطنية للمرأة.
٥. العمل على رصد الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة في مختلف المجالات، وخاصة أثناء نشوب النزاعات المسلحة وبعدها.
٦. تبني البرامج والمشاريع التي تساهم في الحد من النزاعات المسلحة وبناء السلام، وإشراك المرأة في الحوار والتفاوض.
٧. يجب علينا العمل مع مؤسسات الدولة ومنظمات المجتمع المدني في توفير الرعاية والدعم النفسي والاجتماعي للمرأة في مناطق النزاعات المسلحة ومخيمات النازحين.

إعداد الدكتور

محمد يحيى النجار

عضو لجنة "ألواني - اليمن" الحملة الدولية للمرأة

## ألواني اليمن

في محاولة للتصدي لهذه القضايا والحصول على دعم إضافي، تقوم "ألواني - اليمن" بالتركيز على التوعية بآثار النزاعات والأزمات على النساء في اليمن. وتتعدد الجهات التي تتعامل من خلالها اللجنة مع هذه القضايا، فقد أقامت مركز رصد الانتهاكات الناجمة عن النزاعات لحقوق المرأة في اليمن، ويرفع مستوى الوعي بحقوق المرأة في تعاون مع دار الثقافة، وذلك بإقامة مشاريع فنية تشمل الجداريات والرسم والتصوير الفوتوغرافي وورش عمل للفنون الجميلة. كما تنشط اللجنة أيضا في الوسائط الاجتماعية ووسائل الإعلام التقليدية، حيث تظهر في العديد من برامج الإذاعة والتلفزيون، بل واستخدمت وجودها الإعلامي هذا في الآونة الأخيرة للترويج لوضع قانون يمنع زواج القاصرات.



<sup>٧</sup> مرتينا فينتر، المجتمع المدني ومعالجة النزاعات: التجاذبات والإمكانيات والتحديات، إصدار مركز بحوث برغهوف للإدارة البناءة للنزاعات، ترجمة يوسف حجازي، ٢٠٠٩، نسخة إلكترونية، ص ١.