

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)

تحكم المرأة بالموارد الاقتصادية
وحصولها على الموارد المالية

سلسلة المرأة والتنمية، العدد 36

الأمم المتحدة

Distr.
GENERAL

E/ESCWA/ECW/2009/2
31 August 2009
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)

تحكم المرأة بالموارد الاقتصادية وحصولها على الموارد المالية

سلسلة المرأة والتنمية، العدد 36

الأمم المتحدة
نيويورك، 2009

ملاحظة: أعدت هذه الدراسة للإسكوا السيدة منى شمالي خلف.

09-0324

"... ما من مقابل في اللغة العربية لعبارة "empowerment" الإنكليزية. فهي تترجم بعبارة تمكين التي لا تعتبر عموماً إخلالاً بالنظامين الاجتماعي والسياسي، أو تشكيكاً في "النموذج التقليدي" الذي يؤثر في المفاهيم السائدة حول دور المرأة والرجل ومكانتهما في المجتمع والاقتصاد". كاميليا فوزي الصلح(*)

المحتويات

الصفحة

•	موجز تنفيذي	1
1	مقدمة	1
<u>الفصل</u>		
3	أولاً- لمحة عامة عن منطقة الإسكوا	3
5	ثانياً- وضع المرأة الاقتصادي في منطقة الإسكوا	5
8	ثالثاً- العمالة الهشة والبطالة	8
11	ألف- الفجوات في الأجور	11
12	باء- حصص مختلف القطاعات من الأيدي العاملة	12
20	جيم- المرأة في ريادة المشاريع	20
24	رابعاً- التمييز بين الجنسين يعوق تمكين المرأة في المنطقة العربية	24
24	ألف- المؤسسات الاجتماعية والممارسات الثقافية	24
28	باء- الحصول على الموارد الاقتصادية والمالية	28
33	خامساً- استنتاجات وتوصيات	33
37	المراجع	37

قائمة الجداول

3	1- متغيرات سوق العمل والنشاط الاقتصادي للشباب، في عامي 1997 و2007	3
5	2- النشاط الاقتصادي لدى الإناث من عمر 15 سنة وأكثر، 2005	5
6	3- معدلات المشاركة في القوى العاملة	6
7	4- مشاركة المرأة في القوى العاملة	7
8	5- العمالة الهشة في المنطقة	8
9	6- معدلات البطالة في المنطقة	9
11	7- معدلات البطالة حسب البلد، مجموعة مختارة من البلدان	11
12	8- تقديرات الدخل المحقق من العمل، 2005	12
13	9- حصص مختلف القطاعات من الأيدي العاملة	13
17	10- توزيع مجموع الأيدي العاملة بحسب القطاع، للذكور والإناث	17
18	11- العمالة في القطاعين العام والخاص موزعة بحسب نوع الجنس	18

- 12- التعليم في البلدان الأعضاء في الإسكوا، 2005-2006 19
- 13- التسهيلات الائتمانية والمالية في بنك التسليف التعاوني والزراعي، اليمن 29
- المحتويات (تابع)**

الصفحة

قائمة الأطر

- 1- بأية أرقام يمكن الوثوق؟ 2
- 2- المشاركة الاقتصادية للمرأة في الإمارات العربية المتحدة 7
- 3- البطالة في مصر: أفة منتشرة 10
- 4- عمالة الشباب في الجمهورية العربية السورية 10
- 5- المرأة في قطاع صناعة الملابس في الأردن 14
- 6- العاملات في لبنان 15
- 7- عمل المرأة في القطاع غير النظامي في اليمن 16
- 8- القطاع غير النظامي في لبنان 16
- 9- شهادة شخصية 22
- 10- الصعوبات التي تواجهها صاحبات المشاريع: فئات خمس 22
- 11- الإطار القانوني في المملكة العربية السعودية: هل من حالة عدم تمييز؟ 25
- 12- القروض الصغرى في الأردن 30
- 13- مؤسسات القروض الصغرى في اليمن 31
- 14- مشروع صاحبات المشاريع في منطقة البحر الأبيض المتوسط: حكاية نجاح من لبنان 31
- 15- تطوير حس الإبداع والقدرات الاقتصادية: قرض صغير لأحلام كبيرة 32
- 16- الميزانية المراعية لمنظور النوع الاجتماعي من أفضل الممارسات في المغرب 35

قائمة الأشكال

- 1- المرأة في المناصب الإدارية، 2005 18
- 2- الشركات ذات المشاركة النسائية في الملكية 21
- 3- إجازة الأمومة في منطقة الإسكوا، 2004 26
- 4- الحصول على الموارد الاقتصادية والمالية 28

موجز تنفيذي

اكتسب موضوع تمكين المرأة زخماً كبيراً خلال العقود القليلة الماضية بفضل الجهود التي بذلتها المرأة في العالم للمطالبة بحقوقها ولإدماج قضاياها في السياسات الإنمائية. وقد أدى اهتمام الأمم المتحدة بقضايا المرأة إلى تحقيق تغيير ملموس في اللغة المتداولة حول المرأة وقضايا الجنسين، إذ تحولت من النهج القائم على الرعاية إلى النهج الهادف إلى تمكين المرأة. غير أن تمكين المرأة لم يتحقق بالكامل بعد.

لقد سجلت مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي في البلدان الأعضاء في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) تزايداً مطرداً خلال العقود القليلة الماضية غير أنها تبقى متدنية مقارنة بسائر مناطق العالم. وظلت حصة المرأة من اليد العاملة ثابتة نسبياً خلال الفترة 2000-2007، على أقل من ربع مجموع القوى العاملة في معظم البلدان الأعضاء في الإسكوا. وتشهد المنطقة ارتفاعاً في معدلات البطالة والعمالة غير المستقرة. ويستأثر القطاع غير النظامي الذي لا يخضع للضوابط بحصة كبيرة من القوى العاملة.

ويشير تحليل اتجاهات العمالة وتوزيع اليد العاملة النسائية بين القطاعين العام والخاص إلى أن القطاع العام كان المجال الرئيسي لعمل المرأة لفترة طويلة، ولا يزال في بلدان عديدة في المنطقة. غير أن الوضع يتجه حالياً نحو زيادة فرص عمل المرأة في القطاع الخاص، وإن كان الرأي الشائع لا يزال يعتبر هذا القطاع "غير مناسب للمرأة". فالرجل هو الذي يحظى في غالب الأحيان بالأفضلية في ملء المناصب الشاغرة في القطاع الخاص، وذلك رغم ارتفاع مستوى التحصيل العلمي لدى الإناث خلال السنوات القليلة الماضية، وتراجع الفجوة بين الجنسين على هذا الصعيد. فانعدام التوافق بين احتياجات سوق العمل ومجالات التخصص التي ترتفع فيها نسبة النساء يطرح مشكلة كبيرة على صعيد تعليم المرأة في العالم العربي، تتفاقم في ظل ضعف التدريب المهني والتكنولوجي.

وعلى الرغم من وجود هذه العقبات، أنتج الاستثمار في تعليم المرأة في المنطقة نساء مثقفات أثبتن نجاحاً كما الرجال في امتلاك المؤسسات التجارية وتشغيلها. فسيئات الأعمال يساهمن في رفع مستوى مشاركة القوى العاملة النسائية في القطاع الخاص، سواء أكان من حيث الإدارة أم من حيث الإنتاج، مع أنهن يواجهن قيوداً مالية وتنظيمية في إنشاء أعمال خاصة بهن، وكذلك تحدياً مستمراً في التوفيق بين الحياة العائلية ومتطلبات العمل.

وأما أحد أبرز العوامل التي تعوق تمكين المرأة العربية اقتصادياً فهي الحواجز القائمة على التمييز بين الجنسين التي تدرج ضمن فئتين كبيرتين، فئة الحواجز المرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية والممارسات الثقافية وفئة الحواجز المرتبطة بالموارد الاقتصادية والمالية. فالدساتير في معظم البلدان الأعضاء في الإسكوا تؤكد على مبدأ المساواة بين المواطنين. وقد وقعت معظم هذه البلدان على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، ومنها الاتفاقية المتعلقة بالمساواة بين العمال والعمالات في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة، والاتفاقية الخاصة بالتمييز في العمالة والمهن، أو صادقت عليها، إلا أنها لم تطبقها. وقد انتهك مبدأ المساواة عبر سن قوانين تكرر التمييز بين الجنسين. فقوانين العمل تتضمن مثلاً أحكاماً تنص على حماية النساء من الأعمال الخطرة والعمل الليلي، فتعبر بذلك عن النظرة الاجتماعية السائدة بأن النساء ضعيفات ويحتجن بالتالي إلى الحماية. وتستند قوانين الإرث في المنطقة إلى الشريعة التي تنص على منح المرأة نصف حصة الرجل في حال وجود ورثة من الجنسين.

ولذلك ما زالت المرأة العربية بعيدة عن تحقيق المساواة الاقتصادية مع الرجل. ومن الأسباب الرئيسية لهذا الوضع وجود قوانين تنطوي على تمييز، وعدم تطبيق القوانين التي لا تنطوي على تمييز، وعدم وعي المرأة بحقوقها على هذا الصعيد. ولكن تأثير المجتمع الأبوي، بما فيه من عادات وتقاليد، غالباً ما يطغى على مفعول هذه الاعتبارات القانونية.

ويزداد الوضع سوءاً بسبب عدم حصول المرأة على الموارد الاقتصادية والمالية وتحكمها بها مع أن هذا الحق مكرس في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وهو بالتالي جزء من حقوق المواطنة للمرأة. وحتى وإن كان القانون يكفل للمرأة الحق في امتلاك الأرض، فكثيراً ما تتنازل عنها لأخوتها نتيجة للاعتقاد السائد بضرورة إبقائها على اسم العائلة. وينطبق المنطق نفسه على ممتلكات الأسرة التي تسجل عموماً باسم الرجل حتى وإن كانت زوجته قد ساهمت مادياً في حيازتها. وفي هذا الوضع، لا يكفي دخول سوق العمل وجني الدخل لتمكين المرأة، إذ يلازمها شعور بعدم الاستقرار الاقتصادي وبمحدودية فرص الحصول على القروض في غياب الضمانات.

وتشكل المصارف المصدر الرئيسي للتمويل في المنطقة، وهي متحفظة عموماً في منح القروض. لذلك تجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم نفسها مرغمة على اللجوء إلى التمويل الذاتي إما عن طريق الأرباح المحتجزة أو القروض من الأصدقاء وأفراد الأسرة. ولمعالجة هذا الوضع، استحدثت برامج التمويل الصغرى في عدد من البلدان بهدف دعم القطاع الخاص وتخفيف حدة الفقر. وبرامج التمويل الصغرى عموماً تركز على تعزيز إمكانات حصول المرأة على الموارد المالية، ولكنها لا تؤمن بالضرورة منافع إضافية مثل تدريب المرأة وتوعيتها بحقوقها. لذلك يبقى تأثير هذه البرامج على تمكين المرأة محدوداً في غالب الأحيان.

ويتطلب وضع المرأة في منطقة الإسكوا اتخاذ تدابير على صعيد السياسات واعتمادها بهدف تعزيز مساهمة المرأة الاقتصادية، والاعتراف بهذه المساهمة لما لها من تأثير إيجابي، ليس على المرأة فحسب، بل على الاقتصاد والمجتمع عموماً. وأما الوسيلة المثلى لتحقيق ذلك فتكمن في اعتماد نهج ثلاثي الأطراف ترعاه الحكومة والمجتمع المدني والمنظمات الدولية.

فعلى مستوى الحكومة، يجب أن يتركز العمل على إعداد إحصاءات موزعة بحسب الجنس ومستمدة من مصادر موثوقة وقابلة للمقارنة، يجري تحديثها بانتظام بدعم من المنظمات الدولية المتخصصة، وعلى إلغاء جميع التشريعات التي تنطوي على تمييز ضد المرأة، وسن وتطبيق تشريعات جديدة تضمن حقوق المرأة؛ واستعمال برامج التعليم ووسائل الإعلام لتعميم دور المرأة في التغيير والتنمية؛ وإشراك المرأة في الحياة السياسية عبر زيادة مشاركتها على الصعيد المحلي، وفي الأنشطة التنفيذية والتشريعية؛ والترويج للسياسات الاجتماعية التي تمكن المرأة من تحقيق التوازن بين متطلبات العمل ومسؤوليات رعاية الأسرة؛ واعتماد ميزانيات تراعي احتياجات الجنسين؛ واستحداث مرصد اقتصادي عربي للمرأة من أجل رصد التغيرات.

وعلى صعيد المجتمع المدني يجب أن يتركز العمل على تعزيز وعي المرأة بحقوقها القانونية والسياسية والاقتصادية؛ وإفساح المجال أمام المرأة للاستفادة من خدمات تطوير الأعمال التجارية مع الاستعانة بالخبرات الفنية التي تملكها المنظمات الدولية المتخصصة؛ وتعزيز تنمية المؤسسات المالية لكي تشمل بقروضها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يمكن أن تساهم فيها وكالات التمويل الدولية.

ولكي تتحقق التغيرات المنشودة، يجب أن تتوفر الإرادة السياسية لدى الحكومات، والعزم والدرامية لدى المجتمع المدني. وهكذا لا تبقى الفرص الاقتصادية المتاحة للمرأة دون ما تملكه من قدرات بل تسهم في إطلاق تلك القدرات واستثمارها.

مقدمة

اكتسبت قضية تمكين المرأة زخماً كبيراً في العقود الأخيرة، نتيجة للجهود الحثيثة التي بذلتها المرأة في مختلف أنحاء العالم، دفاعاً عن حقوقها باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من حقوق الإنسان، وسعيّاً إلى دمج قضاياها في صلب صياغة السياسة الإنمائية.

وقد أدى التزام الأمم المتحدة بقضايا المرأة، من خلال تنظيم المؤتمرات الدولية واعتماد الاتفاقيات المناهضة للتمييز، إلى إحداث تغيير بالغ الأهمية في نهج معالجة قضايا المرأة، إذ تحول من نهج يركز على الرعاية إلى نهج يهدف إلى تمكين المرأة.

وللتمكن من تقييم مدى تحقيق هذا التمكين، لا بدّ من تعريفه أولاً. فوفقاً للبنك الدولي، يقصد بمصطلح التمكين "وضع المزيد من الموارد والقدرات في متناول الأفراد، بحيث يستطيعون المشاركة في المؤسسات التي تعنى بحياتهم، والتفاوض معها والتأثير فيها ومراقبتها ومحاسبتها"⁽¹⁾. وهذا يتطلب زيادة الموارد المالية والاقتصادية التي يمكن للأفراد الوصول إليها والتصرف بها.

غير أن المرأة لا تحظى بالإمكانات الكافية للوصول إلى الموارد والتصرف بها، ولا تحظى بفرص متكافئة لإطلاق طاقاتها الإنسانية. ولعلّ في ذلك تفسير للفوارق بين الجنسين التي تنتشر في مختلف أنحاء العالم بما في ذلك البلدان العربية، بالرغم من بعض الاستثناءات. وتضاف إلى هذه القيود، المعايير الاجتماعية المقيدة، والتقاليد الثقافية، وأنماط توزيع الأدوار بين المرأة والرجل. وهذه العوامل كلها تعوق عملية تمكين المرأة.

وتتناول هذه الدراسة أثر هذه المتغيرات على تمكين المرأة العربية من منظور اقتصادي، كما تدقق في تدابير السياسات العامة التي قد تحدّ من هذا الأثر. غير أن معالجة هذه المسألة تبقى معقدة لمجموعة من الأسباب، بما فيها الاعتبارات التالية:

1- تضم منطقة الإسكوا 14 بلداً عربياً⁽²⁾، بينها الكثير من العوامل المشتركة، وكذلك الكثير من الفوارق من حيث التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية. فهذه المنطقة تضمّ بلداناً غنية منتجة للنفط، كالإمارات العربية المتحدة حيث بلغ نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي 21 003 دولار أمريكي في عام 2004، وبلداناً فقيرة كاليمن، حيث بلغ نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي 552 دولاراً أمريكياً في عام 2003⁽³⁾. ونتيجة لهذا الواقع، تختلف ظروف المرأة وفرص مشاركتها الاقتصادية بين بلد وآخر أو داخل البلد عينه، مما يطرّح إشكالية في صياغة سياسة عامة مشتركة للمنطقة كلها.

2- يقصد بعمل المرأة في المنطقة، العمل مقابل أجر، أي العمل في القطاع النظامي، فيستثنى بذلك عدد كبير من النساء اللواتي ينخرطن في القطاع غير النظامي أو اللواتي لا يعملن خارج المنزل. إضافة إلى

(1) World Bank, 2004, p. xviii

(2) الأردن، الإمارات العربية المتحدة، البحرين، الجمهورية العربية السورية، السودان، العراق، عمان، فلسطين، قطر، الكويت، لبنان، مصر، المملكة العربية السعودية، اليمن.

(3) ESCWA, 2007

ذلك، غالباً ما يُعتبر العمل في القطاع الزراعي، امتداداً لدور المرأة في المنزل. ونتيجةً لذلك، لا تحسب المساهمة الكاملة للمرأة في الاقتصاد، وإذا فُدرت فأقل من قيمتها.

3- تشهد المنطقة نقصاً في توفر البيانات المصنفة حسب الجنس بالكمية وبالنوعية المطلوبة، وتضارباً في التعاريف والطرائق المعتمدة في تجميع هذه البيانات. ولذلك يصعب الحصول على أرقام صحيحة، بل غالباً ما تكون متناقضة، لا تصلح لإجراء مقارنات موثوقة، بل يمكن استخدامها لتحديد الاتجاهات الخاصة بمشاركة المرأة في الاقتصاد في المنطقة.

الإطار 1 - بأية أرقام يمكن الوثوق؟

إحدى المشاكل التي تواجهها أية دراسة في منطقة الإسكوا هي التضارب بين مختلف مصادر البيانات الإحصائية، كما يظهر في الاقتباس التالي: "تشير الإحصاءات الرسمية الصادرة عن قسم الإحصاء أن القطاع غير النظامي يشكّل 12 في المائة من مجموع النشاط الاقتصادي في الأردن. وأما الأرقام غير الرسمية فتشير إلى أن هذه النسبة تقارب 40 في المائة. وأما مصادر البنك الدولي فتشير إلى أن هذه النسبة لا تتجاوز 19.4 في المائة^(أ) كما تبرز التباينات حول حجم مشاركة المرأة الحقيقية في القطاع غير النظامي، إذ تشير إحدى دراسات التمويل البالغ الصغر^(ب) أن النساء يدرن 63 في المائة من مؤسسات القطاع غير النظامي في الأردن. وفي حين تعتبر هذه النسبة منخفضة مقارنة بالاتجاهات العالمية، يعتبر مسؤولون حكوميون أن هذه النسبة بالغة الارتفاع^(ج).

(أ) World Bank, 2005.

(ب) المرجع نفسه.

(ج) Peebles, Darwazeh, Ghosheh and Sabbagh, 2007, p. 16.

وعلى الرغم من هذه العوائق، تتناول هذه الدراسة وضع المرأة الاقتصادي في منطقة الإسكوا، على ضوء قدرتها على الوصول إلى الموارد المالية والإقتصادية، كما تدقق في الوسائل المتنوعة التي قد تساهم في إتاحة الفرص الاقتصادية أمام المرأة. ففي الواقع، هذا ليس سوى "الاقتصاد الذكي" الذي أشار إليه البنك الدولي، إذ أنه يؤدي إلى الإسراع في النمو وتقليص الفقر⁽⁴⁾.

أولاً- لمحة عامة عن منطقة الإسكوا⁽⁵⁾

تشير الإحصاءات الاجتماعية إلى أن تقدماً كبيراً قد أحرز في مختلف بلدان المنطقة في العقدين الماضيين. غير أن الفوارق لا تزال واسعة داخل البلدان الأعضاء في الإسكوا وفيما بينها. فبين عامي 1990 و2005، انخفضت معدلات وفيات الرضع في المنطقة، وارتفع متوسط العمر المتوقع عند الولادة في جميع البلدان الأعضاء، باستثناء العراق. كما انخفضت معدلات الأمية وكاد يتحقق تعميم التعليم الابتدائي في كل من الإمارات العربية المتحد والبحرين وقطر والكويت. وتحقق تحسن في التكافؤ بين الجنسين في مرحلة التعليم الابتدائي، إذ حققت أكثر من ثلث البلدان الأعضاء التكافؤ في الالتحاق بالمدارس الابتدائية في عام 2005. والجدير بالذكر أن مستوى التعليم الثانوي يشهد الاتجاه عينه. غير أن قطاع التعليم لا يزال يشهد تباينات كبيرة، إذ لا تتعدى نسبة النساء اللواتي يمتلكن مهارات أساسية في القراءة والكتابة 60 في المائة في مصر، و35 في المائة في اليمن.

أما المؤشرات الاقتصادية فتظهر صورة أقل إيجابية. فنصيب الفرد من نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، الذي بلغ 3.2 في المائة في عام 2007، يسجل تراجعاً منذ عام 2004، حين بلغ آنذاك 4.8 في المائة. وما زاد الوضع خطورةً، هو تزايد فئة الشباب في المنطقة، التي نمت بنسبة تجاوزت 30 في المائة بين عامي 1995 و2005⁽⁶⁾. وبسبب عدم قدرة سوق العمل على استيعاب هذا النمو، سجلت بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أدنى معدلات عمالة في العالم (29.7 في المائة)، علماً بأن هذه المنطقة هي الوحيدة التي شهدت ارتفاعاً في هذا المعدل بين عامي 1995 و2005⁽⁷⁾.

الجدول 1- متغيرات سوق العمل والنشاط الاقتصادي للشباب، في عامي 1997 و2007

دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا		العالم	
2007	1997	2007	1997
فئة الشباب (بالآلاف)			
42 027	31 766	1 192 045	1 045 153
21 553	16 363	580 472	511 024
20 474	15 403	611 574	534 130
عمالة الشباب (بالآلاف)			
12 182	8 683	530 820	514 043
3 131	1 909	217 333	211 114
9 050	6 774	313 487	302 928
بطالة الشباب (بالآلاف)			
3 130	2 683	71 381	62 848
1 262	918	30 143	26 735
1 868	1 765	41 239	36 112

(5) يستند هذا القسم، ما لم يذكر خلاف ذلك، إلى المنشور الصادر عن الإسكوا في عام 2008 تحت عنوان "مسح للتطورات الاقتصادية والاجتماعية في منطقة الإسكوا 2007-2008".

(6) تتعلق هذه الأرقام بمجموعة بلدان تشير إليها منشورات منظمة العمل الدولية بتسمية "الشرق الأوسط وشمال أفريقيا" وهي تضم جميع البلدان الأعضاء في الإسكوا باستثناء السودان، وتشمل عضويتها كذلك إيران.

(7) International Labour Office, 2006.

الجدول 1 (تابع)

دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا		العالم		
2007	1997	2007	1997	
معدل مشاركة اليد العاملة الشابة				
36.4	35.8	50.5	55.2	المجموع
21.5	18.4	42.6	46.5	إناث
50.7	52.2	58.0	63.5	ذكور
نسبة عمالة الشباب إلى مجموع السكان				
29.0	27.3	44.5	49.2	المجموع
15.3	12.4	37.4	41.3	إناث
42.0	41.4	51.3	56.7	ذكور
معدل بطالة الشباب				
20.4	23.6	11.9	10.9	المجموع
28.7	32.5	12.2	11.2	إناث
17.1	20.7	11.6	10.7	ذكور
نسبة بطالة الشباب إلى البالغين				
3.1	3.2	2.8	2.6	المجموع
3.1	3.1	2.7	2.4	إناث
2.9	3.1	2.9	2.7	ذكور
عدم مشاركة الشباب في النشاط الاقتصادي				
26 715	20 400	589 844	468 263	الشباب غير الناشطين اقتصادياً (بالآلاف)
63.6	64.2	49.5	44.8	معدل فئة الشباب غير الناشطين اقتصادياً (بالنسبة المئوية)
60.2		56.5		حصة الإناث من فئة الشباب غير الناشطين اقتصادياً، 2007 (بالنسبة المئوية)

لا تقتصر البطالة في المنطقة على فئة الشباب فحسب، بل تطال الفئات العاملة برمتها. أما العوامل الأساسية التي تساهم في هذا الوضع فتُعزى إلى عدم الاستقرار السياسي في المنطقة، وخصوصاً في العراق وفلسطين ولبنان، بالإضافة إلى النسبة المرتفعة لتدفق رأس المال إلى الخارج، وفي المقام الأول من البلدان المصدرة للنفط، في منطقة تشهد انخفاضاً في معدلات الاستثمار⁽⁸⁾.

ثانياً - وضع المرأة الاقتصادي في منطقة الإسكوا

مشاركة المرأة في القوى العاملة

سجلت مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي في المنطقة العربية زيادة مطردة خلال العقود القليلة الماضية. غير أن هذه المشاركة تبقى متدنية مقارنة بسائر بلدان العالم. فقد أشارت منظمة العمل الدولية⁽⁹⁾ إلى أن المنطقة العربية شهدت خلال العقد الماضي زيادة في عدد النساء في القوى العاملة بلغت نسبتها 7.7 في المائة، وكانت الأعلى مقارنة بأي منطقة في تلك الفترة. ولكن المرأة لا تزال تشكل 33.3 في المائة من مجموع القوى العاملة، وهي نسبة أدنى بكثير من أي منطقة أخرى في العالم، وتؤدي إلى ارتفاع في مستويات الإعالة الاقتصادية. فبفضل الطفرة النفطية التي حصلت في سبعينات القرن الماضي، كان باستطاعة عدد ضئيل من الأفراد العاملين إعادة عدد كبير من غير العاملين والتمتع مع ذلك بمستوى معيشي مرتفع⁽¹⁰⁾. ومع التراجع في الأجور الحقيقية الذي ظهرت بوادره في ثمانينات القرن الماضي، أصبحت هذه الإعالة عبئاً، إذ تعدى عدد المعالين غير العاملين للعامل الواحد في البلدان العربية عددهم في أي منطقة أخرى من العالم.

والجدير بالذكر أن فوارق كبيرة لا تزال قائمة داخل المنطقة حيث تتراوح حصة المرأة من القوى العاملة بين معدل أدنى قدره 10.3 في المائة في فلسطين ومعدل أعلى قدره 49.0 في الكويت (أرقام عام 2005). ويشمل معدل الكويت العاملات الأجانب مثلما هي حال سائر بلدان مجلس التعاون الخليجي التي تسجل زيادات كبيرة منذ عام 1990.

الجدول 2 - النشاط الاقتصادي لدى الإناث من عمر 15 سنة وأكثر، 2005

البلد	المعدل (النسبة المئوية)	مؤشر (100=1990)	كنسبة مئوية من المعدل لدى الذكور
الأردن	27.5	155	36.0
الإمارات العربية المتحدة	38.2	152	42.0
البحرين	29.3	103	33.0
الجمهورية العربية السورية	38.6	135	44.0
السودان	23.7	86	33.0
عمان	22.7	149	28.0
فلسطين	10.3	111	15.0
قطر	36.3	123	41.0
الكويت	49.0	141	58.0
لبنان	32.4	102	41.0
مصر	20.1	76	27.0
المملكة العربية السعودية	17.6	118	22.0
اليمن	29.7	108	39.0

المصدر: حسابات الإسكوا بالاستناد إلى مصادر منظمة العمل الدولية، 2005.

(9) ILO, 2008b, para. 1

(10) United Nations Development Fund for Women (UNIFEM) Arab States Regional Office, 2004, p. 216

لم تسجل حصة الإناث من القوى العاملة زيادة تذكر خلال الفترة 2000-2007. وقد بلغت هذه الزيادة أعلى معدلات في الإمارات العربية المتحدة وقطر (6 في المائة)، ثم فلسطين (4 في المائة)، حيث كانت نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة 11 في المائة فقط في عام 2000. وتبقى هذه النسبة أقل بكثير من نسبة مشاركة الرجال، حيث بلغت 92 في المائة في قطر و93 في الإمارات العربية المتحدة و69 في المائة في فلسطين.

**الجدول 3 - معدلات المشاركة في القوى العاملة
(كنسبة مئوية من الإناث والذكور من الفئة العمرية 15=64 سنة)**

		السنة																	
		2007		2006		2005		2004		2003		2002		2001		2000			
	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	البلد
	75	16	75	17	75	16	75	16	75	15	75	15	76	15	76	15		الأردن	
																		الإمارات العربية المتحدة	
	93	41	93	39	93	40	93	40	93	39	93	38	93	36	93	35		البحرين	
	87	35	87	35	87	35	87	35	87	35	87	35	88	36	88	36		الجمهورية العربية السورية	
	8	22	81	21	81	21	81	21	80	20	86	24	85	21	81	19		عمان	
	79	27	79	26	79	26	79	26	80	26	80	25	80	25	81	25		فلسطين	
	69	15	70	15	70	15	69	14	69	12	68	11	70	11	70	11		قطر	
	92	42	92	41	92	41	92	41	91	40	91	38	90	37	90	36		الكويت	
	83	44	83	44	83	44	83	44	83	43	84	44	84	44	85	44		لبنان	
	82	27	82	27	82	27	82	27	82	27	82	26	83	26	83	26		مصر	
	75	26	74	25	75	25	75	25	75	24	75	24	74	23	75	23		المملكة العربية السعودية	
	82	20	82	20	82	19	82	19	82	19	82	18	82	18	82	17		اليمن	
	67	22	67	23	67	22	67	22	67	21	68	20	69	19	69	19			

المصدر: Adapted from World Bank, GenderStats: June 2009.

ويصح هذا أيضاً على حصة المرأة من مجموع القوى العاملة، التي لا تتجاوز الربع في جميع البلدان الأعضاء في الإسكوا باستثناء لبنان حيث تصل إلى 26 في المائة ومصر حيث تساوي الربع تماماً. وقد ظلت هذه النسبة شبه ثابتة خلال الفترة 2000-2007 حيث كانت الزيادات طفيفة، باستثناء عمان حيث بلغت الزيادة 5 في المائة وفلسطين 4 في المائة، بعد أن كانت قد سجلت معدلات متدنية لمشاركة المرأة في المرحلة السابقة. والواقع أن عدم الانضمام إلى القوى العاملة ليس خيار المرأة في البلدان العربية، كما في الكثير من البلدان النامية في العالم. فالأرجح أن نساء كثيرات يخترن العمل إذا ما توفرت الظروف الاجتماعية المؤاتية وفرص العمل الملائمة.

**الجدول 4 - مشاركة المرأة في القوى العاملة
(كنسبة مئوية من مجموع القوى العاملة)**

السنة								البلد
2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	
17	17	17	16	16	16	15	15	الأردن
15	14	14	14	13	13	13	12	الإمارات العربية المتحدة
21	21	21	21	21	21	21	21	البحرين
21	20	20	20	19	21	19	19	الجمهورية العربية السورية
20	19	19	18	17	17	16	15	عمان
17	17	17	16	15	13	13	13	فلسطين
15	15	15	15	15	15	15	15	قطر
24	24	23	23	23	23	23	22	الكويت
26	25	25	25	25	25	25	25	لبنان
25	25	25	25	24	24	23	23	مصر
15	15	14	14	14	14	13	13	المملكة العربية السعودية
24	25	24	23	23	22	21	21	اليمن

المصدر: Adapted from World Bank, GenderStats: June 2009.

الإطار 2 - المشاركة الاقتصادية للمرأة في الإمارات العربية المتحدة

استناداً إلى التقرير الذي قيمته الإمارات العربية المتحدة إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في عام 2008، سجل عدد المواطنات المنخرطات في القوى العاملة، من الفئة العمرية 15 سنة وأكثر زيادة بمعدل ثلاثة أضعاف، إذ ارتفع من 15 729 امرأة في عام 1995 إلى 49 000 امرأة في عام 2006.

وتعمل المرأة في الوزارات الاتحادية وتحظى بأكثرية الوظائف في وزارة التربية والتعليم (63.7 في المائة) ووزارة الصحة (66.3 في المائة) ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي (57.1 في المائة) ووزارة الشؤون الاجتماعية (75.4 في المائة). وأطلقت الحكومة سلسلة مبادرات تهدف إلى تعزيز دور المرأة في قطاع الأعمال، حيث شملت تأسيس مجالس لسيدات أعمال وإطلاق جائزة الإمارات لسيدات الأعمال. وتشير التقديرات إلى أن مجموع 11 000 امرأة تدير استثمارات في قطاع الأعمال بقيمة 3.8 مليارات دولار في مختلف أنحاء الإمارات.

المصدر: Adapted from United Nations, 2008b.

ثالثاً - العمالة الهشة والبطالة

"الحصول على عمل ليس الغاية المنشودة، بل الحصول على العمل يؤمن لصاحبه أجراً وظروف عمل لائقة، ويمنحه شعوراً بالمساهمة والنجاح والرضا"⁽¹¹⁾.

ليس العمل اللائق هو القاعدة في المنطقة العربية في الكثير من الأحيان حيث تكثر العمالة الهشة⁽¹²⁾ والبطالة. ولكن العمالة الهشة سجلت تراجعاً ملحوظاً خلال العقد 1997-2007، إذ انخفضت بنسبة 7.1 في المائة في منطقة الشرق الأوسط و5.8 في المائة في منطقة شمال أفريقيا. وكان معدل التراجع لدى الإناث (-9.3 في المائة في الشرق الأوسط و-6.5 في المائة في شمال أفريقيا) أعلى منه لدى الذكور (-3.6 في المائة في الشرق الأوسط و-2.6 في المائة في شمال أفريقيا). والجدير بالذكر أن هاتين المنطقتين تشهدان أكبر تفاوتاً بين الجنسين على مستوى حصة العمالة الهشة من مجموع العمالة⁽¹³⁾.

الجدول 5 - العمالة الهشة في المنطقة (نسبة مئوية)

2007	2006	2005	2004	2003	2002	1997	
المجموع							
32.4	33.5	33.5	36.0	35.2	35.7	39.5	الشرق الأوسط
37.1	38.5	40.9	41.1	39.8	40.3	42.9	شمال أفريقيا
الذكور							
29.7	28.1	30.1	33.1	32.0	32.4	36.0	الشرق الأوسط
33.1	34.5	37.2	36.7	36.9	38.4	39.3	شمال أفريقيا
الإناث							
44.9	35.1	45.5	46.5	47.3	48.2	54.2	الشرق الأوسط
48.5	50.3	52.0	54.2	48.8	46.2	55.0	شمال أفريقيا

المصدر: ILO, 2009c.

كان للأزمة المالية الراهنة، وما تبعها من تباطؤ اقتصادي آثار سلبية على النمو الاقتصادي في جميع مناطق العالم باستثناء أميركا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي والشرق الأوسط، إذ كانت توقعات النمو إيجابية لعام 2008. ولكن هذا الاتجاه لم يرافقه تحسن في سوق العمل في الشرق الأوسط حيث ظلت معدلات البطالة من أعلى المعدلات في العالم⁽¹⁴⁾.

(11) El Zanaty & Associates, 2007, p. 43

(12) يحسب مؤشر العمالة الهشة مجموع العاملين لحسابهم الخاص والعمال المساهمين في الأسرة كحصة من مجموع الأيدي العاملة (...). ويفتقر العمال ذوو الأوضاع الهشة إلى خدمات الضمان الاجتماعي وشبكات الأمان التي تحميهم في الأوقات التي تشهد تدنياً في الطلب الاقتصادي، ويعجزون في الغالب عن توفير مدخرات كافية لأنفسهم وعائلاتهم لمواجهة هذه الأوقات الصعبة. (منظمة العمل الدولية، كانون الثاني/يناير 2009، ص 14 من النص الإنكليزي).

(13) ILO, 2009d

(14) ILO, 2009c

وإذا كان الهدف هو خلق فرص للعاطلين عن العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، إضافة إلى الوافدين الجدد إلى سوق العمل، فهذا يتطلب خلق 68 مليون وظيفة جديدة بحلول عام 2020، لا بل 88 مليون وظيفة إذا ما أخذت في الاعتبار الزيادة المتوقعة في اليد العاملة للفترة 2000-2020 والبالغة 20 مليون. وهذا تحدٍ يصعب على المنطقة مواجهته⁽¹⁵⁾.

والجدير بالذكر أن انخفاض معدلات البطالة خلال الفترة 1998-2008 كان أسرع في منطقة شمال أفريقيا منه في منطقة الشرق الأوسط، وأن الفجوة بين الجنسين في شمال أفريقيا أكبر مما هي عليه في منطقة الشرق الأوسط. فعدد النساء العاطلات عن العمل في شمال أفريقيا يكاد يبلغ ضعف عدد الرجال العاطلين عن العمل.

الجدول 6 - معدلات البطالة في المنطقة (نسبة مئوية)

2008 ^(*)	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	
المجموع											
9.4	9.4	9.8	9.8	9.2	11.8	11.4	11.4	9.8	10.3	10.8	الشرق الأوسط
10.3	10.4	10.5	11.6	11.9	13.2	13.6	13.7	14.2	13.6	13.1	شمال أفريقيا
الذكور											
8.2	8.2	8.6	8.5	8.1	10.7	10.1	10.0	8.7	9.1	9.6	الشرق الأوسط
8.1	8.2	8.3	9.2	9.6	10.9	11.3	11.6	12.2	11.8	11.2	شمال أفريقيا
الإناث											
13.3	13.4	13.9	14.1	13.1	15.8	16.3	16.4	13.8	14.9	..	الشرق الأوسط
15.9	16.0	16.1	18.0	18.1	19.6	20.1	20.0	20.3	19.1	..	شمال أفريقيا

المصدر: ILO, 2009c.

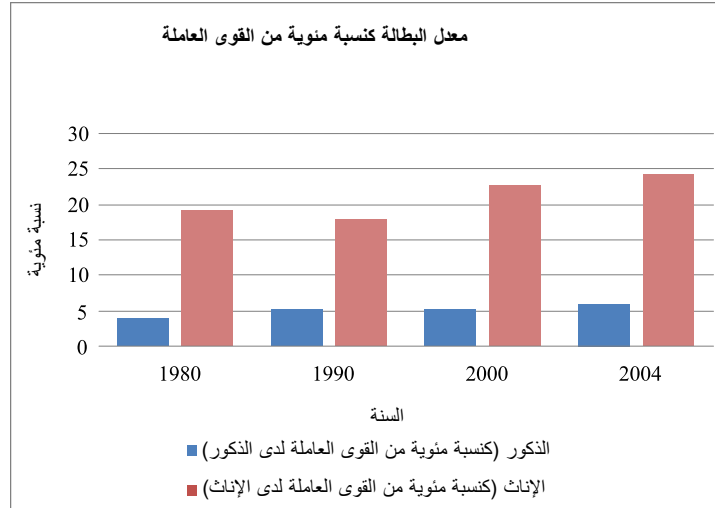
ملاحظات: (*) الأرقام العائدة لعام 2008 هي تقديرات أولية.
(..) علامة النقطتين تعني أن البيانات غير متوفرة.

وتبين من تحليل الإحصاءات المحدودة المتوفرة في المنطقة والموزعة بحسب نوع الجنس أن معدلات البطالة بين الإناث كان انخفاضها أسرع مما كان عليه بي الرجال في الأردن ومصر والمملكة العربية السعودية. وقد ارتفعت معدلات البطالة في مصر لدى الرجال من جميع الفئات العمرية، ومنها فئة الشباب. ويرجح أن يكون السبب في ذلك نمو فئة الشباب من مجموع السكان.

والعكس صحيح في حالة الجمهورية العربية السورية حيث ازدادت معدلات البطالة بين الرجال والنساء أربعة أضعاف خلال الفترة 2000-2003. غير أن معدل البطالة لدى الإناث من فئة الشباب في الجمهورية العربية السورية ومصر بلغ في عام 2002 ضعف هذا المعدل في الفئة السكانية نفسها من الذكور.

الإطار 3- البطالة في مصر: آفة منتشرة

البطالة هي أحد أكثر المشاكل إلحاحاً في سوق العمل في مصر. ففي الأعوام القليلة الماضية، سجلت معدلات البطالة ارتفاعاً سواء أكان بين الذكور أم الإناث. لكن معدل البطالة بين الإناث بقي أعلى منه بين الذكور، حيث بلغ على الترتيب 23.9 في المائة مقابل 6.3 في المائة في عام 2004.



تشير البيانات الرسمية إلى أن مستويات البطالة لدى الرجال والنساء في ازدياد وسط الوافدين الجدد إلى سوق العمل. فقد تعدت نسبة عاطلين عن العمل من الوافدين الجدد 95 في المائة خلال الفترة 1995-2003، وبلغ معدل البطالة أوجه ضمن الفئة العمرية 15-30 سنة.

المصدر: [Adapted from El-Mahdi, 2006](#).

الإطار 4- عمالة الشباب في الجمهورية العربية السورية

أظهر المسح الذي أجرته منظمة العمل الدولية في عام 2007 حول انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل:

- أن معدلات انعدام النشاط لدى الشباب مرتفعة؛
- أن البطالة شديدة التركيز وسط فئة الشباب الذين لم ينهوا سوى مرحلتي التعليم الابتدائي والمتوسط، وأن فترة البطالة هذه طويلة؛
- أن التحصيل العلمي لدى الجنسين محدود في غالب الأحيان؛
- أن معظم الشباب يؤدون عملاً غير مدفوع أو يعملون لساعات طويلة لقاء أجر متدنٍ؛
- أن الشباب يستعينون في بحثهم عن عمل بوسائل غير رسمية كالاتصال بالأصدقاء أو الأقارب أو القيام بزيارات إلى أرباب العمل المحتملين؛
- أن الفجوة بين الجنسين كبيرة في هذه المجالات.

المصدر: .Adapted from Alissa, 2007

الجدول 7- معدلات البطالة حسب البلد، مجموعة مختارة من البلدان

السنة								البلد
2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	
مصر								
19	24	25	24	23	24	23	23	الإناث (النسبة المئوية من مجموع القوى العاملة من الإناث)
6	7	7	6	8	6	6	5	الذكور (النسبة المئوية من مجموع القوى العاملة من الذكور)
9	11	11	10	11	10	9	9	المجموع (النسبة المئوية من مجموع القوى العاملة) الإناث من فئة الشباب (النسبة المئوية من مجموع القوى العاملة لدى الإناث في الفئة العمرية 15-24)
					40	51		الذكور (النسبة المئوية من مجموع القوى العاملة من الذكور في الفئة العمرية 15-24)
					21	19		
الأردن								
..	16	20	20	20	..	الإناث (النسبة المئوية من مجموع القوى العاملة من الإناث)
..	12	15	16	15	..	الذكور (النسبة المئوية من مجموع القوى العاملة من الذكور)
..	12	15	16	16	..	المجموع (النسبة المئوية من مجموع القوى العاملة)
المملكة العربية السعودية								
13	15	12	9	9	الإناث (النسبة المئوية من مجموع القوى العاملة من الإناث)
4	5	4	4	4	الذكور (النسبة المئوية من مجموع القوى العاملة من الذكور)
6	6	5	5	5	المجموع (النسبة المئوية من مجموع القوى العاملة)
الجمهورية العربية السورية								
..	21	24	26	5	الإناث (النسبة المئوية من مجموع القوى العاملة من الإناث)
..	8	8	8	2	الذكور (النسبة المئوية من مجموع القوى العاملة من الذكور)
..	10	12	12	2	المجموع (النسبة المئوية من مجموع القوى العاملة) الإناث من فئة الشباب (النسبة المئوية من مجموع القوى العاملة لدى الإناث في الفئة العمرية 15-24)
..		39			الذكور (النسبة المئوية من مجموع القوى العاملة من الذكور في الفئة العمرية 15-24)
..		21			

المصدر: World Bank, 2009a

(..) علامة النقطتين تعني أن البيانات غير متوفرة.

ألف- الفجوات في الأجور

في الواقع ما يدلّ على وجود فجوات في الأجور بين الجنسين في منطقة الإسكوا. إلا أن المعلومات الإحصائية الموثوقة التي تدعم ذلك غير متوفرة. ففي الجمهورية العربية السورية مثلاً تضمن قوانين العمل المساواة في الأجور في القطاعين العام والخاص. ولكن الفوارق بين الجنسين تظهر في مستويات الدخل المتراكم، وتدني نسبة النساء ضمن شريحة الرواتب المرتفعة وارتفاعها ضمن فئة الرواتب المتدنية⁽¹⁶⁾.

(16) Mousa & Zagzag, 2006

ولكن عمليات المراقبة المحلية والدراسات ذات الصلة تشير إلى أن⁽¹⁷⁾ هذه الفوارق تتراجع ولا سيما، لصالح المرأة الشابة التي تلتحق بالقوى العاملة، وفي حوزتها مستوى جيد من التحصيل العلمي.

**الجدول 8 - تقديرات الدخل المحقق من العمل، 2005⁽¹⁾
(بالدولار الأمريكي، محسوبة على أساس معادل القوة الشرائية)**

تقديرات الدخل المحقق حسب نسبة دخل الإناث إلى الذكور (نسبة مئوية)	الذكور	الإناث	
31.0	8 270	2 566	الأردن
24.8	33 555	8 329	الإمارات العربية المتحدة
35.2	29 796	10 496	البحرين
33.6	5 684	1 907	الجمهورية العربية السورية
25.1	3 317	832	السودان
18.9	23 880	4 516	عمان
24.4	37 774	9 211	قطر
34.7	36 403	12 623	الكويت
31.5	8 585	2 701	لبنان
23.3	7 024	1 635	مصر
15.7	25 678	4 031	المملكة العربية السعودية
29.8	1 422	424	اليمن

المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى "تقرير التنمية البشرية 2008/2007"، الأمم المتحدة، 2007.

(أ) نظراً إلى النقص في البيانات المتعلقة بتوزيع الدخل حسب نوع الجنس، يقدر الدخل المحقق من العمل لدى الرجال والنساء بطريقة تقريبية استناداً إلى البيانات المتعلقة بنسبة الأجر غير الزراعي للمرأة إلى الأجر غير الزراعي للرجل، ونسبة الرجال والنساء من مجموع السكان الناشطين اقتصادياً، ومجموع السكان من الذكور والإناث ونصيب الفرد الواحد من الناتج المحلي الإجمالي بمعادل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي. وتستند نسب الأجور المستعملة في هذا الحساب إلى البيانات المتاحة عن أقرب سنة بين العامين 1996 و2005.

(ب) لا تتوفر بيانات عن الأجور. ولأغراض تقدير الدخل المحقق من العمل للذكور والإناث، استعملت قيمة قدرها 0.75 لنسبة الأجر غير الزراعي للمرأة إلى الأجر غير الزراعي للرجل

باء - حصص مختلف القطاعات من الأيدي العاملة

تظهر الإحصاءات حول عمل المرأة والرجل في مختلف القطاعات الاقتصادية عن العقد 1998-2008 أن عمل المرأة في قطاع الخدمات قارب متوسطه 50 في المائة في منطقة الشرق الأوسط و45 في المائة في منطقة شمال أفريقيا. أما حصة المرأة في القطاع الزراعي فسجلت زيادة خلال الفترة نفسها في المنطقتين، ليكون القطاع الزراعي بذلك القطاع الوحيد الذي شهد زيادة في حصة المرأة من مجموع القوى العاملة خلال تلك الفترة (5.9 في المائة في الشرق الأوسط و6.8 في المائة في شمال أفريقيا)، عدا عن زيادة طفيفة لم تتجاوز الواحد في المائة شهدها القطاع الصناعي في منطقة شمال أفريقيا (انظر الجدول 9). ولا بد من الإشارة في هذا السياق إلى نقص في خدمات التعليم والرعاية الصحية تعاني منه المرأة الريفية، ويؤدي بالتالي إلى بقائها على جهل بحقوقها الأساسية. وقد أشارت المهدي⁽¹⁸⁾ إلى أن

(17) Alissa, 2007 and Bellafronto, 2005

(18) El-Mahdi, 2006. Executive Summary, para. 1

"المؤثرات الخفية الاجتماعية منها والثقافية التي تعرقل تقدم المرأة ودخولها القطاعات التي يغلب عليها الذكور، والتي تعزز الصور النمطية الراسخة (...). تظهر بشكل أقوى في المناطق الريفية، حيث تقل فرص العمل المتاحة للنساء خارج مجتمعاتهن المحلية، وحيث لا يحظى تعليمهن بالكثير من الاعتبار، إذ يراه الناس بلا جدوى". وفي هذه الحالة تفسير لارتفاع عدد الفتيات اللواتي يتركن المدرسة من أجل المشاركة في أعباء الأعمال المنزلية مع نساء أخريات أو للاعتناء بأخوتهن وبالمسنين، مما يسهم في ترسيخ دور المرأة في الأذهان كمديرة منزل.

وتتأثر إنتاجية المرأة في القطاع الزراعي سلباً كذلك بعدم كفاية الاستثمار في البنية التحتية في الريف، وقلة الفرص المتاحة لها لحيازة الأراضي، والحصول على القروض، والاستفادة من التكنولوجيا الزراعية المتقدمة. ففي مصر مثلاً، لا تملك المرأة حقاً في حيازة الأرض المؤجرة باسم زوجها لدى وفاته. وفي الأردن، لا تتجاوز نسبة النساء اللواتي يملكن أراضٍ وممتلكات 10 في المائة⁽¹⁹⁾. وفي الجمهورية العربية السورية، تشكل نسبة النساء اللواتي يعملن في القطاع الزراعي 70 في المائة حيث يقمن بعمل يدوي بدون أجر أو لقاء أجر زهيد⁽²⁰⁾. وهذا الوضع يؤدي بطبيعة الحال إلى ارتفاع معدلات الفقر والبطالة.

وليست الأسر المعيشية التي تترأسها نساء هي دائماً الأشد فقراً ولكن الغالبية الساحقة أفقر من الأقلية الصغيرة من الأسر المعيشية التي يترأسها رجال غير متزوجين⁽²¹⁾. ففي اليمن مثلاً يبقى متوسط دخل الأسرة التي على رأسها امرأة أقل بثلاث من متوسط دخل الأسرة التي على رأسها رجل⁽²²⁾.

الجدول 9- حصص مختلف القطاعات من الأيدي العاملة (نسبة مئوية)

	2008 ^(*)	2007	2006	2005	2004	2003	1998	
المجموع								
الشرق الأوسط								
الزراعة	16.8	17.3	17.8	18.3	18.8	19.5	20.8	
الصناعة	24.8	24.8	24.9	25.0	25.1	25.4	25.5	
الخدمات	58.4	57.9	57.3	56.7	56.0	55.1	53.7	
شمال أفريقيا								
الزراعة	32.4	33.1	33.7	34.3	35.3	34.7	35.9	
الصناعة	23.6	22.6	21.7	20.8	19.6	19.2	20.1	
الخدمات	44.0	44.3	44.5	44.8	45.1	46.2	44.1	
الذكور								
الشرق الأوسط								
الزراعة	12.4	13.0	13.7	14.3	15.1	16.0	19.5	
الصناعة	26.9	26.9	27.0	27.1	27.1	27.3	26.4	
الخدمات	60.7	60.1	59.4	58.6	57.8	56.7	54.1	

.Abu Hassan, 2005 (19)

.Mousa & Zagzag, 2006 (20)

.UNDP, 2005 (21)

.Basha, 2005 (22)

الجدول 9 (تابع)

(*)2008	2007	2006	2005	2004	2003	1998	
شمال أفريقيا							
30.6	31.2	31.9	33.0	34.8	35.6	37.2	الزراعة
25.8	24.9	23.9	23.0	21.6	21.1	21.3	الصناعة
43.6	43.9	44.1	44.0	43.6	43.3	41.5	الخدمات
الإناث							
الشرق الأوسط							
32.0	32.0	32.2	32.2	32.1	32.2	26.1	الزراعة
17.6	17.6	17.6	17.8	18.1	18.6	21.6	الصناعة
50.4	50.4	50.1	50.1	49.8	49.2	52.4	الخدمات
شمال أفريقيا							
38.1	38.9	39.3	38.8	36.8	31.6	31.3	الزراعة
16.6	15.7	14.9	14.0	13.5	13.1	15.9	الصناعة
45.3	45.5	45.8	47.2	49.7	55.3	52.8	الخدمات

المصدر: ILO, 2009d.

(*) تقديرات أولية.

سجلت حصة المرأة العاملة في القطاع غير الزراعي تغييراً طفيفاً في بعض البلدان يظهر في النسبة المئوية من النساء في مجموع الأيدي العاملة في القطاعات غير الزراعية خلال الفترة 2006-2000. ففي الأردن، ارتفعت هذه النسبة من 23 إلى 26 في المائة وفي مصر من 19 إلى 21 في المائة.

الإطار 5 - المرأة في قطاع صناعة الملابس في الأردن

تشير دراسة أجريت في الأردن(*) على نساء يعملن في قطاع الصناعة التحويلية في المناطق الصناعية المؤهلة إلى أن القطاع يوفر فرص عمل للكثير من النساء غير المتزوجات. ففي نهاية عام 2003، بلغ عدد العاملات في هذا القطاع 19 408 امرأة أي 64 في المائة من مجموع العمال. فعمل المرأة يسمح لها بتوفير الدعم المالي لعائلاتهن ويمنحها حرية أكبر في التحرك خارج منزلها. ولكن العدد المتزايد دوماً من غير المواطنين العاملين في الصناعات التحويلية يحد من فرص العمل المتاحة للمرأة الأردنية في هذا القطاع.

المصدر: Adapted from United Nations. 2006a.

Khuloud, Al-Khalidi et al. 2002. *Women Workers in the Textile and Clothing Sector in Jordan: An Investigation Into the Impact of Globalization*. (Unpublished).

وشهدت منطقتنا الشرق الأوسط وشمال أفريقيا اتجاهاً مماثلاً في توزيع الأيدي العاملة من الذكور على مختلف القطاعات، إذ انخفضت نسبة الرجال في القطاع الزراعي، وارتفعت في قطاعي الصناعة والخدمات.

الإطار 6- التعاملات في لبنان (*)

أظهر مسح أجراه البنك الدولي في لبنان في عام 2007 على 615 عاملاً (342 من الإناث و273 من الذكور) ما يلي:

(أ) التعاملات يفقن العمال في التحصيل العلمي:
65 في المائة من التعاملات أكملن مرحلة التعليم الجامعي أو ما بعدها مقارنة بنسبة 46 في المائة من الذكور.

(ب) التعاملات غير متزوجات وأصغر سناً من العمال:

- متوسط عمر التعاملات هو 31 بينما متوسط عمر العمال هو 35؛
- 68 في المائة من التعاملات غير متزوجات و29 في المائة متزوجات، مقارنة بنسبة 47 في المائة من العمال غير المتزوجين و51 في المائة من المتزوجين.

(ج) تعمل نسبة كبيرة من الشابات في القطاعات الاقتصادية الرئيسية بينما غالبية النساء الأكبر سناً يعملن في قطاع الصناعات التحويلية؛

(د) عندما تسأل التعاملات تحديد العوامل التي تؤثر على قرارهن القيام بعمل بحسب الأولوية، يركّزن على العوامل غير المرتبطة بالأجر من مرونة في طبيعة العمل، وقرب مركز العمل من المنزل، ودور الحضانة. أما العمال فيعددون العوامل المالية بما فيها الراتب الثابت، والمستحقات، وتقديرات الضمان الاجتماعي؛

(•) تعاني التعاملات من التمييز في الأجور:

- معدل الفوارق في الأجور بين العمال والتعاملات هو 27 في المائة؛
- وجود الفوارق في الأجور داخل القطاع الواحد والوظيفة الواحدة، حتى بعد تعديل هذه الأجور وفقاً لمستويات التعليم. ولكن هذا التمييز لا ينطبق على التعاملات دون سن الثلاثين اللواتي يملكن حظوظ الترقية نفسها كما الرجال.

(و) تعاني التعاملات من التمييز في العطل:

يستهدف التمييز في العطل التعاملات غير المتزوجات اللواتي ليس لديهن أولاد؛ ويتجاوز معدل طلبات العطل المرضية المرفوضة للتعاملات 11 ضعف الطلبات المرفوضة للعمال.

(*) Adapted from World Bank, 2009b. (Unpublished)

وفيما يتعلق بتوزيع الأيدي العاملة على مختلف القطاعات، لا يزال القطاع غير النظامي في المنطقة يستقطب حصة كبيرة من الرجال والنساء العاملين. وتشير أكثر النظريات شيوعاً في تفسير هذه المسألة إلى أن القطاع النظامي حيث العمل لقاء أجر لم يعد بالحجم الكافي لاستيعاب الفوائض في الأيدي العاملة، وذلك نتيجة لإعادة الهيكلة على الصعيد العالمي. وقد تفاقمت هذه الظاهرة بفعل الأزمة المالية الراهنة.

الإطار 7- عمل المرأة في القطاع غير النظامي في اليمن

يتركز عدد كبير من الأيدي العاملة النسائية فيما يسمى بالقطاع الهامشي أو القطاع غير النظامي، حيث تعمل المرأة لحسابها الخاص، أو لحساب الغير من دون أجر أو لقاء أجر زهيد. وتشمل الأعمال التي تزاولها المرأة إنتاج المواد الغذائية، وتجهيز البخور، وتطريز الملابس وصناعة أدوات الزينة، والعمل في الحفلات والمآدب أو التنظيف أو الغناء في حفلات الزفاف. أما المرأة المتعلمة فيمكن أن تعمل في إعطاء دروس خصوصية، وتقديم خدمات الرعاية الصحية والطبية الخاصة. كذلك يمكن أن تزاول المرأة أعمالاً تجارية صغيرة كبيع السلع في المنزل بهدف التهرب من دفع الضرائب.

ولكن أرقام الناتج المحلي الإجمالي المأخوذة من المصادر الوطنية لا تشمل القطاع غير المنظم. وهذا يلاحظ تحديداً في قطاع الزراعة الذي يعتبر مجال العمل الرئيسي للمرأة الريفية. وللمساهمة الاقتصادية غير الظاهرة التي تقدر قيمتها الشهرية بحوالى 12 000 ريال (60 دولاراً أمريكياً) تأثير كبير على ميزانية الأسرة. وإذا جرى تقدير المداخل غير الظاهرة، ولا سيما مداخل النساء، وإدخالها في حسابات الناتج المحلي الإجمالي، فيمكن أن تحقق زيادة هامة في الناتج المحلي الإجمالي، بحيث تقارب قيمته 1.105 مليار ريال (5.5 مليارات دولار أمريكي)، في حين لا تتجاوز القيمة الحالية 700 مليار ريال (3.5 مليارات دولار أمريكي).

(*). Adapted from World Bank. 2009b. (Unpublished)

الإطار 8- القطاع غير النظامي في لبنان(*)

لا تزال مجموعة من العوامل تغذي القطاع غير النظامي في لبنان الذي يضم 60 في المائة من العمال (57 في المائة من النساء و62 في المائة من الرجال). ولا تتوفر حوافز تشجع أصحاب المشاريع على تسجيل مشاريعهم. فالمالكون لا يحظون بتغطية الضمان الاجتماعي، ويصطدمون بارتفاع الضرائب والتكاليف الإدارية، ويواجهون الفساد في مختلف الإجراءات. ولا تحظى المؤسسات التجارية الصغرى أو الصغيرة بمهل ضريبية، ولا تتوفر لها سوى رساميل أو قروض صغيرة. وبما أن الضرائب المفروضة على العمال تؤدي إلى خفض الأرباح، يفضل أرباب العمل الاستعانة بالعمال المهاجرين والأجانب في القطاع غير النظامي. وفي ظل هذا الوضع يتفاقم الضغط على العمال المحليين الذين يرون أنفسهم في منافسة مع العمال الأجانب مرغمين على القبول بشروط عمل أقل ملاءمة.

ولا تتوفر آلية إشراف قانوني تضمن منح العمال الحقوق الأساسية وقليلون هم الذين يدافعون عن تلك الحقوق. والاتحادات العمالية منقسمة مفككة بسبب الصراعات الحزبية التي تضعفها وتفوض مصالح العمال.

(*). Adapted from ILO ROAS, 2008a, p. 1

وتشير البيانات المتوفرة عن مصر ولبنان واليمن والموزعة بحسب نوع الجنس إلى أن حصة القطاع غير النظامي في العمالة غير الزراعية وصلت إلى 43.2 في المائة لدى الرجال و26.7 في المائة لدى النساء في مصر (2006)، و61.0 في المائة لدى الرجال و41.0 في المائة لدى النساء في لبنان (2004)، و61.2 في المائة لدى الرجال و5.33 في المائة لدى النساء في اليمن (2004). وقد تخطت حصة العمالة النظامية للذكور (35.9 في المائة في مصر و30.1 في المائة في لبنان، والرقم غير متوفر بالنسبة إلى اليمن) لكنها ظلت أقل من حصة العمالة غير النظامية للإناث (39.2 في المائة في مصر و55.5 في المائة في لبنان والرقم غير متوفر بالنسبة إلى اليمن).

**الجدول 10 - توزيع مجموع الأيدي العاملة بحسب القطاع، للذكور والإناث
(نسبة مئوية)**

القطاع غير النظامي	المجموع	العمالة النظامية		العمالة غير النظامية					
		العمال الذين يتقاضون أجراً في القطاع النظامي	أرباب العمل النظاميون	القطاع غير النظامي (المؤسسات)	العمال الذين يتقاضون أجراً في القطاع غير النظامي	العمال المساهمون في الأسرة	أرباب العمل غير النظاميين	العمالة للحساب الخاص	
مصر (2006)									
العمالة غير الزراعية									
17.2	79.2	35.9	25.5	1.9	7.6	8.2	الرجال
2.0	66.0	39.2	13.9	3.2	2.0	7.6	النساء
العمالة الزراعية									
2.5	20.8	0.2	5.5	5.7	8.4	1.0	الرجال
0.2	34.0	0.1	1.5	26.0	1.9	4.5	النساء
لبنان (2004)									
العمالة غير الزراعية									
غير متوافر	91.1	29.5	0.6	..	23.8	2.5	5.1	29.6	الرجال
غير متوافر	96.6	55.5	0.1	..	28.4	2.7	0.9	9.0	النساء
العمالة الزراعية									
غير متوافر	8.9	0.2	0.1	..	2.5	0.5	0.6	4.9	الرجال
غير متوافر	3.4	0.1	0.0	..	0.6	1.4	0.0	1.3	النساء
اليمن (2004)									
العمالة غير الزراعية									
7.6	61.2	24.5	11.8	3.1	3.9	17.9	الرجال
0.2	33.5	4.0	12.0	5.5	1.2	10.8	النساء
العمالة الزراعية									
0.1	38.8	11.4	0.1	7.5	2.0	17.7	الرجال
0.0	66.5	9.9	0.4	40.4	1.2	14.6	النساء

المصدر: Heintz, unpublished.

(..) علامة النقطتين تعني أن البيانات غير متوفرة.

يشير تحليل اتجاهات العمالة وتوزيع اليد العاملة النسائية بين القطاعين العام والخاص إلى أن القطاع العام كان لفترة طويلة مجال العمل الرئيسي للمرأة. وما زال هذا الوضع على حاله في بلدان عديدة في منطقة الإسكوا. ومع الفوارق السائدة بين البلدان الأعضاء، يظهر اتجاه متزايد لصالح عمل النساء الإناث في القطاع الخاص. ويلاحظ هذا الاتجاه في بلدان مثل الأردن ومصر حيث طبقت برامج للتكليف الهيكلي، أدت إلى تعزيز دور القطاع الخاص وتراجع في حجم القطاع العام. ولكن حصة الرجل تبقى أكبر من حصة المرأة في القطاع الخاص. ومن أسباب ذلك النظرة التي تعتبر الرجل مصدراً لتأمين المعيشة وتعطيه الأفضلية في ملء الوظائف الشاغرة⁽²³⁾.

أشار البنك الدولي⁽²⁴⁾ إلى أن القطاع العام يعتبر عموماً "غير منصف للنساء". فالمرأة التي تعمل في هذا القطاع تتقاضى في الكثير من الأحيان أجراً أدنى من الأجر الذي يتقاضاه الرجل ولا تملك سوى فرص محدودة للتقدم. وفي ترقية نسبة ضئيلة جداً من النساء إلى مناصب صنع القرار في القطاع الخاص دليل واضح على أن المرأة لا تكافأ بالتقدم لقاء ما تقوم به من عمل.

(23) UNIFEM, 2004

(24) World Bank, 2004

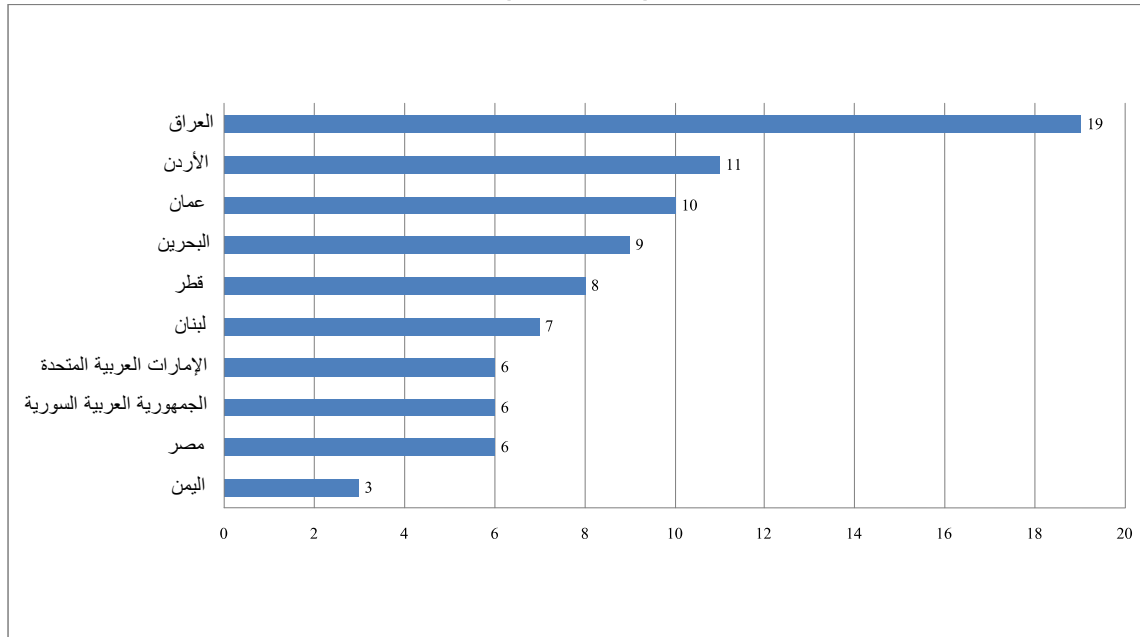
الجدول 11 - العمالة في القطاعين العام والخاص موزعة بحسب نوع الجنس (نسبة مئوية)

2005		2004		2003		2002		2001		2000		
القطاع الخاص	القطاع العام	القطاع الخاص	القطاع العام	القطاع الخاص	القطاع العام	القطاع الخاص	القطاع العام	القطاع الخاص	القطاع العام	القطاع الخاص	القطاع العام	
مصر ^(*)												
		81.09	18.91	58.92	41.08	58.67	41.33	63.93	36.07	61.13	38.87	النساء
		73.36	26.64	42.19	57.81	42.37	57.63	51.08	48.92	45.54	54.46	الرجال
		74.50	25.50	44.71	55.29	44.71	55.29	52.90	47.10	47.80	52.20	المجموع
الأردن												
58.21	41.79	57.38	42.62	51.14	48.86	45.76	52.24	46.50	53.50	48.08	51.92	النساء
74.13	25.87	74.46	25.54	70.79	29.21	68.07	31.93	68.36	31.64	69.89	30.11	الرجال
70.51	29.49	70.84	29.16	66.74	33.26	63.70	36.30	63.87	36.13	65.48	34.52	المجموع
فلسطين												
70.33	29.67	71.13	28.87	77.99	22.01	66.52	33.48	67.14	32.86	73.84	26.16	النساء
73.98	26.02	74.88	25.12	76.74	23.26	73.05	26.95	72.46	27.54	74.70	25.30	الرجال
73.35	26.65	74.17	25.83	75.84	24.16	71.93	28.07	71.57	28.43	74.54	25.46	المجموع

المصدر: .Adapted from ILO, 2009b

(*) مؤسسات القطاع الخاص التي تستخدم 10 أشخاص أو أكثر.

الشكل 1 - المرأة في المناصب الإدارية، 2005 (نسبة مئوية)



المصدر: .World Bank, GenderStats, 2009c, <http://genderstats.worldbank.org>

ويرى العديد من القيمين على التوظيف في القطاع الخاص أن العبء المزدوج الذي يلقي على عاتق المرأة، في جني قوت العائلة وفي الاعتناء بها يعتبر عائقاً أمام إنتاجيتها. وبسبب هذه النظرة، تعطى الأفضلية للرجل في غالب الأحيان عندما تنشأ فرص عمل، وذلك رغم التقدم الذي أحرزته المرأة في

التحصيل العلمي خلال الأعوام القليلة الماضية، ورغم التراجع الواضح في الفجوة بين الجنسين في القطاع الخاص.

**الجدول 12 - التعليم في البلدان الأعضاء في الإسكوا، 2005-2006
(نسبة مئوية)**

المرحلة الجامعية ^(ب)		المرحلة الثانوية ^(أ)			المرحلة الابتدائية ^(أ)			الإناث (كنسبة مئوية من مجموع الالتحاق)	السنة	الدولة
إجمالي الالتحاق (نسبة مئوية)		إجمالي الالتحاق (نسبة مئوية)		إجمالي الالتحاق (نسبة مئوية)		الإناث (نسبة مئوية)				
ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث					
الأردن										
28	31	87	90	49.5	99	99	48.8	2005		
11	26	87	91	49.8	97	96	48.8	2006		
الإمارات العربية المتحدة										
9	30	73	77	50.0	91	87	47.9	2005		
..	..	89	91	49.0	104	103	48.5	2006		
البحرين										
24	45	93	101	50.6	106	107	48.9	2005		
47	19	100	104	49.7	120	119	48.8	2006		
الجمهورية العربية السورية										
..	..	43	39	46.9	108	100	47.0	2005		
..	..	71	68	47.7	129	123	47.8	2006		
السودان										
7	6	53	45	45.0	2005		
..	..	34	32	48.1	61	53	45.6	2006		
العراق										
..	37.0	44.0	2005		
37	41	88	90	49.5	98	99	49.3	2006		
عمان										
..	..	78	78	49.1	93	90	48.0	2005		
..	50.3	49.0	2006		
فلسطين										
27	25	80	85	50.1	108	108	48.9	2005		
8	26	103	100	49.2	105	104	48.8	2006		
قطر										
8	27	85	91	49.1	102	99	48.2	2005		
..	2006		
الكويت										
..	..	92	95	49.5	95	97	48.9	2005		
45	51	78	85	51.5	96	93	48.4	2006		
لبنان										
33	35	73	79	51.4	104	99	47.9	2005		
23	26	90	87	47.8	82.0	83	48.9	2006		
مصر										
..	..	88	82	47.1	105	97	46.9	2005		
..	107	100	47.4	2006		
المملكة العربية السعودية										
18	26	2005		
25	36	2006		
اليمن										
16	4	60	25	28.3	91	57	37.6	2005		
14	5	61	30	32.0	100	74	42.0	2006		

(ب) World Bank, 2009c .

(..) علامة النقطتين تعني أن البيانات غير متوفرة.

عدم التوافق بين حاجات سوق العمل ومجالات التخصص التي يركز عليها اهتمام المرأة يطرح مشكلة كبيرة على صعيد تعليم المرأة في العالم العربي. فقد طُبعت بعض التخصصات، كالتخصص في التمريض والتعليم والخدمات الاجتماعية وأمانة السر، بطابع أنثوي لأن المجتمع يعتبرها ملائمة لطبيعة المرأة. وحتى عندما تختار المرأة مهناً كانت محصورة بالرجل بحكم التقليد، مثل الطب، فهي تخصص عامة في مجالات تعتبر مناسبة لها بحكم طبيعتها كإمرأة مثل طب الأطفال أو الطب النسائي، بدلاً من التوجه نحو الجراحة مثلاً. وقد يرتبط اختيارها أيضاً بحرصها على ألا تؤثر على واجباتها المهنية على دورها كأم.

ويشكل غياب التدريب المهني والتكنولوجي مسألة أخرى ينبغي معالجتها. فالتدريب، إذا توفر، يبقى بعيداً عن التطورات الحاصلة في السوق وعاجزاً عن تلبية حاجاتها. وقد أشار البنك الدولي إلى أن مكافحة الأمية ذات أهمية قصوى. غير أن توفير فرص لمدى الحياة في مجموعة واسعة من المجالات يمكن أن يشكل وسيلة محورية نحو تمكين المرأة من خلال تحسين معرفتها وقدرتها على كسب العيش⁽²⁵⁾.

جيم- المرأة في ريادة المشاريع

رغم هذه القيود، أنتج تعليم المرأة نساء متعلّقات أثبتن نجاحهن كما الرجال في امتلاك مؤسسات تجارية وإدارتها. فقد أظهر مسح أجرته المؤسسة المالية الدولية ومركز المرأة العربية للتدريب والبحوث⁽²⁶⁾ ونشرت نتائجه في عام 2007، أن المرأة العربية في ريادة المشاريع، هي عادة امرأة متعلمة ومتزوجة وأم. وفي الكثير من الحالات، تملك المرأة شركات في قطاع الخدمات، أو التجارة بالتجزئة أو صناعة السلع غير المعمرة مع أن امتلاك المرأة لهذه المشاريع لا يعني بالضرورة أنها هي التي تتولى إدارتها. وتشير التقارير إلى أن هذه المشاريع تحقق إيرادات لا بأس بها. ففي البحرين تجاوزت إيرادات 10 في المائة من الشركات التي شملها المسح 100 000 دولار أمريكي في السنة، وكذلك 6 في المائة من الشركات التي شملها المسح في الأردن ولبنان و33 في المائة من الشركات التي شملها المسح في الإمارات العربية المتحدة. وفي البحرين، 59 في المائة من هي ملكية فردية تعود لامرأة، مقارنة بنسبة 48 في المائة في الأردن والإمارات العربية المتحدة، و41 في المائة في لبنان. والجدير بالذكر أن هذه الشركات تسهم في رفع مستويات مشاركة المرأة في القوى العاملة في القطاع الخاص، على المستويين الإداري والإنتاجي. ويظهر هذا الواقع جلياً في تقرير صدر عن البنك الدولي في آذار/مارس 2009 حول رائدات المشاريع في لبنان⁽²⁷⁾. فقد أجري مسح في عام 2007 على 235 شركة في القطاع النظامي، وأظهر أن النساء يملكن 109 شركات بينما يملك الرجال 126 منها. وقد أظهرت نتائج المسح ما يلي:

(أ) تشكل النساء عموماً 47 في المائة من القوى العاملة في المؤسسات التي تملكها امرأة مقابل 34 في المائة في المؤسسات التي يملكها رجل؛

(ب) تمنح المشاريع التي تملكها امرأة حاجات العاملات مراعاة خاصة:

(25) World Bank, 2004, p. 42

(26) IFC & CAWTAR, 2007

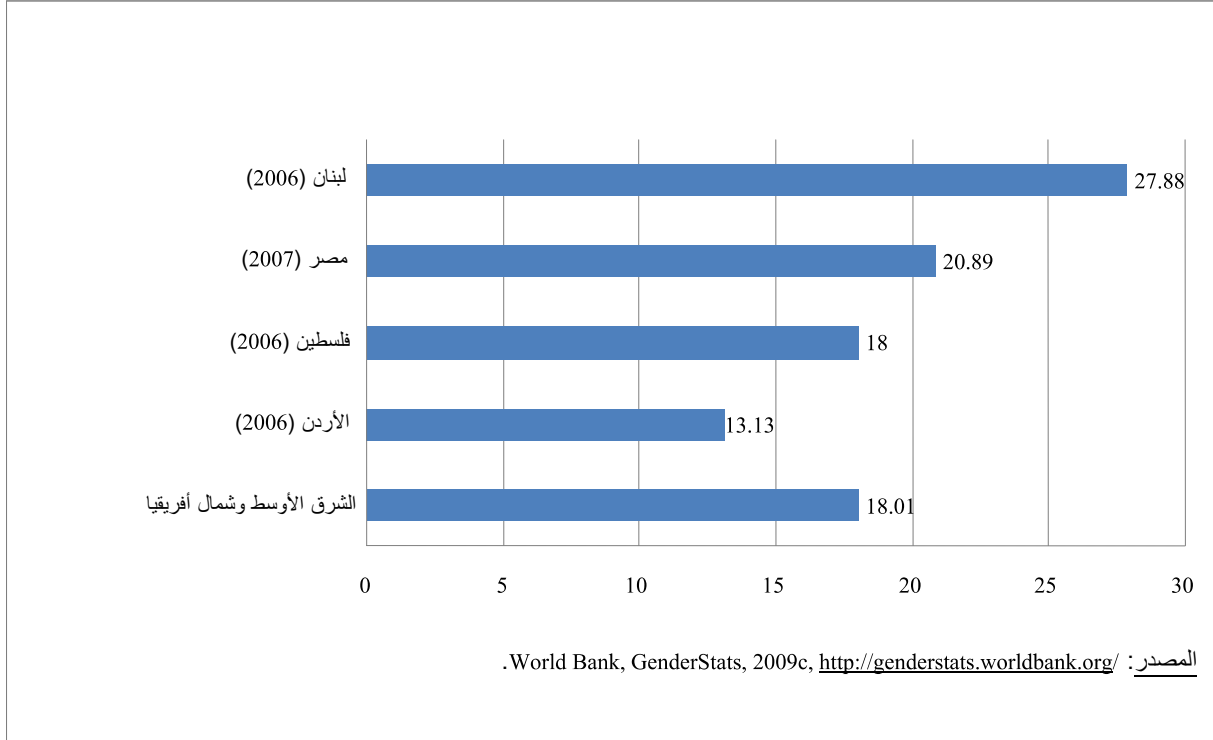
(27) World Bank, 2007b

- 50 في المائة من الشركات التي تملكها نساء تمنح العمال تغطية صحية للأسرة مقابل 37 في المائة في الشركات التي يملكها رجال؛
- 80 في المائة من العاملات يحصلن على إجازة أمومة نزولاً عند طلبهن في المؤسسات التي تملكها النساء مقابل 72 في المائة في المؤسسات التي يملكها رجال؛
- أكثر من 6 في المائة من طلبات الإجازة السنوية التي تقدمت بها نساء كانت مرفوضة في الشركات التي يملكها رجال مقابل 0.5 في المائة من طلبات الإجازة السنوية التي تقدم بها رجال؛
- فقط 0.53 في المائة من طلبات الإجازة السنوية التي تقدمت بها نساء و 0.1 في المائة من الطلبات التي تقدم بها رجال في الشركات التي تملكها نساء كانت مرفوضة.

(ج) التمثيل النسائي في المناصب الإدارية أكبر بكثير في الشركات التي تملكها نساء: وتضم هذه المؤسسات بنسبة 73 في المائة منها مجالس تتراوح فيها نسبة النساء بين 20 و 50 في المائة، مقابل 36 في المائة فقط في المؤسسات التي يملكها رجال؛

(د) أبرز التحديات المتعلقة بمناخ الاستثمار التي تواجهها صاحبات المشاريع هي قيود مالية وتنظيمية: فنسبة أصحاب المشاريع الذين يستطيعون الحصول على القروض هي 64 في المائة مقابل 48 فقط من صاحبات المشاريع.

الشكل 2- الشركات ذات المشاركة النسائية في الملكية (نسبة مئوية)



هذه النتائج هي حصيلة المعلومات التي جمعها المسح الذي أجرته المؤسسة المالية الدولية ومركز المرأة العربية للتدريب والبحوث. وقد أشارت فيه غالبية صاحبات المشاريع إلى أن أولوياتهن تتضمن اكتساب مهارات الإدارة المالية، وضمان الحصول على رأس المال، وإيجاد موظفين جيدين والمحافظة عليهم، والتكيف مع الكلفة العالية من الخدمات العامة. والجدير بالذكر أن صاحبات المشاريع اللواتي شملهن المسح أفدن بأن التوفيق بين العمل والأسرة هو التحدي الأكثر صعوبة. وهذا الرأي يتناوله الإطار التالي الذي يتضمن شهادة شخصية.

الإطار 9 - شهادة شخصية

"عندما أعمل في شركتي، نادراً ما أفكر في كوني امرأة. ينبغي لي أن أتخذ القرارات نفسها وأتحمّل المسؤوليات ذاتها وأعتني بشؤون الموظفين. من قال إن عملنا أسهل؟ إن الفارق الوحيد بين صاحبة وصاحب العمل هو الوقت الأطول الذي يملكه صاحب العمل للتفكير في الإنجازات التي يرغب في تحقيقها. فنحن علينا أن نفكر في عملنا الثاني في البيت وهذا هو السبب في تفوق أصحاب المشاريع علينا نحن النساء. ولا أريد التهرب من هذه المسؤولية ولكنني أعتقد أن مجتمعنا بحاجة إلى الشروع في ثقافة التقاسم".

المصدر: IFC and CAWTAR, 2007

Suad Alhalwachi, Education zone, United Arab Emirates

تضاف إلى القيود المذكورة أعلاه الشروط التنظيمية اللازمة من أجل إنشاء مؤسسة تجارية وتسجيلها، وهي تعوق في غالب الأحيان إنشاء المؤسسات التجارية الصغيرة التي تنشؤها عموماً نساء. ففي مصر مثلاً يستغرق إنشاء مؤسسة تجارية تسعة أيام عموماً ويستتبع القيام بسبعة إجراءات وكلفة تصل إلى 28.6 في المائة من نصيب الفرد الواحد من إجمالي الدخل القومي. والحصول على رخصة أكثر تعقيداً

واستهلاكاً للوقت حيث يستغرق 249 يوماً يتخللها 28 إجراءً وتكلف 47.4 في المائة من نصيب الفرد الواحد من إجمالي الدخل القومي⁽²⁸⁾. وفي لبنان، تشكل القيود التنظيمية أحد أبرز التحديات التي تواجهها صاحبات المشاريع⁽²⁹⁾.

الإطار 10 - الصعوبات التي تواجهها صاحبات المشاريع: فئات خمس

يمكن تصنيف الصعوبات التي تواجهها صاحبات المشاريع ضمن الفئات الخمس التالية:

- الفئة المتعلقة بالحصول على القروض. يعمل العديد من المؤسسات التي تملكها نساء في قطاع الخدمات الذي تعتبره المصارف عموماً متقلّباً وعرضة للمخاطر، وهو بالتالي يواجه صعوبات في الحصول على الموارد المالية؛ ويتفاقم هذا الوضع بسبب عجز النساء في غالب الأحيان عن توفير الضمانات من أجل ضمان الأموال اللازمة؛
- الفئة المتعلقة بدخول السوق. المؤسسات التجارية التي تديرها نساء صغيرة عموماً وفرصها بالتالي محدودة لدخول السوق؛ وإن الافتقار إلى الخبرة في هذا المجال يزيد من تعقيد العمل وكلفته؛
- الفئة المتعلقة بالحصول على المعلومات. يمكن أن يهدد النقص في المعلومات فرص حصول المرأة على المعلومات التي يمكن أن تساعد في الترويج لأعمالها التجارية؛

الإطار 10 (تابع)

- الفئة المتعلقة بالحصول على التدريب. مع التحول التدريجي في دور المرأة من مدبرة منزل وراعية إلى شريكة كاملة في التقدم الإنمائي، أصبح ضرورياً منح المرأة تدريباً مهنيًا ملائماً يضمن لها النجاح في دورها الجديد؛ وتدريبها على فهم أصول التخطيط والتمويل اللازمة للقيام بعمل تجاري، ليس لإطلاقه وحسب بل لتزويده بالأدوات اللازمة لكي يستمر وينافس الأعمال التجارية الأخرى؛
- الفئة المتعلقة بصانعي السياسات. في البلدان التي تطغى فيها سيطرة الذكور على الحكومات، يجب منح المرأة فرصة الوصول إلى صانعي السياسات وانتخابها وتعيينها في مناصب تتولى صياغة السياسات وتطبيقها.

المصدر: Troiani, 2003. Adapted from

هذه الصعوبات، إضافة إلى تخفيض الإنفاق في القطاع العام وتحفظات القطاع الخاص إزاء عمالة المرأة، أدت إلى توجه المرأة العربية نحو الانتقال من العمل لحسابها إلى العمل في القطاع غير النظامي لقاء أجر. ويمكن ربط هذا التوجه أيضاً بتدني مشاركة القوى العاملة النسائية في المنطقة العربية ونشوء أنماط التعاقد من الباطن في ظل العولمة⁽³⁰⁾.

.World Bank, ibid (28)

.World Bank, 2009c (29)

.CAWTAR, 2001 (30)

رابعاً- التمييز بين الجنسين يعوق تمكين المرأة في المنطقة العربية

لا تزال غالبية النساء في المنطقة العربية تفتقر إلى التمكين الاقتصادي. فتمكين المرأة الاقتصادي والاجتماعي والسياسي لن يتحقق ما لم تعتبر المرأة نفسها ويعتبرها أفراد المجتمع مواطنة متساوية مع الرجل في الحقوق والواجبات.

فالحواجز القائمة على التمييز بين الجنسين تعوق تمكين المرأة، لأنها تحول دول حصول المرأة على حقوق مساوية لحقوق الرجل في المواطنة. ومن هذه الحواجز ما يتصل بطبيعة المؤسسات الاجتماعية والممارسات الثقافية من جهة، ومنها ما ينبج عن قلة فرص الحصول على الموارد الاقتصادية والمالية.

ألف- المؤسسات الاجتماعية والممارسات الثقافية

تكرس الدساتير في معظم البلدان الأعضاء في الإسكوا مبدأ المساواة بين المواطنين عموماً، وفي بعض الحالات، بين المرأة والرجل تحديداً. ولكن مبدأ المساواة يبقى عرضة للانتهاك في العديد من البلدان الأعضاء عبر سن قوانين ترسخ التمييز بين الجنسين.

ويمكن من خلال تحليل قوانين العمل والإرث والضمان الاجتماعي وتطبيقها تحديد مدى التقدم المحرز في تحقيق هذه المساواة على الصعيد الاقتصادي.

1- قوانين العمل

جميع البلدان الأعضاء في الإسكوا، باستثناء البحرين، وعمان، وقطر وقعت الاتفاقية المتعلقة بالمساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة أو صادقت عليها. ومعظم هذه البلدان ضمنت قوانين العمل بندا يضمن مبدأ المساواة في الأجر إما صراحة، كما هو وارد في المادة 42 من قانون العمل اليمني⁽³¹⁾، أو مع التحفظات كما في قطر والمملكة العربية السعودية. ففي هذين البلدين، تنص قوانين العمل على تطبيق مبدأ المساواة في القطاع العام فقط. كذلك صادقت جميع البلدان الأعضاء في الإسكوا، باستثناء عمان، على اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالتمييز في العمالة والمهن.

تبدو قوانين العمل منصفة في النص والنظرية، في قضايا المساواة بين الجنسين. أما في الواقع فتخضع هذه القوانين في معظم الحالات لأكثر من تفسير فتبقى من غير تطبيق. غير أن الوضع مختلف في حالة المملكة العربية السعودية حيث صدر في عام 2005 قانون جديد للعمل يتضمن حكيمين يحولان دون مشاركة المرأة في القوى العاملة، الأول منع اختلاط المرأة والرجل في مكان عمل واحد، والثاني اشتراط حصول المرأة على موافقة الولي للعمل. وتنص المادة 3 من القانون الجديد على أن "العمل حق للمواطن" وأن "المواطنين متساوون في حق العمل". وتفرض المادة 4 من القانون نفسه على جميع الموظفين والعاملين الالتزام بأحكام الشريعة عند تطبيق التشريع الجديد، وبذلك يبقى التمييز بين الجنسين قائماً⁽³²⁾.

وتتضمن قوانين العمل أحكاماً حول حماية المرأة من الأعمال الخطرة والعمل الليلي تعبر عن النظرة الاجتماعية السائدة التي ترى في المرأة مخلوقاً ضعيفاً يحتاج إلى الحماية. ولكن أبواب العمل يتجاهلون هذه

(31) تنص المادة 42 على ما يلي: "تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون أي تمييز، كما يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي والأجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية".

القوانين في الكثير من الأحيان فيستخدمون المرأة بطرق غير قانونية ولقاء أجور أدنى من الأجور التي تُدفع بموجب عقود العمل القانونية أو من الأجور التي يتقاضاه الرجل. ويطل التمييز بين الجنسين التكاليف الضريبي في بعض البلدان. ففي الأردن مثلاً، حيث يعتبر كل من الزوجين مكافئاً مستقلاً، وحده الزوج يعفى تلقائياً من الضريبة. وأما المرأة فلا تستفيد من الإعفاء الضريبي إلا بعد موافقة زوجها أو في حال كانت المعيل الوحيد للأسرة. وفي لبنان، يستفيد الرجل من حسم ضريبي تلقائياً بحسب عدد أولاده، بينما لا تستفيد المرأة من هكذا إعفاء إلا إذا كان زوجها ميتاً أو معاقاً.

لم يصدق أي من البلدان الأعضاء في الإسكوا حتى اليوم على اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بإجازة الأمومة والمسؤوليات الأسرية. غير أن جميع البلدان الأعضاء تملك تشريعات تنص على إجازة للأمومة مدفوعة عموماً وعلى فترة الراحة التي يحق للمرأة الاستفادة منها بعد الولادة.

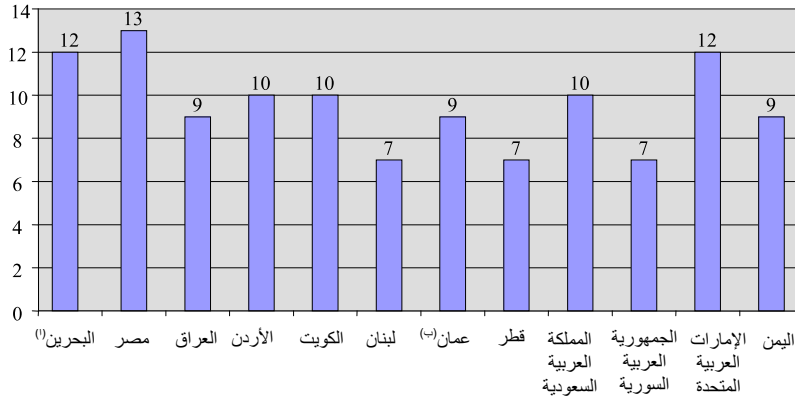
الإطار 11 - الإطار القانوني في المملكة العربية السعودية:

هل من حالة عدم تمييز؟

ينص القانون الأساسي للحكم في المملكة (...) على مبدأ المساواة وعدم التمييز باعتباره من الدعام الأساسية للمجتمع السعودي.

- تنص المادة 27 على أن الدولة تكفل حق المواطن وعائلته في حالات الطوارئ والمرض والإعاقة والشيوخ، وتدعم نظام الضمان الاجتماعي وتشجع المؤسسات والأفراد على المشاركة في الأعمال الخيرية؛
 - تنص المادة 28 على ما يلي: "على الدولة أن تيسر مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسئ الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل؛"
 - تنص المادة 30 على أن الدولة تقوم بتوفير التعليم الرسمي وتلتزم مكافحة الأمية؛
 - تنص المادة 59 على "أن القانون يبين أحكام الخدمة المدنية بما في ذلك "المرتبات، المكافآت، والعقوبات، والمزايا، والمعاشات التقاعدية" ووفقاً لهذا القانون لا يميز نظام الخدمة المدنية بين الرجل والمرأة؛"
- كذلك يجيز القانون الأساسي للحكم في المملكة للمرأة ما يلي:
- العمل في القطاع العام وفقاً لأنظمة الخدمة المدنية، وقواعدها ومبادئها التوجيهية في المملكة العربية السعودية؛
 - التعبير عن رأيها بحرية؛
 - تقديم الشكاوى لدى المحاكم والهيئات القضائية؛
 - السكن خارج البلد والتحرك بحرية طبقاً للأحكام التي ينص عليها القانون؛
 - الحصول على الخدمات الاجتماعية التي ينص القانون الأساسي للحكم والقوانين النافذة؛
 - تحصيل جميع مراحل التعليم: من حضانه، ومراحل ابتدائية ومتوسطة وثانوية وعليا، والحصول على منح دراسية للتحصيل العلمي في الخارج؛
 - متابعة دورات تدريبية تسبق التحاق المرأة بالعمل وتليه؛
 - الحصول على الرعاية الطبية الوقائية والعلاجية؛
 - إبرام عقود من جميع الفئات والتمتع بجميع جوانب حقوق الملكية؛
 - الحصول على قروض طبقاً للقوانين النافذة من دون أي تمييز بين الرجال والنساء في مسألة منح القروض؛
 - الحصول على فرصة للعمل والاستفادة من فرص التنمية والترقية في المجال المهني؛
 - تقاضي أجر لقاء عملها مماثل للأجر الذي يتقاضاه الرجل والحصول على معاش تقاعدي وفقاً للأسس نفسها المعمول بها بالنسبة إلى الرجل.

الشكل 3- إجازة الأمومة في منطقة الإسكوا، 2004



المصدر: World Bank, 2009c

- (أ) استناداً إلى المسح السنوي الذي أجرته مؤسسة (Freedom House) "فريدم هاوس" بعنوان "الحرية في العالم 2009" أصبحت إجازة الأمومة في كانون الثاني/يناير 2009 في البحرين 42 يوم عمل في القطاع العام و45 يوماً (بما في ذلك عطلة نهاية الأسبوع) في القطاع الخاص.
- (ب) مدة إجازة الأمومة في عمان هي 45 يوماً. وبما أن أسبوع العمل هو خمسة أيام تكون هذه المدة 9 أسابيع. (Al-Talei 2009).

وفي بعض البلدان، كالأردن ومصر، يدعو قانون العمل أرباب العمل الذين يستخدمون عدداً معيناً من النساء (20 امرأة أو أكثر في الأردن 100 امرأة أو أكثر في مصر) إلى استحداث حضانة داخل مركز العمل. ويحق للعاملات في مصر باستراحتين خلال النهار لإرضاع أطفالهن وإجازة لسنتين للاعتناء بأسرتهن. ولكن تطبيق هذه الشروط يفرض على أرباب العمل تكاليف إضافية، يتجنبون تحملها إما بتوظيف رجال أو شابات عازبات على أمل أن يقدمن استقالتهم عند الزواج. وهذا ما يحصل فعلاً في الكثير من الأحيان لأن دور المرأة كمديرة منزل يطغى على دورها كعامل خارج المنزل، مما يرسخ توزيع الأدوار التقليدي بين الجنسين في المجتمع العربي. وفي لبنان تشجع القوانين هذه المسألة لأنها تجيز للمرأة الحصول على كامل المستحقات من رواتب ومدفوعات لقاء الإجازات السنوية واسترداد مساهماتها في المعاش التقاعدي في حال قدمت استقالتها لدى الزواج؛ وقد كانت عملية الاسترداد هذه في الماضي استحقاقاً يمارسه الزوج. وفي البحرين، سعت وزارة العمل إلى التخفيف من حدة هذا الوضع حيث قامت بتحديد وظائف ومناصب بديلة يمكن أن يعرضها أرباب العمل على العاملات اللواتي يرغبن في الزواج.

وفي معظم البلدان الأعضاء في الإسكوا، يسمح للمرأة بالتقاعد قبل الرجل، بل إن رب العمل يشجعها على ذلك بهدف التخفيف من دفعات التقاعد. ويحق للزوجة قبض تقاعد زوجها لدى وفاته، لكنها تتقاسمه في بلدان عديدة مع مستفيدين آخرين بحسب الشريعة. وفي بعض البلدان، قد يعني هذا إرغامها على تقاسمه مع أولادها؛ وفي بلدان أخرى، ترغب على تقاسمه مع أفراد آخرين في العائلة. وفي بعض البلدان، مثل الأردن والجمهورية العربية السورية والعراق والكويت ومصر والمملكة العربية السعودية، لا يحق للزوج الحصول على تقاعد الزوجة لدى وفاتها إلا إذا كان لا يتقاضى راتباً أو كان معوقاً⁽³³⁾.

2- قوانين الإرث

تستند قوانين الشريعة في منطقة الإسكوا التي تنص على أن تحصل المرأة على نصف حصة في حال وجود ورثة من الجنسين. فالرجل هو بحسب الشريعة رأس الأسرة، فهو المسؤول عن توفير جميع احتياجات الأسرة. أما المرأة فتشارك في هذه المسؤولية إن هي أرادت ذلك، ولكنها غير مرغمة على ذلك.

ورد في تقرير المملكة العربية السعودية إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في عام 2007⁽³⁴⁾ أن الرجل ينفق على زوجته وأولاده. أما أخته، فهي بحكم كونها غير مكلفة بالإنفاق بل مكفولة، تستثمر حصتها فتصبح بعد فترة قصيرة مساوية لحصة الرجل أو تفوقها. ولكن العادات والتقاليد السائدة في المنطقة، أكانت دينية أم اجتماعية، تقيد قدرة المرأة على إدارة الأصول التي تملكها.

أما في لبنان فالوضع مختلف، لأن قوانين الإرث تختلف بين المسلمين وغير المسلمين. فغير المسلمين يخضعون للقانون المدني للإرث لعام 1959 ولصلاحية المحاكم المدنية، بينما يخضع المسلمون لقانون الإرث في الشريعة ولصلاحية الأحكام الشرعية. فالقانون المدني للإرث يكفل المساواة التامة بين الجنسين من حيث الحق في الوراثة وفي الحصة من الميراث. ولكن التحايل على القانون في معظم الحالات يؤدي إلى حصول الرجل على حصة أكبر من حصة المرأة، ويكرس مرة جديدة تأثير الممارسات الثقافية على القانون.

3- قوانين الضمان الاجتماعي

تنص قوانين الضمان الاجتماعي في منطقة الإسكوا عموماً على المساواة بين الرجل والمرأة مع أنها تأتي لصالح المرأة في حالات معينة "تقديراً للدور الذي تؤديه في حياة الأسرة"⁽³⁵⁾. ففي البحرين مثلاً، إذا قدمت امرأة استقالتها لكي تتركس وقتها بالكامل للعناية بنسب لها ذي احتياجات خاصة، فهي تحصل عند بلوغها سن التقاعد على معاش تقاعدي كامل، كما لو كانت تغادر العمل عند بلوغها السن الطبيعي للتقاعد⁽³⁶⁾. وفي المملكة العربية السعودية، تنص المادة 5 من قانون الضمان الاجتماعي على "أن المرأة التي تجاوزت الثامنة عشرة من عمرها وليس لها معيل تستحق معاشاً بصرف النظر عما إذا كانت غير متزوجة أم مطلقة أم أرملة"⁽³⁷⁾. فهذه القوانين تميز صراحة ضد المرأة بمعاملتها كما لو كانت تابعة للرجل بدلاً من اعتبارها مواطنة مساوية له في الحقوق والمسؤوليات.

وتنطوي قوانين الضمان الاجتماعي في العديد من البلدان الأعضاء في الإسكوا على تمييز ضد المرأة العاملة في قطاع الزراعة. فلا تخصبها بأي منافع إلا إذا كانت موظفة دائمة لدى مؤسسة زراعية. ولهذا الوضع تأثير سلبي على المرأة لأن القطاع الزراعي هو في الكثير من الأحيان فرصتها الوحيدة للعمل.

وعلى الرغم من أن معظم البلدان الأعضاء في الإسكوا قد صادقت على اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمالة، وعدلت قوانينها وفقاً لمتطلبات تطبيق تلك الاتفاقيات، فلا تزال المرأة العربية بعيدة عن تحقيق المساواة الاقتصادية. ومن الأسباب الرئيسية لذلك وجود قوانين تنطوي على تمييز، وعدم تطبيق

.United Nations, 2007a (34)

.United Nations, 2008a, p. 34 (35)

.Ibid, p. 35 (36)

.United Nations, 2007a (37)

القوانين الخالية من التمييز، وعدم وعي المرأة بحقوقها. ويتفاقم تأثير هذه الاعتبارات القانونية والتعليمية بفعل تأثير المجتمع الأبوي وما فيه من عادات وتقاليد.

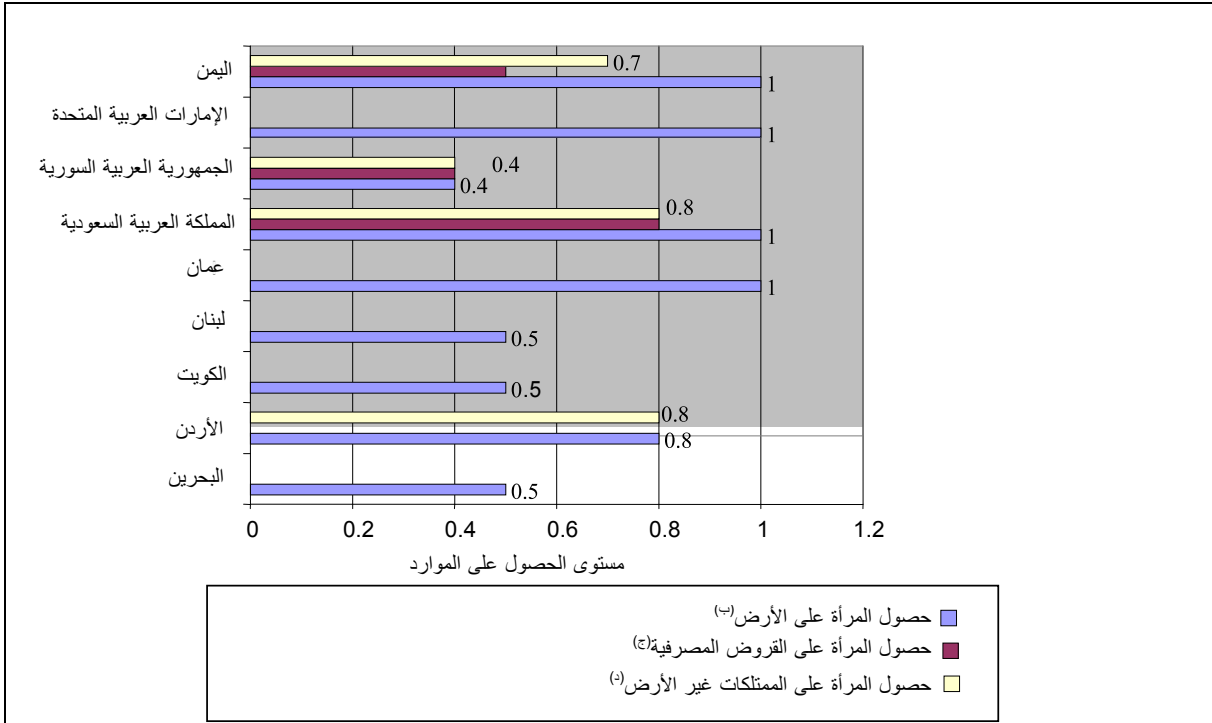
باء- الحصول على الموارد الاقتصادية والمالية

الموارد الاقتصادية والمالية هي من أهم المتغيرات من حيث تأثيرها على تمكين المرأة. والحصول على هذه الموارد والتحكم بها هو حق مكرس في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وحق من حقوق المواطنة للمرأة. فهو لا يحسن وضع المرأة فحسب، بل يساهم أيضاً في تسريع عملية التنمية على الصعيد الكلي.

غير أن الوضع السائد في منطقة الإسكوا لا يكرس الحق المنصوص عليه في القانون. فرغم التحسن الكبير الذي شهدته المنطقة على صعيد التعليم، وارتفاع مستويات مشاركة المرأة في القوى العاملة، والاعتراف شيئاً فشيئاً بحقوق المرأة في التشريعات الوطنية والمصادقة على الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، بقيت بطيئة التغيير، لا بل متفاوتة بين البلدان الأعضاء. ففي العالم العربي عموماً، يحظى الرجل بالحقوق وتلقى الواجبات على كاهل المرأة.

وتطال هذه الاعتبارات ملكية الموارد الاقتصادية. ففي الكثير من الأحيان تتنازل المرأة عن حقها في امتلاك الأرض لأختوها اعتقاداً منها بضرورة إبقاء الأرض باسم العائلة. وينطبق المنطق نفسه على ممتلكات العائلة التي تسجل عموماً باسم الزوج حتى وإن كانت الزوجة قد ساهمت مالياً في شرائها.

الشكل 4- الحصول على الموارد الاقتصادية والمالية^(أ)



المصدر: OECD, 2009.

(أ) Box adapted from Lang, 1998

(ب) حصول المرأة على ملكية الأرض (0 = تحصل عليها بالكامل و 1 = لا تحصل عليها).

(ج) حصول المرأة على القروض المصرفية (0 = تحصل عليها بالكامل و 1 = لا تحصل عليها).

(د) حقوق المرأة للحصول على ملكية غير الأرض (0 = حقوق كاملة و 1 = لا حقوق).

وفي بعض البلدان مثل الجمهورية العربية السورية ولبنان، تضمن القوانين الاستقلالية للزوجين من حيث الموارد المالية. ولكن النظام الأبوي داخل الأسرة كثيراً ما يجعل حق التحكم بهذه الموارد وحتى بأجر المرأة حكراً على الذكور. وفي حالات معينة، يزور رب الأسرة صاحب العمل الذي تعمل لديه زوجته أو ابنته أو أخته في آخر الشهر لقبض راتبها. وهكذا لا يتحقق تمكين المرأة بمجرد دخولها سوق العمل وكسبها أجراً، بل يلزمها شعور بعدم الاستقرار الاقتصادي وبمحدودية فرص الحصول على القروض في غياب الضمانات.

والمصارف التي هي المصدر الرئيسي للتمويل في المنطقة، تُخضع منح القروض عموماً لشروط صارمة، مما يحصر القروض بالمؤسسات التي تملكها الدولة والشركات الكبيرة التابعة للقطاع الخاص، لذلك تجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم نفسها مرغمة على اللجوء إلى التمويل الذاتي بواسطة المدخرات المحفوظة أو القروض من الأصدقاء وأفراد الأسرة. ولمعالجة هذا الوضع، استُحدثت برامج التمويل الصغرى في عدد من البلدان من أجل دعم القطاع الخاص وتخفيف حدة الفقر. وتركز برامج التمويل الصغرى عموماً على تعزيز فرص حصول المرأة على الموارد المالية، ولكنها لا تؤمن بالضرورة منافع إضافية مثل تدريب المرأة أو تحسين وعيها بحقوقها. لذلك يبقى تأثير هذه البرامج على تعزيز فرص تمكين المرأة محدوداً في غالب الأحيان⁽³⁸⁾.

ويظهر ذلك في حالة المؤسسات التي تملكها امرأة لأن صاحبات المشاريع يواجهن القيود التي تعوق حصولهن على الأموال ويخشين المجازفة. وقد شددت الدراسة الصادرة عن البنك الدولي عن أصحاب المشاريع والعمال في لبنان⁽³⁹⁾ على هذا الجانب. وأظهرت الدراسة أن 64 في المائة من أصحاب المشاريع الرجال الذين يمولون عملياتهم يحصلون على قرض مصرفي، مقابل 48 في المائة من النساء. ويسجل انعدام التكافؤ نفسه في مصر حيث تحصل 14.6 في المائة من النساء على قرض مصرفي مقابل 45.7 من الرجال. وتعاني النساء اللواتي يملكن مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم من ارتفاع معدل رفض الملفات لدى المصارف حيث يطلب من المرأة توفير ضمانات تتجاوز عموماً قيمة الضمانات المطلوبة من الرجل بنسبة تتراوح بين 25 و30 في المائة⁽⁴⁰⁾. ومع أن الواقع لا يشير إلى وجود تمييز بين الجنسين من حيث الحصول على الموارد المالية، تبقى إمكانات حصول المرأة على قروض أقل من الإمكانيات المتاحة للرجل. ويظهر هذا الواقع جلياً في الجدول التالي الذي يبين حصة المرأة من القروض في بنك التسليف التعاوني والزراعي في اليمن.

الجدول 13 - التسهيلات الائتمانية والمالية في بنك التسليف التعاوني والزراعي، اليمن

السنة	الذكور (سنوياً)	الإناث (سنوياً)	مجموع (سنوياً)	حصة الذكور (نسبة مئوية)	حصة الإناث (نسبة مئوية)
2002	1 354 760	17 051	1 371 811	98.8	1.2
2003	1 264 561	13 243	1 277 803	99.0	1.0
2004	1 334 235	11 398	1 345 633	99.2	0.8
2005	8 331 256	145 229	8 476 485	98.3	1.7

(38) Organisation for Economic Co-Operation and Development, 2008

(39) World Bank, 2007b

(40) El-Mahdi, 2006

1 - الحصول على التمويل الصغري⁽⁴¹⁾

يتراجع الدور الذي تؤديه الحكومة في تمويل المؤسسات بفعل سياسات التكيف الهيكلي التي تعتمدها حكومات عديدة في المنطقة. وإزاء هذا التراجع، استُحدثت برامج التمويل الصغري في عدد من البلدان لدعم القطاع الخاص وتخفيف حدة الفقر.

ونظراً إلى عدم توفر بيانات وافية وموثوقة، لا يزال من الصعب تقييم أداء هذه البرامج، ولكن المعلومات المتاحة تسمح باستخلاص الاستنتاجات التالية:

- استهلت معظم مشاريع المنح في منطقة الإسكوا في مطلع تسعينات القرن الماضي، باستثناء السودان التي بدأ برنامجه في عام 1980؛
- تضطلع المنظمات غير الحكومية في معظم بلدان المنطقة بدور الهيئات المنفذة لبرنامج التمويل الصغري؛
- تستند معظم برامج التمويل الصغري التي تستهدف النساء إلى تقنية إقراض المجموعات المتعاضدة، حيث ينضم الأفراد إلى مجموعات للتقدم بطلبات مشتركة للحصول على قروض، ويعقدون اجتماعات عامة منتظمة تجري خلالها عملية تسديد القروض؛ والهدف من اعتماد هذا النهج هو ضمان الحد الأعلى لتسديد القروض؛
- بما أن الاستفادة من هذه القروض تكاد تنحصر بفئة المؤسسات الصغيرة، فالقروض صغيرة بحيث لا تكفي عادة لنمو المشاريع؛ لذلك يبقى وضع المرأة من غير تحسن داخل العائلة وخارجها وتبقى قدرتها على المفاوضة ضعيفة؛
- تركز برامج التمويل الصغري عموماً على تعزيز إمكانات حصول المرأة على الموارد المالية من غير أن تمنحها منافع إضافية، كتدريب المرأة أو تحسين وعيها بحقوقها. لذلك يبقى تأثير هذه البرامج محدوداً على تمكين المرأة.

الإطار 12 - القروض الصغرى في الأردن

تقدم الوكالات الحكومية والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات المانحة للقروض في الأردن خدمات القروض إلى المؤسسات الصغيرة. وتشير الإحصاءات الصادرة في منتصف تسعينات القرن الماضي إلى أن 5.3 في المائة فقط من جميع القروض الصغيرة كانت من نصيب النساء. وازدادت هذه النسبة بأكثر من الضعف لتبلغ 12 في المائة بحلول عام 2001.

ومعدل التقصير في تسديد القروض للمؤسسات التي تقرض النساء فقط أقل مما هو عليه في مؤسسات الإقراض العادية. فمؤسسة إقراض المرأة التي منحت ما يزيد على 102 000 قرض إلى 36 000 امرأة بلغت قيمتها 32 مليون دولار أمريكي، سجلت معدل تسديد بلغ 99.6 في المائة.

وتقدم مؤسسات التسليف الزراعي أيضاً قروضا إلى المرأة الريفية، حيث تتصرف النساء بنسبة 95 في المائة من مجموع القروض الممنوحة لعائلات ريفية. وقد حصلن على 19.6 في المائة من مجموع القروض الزراعية الموافق عليها في عام 2001.

(41) يستند هذا القسم، ما لم يشر إلى خلاف ذلك، إلى المرجع التالي: UNIFEM, 2004.

المصدر: Adapted from United Nations, 2006a.

الإطار 13 - مؤسسات القروض الصغرى في اليمن

يقدم الصندوق الاجتماعي للتنمية في إطار السعي إلى تخفيف حدة الفقر والبطالة خدمات مالية وقروضا للمشاريع المدرة للدخل والمشاريع الإنتاجية. وقد استفاد من خدمات الصندوق منذ إنشائه في عام 1997 أكثر من 9 ملايين يمني، 50 في المائة منهم من النساء.

وفيما يلي أكبر برنامجين استفادا من الدعم المالي الذي يقدمه الصندوق:

المؤسسة الوطنية للتمويل الأصغر: أنشئت في عام 2003، وكانت أول مؤسسة متخصصة في التمويل الصغرى في اليمن. تقدم هذه المؤسسة خدمات للمرأة منها الإيداع والإقراض والتأمين، لتمكينها اقتصادياً وتشجيعها على إنشاء مشاريع مدرة للدخل.

مؤسسة التضامن للتمويل الأصغر: أنشئت بالتعاون بين ثلاث جمعيات نسائية بهدف مساعدة الفئات المحرومة في المجتمع، لا سيما النساء، بتمويل مشاريع مدرة للدخل.

المصدر: Adapted from United Nations, 2007b.

الإطار 14 - مشروع صاحبات المشاريع في منطقة البحر الأبيض المتوسط: حكاية نجاح من لبنان

مشروع صاحبات المشاريع في منطقة البحر الأبيض المتوسط (*Femmes Entrepreneuses en Méditerranée*) هو مشروع للشراكة الأوروبية المتوسطية، يموله الاتحاد الأوروبي، ويهدف إلى إتاحة مزيد من الفرص للمرأة في الحياة الاقتصادية. أنشأت الجمعية اللبنانية للتنمية في إطار هذا المشروع دائرة لخدمات تنمية الأعمال التجارية. وقد أشرف هذا المشروع في لبنان على ما يقارب 900 نشاط في جميع أنحاء البلد. ومن هذه الأنشطة دورات للتوعية تناولت حوالي 20 موضوعاً من المواضيع التي تهّم المرأة (بما في ذلك حقوق المرأة، والتمكين الاقتصادي، والتوعية الصحية، والصحة الإنجابية، والثقة بالذات، والعنف ضد المرأة)، ودورات تدريبية مهنية وإدارية (مبادئ المحاسبة، ومسك الدفاتر، والمهارات التجارية، والترويج وإدارة ميزانية الأسرة المعيشية). وقدم المشروع أيضاً خدمات لتشخيص الأعمال التجارية نزولاً عند طلب العملاء، وأنشأ شبكة إمداد تسمح للنساء بتحديد الموردين الذين يعرضون أفضل نوعية بأفضل سعر، ونظم معارض محلية لعرض المنتجات. والرابط بين الخدمات المالية والتدريب واضح لأن نسبة 400 امرأة من اللواتي حصلن على الخدمات غير المالية من المجموعة قدمت طلباً للحصول على قرض صغير. وبلغ عدد الذين شاركوا في المشروع 3.567 مستفيداً، وقد استمر المشروع من مطلع عام 2006 ولغاية حزيران/يونيو 2008.

ومن المنافع غير المتوقعة من المشروع أثره الطويل الأمد على الشركاء. فقد استطاعت المجموعة تأمين تمويل بلغت قيمته مليون دولار أمريكي من ثماني جهات مانحة لعشرة مشاريع جديدة تقدم خدمات لتنمية الأعمال التجارية لصاحبات الأعمال الصغيرة في الفترة 2008-2009. وقد ساعدت الدائرة المستحدثة المعنية بخدمات تنمية الأعمال التجارية في إعادة هيكلة الجمعية (التي كانت تركز في الأساس على التنمية الاقتصادية عبر حصر الخدمات التي تقدمها بالفقراء) من خلال تشجيعها على توسيع نطاق مشاركتها في الجوانب الاجتماعية للتنمية. ولذلك أصبحت معالجة القضايا الإنمائية أكثر شمولية، مما أضفى طابعاً جديداً على نشاط الجمعية والعاملين فيها والمستفيدين من خدماتها.

المصدر: Adapted from Farahat, 2008.

لقد افترض أن استحداث البرامج الصغيرة سيكون طريقاً آمناً يؤدي إلى تمكين المرأة اقتصادياً، ويضمن لها ولعائلتها مزيداً من الرفاه، ويعزز موقعها الاجتماعي والسياسي. غير أن هذا الافتراض لم يتحقق في الواقع لأن هموم الاستدامة المالية تعطى الأولوية على جميع الهموم الأخرى⁽⁴²⁾. وفي الواقع ما يدل على أن مساهمة هذه البرامج في تمكين المرأة تبقى محدودة حتى ولو حققت نجاحاً.

ولضمان نجاح برامج الإقراض الصغرى، لا بد من اعتماد نهج أكثر شمولاً لا يكتفي بمعالجة الهموم المالية، بل يتناول عوامل أخرى، منها تعزيز وعي المرأة بحقوقها وتزويدها بالتدريب اللازم لبناء مهاراتها في الأعمال التجارية، وتشجيعها ومساعدتها على إيجاد شبكات لتسويق هذه المنتجات.

الإطار 15 - تطوير حس الإبداع والقدرات الاقتصادية: قرض صغير لأحلام كبيرة

لم تكن ليلى تعرف ما يخبئ لها المستقبل. وقد اقتصر طموحها لسنوات على دعم زوجها في إعالة الأسرة بالعمل على آلة الخياطة القديمة. وفي عام 1995، شاركت في قرض جماعي مع مجموعة من النساء في قريتها. تقول ليلى "بدأت لي فكرة الحصول على قرض بضمانة جماعية بين أربع نساء في القرية فكرة غريبة جداً. فالبنوك تطلب ضمانات مستحيلة، هذا إن وافقت على مقابلة امرأة فقيرة مثلي". تملك ليلى اليوم 12 آلة للخياطة، وتدير معملًا صغيراً للخياطة تعمل فيه ثماني نساء. وعندما سئلت عن عائلتها أجابت: "بفضل الله ودعم المجموعة تخرج لي ابن من الجامعة مؤخرًا وأخوته يتابعون دروسهم في المدرسة، ونحن نذخر لزواج ابنتنا الكبرى".

المصدر: .Adapted from UNDP, 2009, p. 150

خامساً - استنتاجات وتوصيات

أحرزت المرأة في منطقة الإسكوا تقدماً ملموساً في الأعوام الأخيرة. إلا أن هذا التقدم لم يصل بعد إلى مستوى التقدم الذي حققته المرأة في سائر أنحاء العالم، وخصوصاً في مجالي المشاركة في القوى العاملة والتحصيل العلمي. فعدا بعض الاستثناءات، لم تتمكن المرأة في هذه المنطقة من الوصول إلى مراكز صنع القرار، سواء أكان في القطاع الخاص أم في القطاع العام، ولا تزال النظرة إلى عملها تحصر دورها الرئيسي في التدبير المنزلي وتوفير الرعاية. والجدير بالذكر، أن المرأة تشعر بالمسؤولية عن تقديم هذه الرعاية، وتقوم بهذا الدور على حسابها، أي على حساب وقت فراغها، والعناية بنفسها، والعمل لقاء أجر. ويكمن جوهر المشكلة في تشجيع المرأة على دخول سوق العمل، لتصبح عنصراً مدرراً للدخل في مجتمعها، فتتحمل مسؤولية مزدوجة تشمل إعالة الأسرة والتدبير المنزلي. غير أنها لا تتلقى أية مساعدة في تحمل المسؤوليات المتزايدة، لا بل يتوقع الأزواج من زوجاتهم العاملات أن يساهمن في النفقات العائلية، ولكنهم لا يريدون تحمل حصتهم من الواجبات الإضافية التي تثقل كاهل زوجاتهم.

وتجاهل الحكومات الرعاية غير المدفوعة الأجر. فهي لا تدخل في أي تقييم ولا تدرج في الحسابات القومية، بل تُعتبر امتداداً طبيعياً لدور المرأة كأم. وتستند السياسات العامة إلى افتراض بأن وقت المرأة غير المدفوع هو "وقت فراغ" لا تترتب عليه أية تكاليف تستحق أن تؤخذ في الحسبان في صياغة السياسات العامة⁽⁴³⁾. ونتيجة لهذا الواقع، من الضروري صياغة واعتماد تدابير عامة تضمن الاعتراف بالمساهمة الاقتصادية للمرأة في منطقة الإسكوا وتعزيز هذه المساهمة، نظراً لآثارها الإيجابية ليس على المرأة فحسب، بل على الاقتصاد والمجتمع برمتهم.

ولا بد من اعتماد نهج ثلاثي الأطراف تحت رعاية من الحكومات، والمجتمع المدني والمنظمات الدولية.

على حكومات البلدان الأعضاء في الإسكوا:

- العمل على تجميع وتحليل البيانات المصنفة حسب نوع الجنس، حول العمالة وظروف العمل والأجور واستخدام الوقت، من خلال اعتماد تعريفات وطرائق بحث متشابهة⁽⁴⁴⁾. فمن شأن ذلك أن يسهل صياغة سياسات عامة سليمة على المستويين المحلي والإقليمي، وأن يشكل أساساً متيناً للمقارنة الموثوقة بين البلدان. وفي سبيل تنفيذ هذه التوصية، لا بد للحكومات من أن تولي اهتماماً خاصاً للقطاع غير النظامي والعمل في المنزل، لما لهذين القطاعين من قيمة في عمل فئة كبيرة من النساء في المنطقة. غير أن المعلومات الموثوقة، إذا ما وجدت، حول هذين القطاعين تبقى قليلة جداً. وتوفير هذا النوع من البيانات مجدٍ لعمل المنظمات الدولية، إذ تعتمد على المعلومات الإحصائية الرسمية لتقييم مستويات الدعم المالي والتقني الذي تقدمه للبلدان؛

(43) UNIFEM, 2004, p. 227

(44) والجدير بالذكر أن منظمات دولية مثل البنك الدولي ومنظمة العمل الدولية لم تعتمد بعد نهجاً موحداً لبناء قواعد البيانات الخاصة بها مع أن هذا النهج هو عامل أساسي لاستخدام الإحصاءات بفعالية.

- سنّ التشريعات التي تضمن المساواة بين المرأة والرجل في الحصول على العمل اللائق، وتوفير الأدوات اللازمة لتطبيق هذه التشريعات؛
- التدقيق في الأطر القانونية المحلية، وإبطال جميع القوانين التي تنطوي على تمييز في ملكية الموارد، بما فيها على سبيل الذكر لا الحصر، الأراضي والانتمان والتعليم وسوق المعرفة والتكنولوجيا⁽⁴⁵⁾؛
- عدم الاكتفاء بمجرد المصادقة على الاتفاقيات الدولية، بل ضمان تطبيقها بالكامل؛
- تحسين صورة المرأة التي تظهرها الكتب المدرسية من خلال تقسيم الأدوار النمطي الذي يميز بين الجنسين، والتشديد على ضرورة تشارك الرجل والمرأة في المهام الإنتاجية ومهام الرعاية؛
- التوفيق بين مهارات المرأة واحتياجات السوق، إذ يساهم التزويد بالمهارات العلمية والمهنية وتحديثها في زيادة فرص المرأة للحصول على عمل مدفوع الأجر. ولكن يجب ألا يقتصر تطوير المهارات على المرأة في المدن، بل أن يشمل المرأة في المناطق الريفية ويلبي حاجاتها، في ظل الفوارق الكمية والنوعية التي تسود في هذا المجال بين المناطق الحضرية والمناطق الريفية؛
- الاستفادة القصوى من وسائل الإعلام لتعزيز التوعية العالمية بدور المرأة كعنصر للتغيير والتنمية؛
- إشراك المرأة في الحياة السياسية من خلال تعزيز مشاركتها على المستويات التشريعية والتنفيذية والمحلية، وبالتالي تمكينها من المشاركة في صياغة السياسات العامة المعنية برفاه المرأة وخير المجتمع، وضمان تطبيق هذه السياسات؛
- تعزيز السياسات الاجتماعية التي تمكن المرأة من تحقيق توازن بين العمل المدفوع الأجر ومسؤوليات الرعاية. ومن التدابير التي يمكن أن تشملها هذه السياسات إنشاء حضانات محلية أو في مكان العمل، وإرساء ترتيبات للعمل المرن، على ألا يقع عبء هذه التدابير المالي على صاحب العمل فقط، بل أن تشارك فيه الجهة المستفيدة والحكومة، وإن لم يكن بحصص متساوية؛
- توفير البنى التحتية الداعمة من خلال تحسين شبكات النقل والاتصالات والكهرباء والمياه، لتسهيل مشاركة المرأة في القطاع العام من خلال تخفيف الأعباء المتزايدة التي تتحملها، وخاصة في المناطق الريفية؛
- ضمان المساواة في الاستفادة من الخدمات الصحية وأنظمة الضمان الاجتماعي بين جميع النساء في المدن والأرياف على حد سواء؛
- اعتماد أنظمة الميزانية المراعية لمنظور النوع الاجتماعي. والعمل بإجراءات كهذه، يتطلب تدريب كبار المسؤولين الماليين في الوزارات على وضع هذا النوع من الميزانية، وعلى مراجعة الحسابات مع مراعاة منظور المساواة بين الجنسين، وبالتالي، توسيع آفاق الوعي لدى هؤلاء عن قضايا النوع الاجتماعي، وتعزيز قدرتهم في تناول هذه القضايا. وتتوقف فوائد هذا النهج في وضع الميزانية على وجود مصدر موثوق للبيانات المصنفة حسب نوع الجنس

بالتزامن مع التقييم الكمي لمساهمة المرأة الاقتصادية التي كثيراً ما لا تدخل في الحساب، والتي يسلط هذا النوع من النهج الضوء عليها. ويمكن أن تكون للمنظمات غير الحكومية مساهمة إيجابية في إنجاز هذه المهمة. ففي المنطقة العربية، تم تسجيل تجارب ناجحة من هذا النوع، في مصر والمغرب، وقد أدت هذه التجارب إلى توثيق التعاون بين الدولة والمجتمع المدني والمنظمات الدولية، في كل من البلدين؛

- ضمان خلو إجراءات التوظيف المعتمدة لدى وكالات الخدمة المدنية من التمييز ضد المرأة؛
- إنشاء مرصد اقتصادي عربي للنساء من أجل الإشراف على التغييرات المنجزة في كل دولة عربية. إذ أن وجود مصدر معلومات موثوق ومفصل كهذا، يمكن الهيئات الإقليمية المعنية بوضع السياسات، من تصنيف البلدان في مجموعات فرعية، وصياغة السياسات الإجرائية بما يلبي الحاجات الخاصة لكل مجموعة. واعتماد نهج من هذا النوع يشجع المنظمات الدولية على المساهمة في وضع السياسات العامة وتطبيقها.

الإطار 16- الميزانية المراعية لمنظور النوع الاجتماعي من أفضل الممارسات في المغرب

على مدى الأعوام الخمسة الماضية، طورت حكومة المغرب نموذجاً لوضع الميزانية المراعية لمنظور النوع الاجتماعي في إطار مؤسسي، بهدف تحويلها إلى عنصر أساسي في إصلاح القطاع العام، وإلى أداة تقييم أكثر دقة للموارد المالية، في سبيل تحقيق المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة.

فقد قامت وزارة المالية بهذه المبادرة، بدعم تقني من صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ودعم مالي قدمته الحكومة البلجيكية.

وأثمرت عملية بناء القدرات وترسيخ الالتزام بالميزانية المراعية لمنظور النوع الاجتماعي داخل وزارة المالية، وحققت تغييراً ملموساً: فقد دعا تعميم ميزانية 2007 الذي أصدره رئيس الوزراء، الوزارات التنفيذية إلى إدخال المؤشرات المراعية لمنظور النوع الاجتماعي في أداء مؤشرات وضع الميزانية، واعتبرت عملية إصلاح الميزانية تلك المؤشرات بالتحديد عناصر أساسية لآليات ضبط النفقات، ومراجعة حسابات الأداء، ونظام المعلومات الخاص بالميزانية.

وترسيخ مفهوم الميزانية المراعية لمنظور النوع الاجتماعي في المغرب كعنصر أساسي في عملية وضع الميزانية، بشكل مثلاً رانداً لاستخدام استراتيجية تعميم مراعاة لمنظور النوع الاجتماعي، كمساهمة حقيقية في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية.

المصدر: .Adapted from UNIFEM, 2007.

لم يعد ممكناً إتمام هذه التغييرات من خلال مرسوم حكومي، إذ يتطلب إجراؤها دعماً كاملاً من المجتمع المدني. وكما أشار البنك الدولي⁽⁴⁶⁾، لا يمكن إنجاز تلك التغييرات إلا من خلال تشكيل تحالفات واسعة القاعدة، تعزز شرعيتها وشعبيتها.

فمساهمة المنظمات غير الحكومية في هذا المجال أساسية جداً، ويمكن أن تركز عملها من دون أن تحصره بالأمور التالية:

- توعية المرأة، وبخاصة تلك التي تنتمي إلى الطبقات الاجتماعية المتواضعة، بحقوقها القانونية والسياسية والاقتصادية، وبدورها في التنمية الاقتصادية، بما في ذلك مساهمتها الاقتصادية، أكانت لقاء أجر أم من غير مقابل؛
- إمداد المرأة بخدمات تنمية الأعمال، بما في ذلك التدريب في مجال الأعمال، وتنمية المهارات في الميادين المالية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛
- مساعدة المرأة في إنشاء شبكات لتأمين قنوات تسويق مستدامة؛
- دعم تطوير المؤسسات المالية التي من شأنها أن تخصص قروضاً للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، وأن توفر نظام ضمان الائتمانات.

ليست هذه التغييرات بالجديدة، وليست المرة الأولى التي تتم التوصية بها، فقد اكتشف معظمها الباحثون من خلال دراسات السياسات العامة، وحللتها المنظمات الدولية في منشوراتها. أما المطلوب اليوم لكي تثمر هذه التغييرات، فتوفر الإرادة السياسية، وإصرار المجتمع المدني، للبحث على تطبيقها، فلا تبقى الفرص الاقتصادية المتوفرة للمرأة أقل من قدراتها، بل تتناسب مع تلك القدرات وتدعمها لما فيه مصلحة الجميع.

المراجع

- Abdella Ahmed, D. 2009. Bahrain in *Women's Rights in the Middle East and North Africa*. Washington, DC: Freedom House.
- Abdella Doumato, E. 2009. Saudi Arabia in *Women's Rights in the Middle East and North Africa*. Washington, DC: Freedom House.
- Abu Hassan, R. 2005. Jordan in *Women's Rights in the Middle East and North Africa*. Washington, DC: Freedom House.
- Alissa, S. 2007. *The School-to-Work Transition of Young People in Syria*. Employment Policy Paper 2007/3 of the International Labour Office (ILO) Employment Policy Department. Geneva: ILO.
- Al-Mughni, H. 2009. Kuwait in *Women's Rights in the Middle East and North Africa*. Washington, DC: Freedom House.
- Al-Talei, R. 2009. Oman in *Women's Rights in the Middle East and North Africa*. Washington, DC: Freedom House.
- Arab International Women's Forum. 2007. *Women as Engines of Economic Growth in the Arab World - Moving Forward*. A report of the round-table meeting on 25 January 2007 at the United Kingdom Foreign and Commonwealth Office, London.
- Basha, A. 2005. Yemen in *Women's Rights in the Middle East and North Africa*. Washington, DC: Freedom House.
- Belarbi, A. 2007. *Arab Businesswomen and Politics*. Presentation at the Arab International Women's Forum, Dubai, 10-11 December 2007.
- Bellafronto, C. 2005. Syria in *Women's Rights in the Middle East and North Africa*. Washington, DC: Freedom House.
- Breslin, J. and Jones, T. 2009. Qatar in *Women's Rights in the Middle East and North Africa*. Washington, DC: Freedom House.
- Callar, M. 2006. *Access to Equity Finance and Venture Capital*. Presentation at the World Bank round table on the role of women in the development of the private sector, Middle East and North Africa region, 21 February 2006.
- Center of Arab Women for Training and Research (CAWTAR). 2001. *Globalization and Gender: Economic Participation of Arab Women*. Tunis: CAWTAR.
- Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA). 2009 (forthcoming). *Statistical Abstract of the ESCWA Region, Twenty-ninth Issue*. New York and Geneva: United Nations.
- ESCWA. 2008a. *Gender in the Millennium Development Goals: Information Guide for Arab Millennium Development Goal Reports*. New York and Geneva: United Nations.
- ESCWA. 2008b. *Survey of Economic and Social Developments in the ESCWA Region 2007-2008*. New York and Geneva: United Nations.

- ESCWA. 2007. *Statistical Abstract of the ESCWA Region, Twenty-sixth Issue*. New York and Geneva: United Nations.
- ESCWA. 2005. *Economic Trends and Impacts: Banking Sector Lending Behaviour and Efficiency in Selected ESCWA Member Countries*. New York and Geneva: United Nations.
- El-Mahdi, A. 2006. *Analysis of Economic Situation of Women in Egypt*. Cairo: Euromed Women's Rights.
- El Zanaty and Associates. 2007. *School-to-Work Transition: Evidence from Egypt*. Employment Policy Paper 2007/2 of the ILO Employment Policy Department. Geneva: ILO.
- Euromed Women's Rights. 2008. *Women at Work: Insights on Employment and Entrepreneurship in Mediterranean Partner Countries*. Cairo: Euromed Women's Rights.
- Farahat, A. 2008. The 'FEM' Project: A Success Story From Lebanon to Build On in *Women at Work: Insights on Employment and Entrepreneurship in Mediterranean Partner Countries*. Cairo: Euromed Women's Rights.
- Fawzi El-Solh, C. 2006. *Comparative Analysis of Economic Situation of Women in Ten South Mediterranean Countries*. Cairo: Euromed Women's Rights.
- Floro, M. and Meurs, M. 2009. *Global Trends in Women's Access to "Decent Work"*. Dialogue on Globalization, Occasional Paper No. 43. Geneva: ILO.
- Heintz, J. The Structure of Employment in the Arab States: A Comparative Statistical Analysis of Informality, Gender Equity and Social Protection in *Gender Employment and the Informal Economy in the Arab States: A Regional Overview*. (Unpublished) (Geneva: ILO)
- Hijab, N. and Fawzi El-Solh, C. 2008. *Women's Rights in the South Mediterranean Region: A Comparative Analysis of Law, Regulations and Practice*. Cairo: Euromed Women's Rights.
- International Finance Corporation (IFC) & CAWTAR. 2007. *Women Entrepreneurs in the Middle East and North Africa: Characteristics, Contributions and Challenges*. Washington, DC and Tunis: IFC and CAWTAR.
- International Labour Organization (ILO). 2009a. *Gender Equality at the Heart of Decent Work*. Geneva: ILO.
- ILO. 2009b. *ILO LaborSta Internet: June 2009*.
- ILO. 2009c. *Global Employment Trends: January 2009*. Geneva: ILO.
- ILO. 2009d. *Global Employment Trends for Women: March 2009*. Geneva: ILO.
- ILO. 2008. *Global Employment Trends for Youth: October 2008*. Geneva: ILO.
- ILO. 2006. *Global Employment Trends for Youth: October 2006*. Geneva: ILO.
- ILO. 2005. *Key Indicators of the Labour Market*. Geneva: ILO.

- International Labour Office Bureau for Gender Equality. 2000. *Gender: A Partnership of Equals*. Geneva: ILO.
- ILO Regional Office for Arab States (ILO ROAS). 2008a. *Advancing Women's Employment in Lebanon: ILO in Action*. Beirut: ILO.
- ILO ROAS. 2008b. *Social Care Needs and Service Provisions in Arab States: Bringing Care Work into Focus in Lebanon*. Beirut: ILO.
- Kirdar, S. 2009. United Arab Emirates in *Women's Rights in the Middle East and North Africa*. Washington, DC: Freedom House.
- Lang, J. 1998. *Enquête sur la Situation des Femmes dans le Monde*, 1998. Paris: Assemblée Nationale.
- Mayoux, L. 2002. Microfinance and Women's Empowerment: Rethinking 'Best Practice'. *Development Bulletin*. 57: 76-81.
- Mousa, D. and Zagzag, S. 2006. *Analysis of the Economic Situation of Women in Syria*. Cairo: Euromed Women's Rights.
- Nabli, M., Silva-Jáuregui, C. and Johansson de Silva, S. 2007. *Job Creation in a High Growth Environment: The MENA Region*. Middle East and North Africa Working Paper Series No. 49. Washington, DC: World Bank.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2009. *Stat Extracts*. Paris: OECD.
- OECD. 2008. *Access to Finance in the MENA Region – Recent Developments and Challenges*. Paris: OECD.
- Peebles, D., Darwazeh, N., Ghosheh, H. and Sabbagh, A. 2007. *Factors Affecting Women's Participation in the Private Sector in Jordan*. Amman: National Center for Human Resources Development.
- Rassam, A. 2005. Iraq in *Women's Rights in the Middle East and North Africa*. Washington, DC: Freedom House.
- Sonbol, A. 2005. Egypt in *Women's Rights in the Middle East and North Africa*. Washington, DC: Freedom House.
- Troiani, L. 2003. *Women in Business: A Contribution to Socio-economic Growth in Developing Countries*. Speech at the Women in Business and Services Economic Development Forum, Rome, 3 October 2003.
- United Nations. 2008a. *Combined Initial and Second Periodic Reports of States Parties: Bahrain (CEDAW/C/BHR/2/Add.1)*. New York and Geneva: United Nations.
- United Nations. 2008b. *Initial Report of States Parties: United Arab Emirates (CEDAW/C/ARE/1)*. New York and Geneva: United Nations.
- United Nations. 2007a. *Combined Initial and Second Periodic Reports of States Parties: Saudi Arabia (CEDAW/C/SAU/2)*. New York and Geneva: United Nations.

- United Nations. 2007b. *Sixth Periodic Report of States Parties: Yemen* (CEDAW/C/YEM/6). New York and Geneva: United Nations.
- United Nations. 2006a. *Combined Third and Fourth Periodic Reports of States Parties: Jordan* (CEDAW/C/JOR/3-4). New York and Geneva: United Nations.
- United Nations. 2006b. *Third Periodic Report of States Parties: Lebanon* (CEDAW/C/LBN/3). New York and Geneva: United Nations.
- United Nations. 2005. *Initial Report of States Parties: Syrian Arab Republic* (CEDAW/C/SYR/1). New York and Geneva: United Nations.
- United Nations. 2003. *Combined Initial and Second Periodic Reports of States Parties: Kuwait* (CEDAW/C/KWT/1-2). New York and Geneva: United Nations.
- United Nations. 2000. *Combined Fourth and Fifth Periodic Reports of States Parties: Egypt* (CEDAW/C/EGY/4-5). New York and Geneva: United Nations.
- United Nations CEDAW Committee and ILO. 2009. *Reports Provided by the Specialized Agencies of the United Nations System on the Implementation of the Convention in Areas Falling Within the Scope of Their Activities: Note by the Secretary-General* (CEDAW/C/2008/II/3/Add.4). New York and Geneva: United Nations.
- United Nations Development Fund for Women (UNIFEM). 2007. *Gender-responsive Budgeting Integrated in Budget Reform: Highlights of Best Practice from Morocco*. New York: UNIFEM.
- UNIFEM Arab States Sub-Regional Office. 2004. *Progress of Arab Women*. Rabat: UNIFEM.
- United Nations Development Programme (UNDP). 2009. *Lebanon 2008-2009: The National Human Development Report – Toward a Citizen's State*. Beirut: UNDP.
- UNDP. 2007. *Human Development Report 2007/2008*. Basingstoke & New York: Palgrave Macmillan.
- UNDP, Arab Fund for Economic and Social Development & Arab Gulf Programme for United Nations Development Organizations. 2006. *The Arab Human Development Report 2005: Towards the Rise of Women in the Arab World*. New York: UNDP Regional Bureau for Arab States.
- World Bank. 2009a. *Enterprise Surveys: June 2009*. Washington, DC: World Bank.
- World Bank. 2009b. *Gender-based Differences Among Entrepreneurs and Workers in Lebanon* (Unpublished).
- World Bank. 2009c. *GenderStats: June 2009*. Washington, DC: World Bank.
- World Bank. 2007a. *Doing Business 2008: Comparing Regulations in 178 Economies*. Washington, DC: The International Bank for Reconstruction and Development/World Bank.
- World Bank. 2007b. *The Environment for Women's Entrepreneurship in the Middle East and North Africa Region* (Unpublished).

- World Bank. 2007c. *The Status and Progress of Women in the Middle East and North Africa*. Washington, DC: The International Bank for Reconstruction and Development/World Bank.
- World Bank. 2006. *Gender Equality as Smart Economics: A World Bank Group Gender Action Plan (Fiscal Years 2007-10)*. Washington, DC: World Bank.
- World Bank. 2005. *The Economic Advancement of Women in Jordan: A Country Gender Assessment*. Washington, DC: World Bank.
- World Bank. 2004. *Gender and Development in the Middle East and North Africa: Women in the Public Sphere*. Washington, DC: The International Bank for Reconstruction and Development / World Bank.
- World Bank and Oxford University Press. 2001. *Engendering Development Through Gender Equality in Rights, Resources and Voice*. Washington, DC and New York: World Bank and Oxford University Press.
- Yahfufy, B. 2006. *Analysis of the Economic Situation of Women in Lebanon*. Cairo: Euromed Women's Rights.
- Zaatari, Z. 2005. Lebanon in *Women's Rights in the Middle East and North Africa*. Washington, DC: Freedom House.