المؤتمر السادس لمنظمة المرأة العربية

"دور النساء في الدول العربية ومسارات الإصلاح والتغيير"

القاهرة: 13 - 14 ديسمبر 2016

ورقة بحثية

تمكين المرأة كإحدى آليات إدماج احتياجات المرأة في مجال التنمية البشرية

الدكتور / فيصل المناور

خبير - المعهد العربي للتخطيط

دولة الكويت

المؤتمر السادس لمنظمة المرأة العربية

"دور النساء في الدول العربية ومسارات الإصلاح والتغيير"

القاهرة: 13 - 14 ديسمبر 2016

ورقة بحثية

تمكين المرأة كإحدى آليات إدماج احتياجات المرأة في مجال التنمية البشرية

الدكتور/ فيصل المناور

خبير- المعهد العربي للتخطيط

دولة الكويت

المحتويات

مقدمة 3

أولاً: حول مفهوم تمكين المرأة 6

ثانياً: تطور إشكالية النوع الاجتماعي والتنمية 9

ثالثاً: أوضاع المرأة العربية وفقًا لمؤشرات بيئة تمكين المرأة العالمية 14

رابعاً: الخاتمة: نحو مزيد من الإجراءات لتمكين المرأة وادماج احتياجاتها في العملية التنموية 28

قائمة المراجع 35

مقدمة

لا تزال الجهود تتواصل منذ زمن ليس ببعيد لربط مفهوم التنمية البشرية أو الإنسانية بأبعاد ومعايير أكثر تجسيدا للحقوق والحريات الاقتصادية والسياسية والمدنية. وقد تم ابتكار وتطوير عدد من المقاييس والأدلة الهادفة لربط المنجز التنموي بمقدار الحريات التي يكتسبها الإنسان، وبمدى قدرته على التحرر من الفاقة والتمييز والتهميش الاقتصادي والسياسي. ولعل أهم ما استهدفته المحاولات المعاصرة لتحديث التنمية البشرية، هو إكساب العملية التنموية مضامين أكثر شمولاً وعمقاً تؤهلها للتوجه نحو القضاء على نماذج العنف والاستبعاد التي تتعرض لها شرائح اجتماعية واسعة، وهي النماذج التي تترتب عليها معاناة إنسانية وأضرار تنموية كبيرة، وتظل مع ذلك خارج دائرة الاهتمام والتغيير.

وليس بخافٍ أن حقوق وحريات المرأة العربية السياسية والاقتصادية الخاضعة عادة للقمع والمصادرة هي بالتحديد أكثر صور العنف استبعادًا عن دائرة الضوء. وقد كان ذلك من أهم أسباب تركيز تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002 على البعد المؤسساتي للتنمية البشرية، ومطالبته فتح باب الاجتهاد لتدقيق وتحسين أدلة قياس التنمية الإنسانية على المستوى العربي، وذلك بإدماج مقياس الحرية ومقياس تمكين النوع الاجتماعي ضمن المقاييس التي يجرى تطويرها واستحداثها لهذا الغرض (**فيصل المناور ب : 2015**).

وقد أوضح ذلك التقرير ما أكدته أيضا التقارير الدولية للتنمية البشرية، وهو إمكانية القياس الكمي لعدم المساواة المرتبطة بنوع الجنس، وذلك باستخدام ثلاثة أبعاد أساسية للتمكين، وهي المشاركة في صنع القرار السياسي، والمشاركة في صنع القرار الاقتصادي ثم السيطرة على الموارد. كما أكد التقرير أن إدراج هذه الأبعاد ضمن المؤشرات الأخرى المعتمدة لقياس التنمية، سيجعلها أكثر مصداقية في التعبير عن خصوصيات الواقع التنموي العربي.

كذلك فإن العديد من الدراسات تؤكد على أن من بين مؤشرات تقدم المجتمع، مساهمة نسائية في النشاط الاجتماعي والاقتصادي، وهناك آراء ترى أن أي خطة تنموية، لابد أن تعتمد في جهودها على مشاركة المرأة بجانب الرجل، بوصفها نصف القوى البشرية في المجتمع. لذلك فإن تخلف مجتمعنا العربي، يعزى إلى اقتصاره في مجهوداته التنموية على قوى الرجل، مهمشًا لدور المرأة ومستبعدًا لأهمية هذا الدور. ومن هذا المنطلق، فإن أحد أهم أسباب معوقات التنمية في البلدان العربية، كما أشار إليه تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002، يكمن بشكل عام في تهميش قضية المرأة ودورها في العملية التنموية، بالإضافة إلى نقص الحرية ونقص المعرفة.

إن عملية التنمية هي عملية متكاملة، تهدف للارتقاء بالعنصر البشري دون تمييز بين فئاته. لذلك ينبغي أن تستوعب في خططها كل فئات المجتمع، فنسق القيم من شأنه محو صورة المرأة السلبية، المهمشة ثقافياً واجتماعياً واقتصادياً وسياسياً، وإحلال صورة المرأة المثقفة الواعية الإيجابية، المشاركة في الحركات التنموية المختلفة محلها. كما أنه بالمزيد من الوعي المجتمعي، يتضح الإطار الاجتماعي للعمل والإنتاجية، والدور الاجتماعي للفرد، فيسهل بذلك تحقيق أهداف السياسات التنموية، دونما تفريق في توظيف القدرات البشرية لجميع فئات المجتمع.

فالتنمية المجتمعية في الجوهر، هي نزوع دائم لترقية الحالة الإنسانية للبشر، جماعات وأفراد، رجال ونساء، من أوضاع تعدّ غير مقبولة في سياق حضاري معين، إلى حالات أرقى من الوجود البشري، تؤدي بدورها إلى ارتقاء منظومة اكتساب المعرفة.

والمقصود بالتنمية المجتمعية هي تلك التنمية التي تستهدف المجتمع المحلي، وتتم فيه، وتوظفه كأداة فاعلة في تحقيق أهدافها، وبالتالي فهي تتضمن أنواعاً أخرى من التنمية، من حيث موضوعها أو من حيث القطاع الذي تتم في إطاره، كالتنمية الاجتماعية، والتنمية الاقتصادية، وتنمية المرأة والطفل والشباب، وهي في الوقت ذاته جزء من عملية تنمية أكبر على مستوى المجتمع، أو الدولة.

وتتضمن التنمية المجتمعية العناصر الأساسية التالية (**رياض بن جليلي ب، 2011**):

- **جوهرها:** تنمية تحترم حقوق الإنسان، وأسس المجتمع المدني، تحترمها بداية بالإقرار بها بشكل يتداخل مع بنية البرامج والأنشطة التي تتضمنها هذه التنمية، وتساهم مخرجاتها في ترسيخ هذه الحقوق والأسس، محولة إياها إلى واقع في حياة الناس، ويعبر عن ذلك عادة باعتماد هذه التنمية على مبدأي **المشاركة والتمكين.**
- **طبيعتها المزدوجة:** إذ ينظر إليها كعملية وكمخرجات ناتجة عن تحقيق أهداف برامجها، فالتنمية كعملية تهدف إلى توعية الناس، وحفزهم نحو العون الذاتي، وتطوير قيادة محلية مسئولة، وترسخ القيم الديموقراطية بينهم، أما مخرجات برامجها فتمتد إلى جوانب حياة الناس المختلفة، وفي النواحي الأساسية المرتبطة بحياة المجتمع المحلي المعني.
- **التوازن بين الجزئية والكلية:** يعاب أحياناً على التنمية المجتمعية بأنها محلية النزعة، تمنع امتداد تأثيرها كعملية إلى المستوى الوطني، أي تساهم بازدياد الفجوة بين الخدمة الاجتماعية، والتغير الاجتماعي. غير أن ذلك لا يعني بالطبع، أن الإمكانية غير واردة لإيجاد توازن بين هذين البعدين في التنمية المجتمعية، وذلك بالربط بين التنمية المجتمعية والتنمية الوطنية، لإحداث تغير اجتماعي بمعدل ملائم، وضمن زمن معقول، آخذاً بعين الاعتبار السياق الذي تحدث فيه التنمية المجتمعية.

- **المنظومة المجتمعية، أداة العمل الأساسية في التنمية المجتمعية:** تشكل المنظومة المجتمعية إطاراً يوحد بين عملية التنظيم الاجتماعي للمشاركين، وما يشمله من علاقات داخلية وعلاقات خارجية، والبرامج التي سيقومون على تنفيذها. وحتى يقوم هذا الإطار بوظيفته المطلوبة كأداة فعّالة، فإنه ينبغي توفير مجموعة من ضمانات النجاح الأساسية، تتركز في شروط التأسيس، وينبغي أن يتمتع هذا الإطار بصحة تنظيمية في أدائه لبرامجه، بالإضافة إلى توفير شروط الاستمرار.

وتجدر الإشارة إلى كثرة المعايير التي تعتمد في التعرف على الموقع الذي تحتله المرأة في أي من المجتمعات البشرية، ومن خلالها يمكن التعرف على واقع ومستوى تلك المجتمعات. ويمكن في هذا الصدد إيراد ثلاثة معايير جوهرية، تعتبر محطات مركزية لاختبار موقع المرأة ومكانتها في المجتمعات العربية، وهي (رياض بن جليلي ج، 2008):

- **طبيعة علاقات الإنتاج السائدة**، أي مستوى تطور القوى المنتجة في المجتمع، المادية منها والبشرية، بما في ذلك مستوى تطور التعليم والمهارة الفنية، وتطور العلوم والحياة الثقافية، أو ما يطلق عليه اليوم بالتطور البشري أو الإنساني.
- **مستوى الحياة الديموقراطية**، مدى سيادة دستور ديموقراطي وإطار مؤسساتي شفّاف، وتمتع الشعوب بالحرية والديموقراطية وحقوق الإنسان.
- **دور المرأة ومكانتها في المجتمع إلى جانب الرجل**، بمعنى مكانتها في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومدى تمتعها بحريتها وحقوقها كاملة غير منقوصة.

كما تشترط عملية المشاركة النسائية في حركة التنمية وتوجيهها بصفة عامة درجةً معينة من القوة أو التمكين، إذ أن المشارك في الحياة اليومية هو عامل لديه القدرة على الفعل والاختيار، وتحقيق الأوضاع والأهداف التي يرغبها، ومن ثم فإن المشاركة الحقيقية تعني وتفترض درجة الفاعلية وشروط تحققها، وقدرة المرأة على تحقيق إرادتها وتطلعاتها على الصعيد الاجتماعي، على أساس أن السعي نحو القوة عنصر كامن في الفعل الاجتماعي، وهو مصدر أساسي لمقاومة التنظيمات والمؤسسات الاجتماعية الضاغطة.

ويرتبط مفهوم التمكين في الدراسات الاجتماعية الحديثة بمفهومين آخرين؛ تحقيق الذات أو حضور الذات، وهو المفهوم الذي يشير إلى الوعي والمعرفة والخبرة، أو القابلية لامتلاك تلك العناصر الضرورية للمشاركة، ومقاومة الضغوط الاجتماعية. ونستطيع القول في هذا الصدد أن المرأة بصفة عامة، والمرأة العربية بصفة خاصة، ما زالت تستشعر الكثير من الضغوط المؤسسية الاجتماعية، التي تعوق مشاركتها في حركة التنمية وصنع القرار.

أولاً: حول مفهوم تمكين المرأة

"التمكين" هو الترجمة العربية الدارجة لمفهوم Empowerment، أحد المفاهيم الشائعة في حقل دراسات المرأة، والذي يشكل أحد أركان منظومة المفاهيم التنموية الجديدة التي تبنتها الأمم المتحدة في الربع الأخير من القرن الماضي ورغم ذيوعه وتبنيه من قبل الحركات النسائية وبعض الجهات الدولية، فإنه يفتقر إلى وجود تعريف واضح محدد حتى في أدبيات الأمم المتحدة ووفقاً لتعريف صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (اليونيفيم)، يعني التمكين: العمل الجماعي في الجماعات المقهورة أو المضطهدة لتخطي أو مواجهة أو التغلب على العقبات وأوجه التمايز التي تقلل من أوضاعهم أو تسلبهم حقوقهم (**فهد الفضالة، 2013**).

كما يعرف البنك الدولي التمكين بأنه توسيع قدرات وإمكانات الأفراد في المشاركة والتأثير والتحكم والتعامل مع المؤسسات التي تتحكم في حياتهم، إضافة إلى تملك إمكانية محاسبة هذه المؤسسات. وهناك أيضًا من يرى أن التمكين كعملية تتضمن توفير الوسائل الثقافية والتعليمية الهادفة حتى يتمكن الأفراد من المشاركة في اتخاذ القرارات والتحكم في الموارد التي تحت أيديهم.

هذا، وقد عُنيت الأمم المتحدة بوضع عدد من المؤشرات الكمية والقابلة للقياس لمفهوم التمكين، حتى يمكن قياس مدى تمكين المرأة في المجتمعات المختلفة، وهي تمثل في الوقت نفسه أهم الاحتياجات التنموية للمرأة، ومن أهم هذه المؤشرات (**علي عبد القادر ب، 2007**):

* مشاركة النساء في المواقع القيادية.
* مشاركة النساء في اللجان والمواقع العامة.
* إتاحة فرص التعليم والتدريب غير التقليدية أمام النساء.
* مشاركة النساء في عملية صنع واتخاذ القرارات.
* اكتساب النساء مهارات ومقدرات تنظيمية لإنشاء مجموعات للمطالبة بحقوقهن.

كما يعد التمكين نوعاً من "الدعم الخارجي" ممثلاً في صورة سياسات عامة وإجراءات تستهدف دعم مشاركة النساء في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية من أجل تجاوز وضعية الاستضعاف والتهميش السائدة. ويتجلى **التمكين** في ذلك بعاملين، هما (**علي عبد القادر أ، 2010**):

* الأول العمل على إزالة المعوقات على اختلافها (تشريعية، وإدارية، واجتماعية، وغيرها) التي تعرقل مشاركة النساء.

* والثاني يتمثل في تقديم التسهيلات واتخاذ الإجراءات السياسية والبرامج التي تدعم مشاركة المرأة وفرصها سواء على صعيد تشكيل القدرات أو استخدام وتوظيف تلك القدرات.

وبذلك يمكن تحديد أهم أشكال تمكين المرأة من خلال الجدول رقم (1)، وأهم المؤشرات التي تقيس مدى التقدم والتراجع في كل شكل من تلك الأشكال.

جدول رقم (1): أشكال تمكين المرأة

قطاع التمكين	المجالات	المؤشرات
السياسي	يقاس التمكين السياسي بحسب رأي الداعين إليه، بعدد المقاعد البرلمانية المتاحة للرجال مقارنة بالنساء، وأيضًا مشاركة النساء في منظمات المجتمع المدني؛ كالأحزاب، والنقابات، والمنظمات الأهلية، وتقلد المناصب العليا في الجهاز الإداري للدولة وغيرها.	نسبة النساء في المجالس المحلية ومراكز اتخاذ القرار، نسبة النساء في الخدمة المدنية، نسبة النساء اللواتي يسجلن للتصويت والانتخاب، نسبة النساء اللواتي يحق لهن التصويت من الجنسين، نسبة النساء في مجالس النواب والأعيان.
الاقتصادي	يعني التمكين الاقتصادي للمرأة التوزيع النسبي لكل من الرجل والمرأة في الوظائف الإدارية والتنظيمية والمهنية، والتوزيع النسبي للدخل المكتسب بواسطة السكان النشطين اقتصاديًّا من الجنسين، والأجور النسبية للإناث مقارنة بالذكور.	التغير في نسبة معدلات التوظيف، الفرق في المرتبات والأجور بين النساء والرجال، النسبة المئوية للملكية، النسبة المئوية للمصروفات على الصحة والتعليم، النسبة المئوية للفرص المتوافرة للمرأة لتطوير قدراتها التقنية كالخدمات الفنية المقدمة من قبل الحكومة أو المصادر غير الحكومية.
الاجتماعي	يعني التمكين الاجتماعي أن تمارس المرأة كل صلاحياتها وقدراتها في سبيل بناء ثقافة اجتماعية تحد من تهميش والاقصاء الذي تعاني منه.	عدد النساء في منظمات المجتمع المدني، مقارنة النساء اللواتي في مواقع اتخاذ القرار بالعدد الكلي للأفراد، المشاريع والدوائر الرسمية وغير الرسمية، حرية اتخاذ القرار فيما يتعلق بالإنجاب، حرية الحركة داخليًا وخارجيًا بالمقارنة مع الرجال.

المصدر: جدول تم إعداده من قبل الباحث بناء على مصادر عدة.

هذا، وقد وضحت العديد من الأدبيات والاتفاقيات والمواثيق الدولية أهداف تمكين المرأة، والتي تمثل كذلك أهم الاحتياجات التنموية لها، ومن أهم تلك الأهداف ما يلي **(علي عبد القادر ج، 2006)**:

- **في مجال التعليم:** يبرز هذا الهدف من خلال الوصول إلى امرأة متعلمة ذات كفاءة ومهارات تخصصية وقادرة على مواصلة التعلم المستمر إلى أقصى حد يسمح به ميولها وقدراتها ورغباتها في جميع مراحلها العمرية، لتحقيق النمو المهني المستدام للمشاركة الفعالة في بناء المجتمعوتحقيق التنمية المستدامة، وذلك من خلال نظام تربوي متطور بالنسبة لجميع مراحل التعليم لما قبل الابتدائي والابتدائي والثانوي وبنوعية عالية محفزة وجاذبة للتعلم للمرأة في جميع مراحلها العمرية، الإناث ملتحقات ببرامج التعليم العالي بجميع تخصصاته خاصة التي تتضح فيها فجوة النوع الاجتماعي بنسب متزايدة، التعليم والتدريب المهني متنوع ومتوافر بفرص متكافئة بين الجنسين وفقًا لمتطلبات سوق العمل.

- **في مجال عنف المرأة:** يبرز هذا الهدف من خلال الوصول إلى امرأة متمتعة بالحماية من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، آمنة ومستقرة في الأسرة والعمل والمجتمع، بمساهمة فاعلة من القطاعات المعنية كافة، باعتبار مناهضة العنف ضد المرأة مسؤلية وطنية تشاركية، وذلك من خلال إمرأة متمتعة بالحماية النفسية والاجتماعية والتشريعية من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في الأسرة والعمل والمجتمع؛ في جميع مراحلها العمرية، نهج الإدارات والمنظمات والشبكات المعنية بمناهضة العنف ضد المرأة؛ قائم على حقوق الإنسان وفق المنحىالتشاركي باعتبار ذلك (مسؤلية وطنية تشاركية).

- **في مجال البيئة والتغير المناخي:** يبرز هذا الهدف من خلال الوصول إلي إمرأة فاعلة ومتمكنة من المحافظة على البيئة وتنمية مواردها، وذلك من خلال معارف ومهارات المرأة الشابة في المدرسة والجامعة متنامية للحفاظ على سلامة البيئة، إمرأة مشاركة بشكل فاعل ومتنامٍ في مختلف حقول إدارة وحماية قطاع البيئة، السياسات والاستراتيجيات والقرارات الوطنية المتصلة بالتغير المناخي تراعي احتياجات المرأة.

ثانياً: تطور إشكالية النوع الاجتماعي والتنمية

يعني مفهوم النوع الاجتماعي مختلف الأدوار والحقوق والمسئوليات التي تعود للنساء والرجال والعلاقات القائمة بينهم. ولا يقتصر المفهوم على النساء والرجال، وإنما يشمل الطريقة التي تحدد بها خصائصهم وسلوكياتهم من خلال مسار التعايش الاجتماعي. ويرتبط النوع الاجتماعي عموما بحالات اللامساواة في النّفوذ وفي إمكانية الاستفادة من الخيارات والموارد. وتتأثر المواقع المختلفة للنساء والرجال بالحقائق التاريخية والدينية والاقتصادية والثقافية.

ويتم تعريف علاقات النّساء والرّجال بطرق مختلفة حسب اختلاف المجتمعات. وتشكّل هذه العلاقات التي يتقاسمها النّساء والرّجال ما يسمّى علاقات النّوع الاجتماعي التي تشكّلها مجموعة متنوّعة من المؤسّسات مثل الأسرة والنّظم القانونية والسوق. وتتمثل علاقات النوع الاجتماعي في علاقات قوى تراتبية بين النساء والرجال تميل إلى تكريس دونية النساء. وغالبا ما تُقبل تلك العلاقات التراتبية على أنها طبيعية علي الرغم من أنها محدّدة اجتماعيا ومتوطنة ثقافيا وقابلة للتغير عبر الزمن. وتشكل علاقات النوع الاجتماعي ديناميكية تتميز بالصراع والتعاون في نفس الوقت وتتخللها محاور أخرى من الاعتبارات المتراكمة التي تشمل الطائفة والطبقة والعمر والحالة الاجتماعية والموقع داخل الأسرة (**ريا الحسن، 2010**).

وباعتبار ما سبق ذكره، فإن أي تحليل مراع لمتطلبات النوع الاجتماعي يعني الطريقة المنهجية في تناول تأثيرات التنمية المختلفة على النساء والرجال. ويتطلب أي تحليل مراع لمتطلبات النوع الاجتماعي فصل البيانات حسب الجنس وفهم كيفية تقسيم العمل ومكافأته. ويتعين أن يتم التحليل المراعي لمتطلبات النوع الاجتماعي في جميع مراحل عملية التنمية، ويتعين على المرء أن التساؤل عن كيفية تأخير أي نشاط أو قرار أو مخطط معين بشكل مختلف على النساء والرجال.

هذا وقد شهد العالم منذ بداية تسعينيات القرن الماضي تحولات كبرى، من حيث الاهتمام بمحور النوع الاجتماعي والتنمية. وكان ينظر إلى هذا المحور من خلال مؤتمر المكسيك في عام 1975 ومؤتمر كوبنهاجن في عام 1980 ومؤتمر نيروبي في عام 1985 على أنه موضوع فئة ضعيفة (المرأة) بحاجة إلى دعم اجتماعي. وقد توحدت كل هذه المؤتمرات في عدم تركيزها على إشكالية المشاركة الاقتصادية للمرأة وبناء قدراتها التنموية المتكاملة. ومع تطبيق برامج التكيف الهيكلي للاقتصاد في عقد الثمانينيات في عدد كبير من الدول العربية، وما صاحبته من تحديات إقتصادية، تطورت منهجية دراسة قضايا المرأة، واتجهت إلى التركيز شيئا فشيئاً على قضايا

التنمية بمفهومها الشمولي. وبرز هذا التوجه في تسعينات القرن الماضي من خلال المؤتمرات الدولية التي تعرضت إلى قضايا المرأة، التي نخص بالذكر منها: مؤتمر البيئة والتنمية في ريوديجانيرو عام 1992، مؤتمر حقوق الإنسان بفيينا سنة 1993، مؤتمر السكان والتنمية في مصر عام 1994 ، مؤتمر القمة الاجتماعية بكوبنهاجن عام 1995 بلوغا إلى مؤتمر بكين عام 1995، وغيرها من مؤتمرات وفعاليات. وفي هذا المؤتمر الأخير أجمعت كل الورش المنعقدة في المؤتمر الأخير على أهمية عدد من المواضيع التي تخص الأوضاع الاقتصادية للمرأة وتأنيث الفقر والبطالة وقضايا الملكية. تطرح ورقة عمل بكين الذي خرج بها المؤتمر خطة متكاملة لتمكين المرأة، تدعو هذه الورقة الحكومات وجميع الجهات المؤثرة إلى تشجيع اعتماد سياسة فعالة وواضحة ترمي إلى إدماج رؤية حول النوع الاجتماعي في جميع السياسات والبرامج، بحيث يسبق اتخاذ القرارات تحليل لآثارها على كل من المرأة والرجل. بالإضافة إلى ذلك، وافقت أكثر من 186 دولة على ميثاق الأمم المتحدة حول القضاء على كل أنواع التمييز ضد المرأة.

وقد مثل مؤتمر بكين تحولاً نوعيا في معالجة قضايا المرأة الاقتصادية ودعم رؤية المرأة وعلاقات النوع الاجتماعي المنادية بإعادة توزيع علاقات القوى في المجتمع والمقترحة لآليات متنوعة لتحقيق هذا الهدف. كما طرح ولأول مرة أجندة موحدة للمرأة شمالا وجنوبا، مؤكدا بذلك على أن القضايا الخصوصية للمرأة لا تغيب في أي مجتمع من المجتمعات رغم تفاوتها الكبير في درجة النمو والأهمية (**المعهد العربي للتخطيط، 2015**).

وارتبطت إشكالية النوع الاجتماعي والتنمية بطرح قضيتي المرأة من ناحية والتنمية من ناحية أخرى. فالمرأة تطرح قضايا الإنسان عامة، كما تطرح قضايا نوعية التطور الاجتماعي ورفاهية الحياة وشروط التجدد الذاتي الاقتصادي والاجتماعي والسياسي وتحرير الإنسان من الاستغلال والفقر والمرض والأمية، كما أنها ترتبط بالفعل الاجتماعي بمفهومه العام والمتنوع والمتعلق بالقوى البشرية داخل المجتمع ومساهمتها في أخذ القرار. لذلك فإن موقع المرأة بهذا المنظور الشمولي يطرح مراجعة جذرية لنظام تقسيم العمل التقليدي بين الرجل والمرأة داخل المجتمع، كما يضمن رؤية مجددة للتوازن المجتمعي مبنية على التكامل والشراكة.

أما التنمية فتطرح إشكالية بناء القدرات والهياكل والنظم بطريقة تدفع الدول من حالة التخلف إلى حالة التقدم، ولا يمكن لقضايا التنمية أن تطرح بصفة شمولية، دون وضع الإنسان رجلا وامرأة في صدارة الاهتمام كقوة لتحقيق التنمية وقدرة على تسييرها، وكطرف مؤهل لاقتسام نتائجها حسب آليات توزيع عادلة. فالتنمية بهذه

الرؤية، تجعل من أهدافها الأساسية تحسين أوضاع النساء وتوفير الفرص المتكافئة لهم مع الرجال في المشاركة الاقتصادية، كما توفر فرصاً متكافئة للرجال مع النساء في المشاركة الاجتماعية ويكون التكامل ضمن التوازن.

ومن خلال الرؤية الشمولية لمشاركة المرأة في التنمية، فإنه يمكن الإشارة إلى المعوقات الأساسية التي تقف دون المشاركة الكاملة للمرأة في التنمية بمفهومها الشامل[1]، وهي (هبة نصار، 2004):

* **معوقات التنشئة الاجتماعية:** إن عملية التنشئة الاجتماعية (Socialization) من أهم العمليات تأثيراً على الأفراد في مختلف مراحلهم العمرية، لما لها من دور أساسي في تشكيل شخصياتهم وتكاملها، وهي إحدى عمليات التعلم التي عن طريقها يكتسب الأفراد العادات والتقاليد والاتجاهات والقيم السائدة في بيئتهم الاجتماعية التي يعيشون فيها، وتتم عملية التنشئة الاجتماعية من خلال وسائط متعددة، وتعد الأسرة أهم هذه الوسائط، فالأفراد يتلقون عنها مختلف المهارات والمعارف الأولية وتعد بمثابة الرقيب على وسائط التنشئة الأخرى. ووفقا لهذا التعريف، فإن معوقات التنشئة الاجتماعية ترتبط بالمخلفات الثقافية لعديد من الحضارات التي اعتبرت المرأة كائنا دونيا. وبرزت هذه النظرة التي تركت مخلفاتها من خلال الآية الكريمة، حيث قال تعالى **"وإذا بشر أحدهم بالأنثى ظل وجهه مسودًا وهو كظيم يتوارى من القوم من سوء ما بشر به أيمسكه على هون أم يدسه في التراب ألا ساء ما يحكمون"** (سورة النحل). وإن نظرة الحزم التي عالج بها الإسلام قضايا المرأة تتطلب عملا متواصلا وآليات متجددة قادرة على جعل الفتاة في الأسرة مصدر اعتزاز وقدرة مشاركة وعنصر توازن، فيتم إعدادها منذ مراحل طفولتها المبكرة للدورين الاجتماعي والاقتصادي بصفة متكاملة مع أدوار الرجل لضمان الشراكة والتكامل.

* **معوقات إنعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على مشاركة المرأة:** لقد طرحت في فترة ثمانينيات القرن الماضي مراجعات اقتصادية مهمة من أجل التكييف الهيكلي للاقتصاد، وطرحت بعدها برامج إعداد المنظومات الاقتصادية للانفتاح على العالم الخارجي، وتطرح اليوم قضايا الأسواق المفتوحة والفضاءات التجارية المشتركة والمبادلات الحرة وما يصاحبها من تنوع أفق التنمية وتوسع مجالاتها وتعدد فرصها من ناحية، وما ينعكس عنها أيضا من منافسة شديدة وتهميش للقوى البشرية ذات

(1) تعرف التنمية بمفهومها الشامل على أنها «عملية لتوسيع الحريات الحقيقية التي يتمتع بها البشر ليعيشوا الحياة التي يرغبون في تحقيقها»، ولأغراض فهم الواقع المشاهد وتحليله تم استنباط خمس حريات وسائلية ذات علاقة بالسياسات الملائمة لأغراض التنمية تشتمل على الحريات السياسية، والتسهيلات الاقتصادية، والترتيبات الاجتماعية، وضمانات الشفافية، والأمان الاجتماعي. ودون الدخول في تفاصيل فلسفية يهمنا ملاحظة أن هذه الحريات الوسائلية تكمل وتعضد بعضها البعض بحيث يعني إحراز التقدم في أي منها تحسين حالة الحريات الأخرى؛ مما يعني بالتالي الارتقاء برفاه الإنسان.

القدرات المحدودة وإقصاء للمناطق الفقيرة غير القادرة على الاندماج الاقتصادي في المنظومة الوطنية والإقليمية والدولية من ناحية أخرى. و في هذا الصدد، يمكن ذكر أربعة معوقات أساسية نتجت عن الانعكاسات السلبية لعدم تهيئة القوى البشرية النسوية للإصلاح الاقتصادي:

- لقد تعرضت المنظومة الاقتصادية إلى تغييرات أساسية جعلت القدرات الذاتية والكفاءات المهنية تتطور بصفة كبيرة، لتتكيف مع المتطلبات الاقتصادية الجديدة في مستوى منظومة وآليات ومراكز العمل، وهو ما جعل القوى البشرية الأقل تكوينا هي القوى المهددة أكثر بالتهميش والبطالة، وفي هذا الإطار تعرضت المرأة إلى أكثر من ذلك.

- طرحت برامج الإصلاح الاقتصادي مراجعة قطاعية لمنظومة الإنتاج من أجل خيارات جديدة ضمن المنافسة الدولية، وقد تعرضت في هذا الإطار قطاعات النسيج والملابس وبعض المنتوجات الإلكترونية المعتمدة على منظومة الإنتاج الآلي وبعض الصناعات الغذائية إلى تغييرات جذرية لمواجهة المنافسة إلى إعادة هيكلة القوى العاملة باعتماد القدرات العالية وإقصاء القدرات الضعيفة. وقد وجدت قوى الإنتاج النسائية في هذه القطاعات صعوبات كبيرة للتأقلم مع الأوضاع الجديدة، مما أدى إلى انحصار العمالة فيها. ويطرح هذا الوضع دعم مواقع المرأة ضمن برامج الإصلاح القطاعية، وذلك بإقرار منظومات خصوصية في التدريب وإعادة التأهيل والدعم الاجتماعي للمرأة ضمن هذه البرامج، وذلك حتى لا ينعكس الإصلاح الضروري للقطاعات الإنتاجية على المشاركة الاقتصادية للمرأة.

- تطلبت برامج التكييف الهيكلي والإصلاح الاقتصادي إعادة توزيع الميزانيات والضغط على النفقات العمومية، مما أدى في كثير من الأحيان إلى تعرض نفقات الصحة والتعليم والإحاطة الاجتماعية إلى الضغط، وهي قطاعات مؤثرة بشكل كبير على تشغيل المرأة من ناحية ومنعكسة أكثر على أوضاعها الاجتماعية من ناحية أخرى، وبالتالي فقد تقلصت إمكانيات إدماج المرأة في القطاع العمومي في ظرف تزايدت فيه مساهمتها في الأنظمة التعليمية وخاصة داخل الجامعات، وبالتالي فقد كانت حظوظ اندماجها الاجتماعي أقل من حظوظ الرجل بنفس القدرات. ونلاحظ في هذا الإطار أن كل الدول العربية تعيش اليوم تحديات الاندماج في الاقتصاد الدولي وتطبيق اتفاقيات منظمة التجارة العالمية مع تعثر المحيط الإقليمي على التفاعل معها. ويطرح هذا الموضوع دعم البرامج الخصوصية لإدماج المرأة العربية في أسواق العمل، حتى تتناسب مساهمتها في المنظومات التعليمية وخاصة منها الجامعية التي تتعدى فيها نسبة النساء 50 بالمائة، مع مساهمتها في المنظومات خاصة في القطاعات المنظمة والواعدة مثل قطاع الخدمات.

- تتطلب برامج الإصلاح الاقتصادي دعما للقطاعات المجددة، وخاصة ذات المحتوى التقني ودعم مجال الخدمات المصرفية والدراسية والتدريبية وغيرها، وكلها قطاعات تتطلب قدرات ذاتية متطورة. ورغم اكتساح المرأة للتعليم الجامعي في معظم الدول العربية وبصفة ناجحة، فهي ما زالت تجد معوقات كبيرة للاندماج ضمن هذه القطاعات.

*** معوقات صعوبة الأوضاع الاجتماعية وانعكاساتها على المرأة داخل الدول العربية:** لقد مثل تصاعد معدلات البطالة وضعا إجتماعيا صعبا في معظم الدول العربية وهي تعتبر القضية الأولى المطروحة أمام الرجال والنساء في هذه المجتمعات، كما أنها القضية الأساسية لضمان الشراكة الفاعلة بين المرأة والرجل في المجتمعات العربية.

*** معوقات نقص شفافية الإدارة الاقتصادية والحكم الرشيد والمشاركة في أخذ القرار:** إن تنظيم الحياة الاقتصادية وتيسير إدارتها وشفافية آلياتها يساهم في تموقع المرأة داخل المنظومة الاقتصادية، لأنه بقدر ما تتقلص طرق العمل الهامشية وغير المعلنة وغير المقننة بقدر ما تجد المرأة مدخلا للمشاركة، وبقدر ما تتطور المعلومة الاقتصادية، وخاصة حول المنظومة التجارية والمالية، وتتوضح أسس المعاملات فيها بقدر ما يتيسر للمرأة المشاركة الفاعلة فيها. ولهذا فإن تحسين طرق الأداء الاقتصادي وضمان شفافية المعاملات وتوفير أسس الحكم الرشيد، يمنح السلام لرأس المال، ويوفر الاستقرار للمنظومة الاقتصادية ويمكن المرأة من فرص مشاركة أكبر.

ثالثاً: أوضاع المرأة العربية وفقاً لمؤشرات بيئة تمكين المرأة العالمية

يركز هذا الجزء من الدراسة على مناقشة أهم المؤشرات الدولية في مجال تمكين المرأة، بهدف الوقوف على أهم الاحتياجات التنموية لها، بهدف صياغة عدد من المقترحات الهادفة إلى إدماج تلك الاحتياجات في الإطار التنموي العام لمختلف الدول العربية، وذلك على النحو التالي:

(أ) دليل التنمية البشرية:

قام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، في إطار تقرير التنمية البشرية في العالم الذي بدأ إصداره عام 1990، بتطوير مؤشر للتنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس، ومؤشر التمكين الجندري عام 1995. يستخدم مؤشر التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس نفس المتغيرات التي تستخدم في دليل التنمية البشرية وهي مستوى المعيشة والمستوى الصحي والمستوى التعليمي. أما بالنسبة إلى الاختلاف بينهما فيكمن في تعديل متوسط إنجاز كل بلد وفقاً لدرجة التفاوت في الإنجاز بين المرأة والرجل باستخدام صيغة ترجيحية تعبر عن درجة ابتعاد متوسط الإنجاز عن انعدام المساواة، وذلك بافتراض معامل لتجنب عدم المساواة بين النوعين في المجتمع. أما مؤشر التمكين الجندري فيستخدم متغيرات مرتبطة بالمشاركة السياسية والاقتصادية والدخل.

هذا، وقد تزامن إنشاء مؤشر التنمية المرتبط بنوع الجنس (GDI) ومؤشر التمكين الجندري (GDI) مع الاعتراف الدولي المتزايد بأهمية رصد التقدم المحرز في القضاء على الفجوة بين الجنسين في كل نواحي الحياة، حيث أسهمت هذه المؤشرات إسهاماً كبيراً في النقاش، لكن القيود المفاهيمية والمنهجية دعت في 2010 إلى اعتماد مؤشر جديد هو (مؤشر عدم العدالة بين الجنسين) للأسباب التالية (**برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2014**):

- إن مؤشر GDI هو في الحقيقة تعديل على HDI يأخذ بعين الاعتبار التفاوت بين الجنسين في مكوناته الأساسية والتي لا يمكن تفسيرها بمعزل عن HDI. بالإضافة فإن الفرق بين مستويات HDI و GDI تبدو صغيرة لأن التفاوتات في المكونات الثلاث ضعيفة، مما يعطي انطباعا مضللا بأن الفجوة بين الجنسين ليست ذات صلة.

- بالإضافة إلى ذلك فإن فجوة الدخل بين الجنسين تقدّر، في حالات عديدة ، نظراً لانعدام البيانات، بطريقة غير واقعية من خلال احتساب فجوة تقدّر بـ (25%) من دخل الذكور.

- كما أن الاعتماد على مكون الدخل في HDI و GDI يسبب تحيّزها للدول المرتفعة الدخل، مما قد يسيء إلى الدول منخفضة الدخل حتى مع درجة عالية من المساواة بين الجنسين.

- من هنا جاء مؤشر GII من أجل اعتماد منهجية ومكونات مختلفة تعكس أكثر الفجوة بين الجنسين وهي مجال الصحة النفاسية والمشاركة في سوق العمل والتمكين.

ويمكن توضيح تلك الفروقات أعلاه من خلال الأشكال التالية:

شكل رقم (1): مكونات دليل التنمية البشرية

المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دليل التنمية البشرية، 2014.

شكل رقم (2): مؤشر عدم العدالة بين الجنسين

المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دليل التنمية البشرية، 2014.

وبذلك يمكننا مناقشة أوضاع المرأة العربية في مجال عدم المساواة بين الجنسين وفقاً لمؤشر (GII)، وذلك من خلال الجدول رقم (2)، وفقاً لبيانات عام 2014.

جدول رقم (2): مؤشر عدم المساواة بين الجنسين (GLL)

الترتيب حسب مؤشر التنمية البشرية	البلد	مؤشر عدم المساواة بين الجنسين		نسبة وفيات الأمهات عن كل 100000 مولود حي	معدل مواليد المراهقات (لكل 1000 امرأة بين 15-19 سنة)	حصة المرأة من المقاعد في البرلمان	نسبة السكان الذين التحقوا بالتعليم الابتدائي (25 سنة فما فوق)		نسبة المساهمة في قوة العمل (15 سنة فما فوق)	
		القيمة	الترتيب				إناث	ذكور	إناث	ذكور
55	ليبيا	0.215	40	58	2.5	16.5	55.6	44.0	30.0	76.4
40	الامارات	0.244	43	12	27.6	17.5	73.1	61.3	46.6	91.0
44	البحرين	0.253	46	20	13.8	18.8	74.4	80.4	39.4	87.2
90	تونس	0.265	48	56	4.6	26.7	32.8	46.1	25.1	70.6
46	الكويت	0.288	50	14	14.5	6.2	55.6	56.3	43.4	82.8
34	السعودية	0.321	56	24	10.2	19.9	60.5	70.3	18.2	75.5
56	عمان	0.348	64	32	10.6	9.6	47.2	57.1	28.6	81.8
65	لبنان	0.413	80	25	12.0	3.1	38.8	38.9	22.8	70.5
93	الجزائر	0.425	81	97	10.0	25.8	20.9	27.3	15.0	71.9
129	المغرب	0.460	92	100	35.8	11.0	20.1	36.3	43.0	57.4
77	الأردن	0.488	101	63	26.5	12.0	69.5	78.5	15.3	66.2
31	قطر	0.524	113	7	9.5	0.1	66.7	59.0	50.8	95.6
120	العراق	0.542	120	63	68.7	25.2	22.0	42.7	14.7	69.7
118	سوريا	0.556	125	70	41.6	12.0	29.0	38.9	13.4	72.7
110	مصر	0.580	130	66	43.0	2.8	43.4	59.3	23.6	74.6
166	سودان	0.628	140	730	84.0	24.1	12.8	18.2	31.2	76.0
161	موريتانيا	0.644	142	510	73.3	19.2	8.0	20.8	28.6	79.0
154	اليمن	0.733	152	200	47.0	0.7	7.6	24.4	25.2	71.8

المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دليل التنمية البشرية، 2014.

يتضح من الجدول رقم (2)، بأن ترتيب الدول العربية وفقاً لهذا المؤشر يتراوح ما بين 40 لليبيا و152 لليمن، مما يدلل على تفاوت الدول العربية على مستوى هذا المؤشر. كما يوضح الجدول أيضاً تصدر كل من قطر والإمارات والكويت المؤشر الفرعي الخاص بـــ "نسبة وفيات الأمهات عن كل 100000 مولود حي" حيث حققت تلك الدول معدلات وفيات منخفضة نتيجة تطور مستوى خدمات الصحة الانجابية فيها، حيث بلغ المؤشر لتلك الدول 7 و12 و 14 على التوالي، بينما تصدر كل من ليبيا وتونس وقطر المؤشر الفرعي الخاص بـــ "معدل مواليد المراهقات (لكل 1000 امرأة بين 15-19 سنة)"، ويعود ذلك لعملية تأخر سن الزواج في تلك الدول، حيث بلغت قيم تلك الدول 2.5 و 4.6 و 9.5 على التوالي، أما بالنسبة للمؤشر الفرعي الخاص بـــ "حصة المرأة من المقاعد في البرلمان"، نجد بأن هناك انخفاضًا عامًا في هذا المؤشر حيث تصدر كل من تونس والجزائر والعراق بنسب 26.7 و 25.8 و 25.5 على التوالي، أما فيما يخص نسبة السكان الذين التحقوا بالتعليم الابتدائي (25 سنة فما فوق) من الإناث، نجد بأن أوضاع الدول العربية متفاوته حيث بلغت النسبة في البحرين نحو (74.4%) والامارات (73.1%) بينما تنخفض النسبة بشكل كبير في اليمن لتصل إلى (7.6%) مقابل (24.4%) للذكور، وفي موريتانيا (8%) مقابل (20.8%) للذكور. كما أن أوضاع مساهمة المرأة في قوة العمل تعد منخفضة هي الأخرى (نسبة المساهمة في قوة العمل - 15 سنة فما فوق) حيث كانت أعلى نسبة في قطر بـــ (50%)مقابل (95.6%) للذكور، وفي الامارات (46.6%) مقابل (91%) للذكور، وفي الكويت (43.4%) مقابل 82.8 للذكور، وتنخفض هذه النسبة لمعدلات كارثية في سوريا والعراق والاردن والسعودية على التوالي. ويتضح من الجدول رقم (3) متوسط معدل الدول العربية على مستوى مختلف المؤشرات الفرعية لمؤشر عدم المساواة بين الجنسين (GLL).

جدول رقم (3): متوسط معدل الدول العربية على مستوى مختلف المؤشرات الفرعية لمؤشر عدم المساواة بين الجنسين (GLL)

المؤشر	القيمة
مؤشر عدم المساواة بين الجنسين (2014)	0.546
معدل وفيات الأمهات عند الولادة	164
معدل خصوبة المراهقات	45.4
عدد المقاعد في البرلمانات الوطنية (النساء %)	13.8
نسبة السكان الذين التحقوا بالتعليم الابتدائي (25 سنة فما فوق)	إناث (32.9) ذكور (46.4)
معدل المشاركة في قوة العمل	إناث (24.7) ذكور (73.2)

المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دليل التنمية البشرية، 2014.

حققت الدول العربية بشكل عام نتائج متراجعة على مستوى مختلف المؤشرات الفرعية لمؤشر عدم المساواة بين الجنسين (GLL)، حيث حققت على مستوى مؤشر عدم المساواة بين الجنسين (2014) بشكل عام نتيجة بلغت 0.546، مقابل 0.450 للمتوسط العالمي (كلما قلت القيمة كلما كان المستوى أفضل)، بينما بلغ معدل وفيات الأمهات عند الولادة 164 عن كل 100000 مولود حي، بينما كان المتوسط العالمي 145، أما بالنسبة لمعدل خصوبة المراهقات فبلغ 45.4 في الدول العربية (لكل 1000 امرأة بين 15-19 سنة)، في مقابل 47.4 على المستوى العالمي، وبالنظر إلى عدد المقاعد في البرلمانات الوطنية بالنسبة للمرأة العربية فقد بلغ المتوسط (13.8%)، مقابل 21.1 على مستوى العالم، كما كانت نسبة السكان الذين التحقوا بالتعليم الابتدائي (25 سنة فما فوق) بالدول العربية (32.9%) للإناث و (46.4%) للذكور، مقابل (54.1%) للإناث و (62.2%) للذكور على المستوى العالمي، وبالنسبة لمعدل المشاركة في قوة العمل في الدول العربية كانت (24.7%) للإناث و (73.2%) للذكور، مقابل (50.6%) للإناث و 76.7 للذكور على مستوى العالم، ويوضح الجدول رقم (4) مقارنة نتائج الدول العربية بأقاليم أخرى على مستوى مختلف المؤشرات الفرعية لمؤشر عدم المساواة بين الجنسين (GLL).

جدول رقم (4): متوسط معدل الدول العربية على مستوى مختلف المؤشرات الفرعية لمؤشر عدم المساواة بين الجنسين (GLL)، مقارنة بأقاليم أخرى

الدول والجهات	مؤشر عدم المساواة بين الجنسين لسنة 2014		معدل وفيات الأمهات عند الولادة	معدل خصوبة المراهقات	عدد المقاعد في البرلمانات الوطنية (% النساء)	السكان البالغين لمرحلة التعليم الثانوي على الأقل		معدل المشاركة في قوة العمل	
	القيمة	الترتيب				إناث	ذكور	إناث	ذكور
التنمية البشرية العالية جدا	0.197	..	16	19.2	26.7	86.1	87.7	52.3	69.0
التنمية البشرية المرتفعة	0.315	..	42	28.8	18.8	60.2	69.1	57.1	77.1
التنمية البشرية المتوسطة	0.513	..	186	43.4	17.5	34.2	51.4	38.7	80.0
التنمية البشرية المنخفضة	0.587	..	427	92.3	20.0	14.3	28.9	55.7	78.4
الدول العربية	0.546	..	164	45.4	13.8	32.9	46.4	24.7	73.2
شرق آسيا والمحيط الهادي	0.331	..	72	21.2	18.7	54.6	66.4	62.8	79.3
أوروبا وآسيا الوسطى	0.317	..	31	30.8	18.2	70.4	80.6	45.5	70.2
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	0.416	..	74	68.3	25.3	53.3	53.9	53.7	79.8
جنوب آسيا	0.539	..	202	38.7	17.8	28.4	49.9	30.7	80.7
أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى	0.578	..	474	109.7	21.7	21.9	31.9	63.6	76.3
العالم	0.450	..	145	47.4	21.1	54.1	64.2	50.6	76.7

المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دليل التنمية البشرية، 2014.

(ب) مؤشر الفجوة بين الجنسين للمنتدى الاقتصادي العالمي:

يهدف هذا المؤشر إلى قياس حجم ونطاق التفاوت القائم على مستوى النوع الاجتماعي، وتتبع التقدم الذي تحرزه الدول في محاربة هذا التفاوت، وذلك من خلال أربعة مؤشرات فرعية هي "التعليم، والمشاركة الاقتصادية، والتمكين السياسي، والصحة"، كما يهدف هذا المؤشر لخلق وعي أكبر بين الدول نحو التحديات التي تتعلق بالفجوة بين الإناث والذكور، والمساعدة على تصميم تدابير وسياسات فعالة لسد هذه الفجوة.

هذا وقد كشفت نتائج التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2014، عن تقارب كبير بين مختلف الدول العربية، حيث احتلت الكويت المرتبة الأولى عربياً بقيمة تساوي 0.646، في حين احتلت اليمن المرتبة الأخيرة عالمياً بقيمة تساوي0.515 . ويوضح الشكل رقم (3) نتائج مؤشر الفجوة بين الجنسين (المؤشر الإجمالي) لبعض الدول العربية مقارنة بدول أخرى.

الشكل رقم(3): مؤشر الفجوة بين الجنسين (المؤشر الإجمالي) لبعض الدول العربية مقارنة بدول أخرى

المصدر: تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي لسنة 2014 حول مؤشر الفجوة بين الجنسين.

وفيما يخص بُعد المشاركة الاقتصادية (كما يتضح من الشكل رقم 4) فقد احتلت قطر المرتبة الأولى عربياً بقيمة قدرت بـــ0.6197، في حين تحصلت سوريا على المرتبة الأخيرة بـــ0.2975 كما هو موضح في الشكل رقم (4). ويعود هذا التردي في المستوى إلى ضعف معدل مساهمة المرأة في قوة العمل، وإلى ضعف معدل مشاركة المرأة في الوظائف التشريعية، ووظائف كبار المسؤلين والمديرين.

الشكل رقم (4): مؤشر الفجوة بين الجنسين (المؤشرات الفرعية) لبعض الدول العربية مقارنة بدول أخرى

المصدر: تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي لسنة 2014 حول مؤشر الفجوة بين الجنسين.

كما يظهر مؤشر التعليم تقاربًا كبيرًا بين الدول العربية بقيمة تقدر بـ 0.9401. وقد احتلت الأردن المرتبة الأولى عربياً بقيمة 0.9906، غير أن المرتبة الأخيرة تحصلت عليها اليمن بقيمة تساوي 0.7068، ويعود هذا الارتفاع بمؤشر التعليم إلى اهتمام الدول العربية بهذا المجال من خلال سن قوانين إلزامية التعليم، وإرساء برامج لتعليم الكبار ومحو الأمية.

أما في مجال الصحة بين الدول العربية إذ تحصلت سوريا على أعلى نسبة للمؤشر بقيمة تساوي 0.9791، في حين تحصلت قطر على أقل نسبة بقيمة قدرت بـ 0.9522، ويعود هذا الارتفاع بالمؤشر إلى إعطاء أهمية إلى صحة المرأة وابتعادها عن مخاطر الحياة. مما أدى إلى ارتفاع معدل الحياة الصحية المتوقع لدى النساء مقارنة بالرجال.

أما في مجال التمكين السياسي فتظهر البيانات ضعفًا ملحوظًا في مساهمة المرأة في الحياة السياسية، وخاصة في تقلدها للمناصب الوزارية ورئاسة الدولة. عربياً بلغ متوسط مؤشر التمكين السياسي للمرأة القيمة 0.0734 ، وتعود هذه الفجوة بالخصوص إلى الثقافة السائدة لدى المجتمع العربي بإعطاء القدوة للرجال من جهة، وإلى الأعراف والتشريعات التي تحرم المرأة في بعض الدول من تقلد منصب رئاسة الدولة من جهة أخرى، هذا وقد احتلت الجزائر المرتبة الأولى عربياً بقيمة تساوي 0.1772 في حين تحصلت لبنان على المرتبة الأخيرة بقيمة بلغت 0.01.

(ج) الفجوة بين الجنسين والأداء الإقتصادي:

تقوم تنافسية الدول أساساً على العامل البشري - ومستوى تعليمه وإنتاجيته وبما أن المرأة تشكل نصف قوة العمل فإن سد الفجوة بين المرأة والرجل هي مسألة كفاءة اقتصادية قبل أن تكون مسألة حقوقية. وتظهر الأشكال التالية العلاقة بين مؤشر الفجوة بين الجنسين مع مؤشر التنافسية العالمية لعام 2013-2014، ومع الناتج المحلي الإجمالي للفرد ومع مؤشر التنمية البشرية وجود ترابط بين مستوى المساواة بين الجنسين والأداء الاقتصادي والبشري.

شكل رقم (5): العلاقة بين مؤشر الفجوة بين الجنسين ومؤشر التنافسية العالمي

المصدر: تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي لسنة 2014 حول مؤشر الفجوة بين الجنسين.

شكل رقم (6): العلاقة بين مؤشر الفجوة بين الجنسين ومتوسط الدخل

المصدر: تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي لسنة 2014 حول مؤشر الفجوة بين الجنسين.

شكل رقم (7): العلاقة بين مؤشر الفجوة بين الجنسين ومؤشر التنمية البشرية

المصدر: تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي لسنة 2014 حول مؤشر الفجوة بين الجنسين.

نلاحظ من الأشكال السابقة أن وجود ارتباط لا يثبت السببية، وهو يتفق مع أدلة متزايدة على أن تمكين المرأة يعني استخدام أكثر كفاءة للرأس المال البشري ما يعزز من مستوى الإنتاجية والنمو الاقتصادي؛ بمعنى آخر زيادة القدرة التنافسية للبلد تعتمد من بين أمور أخرى، على كيفية الاستثمار في تعليم البناء وتهيئتهم ومدى مشاركتهم الفعلية في المجالات الاقتصادية والسياحية والقيادية.، ويتبين من الأشكال السابقة بأن هناك أربع مجموعات من الدول، وهي:

- الدول التي تمكنت من سد الفجوة التعليمية والمشاركة الاقتصادية.
- الدول التي تمكنت من سد الفجوة التعليمية وبقيت المشاركة الاقتصادية فيها ضعيفة.
- الدول التي لا تزال ترزح تحت فجوة تعليمية عريضة ومشاركة اقتصادية عريضة.
- الدول التي لا تزال تشكو من فجوة تعليمية عريضة ولكن تتمتع بمستويات مرموقة من المشاركة الاقتصادية للمرأة.

ويتضح من ذلك الآتي (**فيصل المناور أ، 2014**):

المجموعة الأولى حققت استثمارات مهمة في مجال الصحة والتعليم للمرأة، ونرى عموماً العائد على هذا الاستثمار في مستوى عالٍ من مشاركتهن في العمل والسياسة. وتشمل دول أوروبا الشمالية والولايات المتحدة والفلبين وكندا واستراليا ونيوزلندا. مع ذلك لا تزال تشكو هذه الدول من بعض الثغرات في مستويات عدة مثل الأجور والمناصب القيادية العليا، وقد ساعدت مستويات المشاركة الاقتصادية المرتفعة للإناث

في هذه الدول على دفع النمو من خلال دفع الابتكار والأفكار الجديدة التي تزدهر في بيئة متنوعة بالإضافة إلى الاستفادة من السلوك المنضبط والقرارات الواعية والأقل مخاطرة للنساء في هياكل القيادة الوسطى وبعض المناصب العليا، كما يتبين في بعض الدول المتقدمة مع زيادة أعداد النساء المتخرجات من الجامعات،هنا تبرز إشكالية المفاضلة بين المسيرة المهنية ومتطلباتها والأسرة ما يدعو إلى إيجاد سياسات تضمن إزالة الحواجز التي تحول دون دخول المرأة العمل والارتقاء في السلم الوظيفي. بالإضافة إلى وضع سياسات تضع حداً للممارسات التي تخل بإعطاء فرص متكافئة للجنسين لاعتلاء المناصب القيادية.

أما **المجموعة الثانية** فبالرغم من استثماراتها المهمة في الصحة والتعليم لصالح المرأة فلا نرى عائداً على هذه الاستثمارات بسبب الاخفاق في إزالة العوائق التي تحول دون زيادة مهمة في مستوى مشاركة الإناث في العمل، وقد أظهرت بعض الدراسات أن سد هذه الفجوة تزيد معدل النمو بـ (16%) في حالة اليابان على سبيل المثال. كما يبين تقرير الأمم المتحدة أن تقييد فرص عمل النساء يكلف إقليم آسيا ودول المحيط الهادي بين 42 و46 مليار دولار سنوياً، كما تظهر دراسة للبنك الدولي أن الحواجز في وجه تحسين مشاركة النساء في العمل تحول دون الاستفادة من الاستثمارات الهائلة خلال العقود الماضية في تعليم البنات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. كما تظهر دراسة أخرى أن زيادة مشاركة المرأة في العمل يرتبط بتوسع الطبقة المتوسطة وسلوك إنفاقي مختلف لدى المرأة يؤدي إلى زيادة معدلات الادخار وتحول نمط الإنفاق الأسري ما قد يستدعي استعداداً تدريجياً لبعض الصناعات كالأغذية والرعاية الصحية والتعليم ورعاية الأطفال والملابس وغيرها.

وفي **المجموعتين الثالثة والرابعة** لا تزال الاستثمارات الأساسية في الصحة والتعليم دون المستوى بالإضافة إلى الحقوق الأساسية، بما في ذلك الأطر القانونية حول الميراث والحقوق الإنجابية ومكافحة العنف بأنواعه.

وتحتوي المجموعة الثالثة على دول كاليمن وباكستان والهند وبنجلاديش ونبال. في حين تحتوي المجموعة الرابعة على الملاوي وموزمبيق وبرندي وغانا ولاوس والتي تشكو من فجوة تعليمية هائلة وتتمتع بمشاركة نسائية بالعمل يعتمد بها، ولكن في الأعمال متدنية المهارات وكذلك تتمتع النساء بنفاذ أعلى للملكية والدخل واتخاذ القرارات. ويبدو أن النساء في هذه الدول يستثمرن أكثر من الرجال في تعليم الأبناء. وهناك أدلة من الهند تشير إلى أن النساء اللآتي يشغلن مناصب في الحكومات المحلية حققنا نتائج أفضل للمجتمعات المحلية خاصة فيما يتعلق بالتصرف في الميزانية، بالإضافة إلى الحصول على مزيد من الموارد.

ويتبين كذلك أن الدول التي تعاني من شيخوخة السكان هي الدول التي تتمتع الأكثر بمشاركة اقتصادية للنساء بالمقابل يبدو في بعض الدول إنه إذا وجدت ترتيبات تسمح بمشاركة النساء في العمل والإنجاب فإن معدلات المشاركة الاقتصادية والخصوبة تبدو عالية. وتبدو هذه الترتيبات في غاية الأهمية لمجابهة المشاكل المترتبة على شيخوخة السكان.

عموماً يتبين أن عمق وتفاصيل الفجوة بين النساء والرجال هي نتيجة للعديد من المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وفي نفس الوقت يرتبط مدى هذه الفجوة بإطار السياسات والترتيبات المتبعة. من هنا تبرز الحاجة للقيام بدراسات لفهم السياسات الفعالة وإمكانية تطويعها لمختلف الدول.

رابعاً: الخاتمة: نحو مزيد من الإجراءات لتمكين المرأة وادماج احتياجاتها في العملية التنموية

إن مشاركة جميع فئات المجتمع (منظور النوع الاجتماعي) في العمل في المنظومة التنموية من خلال المؤسسات العامة، يعتبر أحد أهم عوامل نجاح عملية تمكين المرأة وإدماج احتياجاتها في العملية التنموية، وهو ما يؤكد في الوقت نفسه على دور المرأة كشريك فعال ومؤثر في عملية صنع القرار التنموي.

هذا، وعند القيام بتصميم مختلف السياسات والإجراءات الداعمة لتمكين المرأة وإدماج احتياجاتها في العملية التنموية، الأخذ بالاعتبار عدد من الأمور المهمة لضمان نجاح تلك السياسات، وذلك على النحو التالي:

- **الأيديولوجية السائدة في المجتمع:** وهي مجموعة الأفكار والمعتقدات الخلقية والدينية والسياسة التي تمثل التراث الثقافي والحضاري للمجتمع، وتعتبر بمثابة الفلسفة المحددة والموجهة لسلوك أفراد المجتمع بكل فئاته وقطاعاته وأجهزة وتنظيماته الاجتماعية والاقتصادية والسياسية...إلخ.

- **الأهداف الاستراتيجية بعيدة المدى:** والتي تمثل آمالًا وأحلامًا وغايات ونتائج يكون من المطلوب الوصول إليها وتحقيقها على المدى البعيد، وذلك بهدف زيادة معدل الرفاه الاجتماعيمن خلال خدمات وبرامج ومشروعات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وذلك من أجل تحقيق أهداف استراتيجية محددة كتحقيق التوازن بين المستويين الإقليمي والمحلي، وتحقيق أعلى درجات التنسيق بين الأجهزة المسئولة عن التخطيط منعًا للتضارب، وإشباع أكبر قدر ممكن من حاجات الأفراد في المجتمع، وتحقيق نمو متوازن بين كل قطاعات النشاط الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والمادي في المجتمع، وتحقيق العدالة الاجتماعية (عدالة توزيع الفرص)، والاستقرار السياسي.

- **مجالات العمل وقطاعات النشاط:** وهي تلك المجالات التي تحدد للبرامج والمشروعات الاجتماعية والاقتصادية فئات المواطنين (المستفيدين) الذين تستهدفهم تلك البرامج والمشروعات وكذلك تحديد الأجهزة التي يتم من خلالها العمل على تخطيط وتنفيذ هذه البرامج.

- **الاتجاهات والمبادئ العامة:** وهي التي تلزم وتوجه العمل الاجتماعي، وتوضح وتنظم وتحدد طرق وأساليب الأداء والتنفيذ والمتابعة والتقييم، وكذلك تلزم هذه الاتجاهات وتوجه برامج ومشروعات التنمية (قواعد العمل).

هذا، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من **النتائج** بشأن تمكين المرأة كأحد آليات ادماج احتياجات المرأة في مجال التنمية البشرية، كان أبرزها:

- تبرز مختلف المؤشرات الدولية بشأن عدم المساواة بين الجنسين بأن هناك تفاوتًا بين مختلف الدول العربية، مما يدل على تفاوت أيضاً مستوى كفاءة وفعالية أداء السياسات المعنية بتحقيق المساواة بين الجنسين.

- كما تبرز المؤشرات المتعلقة ببعد المشاركة الاقتصادية بأن هناك فجوة كبيرة بين الدول العربية ودول أخرى أكثر تقدماً، مما يدل على ضعف مشاركة النساء وإدماجهم في العملية التنموية.

- هناك تراجع كبير في مجال التمكين السياسي للمرأة العربية، وضعف آخر في مجال مساهمتها في الحياة السياسية، وتعود هذه الفجوة إلى الثقافة العامة لدى المجتمع العربي بإعطاء القيادة للرجال من جهة، وإلى الأعراف والتشريعات التي تحرم المرأة في بعض الدول من تقلد منصب رئاسة الدولة من جهة أخرى.

- كما أحرزت الدول العربية تقدماً ملحوظاً على مستوى مؤشرات التعليم والصحة، وتحقيق قدر كبير من المساواة بين الجنسين، ويعود هذا الارتفاع بالنسبة لمؤشرات التعليم إلى اهتمام الدول العربية بهذا المجال من خلال سن قوانين إلزامية التعليم، وإرساء برامج لتعليم الكبار ومحو الأمية.أما في مجال الصحة فيعود هذا الارتفاع بالمؤشر إلى إعطاء أهمية إلى صحة المرأة وابتعادها عن مخاطر الحياة. مما أدى إلى ارتفاع معدل الحياة الصحية المتوقع لدى النساء مقارنة بالرجال.

وفي إطار مناقشة أهم الإجراءات والسياسات الهادفة إلى تمكين المرأة وادماج احتياجاتها في العملية التنموية، يقترح الباحث **التوصيات** التالية:

(أ) على المستوى السياسي: تدعيم مشاركة المرأة في هياكل الأحزاب السياسية والحركات الوطنية، العمل على زيادة المقاعد التي تشغلها المرأة في المجالس المحلية والبلديات، تأهيل المرأة مهنياً لشغل مناصب برلمانية،تدعيم تمثيل المرأة في المناصب الحكومية العليا (السلطة التنفيذية)، تشجيع مشاركة المرأة في الانتخابات التشريعية (التصويت ، والترشح)، تشجيع المرأة على التمسك بحقها في الترشيح والترشح للمناصب السياسية والإدارية على أساس الكفاءة، تدعيم مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار السياسي، مساندة وتدعيم مشاركة المرأة في الحياة العامة، إبراز النماذج النسوية الناجحة، إبراز وترويج ودعم حقوق المرأة السياسية، المساهمة في تحقيق المساواة السياسية وحرية الاختيار، توعية المرأة بواجباتها السياسية في المجتمع، العمل على التنوير القانوني في مجال المطالبة بالحقوق، تبصير المرأة بمواطن الفساد والمحسوبية، توعية المرأة بقضايا المجتمع، تشجيع مشاركة المرأة في منظمات المجتمع المدني، والجمعيات الأهلية، والنقابات، والاتحادات، وغيرها.

(ب) على المستوى التعليمي: تقديم دروس تقوية لزيادة تعليم المرأة في مراحل التعليم المختلفة، العمل على تنمية مهارات الحاسوب ووسائط المعرفة للمرأة، إكساب المرأة مهارات البحث العلمي وحل المشكلات، تنمية مهارات التعلمالذاتي لدى المرأة، تطوير القدرات العلمية لدى المرأة، إطلاع المرأة على أهم مشكلاتها التعليمية وسبل حلولها، لعمل على التطوير العلمي للحالات الخاصة، عمل على تقليص تسرب المرأة من التعليم، تسهيل حصول المرأة على المنح والبعثات الخارجية، العمل على توجيه المرأة نحو التخصصات العلمية والمهنية، تدعيم حقوق المرأة التعليمية في المجتمع، الاهتمام بمحو الأمية وتعليم الكبار من النساء، تشجيع المرأة على اقتحام فروع معرفية كانت حكراً على الذكور، مساعدة المرأة بتهيئة دور الحضانة ورياض الأطفال لأبنائها، العمل على زيادة الوعي الديني لدى المرأة، توافر مكتبات لزيادة معرفة المرأة في الجوانب العلمية المختلفة.

(ج) على المستوى الاقتصادي: توعية المرأة بحقوقها في العمل حسب القانون الساري، تعديل الاتجاهات المجتمعية السلبية نحو إعطاء المرأة نصيبها من الإرث، تعريف المرأة بأحكام استقلاليتها في الذمة المالية، حث المرأة على ترشيد الاستهلاك في الموارد الطبيعية، الاهتمام بالأسر التي تعولها امرأة للحد من فقرها، محاربة التمييز في الأجور بين الرجل والمرأة لنفس الوظيفة، تدريب المرأة على إدارة المشروعات الصغيرة، زيادة قدرة المرأة على اتخاذ القرارات الاقتصادية الخاصة بالأسرة، المساهمة في تحسين مستوى المعيشة للمرأة من خلال المشاريع الصغيرة، ترسيخ اتجاهات العدالة في منح فرص العمل أمام المرأة، تدعيم زيادة نصيب المرأة من الدخل القومي، زيادة نسبة النساء المستفيدات من قروض مكافحة البطالة، تدعيم زيادة متوسط الأجرة اليومية للمرأة، العمل على تقليص معدلات البطالة بين النساء، تدعيم امتلاك حسابات مصرفية، تعليم المرأة أساليب ووسائل لتسويق المنتجات في الأسواق المحلية والخارجية.

(د) على المستوى الاجتماعي: إكساب المرأة مهارات إدارية في مجال الأسرة (الإدارة الأسرية)، إكساب المرأة جملة من المهارات الحياتية، إكساب المرأة مهارات إدارة الذات والتخطيط للمستقبل، تحسين مستوى شعور المرأة بذاتها واحترامها لنفسها، زيادة حرية المرأة في اختيار مهنتها وعملها، تنمية مفهوم الإيجابية والشراكة الزوجية لدى المرأة، زيادة وعي المرأة بحقوقها الزوجية، تدعيم مشاركة المرأة في اتخاذ وصنع القرارات داخل الأسرة، تدريب المرأة على أساليب التنشئة الاجتماعية الصحيحة والسليمة، توعية المرأة بمفهوم الأسرة ومقومتها والأدوار المناطة بها، تعليم المرأة الضوابط الاجتماعية للعمل خارج المنزل، إكساب المرأة

مهارات الاندماج الإيجابي في المجتمع والتكيف البنّاء، تعزيز أدوار النساء في خدمة المجتمع والعمل التطوعي، توعية المرأة بموقعها في التشريعات والقوانين الوطنية، توعية المرأة بالمشكلات الاجتماعية (مخاطر التكنولوجيا، سلوكيات سلبية في المجال الأمني)، توعية المرأة بالأنماط السلبية في الثقافة المجتمعية، المساهمة في القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة، المساهمة في تحسين صورة المرأة في الإعلام، تدعيم مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية، المساهمة في نشر الوعي حول الظواهر الاجتماعية (مثل العنف ضد النساء).

(هـ) على المستوى الصحي: تعريف المرأة بأهم المشكلات الصحية التي تواجهها واختيار أنسب الطرق في التعامل معها، العمل على زيادة الوعي البيئي للمرأة، حث المرأة على الولادات التي تتم تحت إشراف عناصر صحية مدربة، المساهمة في التعريف بوفيات الأمهات لأسباب الحمل والولادة، تبصير المرأة بأهمية الغذاء المتوازن، زيادة وعي المرأة حول الصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة، تزويد المرأة بمعلومات حول الصحة النفسية لجميع أفراد الأسرة، تدريب المرأة على مهارات الإسعاف الأولية، تقديم الاستشارات التثقيفية والتدريبية في اللياقة والأناقة، تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو أنماط الحياة الصحية لدى المرأة، توعية المرأة بضرورة استخدام المرافق الصحية الملائمة، تدريب المرأة على سبل تجنب الحوادث المنزلية، تحذير المرأة من استخدام مصادر الحياة غير المأمونة، تسهيل حصول المرأة على الخدمات الصحية ما قبل الولادة، تدريب المرأة على مهارات صنع الطعام الصحي المتوازن، المساهمة في دعم الرعاية الصحية الأولية للمرأة في جميع مراحلها العمرية، المساهمة في توفير الرعاية الصحية للحوامل، تدريب المرأة على إعادة استخدام المواد البيئية، تدعيم وإعانة المرأة للوصول للمرافق الخاصة بالرعاية الصحية الملائمة.

أما فيما يخص أهم آليات تنفيذ السياسات المقترحة الهادفة إلى تمكين المرأة وادماج احتياجاتها في العملية التنموية، يقترح الباحث الآليات التنفيذية التالية:

(أ) على مستوى المؤسسات الحكومية: تعزيز الشراكة بين اللجان الوطنية لشئون المرأة والوزارات والدوائر الحكومية؛ على أساس مبدأ التكامل بين مختلف الجهات المعنية، وترسيخ قواعد الشراكة والتنسيق الفاعل مع مختلف هذه المؤسسات، وبما يساعد على تحويل وترجمة مختلف السياسات والتوجهات والاستراتيجيات إلى برامج عمل واضحة ومحددة؛ يتم إدماجها في برامج وخطط عمل المؤسسات والأجهزة الحكومية التنفيذية، وتسليط الضوء على الأثر الإيجابي لهذه الشراكات،

والعمل على اعتماد وإقرار (سياسة تدقيق النوع الاجتماعي) كسياسة حكومية مستمرة ومنتظمة، حيث تقوم اللجان الوطنية لشئون المرأة بمتابعة تطبيقها كأداة من أدوات المتابعة والرقابة والتقييم والتطوير لإدماج النوع الاجتماعي في القطاع الرسمي، وتفعيل التنسيق بين المؤسسات الحكومية من أجل تطوير واعتماد معايير موضوعية وشفافة وموحّدة لاختيار القيادات من كل المستويات الإدارية وفقاً لمعايير الكفاءة والخبرة والتأهيل من جهة، والعمل على ترقية النساء في سلم الهرم الوظيفي من خلال توفير البرامج والفرص المناسبة لهن من جهة أخرى، لتمكينهن من المنافسة القوية والوصول إلى المراكز العليا في وزارتهن ومؤسساتهن، والمساهمة بفعالية في رسم السياسات وصناعة القرارات المتصلة بمختلف القطاعات والمجالات، والعمل على تطوير ومأسسة سياسة ورؤية واضحة للوزارات والمؤسسات والدوائر الحكومية؛ فيما يتعلق بنظم وعمليات الابتعاث والمشاركة بالدورات التدريبية الداخلية منها والخارجية، على أن تتضمن ضرورة تمثيل الإناث في كل المجالات، ومراعاة توزيع الفرص جغرافياً، وتحسين وتطوير الإطار التنظيمي للوحدات المعنية بالمرأة ووحدات تكافؤ الفرص في المؤسسات الحكومية؛ سواء فيما يتعلق بالهيكلية أو المهام والصلاحيات أو البرامج والأنشطة، والعمل على مأسسة هذه الوحدات واستدامتها، ودعمها مؤسسياً وفنياً وتعزيز دورها لتقوم بأداء مهامها بفعالية، وتسهيل عملية ربط هذه الوحدات بصناع القرار الأساسيين في الوزارات والمؤسسات والدوائر الحكومية، ورفع قدراتها كأجهزة فنية استشارية لهم، بخصوص آليات دمج النوع الاجتماعي في سياسات وخطط وبرامج عمل المؤسسات الحكومية، وضمان وصول المرأة ومساهمتها في رسم السياسات والتخطيط للمشاريع، والتوسع في تطبيق الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي في مختلف الوزارات والمؤسسات والدوائر الحكومية بشكل تدريجي.

(ب) على مستوى منظمات المجتمع المدني: تعزيز علاقات التشبيك والمناصرة وكسب التأييد مع منظمات المجتمع المدني حول قضايا المرأة وأولوياتها، وبناء تحالفات استراتيجية مع منظمات المجتمع المدني لصالح دعم السياسات والتوجهات المشتركة بين اللجان الوطنية لشئون المرأة وهذه المنظمات، ودعم الجهود الرامية لتحسين أوضاع المرأة بشكل عام، وبناء القدرات المؤسسية والفردية لمنظمات المجتمع المدني لتعزيز فعاليتها في تطبيق السياسات العامة لتنمية المرأة وتمكينها، ووضع آليّات عمل لتفعيل علاقات الشراكة والتعاون مع منظمات المجتمع المدني من أجل تعزيز فعاليّتها، وتحقيق الاستدامة من خلال إشراك هذه المنظمات في وضع البرامج والمشاريع التّنفيذيّة وتقديم الدعم الفني اللازم لها، ومتابعة

برامج وخطط عمل منظمات المجتمع المدني، وتقويمها من حيث استهدافها لتنمية المرأة وفقاً للسياسات والتوجهات العامة وللخطط الاستراتيجية لتمكين المرأة والمشاريع التجديدية المنبثقة عنها، وتحديد المعايير الضرورية لأساليب ووسائل الضغط والتأثير في قضايا النهوض بالمرأة والدمج المنظم للنوع الاجتماعي، وتعزيز التّعاون بين اللجان الوطنية لشئون المرأة وهذه المنظمات اعتماداً على مصداقيّة العلاقة، من خلال إرساء المبادئ الأساسيّة للعمل الاجتماعيّ، واعتماد ميثاق أخلاقي يهدف إلى تعزيز دور كل منها في التغلب على المعوقات وازدواجيّة البرامج والخدمات والتوصل إلى التنسيق بين الجهود وتعظيمها، والعمل على تطوير واعتماد معايير متقدمة لضمان الجودة والتميز في الأداء في المنظمات العاملة في إطار تمكين المرأة سعياً لتحقيق الشفافية والنزاهة والعدالة، والعمل على تقييم الوضع المؤسسي للمنظمات العاملة في إطار تمكين المرأة، ودراسة مدى نجاحها في تحقيق الأهداف العامة، وكيفية الارتقاء بأدائها ضمن الإمكانيات والموارد المتاحة، في إطار منهجي علمي واقعي مبني على توظيف المعرفة والبحث والخبرة لدعم هذه المنظمات، وتعزيز النهج التشاركي مع منظمات المجتمع المدني لاستثمار مواردها المتاحة: الإنسانية والمعرفية والتقنية والمالية، والمادية بكفاءة وفاعلية، وتوظيفها للارتقاء بمستوى أداء المنظمات العاملة في إطار تمكين المرأة وتحسين مستوى البرامج والخدمات المقدمة فيها كماً ونوعاً.

(ج) على مستوى القطاع الخاص: إشراك مؤسسات القطاع الخاص في صياغة وتنفيذ الاستراتيجيات والسياسات والبرامج والخطط المتعلقة بتمكين المرأة، وتعزيز مشاركتها في سوق العمل وفي أنشطة الاقتصاد الوطني، وتشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في مشاريع تجديدية لصالح تنمية المرأة وتمكينها وبناء قدراتها، وتشجيع القطاع الخاص على استقطاب العمالة النسائية للعمل في مختلف الوظائف والمهن وبكافة المستويات، والعمل على إشراك الشركات الكبرى وأصحاب رءوس الأموال في دعم قضايا المرأة من منظور تفعيل المسئولية الاجتماعية للشركات، والعمل على تطوير آليات مناسبة لتعزيز مشاركة المرأة في قطاع الأعمال، وتملّك وانخراط النساء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وزيادة تمثيلهن في غرف التجارة والصناعة ومنظمات الأعمال الأخرى، والعمل على تطوير آليات مناسبة لتفعيل مشاركة المرأة في رسم السياسات وصناعة القرارات وفي الوصول إلى المناصب القيادية والمجالس واللجان في مختلف مؤسسات القطاع الخاص، وتطوير آليات التنسيق مع الشركاء الدوليين في إطار النهوض بالمرأة وتطوير أوضاعها من خلال الاستفادة من جهود المنظمات الدوليّة في تأمين الخبرات والاستشارات الفنية الضروريّة لدعم القدرات وتعزيز البُنى المؤسّسية للمنظمات والمؤسّسات التي تدافع

عن قضايا المرأة والنوع الاجتماعي، واعتبار المنظمات الدولية شريكاً استراتيجياً وحليفاً لمناصرة قضايا المرأة وفقا للأولويات الوطنية، وتعزيز التعاون والتنسيق بين الحكومات واللجان الوطنية لشئون المرأة والمنظمات الدولية التي تُعنى بإدماج النوع الاجتماعي وتدقيقه، والتنسيق مع المنظمات الدولية المانحة لاطلاع منظمات المجتمع المدني المعنية بتمكين المرأة على أولويات ومجالات اهتمام كل من هذه المنظمات المانحة، وآلية الإعداد للمشاريع والتقدم لهذه المنظمات للحصول على التمويل المتناسب مع احتياجاتها.

قائمة المراجع

- فيصل المناور، آليات تمكين المرأة العربية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت 2014.
- فيصل المناور، المخاطر الاجتماعية، سلسلة جسر التنمية، العدد 124، مايو 2015.
- فهد الفضالة، تمكين المرأة في إطار السياسات الاجتماعية، المعهد العربي للتخطيط، 2013.
- وليد عبد مولاة، سياسات العدالة الاجتماعية، سلسلة جسر التنمية، العدد 110، فبراير 2012.
- رياض بن جليلي، تمكين المرأة: المؤشرات والأبعاد التنموية، سلسلة جسر التنمية، العدد 72، إبريل 2008.
- رياض بن جليلي، تمكين المرأة من أجل التنمية، سلسلة جسر التنمية، العدد 99، يناير 2011.
- رياض بن جليلي، المرأة والتنمية في الدول العربية: حالة المرأة الكويتية، سلسلة دراسات تنموية، العدد 25، يناير 2008.
- بلقاسم العباس ووشاح رزاق، رأس المال البشري والنمو في الدول العربية، سلسلة دراسات تنموية، العدد 43، يناير 2011.
- علي عبد القادر، الاقتصاد السياسي لعدم المساواة، سلسلة دراسات تنموية، العدد 34، يناير 2010.
- علي عبد القادر، التنمية وتمكين المرأة في الدول العربية، سلسلة دراسات تنموية، العدد 22، يناير 2007.
- علي عبدالقادر، النمو الاقتصادي وتمكين المرأة في الدول العربية، المعهد العربي للتخطيط، مارس 2006.
- ريا حفار الحسن، تحديات تمكين المرأة في العربية: بعض التوجهات الحكومية على ضوء الاتجاهات المالية الحديثة، المؤتمر الدولي حولالمرأة والشباب في التنمية العربية، بيروت، مارس 2010.
- هبة أحمد نصار، رؤية عامة لتمكين المرأة المصرية في النشاط الاقتصادي، اللجنة الاقتصادية، مؤتمر المجلس القومي للمرأة ، القاهرة، مارس 2004.
- تقرير التنمية للدول العربية، الإصدار الأول، المعهد العربي للتخطيط، 2013.
- تقرير التنمية للدول العربية، الإصدار الثاني، المعهد العربي للتخطيط، 2015.
- تقرير التنمية البشرية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك 2014.
- تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي لسنة 2014، حول مؤشر الفجوة بين الجنسين.

منظمة المرأة العربية
ARAB WOMEN ORGANIZATION

25 شارع رمسيس، الكوربة، مصر الجديدة، القاهرة
جمهورية مصر العربية
25 Ramses St., Korba, Heliopolis, Cairo, Egypt
Tel.: (+202)24183301/101
Fax: (+202)24183110
@: info@arabwomenorg.net
www.arabwomenorg.org