

العمل
من أجل

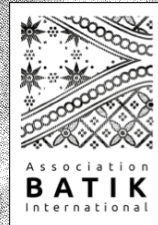


المساواة الجنسين

إرشادات

لتفكيك

الأفكار المتداولة المغلوطة



1. نهجنا	صفحة 1
2. التحرك بهدف المساواة بين الجنسين: معرفة الموضوع كخطوة أولى	صفحة 5
3. مواجهة الأفكار المغلوطة المتداولة	صفحة 12
4. تجاوز أشكال المقاومة ضد عدم التمييز بين الجنسين	صفحة 41
5. معرفة الإطار القانوني الساري العمل به	صفحة 53
6. للمزيد من المعلومات	صفحة 71



انهجنا

على الرغم من التقدم البيّن الذي حُقّق في مجال حقوق المرأة فإنّه لا يزال هناك الكثير من عدم المساواة بين الجنسين في جميع مناطق العالم. في المجال الاقتصادي مثلا، تواجه النساء العوائق التي تمنعهن من الدخول في سوق العمل: يتركز عمل المرأة في قطاعات محدّدة وهي ممثلة تمثيلا ناقصا في المناصب العليا وتشغل في معظم الأحيان وظائف غير مستقرة (دوامات جزئية أو أعمال غير رسمية تقوم بها في الدائرة العائلية). **كيف يمكن تفسير هذه الظاهرات؟**

يتبين أنّه، حتى عندما يتم الاعتراف بمبدأ تكافؤ الفرص في النصوص القانونية والإحصاءات والدراسات، يبقى تنفيذها صعبا. فإنّ المرأة غالبا، عندما توكل إليها المهام المخصصة لها تقليديا ولا تُمد بالموارد اللازمة (التي تبدأ من التدريب حتّى التمويل)، تبقى محدودة في قدرتها على العمل وملزمة بالبقاء على دورها الإنجابي (الاهتمام بالأمور البيتية ورعاية الأسرة). فلا تتكوّن عندها الآفاق اللازمة للاشتراك بالحياة المهنية.

تشارك جمعية **باتيك الدولية BATIK** منذ العام 2011 مع منظمات من المجتمع المدني المصري والمغربي والتونسي لتعزيز تمكين المرأة الاجتماعي والاقتصادي. في كل من هذه البلدان، وضعت جمعية محلية إجراءات عدة من أجل انخراط المرأة في سوق العمل منها: التدريبات المهنية ودعم المنتجات وتسويقها والتوعية بالمسائل المالية والقروض الصغيرة، الخ... بفضل هذا الدعم وجدت العديد من النساء الوظائف أو بدأت نشاطا اقتصاديا. أنتجت هذه المبادرات نتائج إيجابية، وذلك بفضل تحرك الأشخاص الملتزمين، وقناعتهم بقيمة وأهمية المساواة بين الجنسين في تنمية المجتمع. ومع ذلك، يلقي هؤلاء المتطوعون والمهنيون من الجمعيات المحلية مقاومة تصدر أحيانا عن النساء أنفسهن، لأنهن يخفن من إغصاب المحيطين بهنّ وتوتير العلاقات الاجتماعية بشكل عام.

ما الغرض من هذا الدليل؟

تم تأسيس مشروع «E'changeons» في السياق المشروح أدناه (انظر الإطار)، لتسليط الضوء على عمل هؤلاء الموظفين الميدانيين، الذين يناضلون لبناء بيئة أكثر مساواة بين النساء والرجال. ويهدف هذا الدليل إلى تفكيك الأفكار الموروثة المتداولة ضد المرأة والتي لا تزال مستمرة وتشكل عقبات في سبيل المساواة.

إطار برنامج E'changeons
هذا الدليل هو جزء من مشروع «E'changeons» لتغيير العقلية السائدة المتعلقة بالمساواة بين المرأة والرجل». في سنة 2013، وبعدما اجتمعت منظمات المجتمع المدني الفرنسية ومنظمات بلدان الضفة الجنوبية للبحر المتوسط فيما بينها وتبادلت خبراتها حول التمكين الاقتصادي للمرأة مؤكدة نيتها على أن يكون لها وجودا فاعلا في تحوّل دور المرأة في مجتمعاتنا.

يقترح مشروع E'changeons، انطلاقا من التجارب الميدانية، مناقشة ممارسة المنظمات فيما بينها، وذلك لتعزيز المساواة بين الجنسين في البلدان الواقعة على جانبي البحر الأبيض المتوسط. وعُقدت عشرة اجتماعات تقريبا في منطقة باريس وضواحيها لتبادل الخبرات من الجانبين. وقد شكرنا المنظمات التي كانت موجودة لما قدمته من مساهمات، بما في ذلك شركاءنا في بلدان البحر المتوسط كوننا استندنا في عملنا على تجربتهم الميدانية.

جمعية التضامن في المغرب وهي جمعية للقروض الصغيرة. تأسست عام 1994 وتعمل في المناطق الحضرية لمدينة فاس وفي ضواحيها. تتميز بخبرة واسعة ودقيقة في مجالها، ما سمح لها بمضاعفة الشراكات مع جمعيات الدعم الاجتماعي الأخرى (المجتمع المدني لفاس) لتقديم خدمات الدعم المجانية.

الاتحاد التونسي للتضامن الاجتماعي يدعم منذ العام 1964 أعمالا في مجال التنمية المحلية التشاركية، خاصة من خلال إنشاء مراكز معونة شعبية توفر الخدمات الأساسية (الاقتصادية والاجتماعية) في المناطق الريفية النائية جدا.

الجمعية المصرية للتنمية الشاملة هي جمعية تنمية تأسست عام 1995 وموجودة في الأحياء الفقيرة في القاهرة. تقوم منذ العام 2006 بتجربة التكامل بين النهج الاقتصادي والنهج الاجتماعي لمساعدة المواطنين. تعمل هذه الجمعية في مجالات البيئة والصحة والتعليم والتنمية الاقتصادية للنساء والأطفال والشباب.

التحرك بهدف المساواة بين الجنسين: معرفة الموضوع كخطوة أولى



لن يتوجه هذا الدليل؟

يتوجه للمتخصصين والمتطوعين، والناشطين الذين يشاركون في مجال دعم المرأة بهدف الاندماج الاجتماعي و/أو المهني، وذلك في فرنسا وفي الخارج.

ما فائدته؟

تم تصميم هذا الدليل اعتمادا على شهادات عاملين في الميدان وخبرتهم كونهم ملتزمين بقضية تمكين المرأة، وذلك في فرنسا والخارج. وقد تم جمع خطابهم في المؤتمرات والندوات الهادفة إلى تبادل الخبرات والاجتماعات الثنائية. إن الأفكار النمطية السائدة المقدمة في هذا الدليل هي أفكار غير عنها أمام الموظفين أثناء تأدية عملهم، في أماكن مختلفة. تجدون في هذا الدليل وسائل يمكن من خلالها تفكيك هذه الأفكار السائدة المغلوطة: المفاهيم الأساسية مثلا التي عليكم إتقانها ونتائج إحصاءات تساعدكم على تعزيز خطابكم والأطر القانونية التي يمكنكم الاستناد عليها.

جمعية باتيك Batik الدولية تقوم جمعية باتيك الدولية، وذلك منذ العام 1998، بتطوير مشاريع التضامن لتطوير القدرة على الاختيار والتصرف عند الفئات الضعيفة، وذلك في فرنسا والخارج. تدعم برامج باتيك الدولية المساواة بين المرأة والرجل من خلال إجراءات تهدف إلى:

- ← تعزيز قدرة المرأة على التحرك عبر تمكينها من تطوير المهارات والمعارف التي تساعد على زيادة ثقتها بنفسها وتسهيل الحصول على الموارد (التدريبات اللازمة والقروض والتمويلات والخدمات العامة، الخ...)
- ← مناصرة العلاقات المبنية على المساواة بمساعدة المرأة على فهم حقوقها وتشجيعها على المشاركة في القرار ضمن أسرتها ومجتمعها المحلي.
- ← تطوير النظم والمعايير الاجتماعية، وذلك بدعم تنفيذ القوانين والممارسات التي تمكن المرأة من ممارسة حقوقها باستقلالية تامة. إن النساء اللاتي يُحرمن من حقوقهن لا يستطعن أن يطورن عقلياتهن لوحدهن. لذا من الضروري أن يشارك المجتمع ككل من رجال وشركات وحكومات دولة في تعزيز مساواتها مع الرجل.

من الضروري، كي نتغلب على مسألة عدم المساواة بين المرأة والرجل أن نفهم الأسباب التي تعزز وجودها وبفائها. إنَّ التوقف عند بعض المفاهيم الأساسية هو الشرط الأساسي لتفكيك الصور النمطية والأحكام المسبقة.

المساواة بين الجنسين



عندما لا يتطابق المرء مع الصورة التي يتوقعها المجتمع منه ولا يلي بشكل صحيح دوره الاجتماعي كامرأة أو كرجل، يكون تلقائياً غير مندمج بشكل جيد في المجتمع. فالصبي الهادئ، على سبيل المثال، الذي يحب اللعب بالدمى يكون مقبولاً ومدرجاً في المجتمع أقل من الصبي الذي يحب أن يلعب كرة القدم مع أصدقائه. تحتنا الضغوط الاجتماعية إذاً، بشكل بسيط أو كبير، حسب المجتمعات التي نعيش فيها، على أن نتوافق مع الدور المتوقع منا كرجل وكامرأة.

إن تقرير مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في نص قانوني واضح هو شرط أساسي حتى يستطيع الرجال والنساء ممارسة نفس الحرية والتمتع بنفس الحقوق. إنَّ المساواة بين المرأة والرجل تكمن، حسب المجلس الأوروبي، في تأمين الاستقلالية ذاتها للطرفين وإعطاءهما المسؤولية نفسها وتمكينهما من المشاركة والعمل في جميع مجالات الحياة العامة والخاصة بنفس النسبة.

التنشئة الاجتماعية

إنَّ التنشئة الاجتماعية هي عملية تتعلم طريقة عيش الحياة في المجتمع. يتعلم الطفل بهذه العملية ويستوعب القواعد والقوانين وقيم المجتمع الذي يكبر فيه. وعندما يتعلمون من صغرهم، باكراً جداً، الأدوار المتباينة المعطاة لكل من الرجل والمرأة فإنهم يعيدون إنتاجها عندما يكبرون وبطريقة لاواعية. هناك عدة فاعلين في التنشئة الاجتماعية يشاركون في عملية تعليم الطفل على الحياة في المجتمع. أهمهم العائلة (الوالدين) والمدرسة والأطفال الآخرون ووسائل الإعلام والإعلانات. يكون الطفل من خلال هؤلاء الفاعلين في حياته رؤية عن العالم من حوله ويؤثر ذلك أيضاً على سلوكه ومواقفه في الحياة. وبالتالي فمن الواضح أنه إذا كان كل هؤلاء الفاعلين في تنشئته الاجتماعية يقدمون له، بطريقة واعية أو لا واعية، صوراً نمطية عن النوع الإنساني فإن الطفل سيقنع بهذه الصور وسيكترسها بنفسه في سلوكه.

الجنس ليس نوعاً (أو جنساً)!

يشير النوع (أو الجندر) إلى سمات اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية مرتبطة بكون المرء رجلاً أم امرأة يعني أن المعنى الذي يُعطى للطبيعة الأنثوية أو الذكورية يختلف عبر الثقافات ويتطور مع مرور الوقت. النوع هو التعبير الاجتماعي والثقافي عن مييزات وأدوار خاصة ترتبط ببعض المجموعات من الأشخاص على أساس الجنس وحياتهم الجنسية.

يشير الجنس إلى الاختلافات البيولوجية بين الرجل والمرأة، وتتعلق الفروق بين الجنسين في علم وظائف أعضاء الإناث والذكور.

النوع ليس نظرية لكنه مفهوم. تشكل مقارنة النوع حقل دراسة عمل فيه باحثون من مختلف الاختصاصات كالتاريخ والحقوق والأدب وعلم الاجتماع وعلم النفس حتى تتضح مسألة عدم المساواة بين المرأة والرجل. وفي الواقع يؤكد تحليل الأبحاث حسب النوع التمايز بين الجنسين وإعطاء أولوية لدور جنس على آخر ما يشكل عوامل هيكلية لعدم المساواة بين الجنسين. وقد أظهرت دراسات أنثروبولوجية أن الرجال يشغلون مناصب عالية اجتماعياً (في المجال الإنتاجي)، في حين يتم تعيين النساء في الأماكن المتعلقة بالمجال الإنجابي (الأعمال المنزلية ورعاية العائلة... الخ)

الصورة النمطية للنوع

إن الصورة النمطية هي اعتقاد جماعي يشترك فيه أغلبية أفراد المجتمع، يؤدي إلى تضخيم وتشويه واقع بهدف إنتاج صورة معينة لمجموعة ما. والصورة النمطية للجنسين هي **التمثيل المشوّه الذي يلصق صفات شخصية معينة ويحدّد السلوكيات انطلاقاً من جنس الشخص** فمثل أن نقرّر مثلاً أنّ النساء يتقنّ فنّ الطبخ والرجال أعمال الصيانة، أن المرأة ثرارة وأنّ الرجل رياضي... إلخ. تساهم الصور النمطية في تصنيف الأفراد والجماعات، وفي إعطاء تفسير ومعنى للمحيط الذي نعيش فيه: فيتّمْ تصنيف المعلومات ونضع علامات تسم الأشخاص. يكون الخطر عندما يصعب على المرء أن يتخلّى عن هذه الصور النمطية. فيتعامل

معها إذا على أنّها حقيقة تستند إلى أمثلة من الحياة اليومية تؤكّد طبيعتها فيصعب بالتالي جدا تفكيكها. يستند البناء الاجتماعي لدور المرأة ودور الرجل على مفهوم اختلافهما البيولوجي لخلق صور نمطية يمكن أن تؤدّي إلى عدم مساواة بين الجنسين: ينتج عن هذه العملية من تشكيل المجموعات سلوكيات معينة يمكنها أن تصل إلى التمييز بين مجموعة وأخرى بالإضافة إلى أعمال عنف كون الصور النمطية تسمح بذلك. وبالرغم من ذلك، فإنّه من الممكن التراجع عن هذه الصور من خلال وعي أنّ هذه الميزات ما هي إلا صور مشوّهة للواقع ومن خلال فهم الآليات التي تنتجها وتساهم في تزايدها.

الاختلاف البيولوجي	الصورة النمطية	الأفكار المسبقة الموروثة	التمييز
الأمومة	النساء هن أمهات	يمكن للنساء أن يهتمن بالأطفال بطريقة أفضل من الرجال	عدم مساواة في مسألة حصول الرجل على عمل في حضانة أطفال بالمقارنة مع المرأة
صوت المرأة الناعم	صوت خاضع	لا تتقن النساء التعبير أمام الجمهور.	تمثيل ضعيف للمرأة في مجال السياسة (الأفضلية للمرشحين الذكور)

الأطروحة الماهوية

التمييز



تعكس هذه العملية فكرة أن **العناصر والميزات التي تكوّن شخصاً ما هي نتيجة الطبيعة** ولهذه العناصر أسباب بيولوجية و جينية. من الصعب أن نأخذ بعين الاعتبار، مع وجهة النظر هذه، ثقل البناء الاجتماعي على السلوكيات وعلى خيارات النساء والرجال، وبالتالي وحسب هذه المذاهب الماهوية فإنّ الفتيات إذا تبزجن يكون هذا طبيعياً وفطرياً ولا يتعلّق الأمر بينان اجتماعي معيّن. إن جعل الصور النمطية للنوع ماهوية أي من طبيعة الإنسان يسمح بتبرير استعلاء الرجل على المرأة وذلك ببث فكرة أن للنساء قدرات ضعيفة في بعض المجالات. وهكذا يكون الرجال في وضع من الهيمنة لأن الصورة النمطية تعتبرهم «أكثر قدرة»: من الناحية الجسدية هم أقوى من النساء وليسوا حساسين مثلهم وعندهم القدرات الكبيرة على التعقل والتفطن في الأمور... إلخ.

إنّ التمييز هو نتيجة القوالب النمطية التي لدينا. هو اختلاف بالمعاملة الذي يحصل ضد شخص بسبب بعض من هذه الميزات المرتبطة بالقوالب أو بسبب قراراته الشخصية. فيتّم رفضه أو تحديد فرصه للحصول على عمل أو سكن أو مقتنيات أو خدمات أو رعاية صحية أو خدمات اجتماعية أو فرص تعليم أو تدريب.

التحيّز الجنساني: نوع من التمييز القائم على أساس معيار الجنس. ويستخدم هذا المصطلح في معظم الأحيان للإشارة إلى التمييز ضدّ الإناث.

اليوم المضاعف مرتين أو ثلاث مرات

تم تطوير نظرية الأدوار الثلاثة في معهد هارفرد للتنمية الدولية وذلك لتحليل الأعمال اليومية التي يقوم بها كلٌّ من الرجال والنساء. ووفقاً لهذه النظرية يؤدي كلٌّ منهما ثلاثة أدوار في المجتمع:

← الدور الإنجابي

وهو يشمل مسؤولية إنجاب الأولاد والاهتمام بهم والقيام بالمهام المنزلية الضرورية لضمان الرعاية اللازمة بالأفراد الفاعلين في سوق العمل أو الكبار في السن.

← الدور الإنتاجي

يشمل العمل المنجز مقابل مبلغ مالي أو إنتاج سلع استهلاكية لها قيمة مالية.

← الدور الطائفي

يشمل مسؤوليات الرجال والنساء في الطائفة التي ينتمون إليها. كما يشمل أيضاً أعمالاً تخص إدارة المجتمع بهدف تأمين الخدمات والتماسك الاجتماعي.

يطال اليوم المضاعف مرتين أو ثلاثة النساء كونهن يتحملن العمل الزائد الذي ينتج عن القيام بالدور الإنجابي والدور الإنتاجي معاً.

العمل المنزلي



يشير العمل المنزلي إلى مجموعة الأعمال التي يقوم بها الفرد داخل المنزل دون تلقي أجر. من الصعب إيجاد تعريف واضح ومحمق عليه على هذا العمل لكن يمكن القول أنه يشمل بشكل عام المهام التالية: الطبخ وغسل الأطباق وترتيب الملابس ورعاية الأطفال والأفراد غير المستقلين والتدبير المنزلي ومرافقة الأطفال وتسوق حاجيات البيت وأعمال الصيانة المنزلية والاهتمام بالحديقة واللعب مع الأطفال².

يشير تقسيم العمل على أساس جنسي إلى «تقسيم اجتماعي» للمهام حسب نوع الجنس. وهذا يكون نتيجة للتراتبية في القيمة الاجتماعية والاقتصادية التي نعطيها للوظائف التي يقوم بها كل من الجنسين.

تكافؤ الفرص

التكافؤ هو مفهوم المساواة بين شئيين أو بين شخصين. غالباً ما تستعمل في مجال مكافحة عدم المساواة بين المرأة والرجل. إن مصطلح «تكافؤ الفرص» يشير إلى **التوزيع والتمثيل العادلين بين النساء والرجال** (50%- 50%) على مستويات مختلفة اجتماعية أو مهنية أو سياسية.

التمكين



التمكين هو عملية بناء القدرات والثقة وتعزيز احترام الذات. يشمل هذا المفهوم أيضاً عملية بناء رؤية سياسية ودور قيادي (بناء القدرة على اتخاذ القرارات والخيارات) من موقع فردي أو جماعي لبت الطاقة والمشاركة في التغيير الاجتماعي.

السقف الزجاجي والجدار الزجاجي

السقف الزجاجي هو نوع من «الفرامل غير المرئية» يمنع المرأة من الوصول إلى أعلى المستويات الهرمية، سواء في مجال السياسي أو في القطاع المهني. هذه الفرامل غير المرئية تمنع المرأة من تقدّمها مهنيّاً دون سبب مشروع. ابتداءً من مستوى معين من السلطة والمسؤولية، تقفل الأبواب بوجهها فتتقدّم بشكل صعب إلى المستوى الأعلى.

إنّ الجدار الزجاجي هو نفس فكرة السقف الزجاجي -العائق، إنما يكون بشكل أفقي. فالمرأة على سبيل المثال «محمّدة» في مجالات معينة، في أنواع محددة من المهن، أقل قيمة وأقل إستراتيجية من المهن الممثلة من الرجل بشكل غالب.

الفكرة المغلوطة المتداولة

قد اكتسبت
المرأة حقوقها
بل أكثر من
حقوقها

ولئن كان صحيحاً أنّ حقوق المرأة شهدت تطورات إيجابية في السنوات الأخيرة، فإنه لا تزال هناك أوجه عدم مساواة في جميع بلدان العالم بسبب المقاومة الفردية من جهة وقوة القوالب النمطية المتعلقة بالجنس من جهة ثانية. وعلاوة على ذلك، فإنّ الفجوة بين القانون والمساواة الفعلية بين المرأة والرجل لا تزال كبيرة في العالم أجمع.

اعتمدت **الاتفاقية الدولية للقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة (CEDEF)** بالفرنسي- CEDAW بالانكليزي) من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 ديسمبر/ كانون الأول 1979. وكان التصديق عليها من قبل 186 دولة علامة إيجابية لتقدم حقوق المرأة. ومع القيام بنص **الداستير الجديدة قامت المغرب (في تعديلات 2011) ومصر (سنة 2014) وتونس (سنة 2014)** بجعل مبدأ المساواة بين الجنسين واحد من المبادئ الأساسية في هذه النصوص.

وعلى الرغم من التدابير القانونية فإنّ **عدم المساواة والتمييز بين الجنسين لا يزالان موجودين وبشكل كبير**. ووفقاً لليونيسيف (2015)، فإنّ ثلث الفتيات الذين تتراوح أعمارهم بين 20 و 24 عاماً، أي 70 مليون امرأة زوّجن قبل أن يبلغن الثامنة عشرة من عمرهن³. و 47000 امرأة يمّتن سنوياً بسبب عدم حصولهن على الخدمات الصحية الجيدة (تقرير أطباء العالم، 2016)⁴.

وفيما يتعلق بعدم المساواة الاقتصادية، فإنّ النساء تقوم ب 66٪ من العمل العالمي، وتنتج 50٪ من الغذاء، ولكنهن يكسبن 10٪ فقط من الدخل ويمتلكن 1٪ من الممتلكات. إن الغالبية العظمى من النساء العاملات في القطاع غير الرسمي لا يتمتعن بحماية من قانون العمل ولسن محميات اجتماعياً. في بعض البلدان في أفريقيا والشرق الأوسط،

(3) <https://www.unicef.fr/article/1ere-journee-des-filles-mettre-fin-au-mariage-precoc>

(4) OIT, Emploi et questions sociales dans le monde, Tendances 2016



وعلاوة على ذلك، فإن السلوكيات التي تحث المساواة تكون بطيئة وتأخذ الوقت في الظهور لأن المعايير والقيم والقوالب النمطية متجذرة عميقا في الثقافات. ويعوق تطبيق القانون نوع من المقاومة الفردية تأتي من النساء أنفسهن ومحيطهم والمؤسسات العامة والخاصة.

إن عدد النساء المعتقات في مصر عال جدا: ف 36 بالمئة من النساء المتزوجات و 83 بالمئة من النساء كن ضحايا التحرش لمرّة واحدة على الأقل في حياتهن⁶. تعتبر هذه التحرشات جريمة بموجب قانون العقوبات، مع ذلك فإن العديد من الضحايا يصبون باليأس من تقديم شكاوى من هذا النوع. فهنّ من جهة يواجهن ضغوطات اجتماعية يقوم بها محيطهن العائلي (خوفا من أن يتم تطبيق النساء أو العزوف عن الزواج بهنّ)؛ ومن جهة أخرى، لا يشجعهن رد فعل رجال الشرطة الذين يحاولون نفي الضحايا عن تقديم الشكاوى عبر عدم إعطاء الأهمية للموضوع أو باتهامهن أنّهنّ السبب في هذه التحرشات. وعلاوة على ذلك، تظهر الاستطلاعات أيضا أن 39% من النساء اللواتي تمت مقابلاتهن يعتقدن أن العنف الذكوري مقبول.

أخيرا، وبسبب صعوبة الحصول على المعلومات، تجهل النساء غالبا حقوقهن، وبالتالي لا يكنّ قادرات على طلب التقيد به وتطبيقه. وتشكل النساء ثلثي الأميين في العالم؛ يتفاعلن في المجال العام بشكل أقل من الرجال لأنهن يهتمن برعاية المنزل ورعاية الرجل وقدرتهن على الحركة محدودة. كل هذه العوامل لها تأثير على قدرة المرأة على الحصول على المعلومات. إنّ السلوكيات المتباينة حسب نوع الجنس تؤدي بالنساء إلى عدم الحكم على بعض الظواهر المسيئة لهنّ (على سبيل المثال قضية العنف الذكوري)، وبالتالي لا يبلغن عنها.

يمكن للفجوة بين القانون والمساواة الفعلية أن توضح أولا بالتصديق الجزئي على الاتفاقية الدولية للقضاء على كل أشكال العنصرية ضد المرأة CEDEF: تلك هي حالة الجزائر مثلا (خمسة تحفظات)، مصر (ثلاثة تحفظات)، وفرنسا (تحفظ واحد)، والمغرب (ثلاثة تحفظات). أما بالنسبة لتونس، فهي قد تنازلت عن تحفظاتها الثلاثة في عام 2014 مع اعتماد الدستور التونسي الجديد⁹.

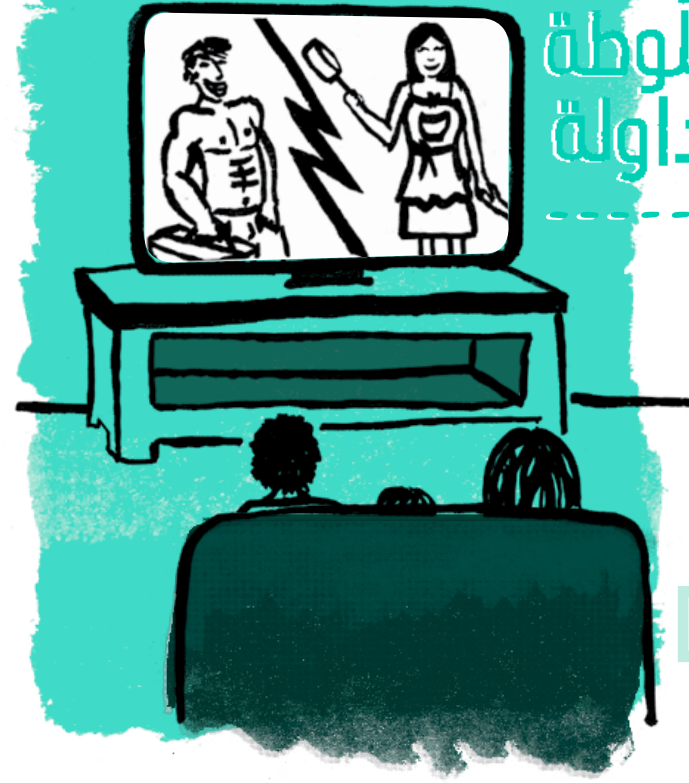
الحصول على الملكية: هل هو حق لكل النساء؟ للنساء في كل مكان تقريبا، حظوظ أقل من الرجال غالبا في موضوع التملك (لا يتمتعن بحق الميراث في بلدان عديدة). وعند وجود النص القانوني الذي يسمح بذلك، يستمر القانون العرفي بالتطبيق. يوجد 86 بلد من أصل 121 منضمين إلى منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي OCDE، تحوي في نصوصها القانونية أو ممارساتها تمييزا ضد المرأة (تقرير 2012). والتمييز هو على درجة أقوى في البلدان التي تتسم مجتمعاتها بالزراعة: ففي كثير من الأحيان تشكل النساء يد عاملة غالبية في الميدان الزراعي دون أن يكنّ قادرات على الامتلاك. في الـ121 من تلك البلدان، 15 بالمئة فقط من سندات الملكية هي للنساء.

إن عدم وجود القوانين، من جهة، في بعض البلدان، لتنظيم مسألة المساواة، وعدم وجود آليات قانونية، من جهة أخرى، تسمح بتطبيق القوانين وإمكانية الطعن عند خرقها، يساهم بالحفاظ على حالات عدم المساواة. في مصر على سبيل المثال، لم يكن **اعتماد الدستور الجديد مصحوبا بإصلاحات مباشرة بشأن المساواة بين الجنسين**. وأعطيت الأولوية لتحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للبلد. وفي فرنسا، على الرغم من العديد من القوانين والإصلاحات لصالح المساواة بين الجنسين فالمساواة الحقيقية لا تزال من الأهداف التي ينبغي تحقيقها (القانون رقم 873-2014 من 4 أغسطس-آب 2014 - - راجع فصل الإطار القانوني): على سبيل المثال، بنص القانون الفرنسي على آليات لمعالجة أرباب العمل الذين لا يمتثلون لشرط المساواة في الأجر بين الجنسين، ولكن ليس لمفتشية العمل **الوسائل** الكافية للقيام بعمليات التفتيش.

(5) عند توقيع الاتفاقية الدولية للقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة CEDEFK، اصدرت بلدان الضفة الجنوبية للبحر الأبيض المتوسط تحفظات خاصة بسعادة في الحفاظ على السلطة الزواج أو الأم كرب للأسرة، وعدم المساواة في المرات وغير تكافؤ الآباء والأمهات في مسألة منح الجنسية للأطفال. واعررت الجزائر والمغرب ومصر أيضاً تحفظاً فيما يتعلق بتنفيذ تدابير السياسية العامة لتحسين تمثيل المرأة في المؤسسات.

(6) Fatma El-Zanaty and Ann Way, Egypt Demographic and Health Survey 2008 (Cairo, Egypt: Ministry of Health, El-Zanaty and Associates, and Macro International, 2009) et Population Reference Bureau, Advancing Egyptian society by ending violence against women (Washington, DC: PRB, 2015)

الفكرة المغلوطة المتداولة



إِنَّ الدور الرئيسي

للمرأة هو رعاية

أسرتها كونها رقيقة

وحساسة

تظهر فكرة أن النساء حساسات ورقيات كفكرة بديهية في مجتمعات كثيرة. هذه الفكرة هي صورة نمطية (انظر فصل الكلمات المفاتيح) سوف تؤثر بشدة على دور المرأة في المجتمع. ستفكر النساء مثلا أن دورهن يتمثل في وجودهن في البيت والاهتمام بالأطفال لأنهن يمتلكن، حسب الصورة النمطية، المؤهلات الضرورية لتولي هذه المهام.

لماذا نختار اللون الوردى للبنات والأزرق للصبيان

أن الأطفال، ومنذ سنهم المبكرة، يتعلمون المعايير والقيم التي ستوجههم في كل حياتهم المستقبلية، في طريقة كونهم وطريقة تصرفاتهم. هذا ما نسميه **ظاهرة التنشئة الاجتماعية** (انظر الكلمات المفاتيح). ينقل المجتمع معايير وقوانين وقيم مختلفة إلى البنات وإلى الصبيان مشكّلة بذلك أدوارا مختلفة للنساء والرجال. وتُنقل هذه الصور النمطية المختصة بالجنسين في وقت مبكر جدا للأطفال، وغالبا بطريقة غير واعية، عن طريق البيئة الاجتماعية القريبة منهم (العائلة والمدرسة ورفاق الدراسة...) وعبر الممارسات الثقافية ووسائل الإعلام. ما **سيتعلمونه ويلاحظونه** في حياتهم اليومية سيكون مأخوذا من تلك الصور النمطية: الفتيات رقيقات والفتيان رياضيون، الفتيات يحبن اللون الوردى والفتيان الأزرق، الفتيات لا يتقن الرياضيات والفتيان لا يتقن الأدب... إلخ.

بحسب دراسة أجرتها الهيئة العليا لمكافحة أشكال التمييز وتشجيع المساواة La Halde⁷ في فرنسا، يمثل الرجال في مجموع الكتب المدرسية الفرنسية 90 بالمئة من الشخصيات في الرسوميات. بالإضافة إلى ذلك فإن هذه الرسوميات تظهر الرجل في مناصب هرمية أعلى في 98,56% من الحالات. في وقت مبكر جدا إذا، **يستوعب الأطفال فكرة أن الرجال هم تلقائيا في منصب أعلى من منصب المرأة، بغض النظر عن المجال.**

يعود هذا الأمر إلى عهد اليونان القديمة حيث كان الأهل يفضلون الصبي على البنت. وجود البنت في العائلة كان يؤثر سلبا على الأهل فالبنات لا يتمتعن بالقوة الجسدية اللازمة للعمل في الحقول. بالإضافة إلى ذلك كان عليهم أن يجمعوا المال لمهرها عند زواجها. بالتالي، كان يعتبر الحصول على مولود ذكر مبارك من الآلهة واللون الأزرق (لون السماء، معقل الآلهة) كان يُربط بهذا الأمر.

ظهرت الكسوة الأولى الخاصة بالأطفال في أوروبا في العصور الوسطى. وكان الأزرق، لون مريم العذراء الإلهي، مرتبطا بالبنات والوردى (نسخة فاتحة عن الأحمر الباهت) للصبيان. بعد ذلك، سيطر اللون الأبيض، رمز الطهارة والبراءة على لباس الجنسين، وكذلك على الثوب الذي يلبسه الأطفال الصغار من دون تمييز.

في القرن الثامن عشر، عاد التقليد القديم إلى الغرب وأصبح المرجع الأول لعصر الأنوار. وعلاوة على ذلك، فرضت السيدة بومبادور ذات التأثير القوي في البلاط الملكي آنذاك اللون الوردى في كل الأمكنة في فرساي، وخاصة على لباس الفتيات الصغيرات وعلى شراشف غرف النوم أيضا. ابتداء من تلك الفترة أصبح اللون الوردى مرتبطا بالقيم المتعلقة بالأنثى: الجمال والنعومة والضعف.

(7) La place des stéréotypes et des discriminations dans les manuels scolaires, la HALDE, novembre 2008

عن الهيئة العليا لمكافحة أشكال التمييز وتشجيع المساواة (التي أصبحت مكتب الدفاع عن الحقوق)

قيمت وزارة التربية الوطنية في المغرب، في السنوات الأخيرة، ما يقارب 463 كتابا مدرسيا، من الصفوف التمهيدية حتى الثانوية. فوجدوا في هذه المجموعة، 461 كتابا يحتوي على عناصر تحوي عنصرية وتمييز جنسي وتطرّف⁸.

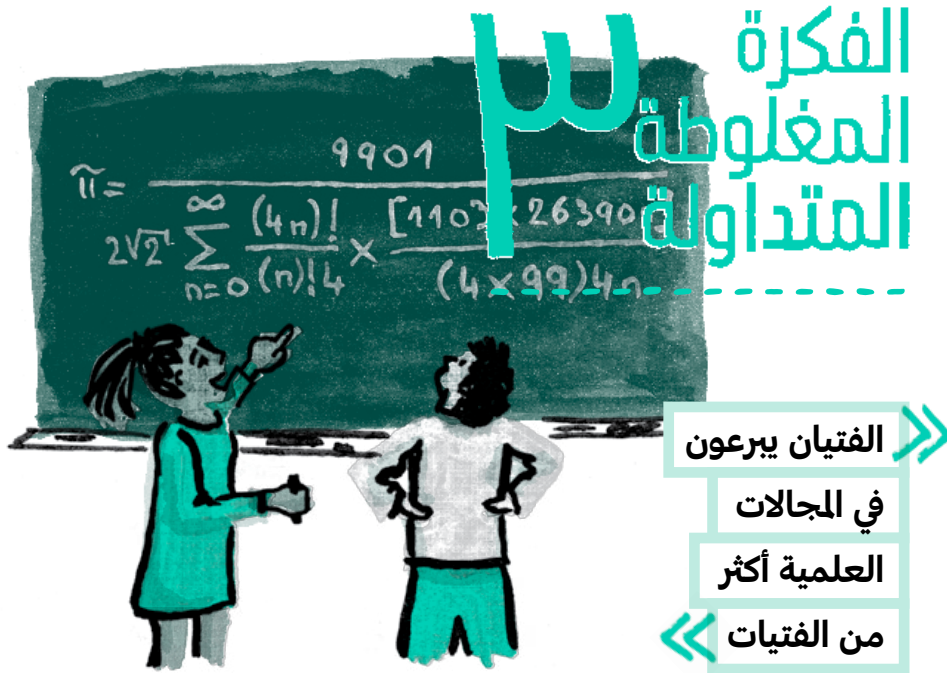
في العام 2007، أثار مركز السكان والتنمية مسألة أنّ الصبيان في الرسوم التوضيحية لستة كتب رياضيات تُستعمل في الصفوف الابتدائية في تونس، ممثلون مرتين أكثر من الإناث وأنّ الرجال ممثلون أربع مرات أكثر من النساء. في تلك الرسوم والنصوص، 96 بالمئة من الرجال مقدّمين انطلاقا من مهتهم مقابل 4.2 بالمئة فقط من النساء مقدّمات من حيث وضعهن المهني⁹. كما أظهرت دراسة عن لغة الكتب المدرسية في الجزائر أنّ نسبة تمثيل المرأة في الصور أو النصوص تميل إلى الانخفاض مع الوقت (أصبحت في سنة 2007 خمس مرات أقل مما كانت عليه سنة 1978) وفي أغلبية الرسوم يرجعون إلى واقع غريب وبعيد عن المجتمع الجزائري كرسوم للأميرة ديانا مثلا أو بطلات الأساطير اليونانية¹⁰. وكما الكتب المدرسية فإنّ الألعاب لا تتمتع بالحيادية. إنّ تحليل الألعاب المقدّمة للإناث والذكور يبرز عالين منفصلين تماما ومتعارضين: ففي حين أنّ الصبيان يلعبون بالسيارات ويلعبون لعبا حربية، تلعب الفتيات بالدمى ويتنكرن بلباس الأميرات... تشير الألعاب إذا أيضا إلى الأدوار الاجتماعية المخصّصة لكلّ من المرأة والرجل:

← للبنات الدور الخاص بالمنزل والأعمال المنزلية وعليهن واجب أن تكنّ جميلات.

← وللفتيان المغامرات والغزوات، العلم والمجالات التقنية.

فعلى البنت الصغيرة أن تتحصّر في وقت مبكر لدورها كأم (أن تهتم بدميتها وأن تتعلم الطهي والأعمال المنزلية وأن تتبرّج وتحسن تصفيف شعرها)، كما على الصبي أن يتحصّر لدور الرجل (أن يتعلّم أعمال الصيانة وطريقة القيادة وأن يكون رياضيا). إنّ الألعاب تخلق، منذ سنّ مبكرة، دوراً للفتيان وآخر للفتيات في المجتمع.

توضح نظرية «النبوءة التي تحقق ذاتها» للعالم الاجتماع الأميركي روبرت كينغ ميرتون ثقل الصور النمطية في سلوك الفتيان والفتيات. تقول هذه النظرية **أن الإيمان بشيء ما عندما يكون قويا جدا ويضرب بجذوره في المجتمعات فإنّه يقوم بتغيير سلوك فئات معينة من الناس فيصبح هذا الإيمان حقيقة واقعة.**



الفتيان يبرعون

في المجالات

العلمية أكثر

من الفتيات

يمثّل الطلاب الذكور، في كليات الهندسة في فرنسا، 73 بالمئة من مجموع الطلاب¹¹. وبمقابل ذلك، تشكّل الفتيات 76 بالمئة من الطلاب الذين يقومون برسائل ماجستير في مجالات العلوم الإنسانية والآداب. تشكّل الإناث نسبة 85 بالمئة من المتخرجين في اختصاصات العلوم الإنسانية والفنون في تونس، أما المتخرجون من كليات الهندسة ومجالات التصنيع والبناء فهم بأغليبيتهم ذكورا، بنسبة 67 بالمئة. في المغرب أيضا، إن التوجيه التربوي هو جندي جدا أي حسب الجنس: لا تمثل الفتيات إلا 34.7 بالمئة فقط من المتخرجين في ماجستير الدراسات العليا والدكتوراه في العلوم الهندسية¹².

(11) Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur, Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2014 (12) Statistiques Universitaire 2014-2015, Direction des Stratégies et des Systèmes d'Information, Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de la formation des cadres, 2015

(8) <http://www.jeuneafrique.com/mag/342136/societe/maroc-mohammed-vi-appelle-a-lenseignement-dun-islam-tolerant/> (9) Les manuels scolaires en Tunisie reflètent-ils la réalité tunisienne ?, Ibtihel BOUCHOUCHA, Thérèse LOCOH, http://www.ceppe.org/cdrom/manuels_scolaires/sp/chapitre2.html

(10) Férida Lakhdar-Barka, « La représentation du personnage féminin dans le manuel d'Anglais en Algérie: vers une éclipse totale ? », Tréma [En ligne], 35 – 36 | 2011

إنّ الصور النمطية عن الذكورة لها أيضا عواقب سلبية على الفتيان الذين يتأثرون بها: مثل فكرة أنّ على الرجل أن يبلي احتياجات أسرته وأن يكون سلطويا أو حتى عدوانيا، الخ... ويتم تشجيع الأولاد للتحرك نحو مهنة مريحة، معترف بها اجتماعيا و / أو تسمح له بالاندراج في الحياة العملية في وقت مبكر لكي يستطيع أن يلعب دور المعيل وممثل العائلة.

في العالم¹⁵

ثلث ٢٠% أكثر ٢٠ مليون 71 مليون

إن ثلثي الأميين في العالم هم من النساء.
ينخرن في النظام التعليمي ضعف عدد الأولاد.
61 مليون فتاة في عمر الصفوف الابتدائية والمتوسطة لسن منخرنات في النظام التعليمي.

ذلك، فإن الفتيان يتوجهون إلى مهن تحتاج أكثر لقوة جسدية أو إلى مهن تقنية. بانبعاد الفتيان عن النماذج الأنتوية بهدف إثبات أنهم يدخلون في لائحة جميع المعايير الاجتماعية للرجولة، فإنهم لا يتميّنون في القراءة والكتابة، وغالبا ما يتحدّون سلطة الكبار أكثر من الفتيات ويتم طردهم أكثر في المدرسة¹⁶. إنّ ظاهرة عدم إنهاء السنة الدراسية موجودة أكثر عند الفتيان: 20 بالمئة عند الفتيان مقابل 14 بالمئة عند الفتيات في فرنسا. أمّا الفتيات فعددهنّ أكثر فيمن يتوقّف عن التسجيل في النظام التربوي لأن الأولوية معطاة غالبا للذكور في التعليم من جهة، وكون المجتمع يعتبر أن الفتيات سينتهين بكل الأحوال، إلى تلبية الأشغال المنزلية من جهة أخرى. بيد أن الخبراء والخبيرات والمنظمات الدولية يؤكدون جميعهم أنّ تعليم البنات هي واحدة من قضايا التنمية الرئيسية. في البلدان التي تتقدم فيها مسألة تعليم المرأة، تنخفض فيها وفيات الرضع ومعدل الولادة الزائدة، ويتم التحكّم بشكل أفضل بانتشار الأوبئة. ووفقا لليونيسف (2012) فإنّ الفتيات اللاتي يحصلن على التعليم الثانوي قد يتعرضن ست مرات أقل لظاهرة التزويج المبكر¹⁷. عندما تستطيع الفتيات أن يبقين في المدرسة، قد يحدث تغييرا في السلوكيات لصالحهم داخل المجتمع. وأخيرا، كان تقرير البنك الدولي قد حسب في تقريره عن عودة الاستثمار (2002) أن عاما دراسيا إضافيا للمرأة يمكن أن يزيد من دخلها من 10 إلى 20 بالمئة.

ليس الوضع الموجود في كثير من دول العالم، نتيجة «للمهارات الفطرية» في الأدب عند الفتيات أو في الرياضيات عند الفتيان. هذه التفاوتات في التوجيه هي نتيجة **التقسيم القائم على الجنس**، والتي نراها بعد ذلك مستنسخة في سوق العمل. في اللاوعي، يجري تكوين الفتيات كأنّ قدرهن أن يشغلن مهنا يتوجّهن فيها إلى الآخرين، للمساعدة والرعاية، وفقا للصفات الفطرية المزعومة التي من المفترض أن يتمتعن بها منذ الولادة. إن توجيه الطلاب حسب جنسهم ينتج عنه **معاملة تفضيلية** بين الفتيات والفتيان، من قبل الأسرة، ولكن أيضا من قبل المعلمين. تكون توقعاتهم مختلفة تبعا لجنس الولد، وتقييمهم والممارسات التعليمية التي يتلقونها بالتالي لا تكون نفسها أيضا. وتؤكد الدراسات أن الفتيان يتلقون من الجسم التعليمي معاملة تفضيلية من معاملة الفتيات. إنّ **توقعات المعلمين لنتيجة الفتيات أضعف**، لذلك يتلقين تشجيعا ومدحا أقل مما يتلقاه الفتيان. ويفوق عدد الطالبات اللاتي لا يتلقين أجوبة على أسئلتهم بالنسبة لعدد الطلاب¹³.

إيزابيل رينيه وباسكال هوفيه هما باحثان في علم النفس في جامعة إيكس مرسيليا. طلب هذان الباحثان من مئات من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 11 إلى 31 عاما إعادة رسم شكل هندسيّ معقد عن غيب وقدا الاختبار للمجموعة الأولى على أنه تمرين هندسي وللتانية على أنه تمرين رسم. في مجموعة "الهندسة"، كان أداء الفتيان أعلى بكثير من أداء الفتيات. أمّا في مجموعة "الرسم"، فكان أداء الفتيات أحسن بل وأصبح أفضل من أداء الفتيان بالرغم من أن الأمر يتعلق بنفس المهمة. يستنتج من هذه التجربة أنّ الفتيات والفتيان يقومون بالعمل انطلاقا من التوقعات المحددة لهما. وهذا يؤثّر على ثقتهن بنفسهم أو يعززها ويؤثّر على شعورهم بكفاءتهم الذاتية لدرجة أن يؤثّر ذلك على أدائهم¹⁴.

(15) Unesco, 2016 ISU/RMS. Document d'orientation 27/ fiche d'information 37. Juillet 2016, p.1

(16) CLOUTIER R. (2004). Les vulnérabilités masculines : une approche biopsychosociale, Montréal : Éd

(17) <https://www.unicef.fr/article/1ere-journee-des-filles-mettre-fin-au-mariage-precoce>

(13) Baudoux Claudine, Noircent Albert. Culture mixte des classes et stratégies des filles. In: Revue

française de pédagogie, volume 110, 1995 (14) Source : CNRS, 2010

أته للبحث عن عمل، يمكن للمرأة أن تقضي أربع دقائق تقريبا يوميا مقابل 38 دقيقة للرجل. وهكذا، فإن 50 بالمئة من الشابات التونسيات الحاصلات على شهادة جامعية يحتجن أكثر من عام للعثور على عمل، مقابل 32٪ من نظرائهن من الرجال.

«العمل غير المرئي» للمرأة الريفية وفقا للدراسات التي أجرتها منظمة الأغذية والزراعة FAO في المناطق الريفية، يبلغ معدل العمالة من الرجال 60٪ في منطقة الشرق الأوسط وفي شمال أفريقيا، في حين أن معدل توظيف النساء يصل إلى 15٪ فقط (حسب منظمة الأغذية والزراعة FAO سنة 2011). هذا لا يعني أن المرأة لا تعمل، ولكن لا يتم حسب هذا العمل في البيانات لأنهن لا يتقاضين أجرا. هذا صحيح بصفة خاصة في تلك المناطق الريفية، حيث يمكن للمرأة أن تجد نفسها في أوضاع مختلفة بعضها عن بعض، يمكن مثلا أن تكون من المزارعين المستقلين، أو من العاملين الذين لا يتقاضون أجرا في المشاريع العائلية أو عاملات بأجر أو بغير أجر في المزارع والمشاريع الزراعية.

إن صعوبة تنقل المرأة يؤثر أيضا على فرص عملها. فيصرف النظر عن التكاليف، إن وسائل التنقل غير مضمونة في كل مكان وخاصة في المناطق الريفية أو الأحياء التي يغلب عليها وجود المرأة. إن بعض البلدان لا تُشجّع النساء على التنقل نظرا للتحرشات في وسائل التنقل (90 بالمئة من النساء في مصر تعرّضن لشكل من أشكال التحرش في الأماكن العامة، وخاصة في وسائل النقل) أخيرا، تُحرم بعض النساء من التحرك دون موافقة محيطها الأسري. وعلاوة على ذلك، **إن المرأة هي ممثلة بشكل كبير في عدد محدود جدا من المهن وهي القطاعات القليلة من قيمتها بشكل عام وغير المعترف بها.** إن التمييز في الوظائف قوي في جميع بلدان العالم، وبتركّز وجود المرأة بشكل كثيف في مجال الزراعة والخدمات.

إن بعض الحرف والصناعات هي مقدرّة أكثر من غيرها لأسباب متعلّقة بمسألة الربح والإنتاجية أو السلطة. لكن ظاهرة التوجيه القائم على الجنس يدفع النساء إلى اللجوء إلى المهن والنطاقات المعترف بها أقل من غيرها: التعليم والعمل الاجتماعي والإدارة والزراعة. إن هذين القطاعين الأخيرين مثلا يحويان أكثر من 58٪ من النساء العاملات، وغالبا ما يكون مستواه في العمل أقل من مستوى الرجال. يحتل رجل من بين 8 رجال تقريبا، في القطاعات الخاضعة للإحصاءات، منصبا رفيعا مقابل امرأة من بين أربعين²¹. وهكذا، فإن الإفراط في تمثيل المرأة في جزء محدد من القطاعات يساهم في خفض قيمتهن وانخفاض مستويات أجورهن، والتقليل من الاعتراف بهن اجتماعيا ومهنيا. لم يُجر إلا القليل من الدراسات عن العمالة في الجزائر، لكنّ الدراسة الأكمل (قام بها مكتب العمل الدولي عام 2008) لاحظت وجود المرأة الجزائرية في التعليم والصحة (موظفات في القطاع الحكومي).

(20) «Budget-temps des ménages ruraux et travail invisible des femmes rurales en Tunisie», CREDIF (Centre de Recherches d'Études, de Documentation, d'Information sur les Femmes), Ministère des Affaires de la Femme et de la Famille, 2000 (21) Adéquations, 2016

الفكرة المغلوطة المتداولة

إذا كانت المرأة لا تجد

عملا فإنّ هذا

خطأها

تتأثر النساء، في عالم العمل، كثيرا بمسألة التمييز بين الجنسين، سواء عند البحث عن وظيفة أو في تطور مرتبتهن ورواتبهن. وبعبارة أخرى، يتم التعامل مع النساء بطريقة أقل تفضيلا من الرجال، مما يؤثر على معدل البطالة عندهن، وعلى الحصول على وظائف معينة ومواقع مسؤولية عالية، وعلى مستوى دخلهن.

نسبة مشاركة المرأة والرجل في سوق العمل¹⁸

الجزائر	تونس	المغرب	فرنسا	مصر	
16%	27%	27%	67%	26%	♀
76%	76%	79%	75%	79%	♂

ففي عام 2015، كان معدل التوظيف عند النساء أقل 25.5 بالمئة منه عند الرجال (حسب تقرير منظمة العمل الدولية سنة 2016) وتشكل النساء 60٪ من العاملين الفقراء في العالم (حسب الأمم المتحدة، 2015): تتقاضى النساء بشكل عام دخلا يقل بنسبة 23 بالمئة تقريبا عما يتقاضاه الرجال¹⁹.

بالإضافة إلى التمييز الذي تواجهه النساء، فإنهنّ يقمنّ بالاهتمام بالعمل المنزلي. وهذا له نتائج مباشرة على البحث عن وظيفة، بالنظر إلى الوقت الأقل الذي يمكن أن تكرسه المرأة لهذا الأمر وعدم توفره في كل أوقات النهار. وما يعقد الأمور عليها أكثر في البلدان الواقعة على الضفة الجنوبية للبحر الأبيض المتوسط، هو الوجود القليل للمؤسسات التي تعنى برعاية الأطفال وارتفاع تكاليفها عندما توجد (دور الحضانه «من عمر ثلاثة أشهر»، ودور الرعاية «من عمر سنتين»، المربيات) فهذا الأمر لا يساعد المرأة على التوفيق بين أسرتها ومهنتها. وتظهر دراسة أجراها مركز البحوث والدراسات والتشخيص والتدريب CREDIF²⁰ في تونس

(18) Global Gender Gap 2015 (19) Le grand écart Le coût des inégalités de genre au travail, ActionAid France-Peuples Solidaires, septembre 2016

الفكرة المغلوطة المتداولة



منذ مدة طويلة، حاول العديد من العلماء إظهار تفوق الرجال على النساء اعتمادا على **دراسة وزن الدماغ** والاستخدام المتميز عند الرجال لأجزاء من الدماغ. أكدت الباحثة في علم الأعصاب كاترين فيدال (Catherine Vidal) في دراسة لها وهي واحدة من بين الدراسات الموجودة، على أنه لا يمكن تمييز دماغ المرأة من دماغ الرجل عند الولادة. وأوضحت أن الأطفال - إناثا وذكورا - يملكون نفس الوظائف الإدراكية والحسية ونفس الميزات في رحم الأم.²⁵

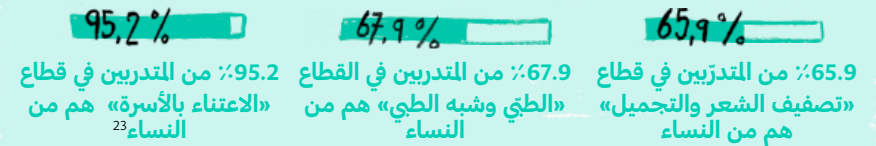
ومع ذلك، فإن معظم عمل النساء يصبّ في خانة العمالة غير المنتظمة وغير الرسمية المتعلقة غالبا بالعمل في المنازل المدفوع مهمة بمهمة وليس كمعاش ثابت (الخياطة وتصفيف الشعر، وإعداد الطعام) أو بتنظيف المنازل أيضا.

هذه الإحصاءات في هذه المهن تبرهن على **اعتبار قدرات المرأة ومهاراتها المتقدمة في مجالات معيّنة دون غيرها، طبيعية وفطرية**. أما الرجال فهم ممثلون بشكل زائد جدا في المهن التي تُعتبر بحاجة لقوة جسدية من جهة وخطرة من جهة أخرى: ف 98٪ من عمال البناء هم من الرجال، و 90٪ من السائقين هم من الرجال و 85٪ من ضباط الشرطة ورجال الإطفاء والجنود هم من الرجال.

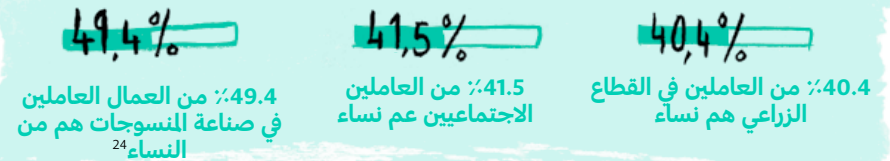
في فرنسا



في تونس، إن نسبة المتدربات في مؤسسات التدريب المهني يكشف عن التوجه بين الجنسين، حيث أن:



في المغرب، عام 2011، كانت نطاقات العمل في المنسوجات، والخدمات الاجتماعية والزراعة، مؤلفة بمعظمها من النساء:



(22) Guide pratique pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes, Centre Hubertine Auclert, 2015

(23) Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle, 2011-2012

(24) Haut-Commissariat au Plan, 2001

أدمغة الفتيات لا تختلف عن أدمغة الأولاد! قد أكدت أبحاث في علم الأعصاب أن الخصائص الأثوية والذكورية، المفترض أنها فطرية، هي في الواقع نتيجة للتكوين الاجتماعي.

قد أظهرت العديد من الدراسات، بفضل التصوير بالرنين المغناطيسي (IRM)، أن للدماغ قدرة على التشكل وفق التجربة المعاشة. والتصوير الطبي يظهر أن قشرة الدماغ تكون سميكة في مناطق الدماغ التي يتم تشغيلها من قبل الفرد اعتمادا على نشاطاته. وإذا سجلنا فارقا بين سماكة قشرة الدماغ في مناطق معينة من المخ عند المرأة مقارنة بالرجل، فإن هذا الفارق يصبح ضئيلا كلما مارست المرأة أو الرجل نفس النشاط ولدة معينة.

وقد برهنت هذه الدراسات أن الاختلافات الموجودة بين أدمغة الرجال وأدمغة النساء لم تكن ذات أهمية إذا قارناها بالاختلافات الموجودة بين أدمغة الأفراد من نفس الجنس.

غير أنه بعد الولادة، ومن خلال تفاعل الطفل مع محيطه الاجتماعي والثقافي والعاطفي، فإن دماغ الطفل يتشكل ويتكون. **فالصفات المفترض أنها فطرية عند المرأة والرجل هي في الواقع نتيجة للتكوين الاجتماعي** الذي يُشكّل طرق التفكير والسلوك والتفاعل، والحب، والكراهة، الخ. وهكذا فإن الذكور يتوجهون نحو العلوم الدقيقة ويتعمقون فيها ويطورون ذكائهم فيها (الرياضيات، والإعلام الآلي، والفيزياء، الخ). في حين، تتجه الفتيات أكثر نحو العلوم الإنسانية والاجتماعية. ففي فرنسا، في 2013، تم تسجيل أكثر من 70٪ من الطالبات في فروع الآداب واللغات في الجامعة. أما بالنسبة للذكور، فإنهم يشكلون أكثر من 70٪ في فروع العلوم المجردة والعلوم الطبيعية والتكنولوجيا والأنشطة البدنية والرياضية.

في كثير من دول العالم **تنجح الإناث** في الدراسة ويتفوقن مقارنة بالذكور. ويخترن في المتوسط الدراسات المطولة²⁶: يمثلن 58٪ من خريجي الجامعات في العالم. وفي كل مكان، تعادل نسبة الطالبات في الجامعات نسبة الطلبة. **عندما تتمتع الفتيات بنفس الفرص التعليمية، ونفس الموارد ونفس التشجيعات مثل ما هو الحال عند الفتيان، فإنه يمكن لهن أن ينجحن أكثر من الفتيان في جميع المجالات.**

معدل الالتحاق في التعليم العالي²⁷:

	فرنسا	المغرب	مصر	الجزائر
♀	68,69%	24,09%	28,59%	86%
♂	55,77%	25,04%	31,97%	

معدل نجاح البكالوريوس²⁸:

	فرنسا	المغرب	تونس	الجزائر
♀	90%	48,69%	61,46%	43,82%
♂	84,3%	39,69%	38,54%	39,2%

(26) Atlas mondial des femmes. Les paradoxes de l'émancipation., Isabelle Attané, Carole Bruegilles,

Wilfried Rault, Cécile Marin (Dir.), Editions Autrement, 2015 (27) Fonds pour les femmes en Méditerranée

(28) Source : statistiques nationales 2012/2016

إذ أنّ معدل البطالة بين النساء أعلى من الرجال: 9.9٪ عند الرجال مقابل 16.6٪ لدى النساء (الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر).

لا توجد أية مساواة في الأجر في أي بلد. ففي الاتحاد الأوروبي، تحيي المرأة في المتوسط 17٪ أقل من الرجال. تعاني النساء في كل البلدان من البطالة، والوضعية المزرية، وقلة المهارة، ومن الدوام الجزئي.

وبالإضافة إلى أن المرأة تجد صعوبة في الانخراط في سوق العمل، فإنها لا تزال في كثير من الأحيان تعاني من التمييز، فبمؤهلات متساوية وفي منصب واحد يبقى راتبها أقل بكثير من راتب الرجل. وأفاد تقرير صادر عن مكتب العمل الدولي (2013) عن متوسط الفارق بين أجور النساء والرجال أنه يُقدَّر بـ 27٪ في المغرب و 18٪ في تونس. ونسبة تواجههن في القطاع غير الرسمي كبيرة جدا، فحصتهن أعلى من حصة الرجال في سوق العمل غير الرسمي (الأمم المتحدة، 2000)، وفي العمل المنزلي غير مدفوع الأجر مثل رعاية الأطفال أو الزراعة.

النساء في بعض الحالات أقل تضررا من البطالة من الرجال في فرنسا. ومع ذلك، لا تزال وضعية المرأة في سوق العمل أقل حظا من الرجل وأكثر هشاشة منه²⁹:

- ← 70٪ من العاملين بدوام جزئي هم من النساء
- ← 27٪ من النساء يشتغلن في وظائف قليلة المهارة مقابل 15٪ من الرجال
- ← تريح المرأة في المتوسط 27٪ أقل من الرجال
- ← 80٪ من العمال الفقراء هم من النساء

وعلى الرغم من البطالة التي تمس شريحة الرجال، فإنهم غير موجودين في بعض القطاعات الرئيسية مثل الصحة والإعانة الاجتماعية أو الحضانه، حيث يرتفع عدد العاملين. فهم متأثرون بما تمليه عليهم ثقافتهم الاجتماعية، لذلك لا يتوجهون نحو هذه المهن الخاصة بالنساء (انظر الفكرتين المتداولتين 4 و7).

(29) المعهد الوطني للإحصائيات (30) تقرير «النمط الجندي - مصر»، الوكالة الفرنسية للتنمية (31) أرقام مأخوذة من الدليل العلمي

«Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes»،

Centre Hubertine Auclert, Novembre 2015

الفكرة المغلوطة المتداولة

النساء هن أصل بطالة الرجال

تعاني النساء في مصر وفرنسا والمغرب وتونس من البطالة بمعدلات متفاوتة، وتختلف حسب ظروف كل بلد. ومع ذلك، فإن معدل البطالة لا يمثل بصدق وضع المرأة في سوق العمل لأنه لا يأخذ بعين الاعتبار بعض العناصر المختلفة مثل (نوع عقد العمل، حصة القطاع غير الرسمي، وما إلى ذلك). وإن العديد من النساء أيضا، قد أدمجن في أذهانهن فكرة عدم العثور على عمل أو عدم العمل. بالتالي لا يسجلن أنفسهن كباحثات عن عمل ولذلك لا يتم إحصاءهن ضمن أرقام البطالة.

إنّ متوسط المستوى التعليمي للنساء في تونس، هو أعلى منه عند الرجال، بالرغم من ذلك، هنّ لا يمثلن سوى ثلث العاملين. وهكذا، فإن معدل البطالة بين النساء ذوات التعليم العالي في تونس في 2013 يقدر بـ 41.9٪ مقابل 21.7٪ عند الرجال²⁹.

تمر بلدان البحر الأبيض المتوسط بأزمة اقتصادية وهذا منذ الأزمة المالية والاقتصادية في 2008 ومع ثورات 2011، فمعدل البطالة في 2014، كان 13.2٪ في مصر، و 13.3٪ في تونس و 10.2٪ في المغرب. وحسب مشروع الأبحاث والمعلومات عن الشرق الأوسط (Middle East Research and Information Project) يوجد وراء الأرقام الرسمية في مصر مشكلة العمالة المقنعة التي يمكن إن أخذناها بعين الاعتبار رفع منحى البطالة إلى أكثر من 30٪. والرجال هم أكثر تضررا من النساء من الركود الاقتصادي. وهم أكثر تواجدا في قطاع الصناعة، هذا القطاع المتأثر بشدة بالأزمة. ومشاركتهن في سوق العمل هي أعلى من مشاركة النساء.

إن وضعية المرأة في سوق العمل في تونس هي نفسها في مصر، حيث يوجد 23٪ فقط من النساء اللاتي تجاوز عمرهن 15 سنة³⁰، منخرطات في سوق العمل. أما في المغرب، فإن عدد الرجال الحاصلين على عمل يعادل ثلاثة أضعاف النساء. والحال نفسه نلاحظه في الجزائر،

الفكرة المغلوطة المتداولة

عموما ليس للنساء
القدرة على العمل خارج
المنزل وداخله، لذلك
لا يمكنهن تحقيق التوازن
بين الاثنين

يمكن بالفعل اعتبار الجمع بين العمل في المنزل والعمل خارجه صعبا بالنسبة للمرأة لأنها تقوم تقريبا بأكثر من 2/3 من العمل المنزلي³² في العالم (2014).

← في فرنسا، تقضي النساء 24 ساعة في الأسبوع لأداء الأعمال المنزلية، والرجال 11 ساعة في الأسبوع³³.
← في المغرب، تخصص النساء في المتوسط 5 ساعات يوميا في العمل المنزلي. أما الرجال فيخصصون 43 دقيقة في المتوسط يوميا، وتكون هذه المهام بالأساس خارج المنزل³⁵.

← في تونس، تخصص النساء في المتوسط 8 مرات من الوقت أكثر من الرجال في العمل المنزلي³⁴.

في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، تنفق النساء 40 مليار ساعة سنويا لإمداد الأسرة بالمياه، وهو ما يعادل سنة كاملة من العمل الذي تقوم به جميع القوى العاملة في فرنسا.

عندما يتم الجمع بين العمل المنزلي والعمل خارجه، تقوم النساء بضعفين أو ثلاثة أضعاف يومهن لتلبية احتياجات المنزل (الأطفال، والأشخاص ذوو الإعاقة، وكبار السن، وما إلى ذلك). وبالنظر إلى مجمل ساعات العمل المخصصة (في البيت وفي السوق) سواء بأجر أو بدون أجر، تعمل النساء في المتوسط أكثر بكثير من عدد ساعات عمل الرجال.

ومع ذلك، وعلى الرغم من أهمية العمل المنزلي وضرورته، فإنه غير معترف به كعمل لا اجتماعيا ولا اقتصاديا، لأنه لا يسمح بتحصيل أجر: فيقال له «عمل غير مرئي». وهكذا، فإن هذا العمل لم يتم أخذه بعين الاعتبار في الإحصاءات ولم يتم التوقف عند ضغوطاته في تحليل وضع المرأة في سوق العمل.

ويقرر أعضاء الأسرة المربون تخصيص المهام المتعلقة بالإنجاب للمرأة (انظر الفصل الخاص بالمفاهيم الأساسية) لأن مجتمعاتنا تعطيها صفات نمطية مثل الصبر أو الوداعة التي من شأنها أن توفر للمرأة قدرة طبيعية على توفير الرعاية للأطفال و تسيير الفضاء الذي يكبرون فيه، وهما المنزل وجملة المهام المنزلية.

وبالتالي لهذه الاستراتيجيات العائلية عواقب وخيمة على عمل المرأة. يؤدي بها إلى جمع العمل الإنتاجي مع العمل التناسلي أو إلى التضحية بحياتها المهنية من أجل القيام بهذا الدور الذي غالبا ما يكون فد أملي عليها. وهكذا، فإن عدم التوازن في توزيع الواجبات المنزلية يمنع النساء من الحصول على الوقت الضروري لاتخاذ عمل يُحصّل أجرا : فعلى الصعيد العالمي، 57٪ من النساء العاملات تشتغلن بدوام جزئي (Action Aid، 2016).

وبسبب نقص التشخيصات العميقة، في معظم البلدان، وقلة الوعي الحقيقي بهذه الفوارق فإن السياسات العامة والمواطنين والمواطنات لا يساهمون كثيرا في تطوير الممارسات والآليات القانونية (حضانة الأطفال وإجازة الأبوة، الخ.) التي من شأنها تحقيق التوازن في توزيع الأعمال المنزلية بين الرجال والنساء.

تكلفة عدم المساواة بين الجنسين في العمل وفقا لدراسة (Action Aid)³⁶
إن الفجوة الموجودة بين أجور النساء وأجور الرجال بسبب الفكرة القائلة بأن النساء أقل قدرة على الحصول على عمل يُدّر أجرا خارج منازلهم، تكلف ماليا كل سنة 8000 مليار يورو (ما يعادل 9000 مليار دولار).

إذا كان معدل مشاركة المرأة في سوق العمل في البلدان النامية هو نفس معدل مشاركة الرجل، فإنه يمكنها أن تكسب 6000 مليار دولار إضافية. وإذا ما حصلت النساء على أجر يعادل أجر الرجال، فإنه يمكنها أن تكسب 2000 مليار يورو إضافية.

(32) Atlas mondial des femmes, Les paradoxes de l'émancipation, INED, 2014 (33) Enquête Emploi du temps, INSEE, 2010 (34) Profil Genre de la Tunisie, Agence Française de Développement, 2014 (35) Enquête Nationale sur l'Emploi du Temps au Maroc 2011/2012, Haut Commissariat au Plan du Maroc (36) المرجع:

في المغرب، يبدو أن المناصفة السياسية بدأت تستقر تدريجياً مع إنشاء الهيئة العليا للمناصفة، وهي هيئة مكلفة باحترام المناصفة في الأجهزة السياسية.

في مصر، تعترف المادة 11 من دستور 2014 بأنه يجب على الدولة ضمان المساواة في الحقوق الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية، ولكن أيضاً تضمن المساواة في التمثيل المناسب للمرأة في البرلمان. وقد حدد القانون الانتخابي الذي اعتمد في 2015 عدد المقاعد المخصصة للنساء بـ 56 مقعداً، بالإضافة إلى 14 مقعداً مُعينين من قبل الرئيس، من مجموع 568 نائباً.

ولكن يجب الحذر، لأن **المناصفة لا تعني المساواة**. فالمناصفة في الحياة السياسية لا تزال تصطدم بسقف شفاف يمنع النساء من الوصول إلى بعض المناصب الانتخابية وبعض المهارات وبعض الوظائف. فالنساء المشاركات في الحياة السياسية محصورة وظائفهن بالأساس في **الوظائف المتعلقة بالأسرة أو الطفولة المبكرة أو التعليم أو الصحة**. فالمنتخبون في قطاع الطفولة المبكرة والأسرة في فرنسا، هم من النساء بنسبة 97٪، والمنتخبون في مجال شؤون التدريس هم من النساء بنسبة 72٪. وفي المغرب، وزيرة واحدة شغلت منصباً يعتبر متوافقاً مع مهارات النساء: «وزيرة مكلفة بالتنمية الاجتماعية والمرأة». تتعرض النساء في الحياة السياسية إلى العنف أيضاً. وتنتشر كثيراً تلك الأفكار التي تنسب إلى النساء قدرات أقل من الرجال تمنعهن من الانخراط في السياسة، خاصة في المناطق الريفية، وتُروّج هذه الأفكار من قبل المعارضين للتقليل من انتخاب النساء. صرحت النساء المصريات اللاتي اخترن الترشح للانتخابات التشريعية في 2010 عن معاناتهن من العنف والتهريب. فتعرضت المرشحات للتحرش، وتم تمزيق ملصقاتهن وتهديد مؤيديهن. ومع اقتراب الانتخابات، نُظمت حملات للتشهير ضدهن، وشككت وسائل الإعلام في سمعتهن عن طريق اتهامهم بالخيانة الزوجية، وهي تهمة مسيئة جداً للمرأة في مصر³⁷.



الفكرة المغلوطة المتداولة

قد تمكنت النساء من الحصول على السلطة، فالمساواة قد تحققت

لم تتحقق المساواة بين الجنسين في المجال السياسي في أي بلد. وعلى صعيد العالم أجمع، **تمثل النساء 22٪ فقط من بين نواب البرلمان في 2013.**

في فرنسا، يتم استخدام مفهوم المناصفة في المجال السياسي بالخصوص، حيث تم **التصويت على عدة قوانين تتعلق بالمناصفة**: قانون 6 يونيو 2000، و 10 يوليو 2000، و 11 أبريل 2003، و 31 يناير 2007 و 28 فبراير 2008 لتعزيز فرص متساوية للنساء والرجال بهدف الحصول على ولايات ومناصب انتخابية. وتفرض هذه القوانين على الأحزاب السياسية تقديم عدد متساو من الرجال والنساء في القوائم الانتخابية، وتنص على تطبيق عقوبات مالية على الأحزاب التي لا تحترم ذلك.

وبعدما اعتمدت الجزائر قانوناً أساسياً حول إدخال نظام الحصص في 2012، مع 31.6٪ من النساء في البرلمان، كانت هي أول دولة عربية تتجاوز نسبة 30٪ من تمثيل النساء في البرلمان. وأدخلت **تونس** المناصفة بين الجنسين في المجال السياسي مع اعتمادها للتعديل الدستوري في 2014، ضامنة بذلك تمثيلاً أكبر للمرأة في الحياة السياسية المحلية. كما صوتت تونس على مادة تشير إلى **المناصفة الأفقية** (يجب أن تكون القوائم متشكلة من عدد متساو بين النساء والرجال) وإلى **مناصفة عمودية** (تتطلب التناوب بين النساء والرجال داخل القائمة نفسها).

(37) اقرأ

Amnesty international « Les femmes veulent l'égalité dans la construction de la nouvelle Égypte », Octobre 2011.

(disponible en ligne sur <http://doigtsdhonneur.com/wp-content/uploads/2015/10/mde120502011fr.pdf>)

الفكرة المغلوطة المتداولة

الشركات النسوية

غير ناجحة

يعد إنشاء شركة خاصة بالنسبة للعديد من النساء وسيلة للاندماج المهني، سواء للباحثات عن عمل أو لرتبات البيت المتجهات نحو سوق العمل. كما يعد أيضا وسيلة للنساء اللاتي يمارسن وظيفة بدوام جزئي بغية تغطية دخلهن الشهري.

في فرنسا، 18٪ من النساء اللاتي شرعن في تأسيس شركات يعملن كأجيرات بدوام جزئي بالموازاة مع عملهن في تسيير شركتهن الخاصة (مقابل 8٪ من الرجال).

ومع ذلك، فإن خلق الأنشطة الاقتصادية من طرف المرأة ما زال منخفضا: في فرنسا⁴²، 32٪ فقط من الشركات الجديدة، بما في ذلك الشركات الذاتية، هي من إنشاء النساء في 2010. وفي تونس، 23٪ فقط من الشركات التي تم إنشاؤها في 2013 هي بقيادة النساء. وفي المغرب 12٪ من النساء فقط هنّ على رأس الشركات (وفقا للتقرير السنوي 2009 للمكتب المغربي للملكية الصناعية والتجارية). وفي مصر، وصل معدل روح المبادرة لإنشاء شركات لدى النساء إلى 23٪ في 2016. على الرغم من أن النساء يعتبرن روح المبادرة لإنشاء شركات فرصة جيدة، فإنهن قليلا ما يعزمن النية على إنشاء شركات. وتعتبر النساء أن كلا من الاستثمار المالي الكبير، والخوف من قلة المهارات وخشية الفشل، عقبات يطرحنها في معظم الأحيان.

في فرنسا³⁸

نسبة النساء على رأس القوائم الانتخابية البلدية تقدر بـ 17٪ فقط في 2014.	16٪ من رؤساء البلديات في فرنسا من النساء (84٪ رجال)	امرأة واحدة ترأس إقليما.
---	---	--------------------------

في المغرب³⁹

أظهرت نتائج الانتخابات البرلمانية في 2011 الظواهر التالية:

في مجال الترشح، 3.75٪ من النساء وُضعن على رأس القائمة.	* وتمثل النساء 16.75٪ من النواب في غرفة البرلمان، بمعنى 60 امرأة من القوائم الوطنية و 5 نساء من القوائم العادية (البلديات).	
--	---	--

في الجزائر

الجزائر لديها 31.6٪ من النساء المنتخبات في البرلمان: 117 امرأة منتخبة من أصل 389 نائبا في 2012 مقابل 30 امرأة في عام 2007	* 42٪ من القضاة هم من النساء.	* في 2012، ثلاث نساء شغلن مناصب وزارية.
---	-------------------------------	---

في مصر

في تونس⁴⁰

* في 2011، شكلت نسبة النساء 2٪ من المقاعد في البرلمان.	من بين 217 منتخب ومنتخبة يوجد 68 امرأة، فهي تمثل ثلث نواب البرلمان (31.3٪).	وفي أول انتخابات بعد الثورة في أكتوبر 2011، تم انتخاب 59 امرأة فقط من أصل 217 ⁴¹ .
--	---	---

(38) Guide Pratique «Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes»,

Centre Hubertine Auclert, 2015 (39) Gillot, Femmes, printemps Arabes et revendications citoyennes,

IRD 2016 (40) Inter-Parliamentary Union (41) Al Monitor, «Egypt electoral law a step toward

justice for women», 2015; Inter-Parliamentary Union

(42) Global Entrepreneurship and Development Institute and Dell Women's Entrepreneur Network,

The Gender Global Entrepreneurship and Development Institute (GEDI), Gender-GEDI Executive Report (2013)

عقبات إنشاء شركات (APC، فرنسا 2014) - كل أحجام الشركات⁴³

عقبات شخصية يطرحها الرجال أكثر من النساء	1. الإجراءات الإدارية المعقدة 2. الاشتغال كعامل يكفي. لماذا تغيير العمل؟ 3. غياب مثال ناجح بين الأشخاص المقربين 4. الإحساس بأن الشركة لن تسمح بتحصيل ربح وافر
عقبات شخصية تطرحها النساء أكثر من الرجال	1. الإحساس بعدم وجود المهارات المطلوبة 2. المسؤوليات كبيرة جدا 3. الاستثمار المالي كبير جدا 4. انعدام الوقت

الخوف من عدم إنشاء الشركات يمكنه أن يفسر المعايير التالية:

← تلجأ المرأة أكثر من الرجل إلى طلب المرافقة أثناء التفكير في مشروع إنشاء شركة.	← تفصح النساء عن أنهن يجدن صعوبة مثل الرجال للحصول على قرض ضمن الطرق المعروفة لتمويل مشاريعهن. ومع ذلك، فإن النساء يطلبن مبالغ أقل من الرجال. ويتجهن بالأحرى نحو المؤسسات التي تقدم تمويلات مالية صغيرة لاستكمال مدخراتهن الشخصية أو مساعدات الأسرة.
← المشاريع التي تحققها النساء أقل طموحا، وهذا نظرا : لقلّة حجم الرأسمال المستثمر في بداية المشروع، ولقلّة حجم الشركات عند انطلاق المشروع مقارنة بالرجال، ولقلّة الطموح في تنمية الشركة.	← المشاريع التي تحققها النساء أقل طموحا، وهذا نظرا : لقلّة حجم الرأسمال المستثمر في بداية المشروع، ولقلّة حجم الشركات عند انطلاق المشروع مقارنة بالرجال، ولقلّة الطموح في تنمية الشركة.

في تونس، تقدر حصة النساء في القروض الممنوحة بـ 9٪ من المستفيدين من قروض معدّلها 158.000 دينار في مقابل 232.000 دينار بالنسبة للرجال.

هناك ميزة حقيقية تخص النساء فيما يتعلق بالقطاعات اللاتي ينشطن فيها، ويعكس هذا تنوع المهن حسب معيار الجنس في سوق العمل:

في فرنسا	في تونس	في المغرب	في مصر	في الجزائر
الصحة خدمات لمساعدة الأشخاص التعليم	شبه تحويل المنتجات الزراعية التجارة الخدمات	خدمات (الأكل، ثقافة) تجارة	خدمات (الأكل والثقافة) تجارة	خدمات (حلاقة وخياطة وتحضير المنتجات الغذائية)

يُعدّ الخوف سببا رئيسيا لتخلي النساء عن مبادراتهن لإنشاء شركات (31٪ في فرنسا)، وفي كثير من الأحيان يتعدى خوفهن المسجل عند الرجال (17٪). ولهذا الخوف عدة أسباب: الخشية من الفشل، واعتباره خطرا على ثروات الأسر وبالتالي خطرا على الأسرة، والتشكيك في مهاراتهم المهنية، وعدم وجود فرص... ويرتبط هذا الخوف إلى حد كبير بما تحمله في ذاتها من عناصر يروجها محيطها الاجتماعي حول المهارات والقدرات الشخصية والمهنية للرجال والنساء. فتدمج النساء في ذهنهن أن قدرات إنشاء الشركات هي بالأساس سمات ذكورية. وهذا ما يفسر جزئيا الاختلاف في المبادرة لإنشاء شركات في فرنسا، (23٪) عند الرجال، (18٪) عند النساء، وبالتالي تقل نسبة الإبداع عند النساء مقارنة بالرجال. فتفرض هذه المعتقدات نفسها على النساء أثناء مبادراتهن لإنشاء المشاريع. وهكذا، توجد مخاوف دائمة مصاحبة للنساء في إنشاء الشركات: في الرغبة في خلق المشاريع وتحقيقها، والطموح في خلق المشروع وتجهيزه، وإدارة الشركة وتنميتها. رغم أنه من حيث مستواهن التكويني ومهاراتهن يعادلن الرجال، وأن هذه المخاوف لا أساس لها.

وحسب استطلاع أجرته الوكالة من أجل إنشاء الشركات (Agence pour la Création d'Entreprise)⁴⁴ فإن الشركات التي تأسسها النساء تبقى مستديمة (65٪ منها مازالت تنشط بعد ثلاث سنوات من إنشائها) مقارنة بتلك التي تم إنشاؤها من قبل الرجال (66٪). والنساء هن أقل من الرجال في التوجه نحو الاستثمارات المالية (63٪ مقابل 71٪ عند الرجال)، وتكون كمية الاستثمارات المالية أقل عند النساء.. وعلاوة على ذلك، يلجأ إلى توظيف عدد أقل من العمال بعد ثلاث سنوات من إنشاء شركاتهن (23٪ مقابل 36٪ عند الرجال).

(43) apc, france 2014 (44) DARES, La répartition des hommes et des femmes par métiers,

الفكرة المغلوطة المتداولة



التحرش الجنسي
بالنساء
ظاهرة معزولة

أرقام مقلقة: حسب دراسة أقيمت في 2014 من قبل الأمم المتحدة للمرأة (ONU Femmes) ومجموعة مازار (Mazars) على 2000 امرأة في 108 دولة، تشكي النساء في جميع القارات من كونهن وقعن ضحايا للتحرش. وأكدت دراسات أخرى أجريت على المستوى الداخلي لهذه الدول هذا المنحى:

الجزائر ⁴⁵ 59% من النساء، تتراوح أعمارهن بين 15 و 49 يعتبرن أن للزوج "الحق في ضرب أو تنكيل" زوجته لأسباب مختلفة، وفقا لدراسة انتقائية متعددة المؤشرات (MICS - Multiple Indicator Cluster Survey، 2013)	59%
تونس ⁴⁶ 53.5% من النساء تم مُساءلتهن أكن تعرضهن لشكل من أشكال العنف في الفضاء العام (دراسة CREDIF، 2016).	53.5%
المغرب 47% من الشكاوى المسجلة من قبل الرابطة الديمقراطية لحقوق المرأة في 2014 تتعلق بالتحرش.	47%
مصر ⁴⁷ 99.3% من النساء وقعت ضحايا للتحرش (دراسة للأمم المتحدة، 2013).	99.3%

في المغرب، لقد تم مؤخرا إدخال مفهوم التحرش الجنسي في القانون رقم 24.03. تعتبر مدونة الشغل المغربية التحرش الجنسي خطأ جسيما مرتكبا من قبل صاحب العمل. وتنص المادة 40 على سبيل المثال، على أنّ «من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس المقاول أو المؤسسة: استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء الموجه ضد الأجير، والتحرش الجنسي والتحرش على الفساد». وعلاوة على ذلك، تنص المواد 503، 504 و 40 و 26 من القانون الجنائي على تحديد ومعاقبة التحرش الجنسي: «يعاقب بالحبس من سنة إلى سنتين وبالغرامة من خمسة آلاف إلى خمسين ألف درهم، من أجل جريمة التحرش الجنسي كل من استعمل ضد الغير أوامر أو تهديدات أو وسائل للإكراه أو أية وسيلة أخرى مستغلا السلطة التي تخولها له مهامه، لأغراض ذات طبيعة جنسية».

في فرنسا، أصبح التحرش عرضة للملاحقة القضائية منذ 2002 مع قانون 17 يناير 2002 المتعلق بالتحديث الاجتماعي. حسب القانون الفرنسي، إنّ كل سلوكيات التحرش التي يقوم بها شخص قصد تحقيق رغباته الجنسية أو رغبات طرف آخر تُعدّ محظورة

إن الوضعية المزرية لسوق العمل في بلدان جنوب البحر الأبيض المتوسط (كثرة الوظائف ذات الدوام الجزئي أو المؤقت، واللجوء الكبير للعمل غير الرسمي، وتخفيض عدد الوظائف في القطاع العام) تخلق ظروف الابتزاز والتحرش في العمل. وتكون المرأة هي الضحية في معظم الأحيان.

ويعرّف التحرش على أنه عدوان متكرر ضد شخص قصد إزعاجه، وتنغيص حياته وتعذيبه. ويدخل ضمن التحرش الجنسي كل أنواع التصريحات الجنسية التمييزية، وطلب ممارسة الجنس دون رغبة من قبل المرأة عن طريق الكلام والإشارات والجسد، وكل تلميح أو طلب ممارسة الجنس بشكل صريح وبطريقة غير محترمة.

لم تعد مسألة التحرش الجنسي من المسائل المحزّمة. فلقد تم مناقشة التحرش الجنسي من قبل العام والخاص، بمبادرة من الحركات الجمعوية في مختلف البلدان، وتم تقنين هذه النقاشات في بعض الحالات ووضعها ضمن أطر قانونية.

تجاوز أشكال المقاومة ضد عدم التمييز بين الجنسين

٤

(قانون العمل 1-1153). وعلاوة على ذلك، يتم تعريف المضايقات المعنوية من قبل القانون الفرنسي على أنها «أفعال متكررة تهدف إلى جعل ظروف العمل متدهورة وإلى التأثير على حقوق العمال وكرامتهم، أو تدمير حالتهم الصحية بدنيا و معنويا أو تهدد مستقبلهم المهني (قانون العمل 1-1152)». يزيد قانون 6 أغسطس 2012 الخاص بالتحرش الجنسي، من حد العقوبات ويردع التمييز المرتكب ضد ضحايا التحرش الجنسي. وأخيرا هو يعزز الوقاية من التحرش الجنسي في المجال المهني.

يعاقب القانون المصري على التحرش الجنسي وهذا منذ 2004، بموجب المادتين 306 أ و 306 ب من قانون العقوبات. وفقا للقانون فإن «التحرش الجنسي اللفظي والسلوكي والهاتفي وعلى الانترنت يؤدي إلى عقوبة (السجن من 6 أشهر إلى 5 سنوات وغرامة تصل إلى 50,000 جنيه مصري)». يتضمن أيضا القانون الجنائي المادة 278 ضد الأفعال المخلة بالحياء علانية، وتستخدم أحيانا في مجال التحرش الجنسي، ويمكن استخدام المادتين 267 268، ضد التحرش الجنسي الجسدي وغيره من جرائم العنف الجنسي كالاعتداء والاعتداء الجنسي.

في تونس، يُعتبر التحرش الجنسي جريمة بموجب القانون رقم 73 الصادر في 2 أغسطس 2004. وتعرف المادة 226 من قانون الجزائري التحرش الجنسي على أنه «كل إمعان في مضايقة الغير بتكرار أفعال أو أقوال أو إشارات من شأنها أن تنال من كرامته أو تخدش حياءه وذلك بغاية حمله على الاستجابة لرغباته أو رغبات غيره الجنسية أو بممارسة ضغوط عليه من شأنها إضعاف إرادته [...]»

في الجزائر، قانون 15-04 من 10 نوفمبر عام 2004 المعدل لقانون العقوبات يُجرّم التحرش الجنسي (المادة 341 مكرر): «يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنة واحدة وبغرامة قدرها 50000 دج إلى 100000 دج، كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية. في حالة إعادة الفعل تضاعف العقوبة.»

دراسات قليلة جدا أجريت على التحرش في أماكن العمل، ومع ذلك، أكدت نتائجها أن النساء أكثر عرضة لهذه الظاهرة. وعلى رغم انتشار التحرش على نطاق واسع فإنه من النادر أن يتم التبليغ عنه لأن الضحايا يخفن من فقدان وظائفهن أو يخفن من التداعيات الاجتماعية.



20% من النساء العاملات في فرنسا تعرضوا للمضايقات (IFOP، 2014).



في مصر تتعرض امرأة من أصل أربعة للتحرش الجنسي في العمل.

نرى في جميع أنحاء العالم نشاط النساء والمجتمع المدني وحركتهما. وفي كثير من الأحيان وخارج الحركات النسائية أو المنظمات الدولية الرسمية، تعطي مبادرات المجتمع المدني إجابات عملية لمشاكل الحياة اليومية. سنقدم لكم هنا بعض طرق النجاح، المستمدة من تجارب الواقع، لتحقيق المساواة.

العمل على تغيير التصورات والممارسات في المجالين الخاص والعام، وعلى تنفيذ القوانين بطريقة فردية وجماعية.

تستقي عدم المساواة بين الجنسين جذورها من المعايير والقوانين والقيم التي تتناقلها مجتمعاتنا. ولتغيير وضعية اللامساواة يجب إذن مُساءلة التمثلات المتجذرة في بيئتنا المحلية وعلاقات القوة بين النساء والرجال، وعلى حد سواء في المجالين العام والخاص، وبين الأفراد وداخل المنظمات.

تعمل عدة منظمات من أجل استقلالية المرأة اقتصاديا، وقررت إنشاء دورات توعية على مسألة المساواة. ويتم تحليل السلوكيات والأعراف الاجتماعية انطلاقا من العلاقة بين المرأة والرجل: هل يقوم النساء والرجال بنفس المهام في المجتمع؟ وهل يتنقل النساء والرجال بنفس الطريقة في المدينة؟ وهل يترددون على نفس الأماكن؟ إلخ.

فالاتتماد على العادات اليومية يقدم شواهد على طبقة الأعراف وهرميتها. فيمكن دور المنظمات في تقديم إجابات عن أسباب هذه الاختلافات. بيد أن فهم هذه الاختلافات يأخذ وقتا طويلا، ولذلك فمن المهم أن تستديم الدورات الإعلامية وأن تنوع المواد التعليمية. وينبغي أثناء المتابعة أن لا تتوقف عند الشخص المتابع بل الإحاطة أيضا بمحيطه القريب، أي بيته وطائفته. وحتى يتم التكيف مع الرفض المحلي وحشد أكبر عدد ممكن من الأشخاص،

يمكن لعمليات التوعية أن تتخذ أشكالا عديدة:

← **جماعية** (ورشات العمل واجتماعات توعية) أو **فردية** (مقابلات غير رسمية) من أجل الاقتراب من الأشخاص الراضين الذين لا يتنقلون لحضور اجتماع يهدف إلى نشر المساواة بين النساء والرجال (ينجز خلال زيارات المرافقة للأشخاص المتابعين في منزلهم، أو خلال مراسيم الطائفة، وما إلى ذلك).

← **مشددة** على مبادئ المساواة أو لها **موضوع عام متعلق بالاندماج الاجتماعي والاقتصادي** للأشخاص ذوي الظروف الصعبة، وهذا بهدف أن يستفيد كل الأشخاص المساهمين رجالا أو نساء.

اختيار الأفراد. في المغرب، تنظم جمعية (التضامن للتمويل المُصغر ATTADAMOUNE Micro-Finance) حلقات دراسية موجهة للعاملين في الإدماج الخاص والعام، لتوعيتهم حول مسألة العوائق التي تعرقل إدماج النساء، ولإطلاعهم أيضا على الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للمواطنات المغربيات. وتسمح هذه الحلقات ليس فقط بتغيير الأفكار السابقة لهؤلاء العاملين حول حق المرأة في العمل، ولكن أيضا لحثهم على تفادي السلوكيات المُقصية للمرأة وغير المنصف في حقها. بيد أن رهان هذه الجمعية قائم على توعية هذه المنظمات التي لم تكن تعتبر مسألة المساواة من بين أولوياتها. فكيف يمكن مناقشة العلاقات بين الجنسين في حين أن المفهوم غير معروف لدى الجميع أو يثير خوف الناس منه لأنه لديهم فهما خاطئا عنه؟ فقد كان اختيار الأفراد أمرا حاسما في عناوين الحلقات: فالمدخل الاقتصادي كان مفضلا «المرأة: أساس التنمية الاقتصادية المحلية»، «الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في الاقتصاد المحلي»، وغيرها...

علاوة على العمل التربوي لتفكيك الصور النمطية، يجب علينا أن نسهر على أن تكون هذه التغييرات مصحوبة باعتراف قانوني حتى تستديم. وفي غياب إطار قانوني، يمكن اتخاذ إجراءات قانونية لتشجيع السلطات العامة على اعتماد قوانين وآليات جديدة حول مسألة المساواة. فعندما يكون القانون موجودا، فإن الشخص المرافع يكتفي بالتركيز على إدانة التمييز.

يعاني منها كلا الجنسين، قبل تحديد العقبات التي تواجه المرأة، يتيح للرجال المشاركين من التخلي عن فكرة أنّ المساواة بين الجنسين بُيّت على حساب حقوقهم ولا تهدف إلا لدعم مصالح المواطنين.

محاربة الرفض تدريجياً. يقوم الاتحاد التونسي للتضامن الاجتماعي في المناطق الريفية التونسية بتوعية الرجال في الأسرة النواة (انظر ورقة «مفاهيم أساسية») فيما يخص المساواة أثناء الزيارات التي يقوم بها لمتابعة زوجاتهم، أو أخواتهم أو بناتهم. وبالفعل، بسبب مشاكل التنقل الكبيرة في هذه المناطق وبسبب المقاومة الموجودة، يثبت هذا النوع من التوعية فعالية جيدة للحصول على الدعم من الأسر لإدماج المرأة. وانطلاقاً من تجربة الاتحاد، فإنه يعلم أن المحادثات الجانبية مع الرجال تشكل الخطوة الأولى للحصول على دعمهم من أجل تحرير المرأة اقتصادياً. وفي النيجر، يشجع صندوق الأمم المتحدة منذ عام 2007 التنظيم الذي يسمّى بـ «مدرسة الأزواج» (l'Ecole des Maris). حيث تستقبل هذه المدرسة رجالاً تم اختيارهم انطلاقاً من توجهاتهم ومعارفهم، ليلتزموا بالمشاركة في حلقات التفكير حول الصحة الإنجابية والجنسية. يقوم هؤلاء الرجال المتطوعون بعد ذلك بتوعية الأزواج داخل طائفتهم.

على نطاق آخر ... انتشرت هذه المقاربة القائمة على دمج الرجال كفاعلين في التغيير على المستوى العالمي من قِبَل حملة (هو من أجل هي / He for She) التي دعمتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة: «المساواة بين الجنسين ليست مشكلة الإناث فقط». فحركة التضامن هذه تطالب بالمساواة بين الجنسين كحق من حقوق الإنسان يشترك فيه الرجال فضلاً عن النساء، وهذا في حرية التعبير والتنقل. يعني أن يصبح كل واحد ناشطاً وصاحب قضية من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وعلى جميع أشكال العنف ضد النساء والبنات.⁴⁹

اختيار نطاق التدخل. في سياق الانغلاق السياسي، يُسائل عدد قليل من المنظمات المصرية مباشرة الحكومة المركزية خوفاً من الضغوطات. ومع ذلك، فإن الجمعية المصرية للتنمية الشاملة (Egyptian Association for Comprehensive Development) تعمل على نسج علاقات مع بعض ممثلي الوزارات لإقناع الحكومة بأهمية تنفيذ القوانين القائمة وسنّ أخرى لتعزيز حقوق المرأة. تعزز هذه الجمعية علاقاتها مع هؤلاء الفاعلين لا سيما وأنه لا توجد وزارة مخصصة لحقوق المرأة.

وعلى نطاق أوسع، قامت المنظمات الدولية بعدة حملات للتبديد بعدم المساواة بين المرأة والرجل: فقد درست الأمم المتحدة في حملة ضد التمييز على أساس الجنس في عام 2013، العبارات المصاحبة للبحث والأكثر استعمالاً على موقع جوجل. وهكذا، إذا قمتم بكتابة «النساء لا ينبغي أن» فإن جوجل يقترح عليكم، على أساس عمليات البحث الأكثر استعمالاً: «لا ينبغي أن تسوق السيارة»، و «لا ينبغي أن يكون لديها حقوق»، و «لا ينبغي أن تعمل»، و «لا ينبغي أن تُصوّت»... وإذا قمتم بكتابة: «يجب على المرأة»، فإننا سنحصل على اقتراحات مثل «البقاء في المطبخ «أو» البقاء في مكانها»...⁴⁸

التفكير في إجراءات توعية شاملة للحد من الرفض الداعي إلى عدم الاندماج الاقتصادي للمرأة

العمل على المساواة بين الجنسين يعني تعبئة المجتمع بكامله للمشي في هذا الطريق، وهذا من خلال دعوة النساء والرجال للتفكير في المعايير والقيم التي تؤثر على ممارساتنا وسلوكياتنا. **فتوعية الرجال والنساء** في هذا المجال تعتبر أداة ناجعة. إن إشراك الرجال يعني تنويع فضاءات الحوار. ونجد على أرض الواقع، تجارب مختلفة فيها دورات مشتركة وأخرى غير مشتركة. وغالباً ما يتم تحديد ذلك من خلال الموضوع المعالج. ويتمثل الرهان في إيجاد بيئة تفضي إلى الثقة وإلى أخذ الكلمة بحرية كاملة.

إن اختيار مدخل عام وشامل يعزز شعور الرجال بأنهم معنيون ومدمجون في العمل، وبالتالي يشاركون فيه. في حين أنّ البدء بمعالجة اللامساواة الاجتماعية والاقتصادية التي

(48) <http://www.unwomen.org/fr/news/stories/2013/10/women-should-ads>

(49) <http://www.heforshe.org/en>

٣

تعزيز الجهود الهادفة إلى بعث أو إعادة بعث الثقة، وإلى دعم المبادرات وإلى بناء قيادة جماعية لتنشيط مسار الاندماج

تسعى الصور النمطية المُفرّقة بين الجنسين (انظر الفصل الخاص بالمفاهيم الأساسية)، من خلال الأدوار المتباينة التي تنسبها إلى كلٍّ منهما، إلى تفضيل الرجل والحط من قيمة المرأة. وهكذا، يتيح العمل مع الأشخاص على بعث ثقتهم بأنفسهم ومعرفة قدراتهم الخاصة، واكتشاف تلك القدرات التي من شأنها مساعدتهم على التغلب على عقبات حياتهم الشخصية والمهنية. وتسمح هذه النشاطات للنساء بأن يقيمن وضعيتهن موضوعيا وهذا من خلال التركيز على المسارات الفردية الخاصة أو العمل ضمن مجموعة أو تبادل الخبرات بين المشاركات. ولكن يسمح أيضا بتعزيز قدراتها على إيجاد حلول واتخاذ مبادرات، بطريقة فردية أو جماعية.

إبراز الاختيارات تفتتح الدورة التدريبية المسماة بـ «مسيرة النساء» للجمعية الفرنسية (ADAGE) على النساء العمل على قيمهن وإبراز مصلحتهن. تجمع هذه المرحلة من التنشئة الاجتماعية، السابقة على الانخراط المهني، بين تعلم مبادئ السلوك الأساسية، وتوفير فضاءات للتعبير الجماعي، تقديم النساء أنفسهن بشكل إيجابي والحديث عن حالهن، ومواجهة عالم الشغل، ومجاهاة الواقع الاجتماعي على نطاق أوسع.

التقوية باللجوء للجماعة في باريس وضواحيها، يرافق المكتب البلدي الخاص بالمهاجرين كل عام مجموعة من النساء الأجنبيات أو ذات الأصول الأجنبية في اندماجهم الاجتماعي والمهني. وتحرص هذه الجمعية على خلق ديناميكية جماعية من أجل تعزيز التبادل، وإبداء نتائج الخبرات، والدعم المعنوي المتبادل. ويسمح هذا النشاط الجماعي للنساء المرتبطات بالأسرة النواة فقط باستعادة الثقة في قدرتهن على التواصل مع الآخرين وخلق علاقات ليس فقط على المستوى الشخصي، ولكن أيضا على المستوى المهني.

٤

التركيز في عملية المرافقة الشاملة، على التوعية الخاصة بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وكذلك تدريب النساء على المبادرة لتحقيق استقلالتهن الاجتماعية والاقتصادية

ينبغي على الأشخاص المرافقين وأقاربهم وأيضا الآخرين الفاعلين في الاندماج الخاص والعام، أن يكونوا على علم بحقوق المواطن، والقوانين والآليات القانونية التطبيقية وطرق الاستئناف الموجودة.

تنطوي مرافقة النساء بغية تحقيق استقلالتهن على العمل الشامل في جميع الموارد والمؤهلات التي لديهن لتحقيق اندماجهن: الموارد المالية والمادية والخدمات العامة والخاصة، والمعارف والمهارات وقواعد السلوك والوعي النقدي، احترام الذات والعلاقات الاجتماعية، والتنقل، الخ. فتحصل هؤلاء النساء تدريجيا على هذه المؤهلات، وتتطور قدرتهن، وتقنيتهن من أجل أن يكنّ فاعلات في تغيير حياتهن وكذلك تحقيق استقلالتهن (انظر المفاهيم الأساسية الفصل).

بما أن المرافقة الشاملة هي عنصر فاعل في اندماج النساء اجتماعيا، فإن الأمر يتعلق إذن باقتراح مجموعة من الخدمات الخاصة بالاندماج من أجل الحفاظ على هذه المؤهلات وتقويتها، وذلك تمشيا مع أهداف الحياة الفردية. ويمكن لهذه الخدمات أن تكون مختلفة: تكوين فيما يخص المهارات المهنية أو التقنية أو العلائقية، وتوعية فيما يتعلق بالحقوق، ومساعدة فيما يخص الإجراءات الإدارية والقانونية، ولقاءات مع الجهات الفاعلة في الجانب الاقتصادي والاجتماعي عامة كانت أو خاصة، ومحو الأمية ومنح القروض الصغيرة، ودعم إنشاء النشاطات الصغيرة وتطويرها، والمساهمة في حلقات مناقشة، الخ. وتعد الأنشطة المنمية للمؤهلات والمتعلقة بالمعارف والمهارات والعلاقات الاجتماعية محاورا أساسية لتحصيل مؤهلات أخرى من طرف النساء واستقلالتهن.

إشراك أصحاب المصلحة في إدماج المرأة من أجل المشاركة في تأمين الموارد وتلبية احتياجات النساء بشكل مناسب

إن تعبئة الفاعلين الاقتصاديين والمؤسسات وتنظيمهم جماعيا يسمح بتواصلهم بسهولة كبيرة، وبإعطاء مزيد من القوة في التفاوض مع هذه الجهات.

إن للاتحاد التونسي للتضامن الاجتماعي (UTSS) تجربة في مرافقة المجموعات النسائية في القطاع الزراعي. ومن خلال علاقات الاتحاد مع ممثلي الحكومة المحليين (مثل دوائر المندوبين الإقليميين للتنمية الزراعية، أو دواوين تربية الماشية وتوفير الرعي أو وكالات النهوض بالاستثمارات الزراعية)، فإنه يخدم المرأة عبر توفير الخدمات و التسهيلات ويسارع في تقديم المعدات والموارد والتكوين المتخصص والتمويل لها، الخ. وبالفعل يشكل تعامل هذه المؤسسات مع مجموعة من النساء ربحا للوقت لهن واستثمارا أقصى للوسائل المتاحة لهن (لأن عقبات إنشاء مشاريع جماعية هي قليلة مقارنة بعقبات المشاريع الفردية).

إن دور الفاعل في الاندماج دور محايد، نتيجة لذلك، هو يضع الأسس لعلاقة متوازنة بين الشركات والمرأة التي تبحث عن وظيفة. ويسمح هذا الفاعل ببعث حوار تسود فيه الثقة. إنه قادر إذن على الحصول على معلومات ذات نوعية لتقييم وضعية النساء ولتحقيق مصالح الطرفين.

إحداث تفاعل بين النساء وأرباب العمل في مصر، يقوم مكتب التوظيف في الجمعية المصرية للتنمية الشاملة (EACD) بتقديم خدمات في مجال البحث عن العمل. ويسهل العلاقة بين الباحثات عن العمل والشركات، من خلال الوساطة الساعية لدعم حقوق المرأة في العمل والحد من التمييز ضدهن (الحصول على العمل والأجور). فتنجح الجمعية بذلك في ربط تحالفات بين الإدارات ومكاتب الموارد البشرية للشركات، وهذا يهدف توعية الفاعلين الاقتصاديين في القطاعين العام والخاص حول العقبات التي تجدها المرأة في الاندماج.

الوسطاء داخل المجتمع لقد وضعت الجمعية المصرية للتنمية الشاملة (EACD) نظاما متكونا من أشخاص ووسطاء داخل المجتمع. يتمثلون في سكان الأحياء وهم متطوعون، يتم تكوينهم أو توعيتهم للتدخل في مهام الجمعية (الحق في الصحة والتغذية والمساواة بين المرأة والرجل وحماية البيئة، وما إلى ذلك). ويتكلف هؤلاء الأشخاص بضمان وساطة قائمة على إعلام المجتمع، ويكون بإمكانهم إشعار الجمعية في حالة وجود وضعية مستعجلة (مشكلة صحية، وعنف ممارس ضد المرأة، ووضعية مزرية قصوى). وبما أن هؤلاء الأشخاص يسكنون داخل مجتمعهم فإنهم يراقبون التغيرات الحاصلة للأفراد المرافقين (اكتساب الثقة، وتحسين ظروف العيشة، وما إلى ذلك).

التركيز على الوساطة لتعبئة الفاعلين الاقتصاديين في إدماج المرأة

إن عدم المساواة مسألة تخص المرأة في جميع المجالات (العمل والصحة والتعليم، والتنقل، وغيرها) ومن أجل التغلب عليها، يمكن للمرأة الحصول على الموارد /المؤهلات التي ليست بحوزتها. فالمسارات الفردية تبين هذه التفاوتات التي يجب معالجتها بمرافقة شاملة للمرأة من أجل أحداث التغييرات الفعالة والدائمة. وهذا يعني القيام بتشجيع الشراكة والعمل ضمن شبكة مع الجهات الفاعلة الأخرى في الاندماج. وتكون هذه الجهات عامة و/أو خاصة (مثل الوكالة المحلية للتشغيل والجمعيات والمراكز الصحية والشركات ومنظمات التكوين والنقابات والبنوك، الخ) التي يمكنها أن توفر حلولاً أكثر فاعلية ومناسبة لاحتياجات النساء وعناصرهن المختلفة (مثل المعلومات، أو التكوين، أو التوجيه أو المتابعة).

لمزيد من المعلومات

في المغرب:
الجمعية الديمقراطية لنساء المغرب
<http://www.adfm.ma/index.php?lang=fr>
Tél: +212 537 70 60 81 /
+212 5 37 73 71 65
association.adfm@menara.ma
association.adfm@gmail.com

في فرنسا:
مركز أوبرتين أكلير - مركز باريس
وضواحيها للموارد من أجل المساواة بين
الجنسين.
Centre Hubertine Auclert -
Centre francilien de ressources
pour l'égalité femmes-hommes
Tél: +33 (0)1 75 00 04 40
<http://www.centre-hubertine-auclert.fr/les-contacts>
المركز الوطني للإعلام حول حقوق المرأة
والعائلة.
sur Réseau de CIDFF - Centre
National d'Information
les Droits des Femmes et des
Familles
Pour trouver les coordonnées
du CIDFF locaux :
www.infofemmes.com/v2/p/Contact/Coordonnees-de-votre-CIDFF/73

تعزيز قدرات الشركاء المحليين والفاعلين في الإدماج لتعزيز التزامهم بمسألة المساواة

لا تزال غالبية الفاعلين في الإدماج من القطاعين العام والخاص جاهلة بمسألة عدم المساواة بين الجنسين أو أنهم غير مجهزين كثيرا لمحاربة هذه اللامساواة ولا يعرفون كيف يتعاملون مع الرفض الفردي والمؤسسي. ولذلك فإن الهدف من وضع أنشطة لتعزيز قدرات هؤلاء الشركاء المحليين هو مرافقتهم في دمج المساواة في مهامهم وأيضا في تكوين حل مناسب وذي نوعية في مجال الخدمات موجه للطرف المساند.

الاجتماع لمضاعفة الإجراءات تقوم جمعية التضامن للفروض الصغرى (ATTADAMOUNE Micro-Finance) القائمة على المرافقة الاجتماعية والاقتصادية، على ربط شراكات بين المنظمات المحلية العامة والخاصة، مثل الوكالة المغربية للتوظيف (الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات) التي تنظم معها ورشات عمل حول تقنيات البحث عن وظيفة، أو شبكة الفضاء المدني بفاس من أجل ضمان محو الأمية ومرافقة المرأة اجتماعيا. وقد أنشئت بمبادرة من مكتب التكوين والتوظيف (SENART) في فرنسا، شبكة من الفاعلين المحليين الخاصة بالإدماج من أجل جعل عروض الخدمات الاجتماعية معروفة على مستوى الإقليم، والاعتماد على موارد لمرافقة الأشخاص المعوزين، لا سيما النساء والشباب، ضمن برنامج اندماج شامل (بمس الصحة والسكن والعمل). والهدف هو جمع كل الفرص الموجودة داخل إقليم معين من أجل التبادل والتعاون.

معرفة الإطار القانوني الساوي العمل به



في تونس:

الجمعية التونسية للنساء الديمقراطيات
<http://femmesdemocrates.org.tn/cadres/>
Tél : +21671840201,
E-mail : ATFD2010@gmail.com

في مصر:

المركز المصري لحقوق المرأة
Tél : +202 527-1397
+202 528-2176
www.ecwronline.org

في الجزائر:

مركز الإعلام والتوثيق لحقوق الطفل
والمرأة
Ciddef
Tél / Fax : (213) (0) 21 74 34 47
www.ciddef-dz.com
E-mail : ciddefenfant@yahoo.fr

بعد استقلال كل من المغرب وتونس في عام 1956 والجزائر في 1962، أعربت الحكومات الجديدة عن استعدادها للاهتمام بالمرأة في تنمية المجتمع. ولكن باستثناء تونس التي أصلحت وعمق وضعية المرأة فإن البلدين الآخرين أعادا تقرير وضع المرأة حسب المعيار التقليدي للأسرة المسلمة. ومن أجل دعم المزيد من المساواة بين الجنسين سنقدم لكم في هذا الجزء بعض الأحكام التنظيمية التي تدعم قضية المرأة.

المغرب

شهد وضع المرأة المغربية في السنوات الأخيرة العديد من التغييرات. ومنذ عام 2000، شرع المغرب في عملية التحول الديمقراطي، القائم على تكريس المبادئ الأساسية مثل تعزيز وحماية حقوق الإنسان، والحريات، والمساواة بين الرجل والنساء. وقد سمح هذا التحول الديمقراطي للمغرب بإجراء إصلاحات كبيرة على مستوى الدستور والقوانين والسياسات مثل إصلاح مدونة الأسرة في فبراير 2004.

مدونة الأسرة (2004)

بعد اعتماد قانون الأسرة الجديد في سنة 2004 نقطة تحول في وضع المرأة، وهذا من خلال وضع قواعد متناسبة مع الممارسات الجديدة. فيحدد القانون الجديد المكّرس للمساواة بين الزوجين المسؤولية المشتركة لإدارة شؤون الأسرة. و قد جاء لإلغاء قانون وجوب طاعة الزوجة لزوجها الذي كان يفرض على الزوج توفير الحماية والأمن لزوجته في مقابل طاعتها له. إنه قانون يقوي وضع المرأة، باعتبارها فردا، في كثير من النواحي:

تنص المادة 19 (بمعنا «الحريات والحقوق الأساسية») على أن «يتمتع الرجل والمرأة، على قدم المساواة، بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، الواردة في هذا الباب من الدستور، وفي مقتضياته الأخرى، وكذا في الاتفاقيات والمواثيق الدولية، كما صادق عليها المغرب، وكل ذلك في نطاق أحكام الدستور وثوابت المملكة وقوانينها.»

ويظهر تعديل آخر بنفس القدر من الأهمية، يتمثل في إنهاء وجوب طاعة الزوجة لزوجها⁵⁰. ففي القانون الجديد، يتحمل الزوجان مسؤولية الأسرة بشكل مشترك. وقد تم التخلي عن قاعدة طاعة الزوجة لزوجها. والمرأة لم تعد بحاجة إلى وصاية في عقد زواجها. وقد حُدّد سن الزواج بالثامنة عشرة للرجال كما للنساء⁵¹. ولا يزال تعدد الزوجات ممكنا، ولكنه محدود. وقد قيّد التطبيق برخصة إلزامية من القاضي. ويمكن للمرأة أن تطلب الطلاق. ويمكن أن تعود رعاية الأطفال للأم أو للأب في حالة الطلاق. والأطفال المولودون خارج إطار الزواج محميون، ويمكن للزوجين كتابة عقد لإدارة الممتلكات المكتسبة.

التعديل الدستوري في 2011

جاء تعديل قانون الأسرة مثل الخطاب الملكي المعلن في 9 مارس 2011⁵²، ليكون جسرا رابطا بين الأحكام التقليدية للشريعة الإسلامية وظهور المجتمع الحديث. في يوليو 2011، تم اعتماد التعديل الدستوري الخاص بحقوق المرأة عن طريق الاستفتاء.

- ← يعترف الدستور بسيادة الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها المغرب حول القوانين الوطنية والالتزام بملاءمة هذه الأخيرة تبعاً لها
- ← ينص على المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والثقافية والبيئية ويدخل مفهوم فعالية الحقوق والحريات
- ← تحمل عددا من المبادئ المتعلقة بالحريات والحقوق الأساسية والواجبات

(50) تنص المادة 1 من المدونة القديمة على «الزواج هو عقد قانوني (...) هدفه وفق الوفاء (...) تحت رعاية الزوج» وفي القانون الجديد عاودت العبارة التالية «تحت رعاية الزوج» ب «تحت رعاية الزوجين». ومن الآن فلمرأة ليست تابعة للزوج بل تسير معه العائلة. ومبدأ التسيير المشترك يفترض توافق الزوجين على كل قرار متعلق بتسيير شؤون العائلة (51) تنص المادة 19 من قانون الأسرة على أن «تكتمل أهلية الزواج بإتمام الفتي والفتاة المتمتعين بقواهما العقلية ذمم عشرة سنة شمسية». وتقرير المادة 20 من قانون الأسرة أن «لقاضى الأسرة المكلف بلدوج أن يأذن بزواج الفتي والفتاة دون سن الأهلية المنصوص عليه في مادة 19» (52) بعد احتجاجات من المجمع المدني في عام 2011، ألقى الملك محمد السادس خطاباً يعلن عن تعديل دستوري من أجل دمج بعد مطالب المحتجين.

← يوصى باتخاذ إجراءات إيجابية وآليات مؤسسية جديدة لاحترام وترقية حقوق الإنسان بشكل عام وحقوق المرأة بشكل خاص: المجلس الوطني لحقوق الإنسان، وإنشاء مؤسسة الوسيط في 18 مارس 2011، وهيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز (المادتين 19 و 164 من الدستور)، والمجلس الاستشاري للأسرة والطفولة

حسب المادة 17 من القانون التجاري بالمغرب: «يحق للمرأة المتزوجة أن تمارس التجارة دون أن يتوقف ذلك على إذن من زوجها. كل اتفاق مخالف يعتبر لاغيا».

الاتفاقيات العالمية المصادق عليها من قبل المغرب

اتفاقيات الأمم المتحدة:

انضم المغرب إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وإلى العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (الانضمام إلى العهدين في 3 مايو 1979). بل المغرب هو أيضا طرف في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (التي صادق عليها المغرب في 21 حزيران 1993).

رفع تحفظاته على (اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة) CEDAW.

في يوليو 2011، قررت الحكومة المغربية رفع جميع التحفظات على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW). وصادقت الحكومة أيضا على البروتوكول الاختياري لهذه الاتفاقية، للسماح بالنساء المنتهك حقوقهن في أن يرفعن شكوى إلى هيئة دولية. التحفظات على CEDAW (التي صادق عليها المغرب في عام 1993) المتعلقة بنقل الجنسية (المادة 9 (2))، وكذلك الزواج والطلاق وحضانة الأطفال (المادة 16).

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية، صادق المغرب على اتفاقيتين تستهدفان على وجه التحديد التمييز في العمل:

الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز (في العمل والمهنة)؛ صادق عليها بالمرسوم الملكي في 13 ديسمبر 1962. **الاتفاقية رقم 45** بشأن توظيف النساء في العمل تحت سطح الأرض في المناجم بجميع أنواعها، التي صادق عليها المرسوم الملكي في 16 ديسمبر 1957. و**الاتفاقية رقم 103** بشأن حماية الأمومة (مراجعة).

والاتفاقيات ذات الصلة بحقوق المرأة:

اتفاقية جنيف المتعلقة بالرق في 25 ديسمبر 1926، والتصديق عليها في 11 مايو 1959. **الاتفاقية التكميلية** لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق في 7 سبتمبر 1956، صادق عليها في 11 مايو 1959. **اتفاقية العمل الجبري** في 28 يونيو 1930، صادق عليها في 20 مايو 1957. **اتفاقية قمح** الاتجار بالبشر واستغلال الغير في الدعارة في 2 ديسمبر 1949، صادق عليها في 17 أغسطس 1973. **اتفاقية إلغاء العمل الجبري** في 25 يونيو 1957، تم التصديق عليها في 1 ديسمبر 1966. **الاتفاقية رقم 87** المتعلقة بالحرية النقابية. **الاتفاقية رقم 156** بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية.

بصدد الإنجاز. في المغرب، المحكمة الدستورية موجودة بالفعل ولكن الإحالة إليها موسعة بشكل معتبر: تم تخفيض عدد البرلمانيين الموقعين اللازمين للإحالة إليها، وحدد الدستور الجديد حالات وجود ثغرات قانونية مخالفة للدستور. يتعلق الأمر هنا بأداة مهمة للمرأة وللجمعيات النسائية التي يمكنها اللجوء إليها لإزالة بعض القوانين التي ليست في صالحها مثل تلك التي تطبق في الميراث.

تَبَتَّت الحكومة المغربية أيضا مشروع قانون بشأن تنفيذ البروتوكول الاختياري لاتفاقية (CEDAW) الذي يسمح بتسجيل شكاوى النساء اللاتي قد استنفدن جميع طرق الطعن المحلية للمطالبة بحقوقهن. فهي تعترف باختصاص «لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة» بشأن استلام هذه الشكاوى والنظر فيها. والآن سيتم المصادقة على مشروع هذا القانون أمام البرلمان. وبدرجة أقل، يُنتظر أيضا إنشاء هيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز (APALD)، كما هو منصوص عليها في دستور 2011، وهي آلية مستقلة لاقتراح السياسات الوطنية ومساءلتها ومراقبتها.

في تونس

تُشكّل الإصلاحات في تونس مغلما بالنسبة للدول العربية والإسلامية.

قانون الأحوال الشخصية (1956)

في تونس، تدخل الحقوق الممنوحة للمرأة أثناء استقلال البلد ضمن سياسة تطوير الدولة وتحديثها. وقرر الرئيس الحبيب بورقيبة أن «يجعل قضية المرأة قضية تعبئة لسياسة اجتماعية جديدة، حيث تكون الأسرة هي المحور المركزي.» فصدر قانون الأحوال الشخصية في عام 1956 يعتبر إنجازا ملحوظا: إلغاء تعدد الزوجات والتطليق، والحق في السيطرة، والزواج القسري والزواج المبكر، وتحديد الحد الأدنى لسن الزواج ب 17 سنة بالنسبة للفتيات. وسن الطلاق القانوني، والموافقة الحرة من الزوجين، واعتماد حق المرأة في الزواج بدون ولي.

وقد أضيفت العديد من التعديلات لصالح المرأة في قانون الأحوال الشخصية، مثل إلغاء واجب طاعة الزوجة لزوجها (1993) أو الحق للمرأة في أن تعطي جنسيتها وكنيتها لأولادها (1993). وبالتوازي مع هذا القانون، المرأة التونسية لها الحق في التصويت منذ عام 1956 والحق في الإجهاض منذ عام 1973.

فقانون الأحوال الشخصية الذي ينطلق من الدين الإسلامي، لم يُشكك فيه قط، حتى أتت فترة التحول السياسي التي أبدت إعادة النظر في الدستور.

الدستور التونسي الجديد (2014)

يعدّ الدستور التونسي في العالم العربي والإسلامي القانون الأساسي الذي يوفر الكثير من الضمانات لحقوق المرأة. ويعطي الدستور قائمة شاملة لهذه الحقوق، مثل المساواة بين المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات (المادة 21).

وهكذا، في المادة 34، يلزم الدستور الدولة بضمان تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة. وتنص المادة 40 على أن «لكل مواطن وممواطنة الحق في العمل في ظروف لائقة وأاجر عادل». والمادة 46 مكرسة خصيصا لحقوق المرأة، وتُنص على حماية مكاسب المرأة، ومبدأ التناسف ومكافحة العنف ضد المرأة.

المادة 46: «تلتزم الدولة بحماية الحقوق المكتسبة للمرأة وتعمل على دعمها وتطويرها. تضمن الدولة تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في تحمل مختلف المسؤوليات وفي جميع المجالات. تسعى الدولة إلى تحقيق التناسف بين المرأة والرجل في المجالس المنتخبة. تتخذ الدولة التدابير الكفيلة بالقضاء على العنف ضد المرأة.»

القانون الأساسي الخاص بوثائق السفر

في 10 نوفمبر 2015، اعتمد مجلس نواب الشعب مشروع تعديل القانون الأساسي وأستكمال القانون الأساسي رقم 40-75 الصادر في 14 أيار سنة 1975 بشأن جوازات السفر ووثائق السفر. على النحو التالي:

← يضاف إلى **المادة الأولى**، الفصل مكرر: يخضع سفر القاصر إلى ترخيص أحد الوالدين أو الولي أو من أسندت له الحضانة. عند حصول نزاع في سفر القاصر يرفع الأمر من قبل من له مصلحة أو النيابة العمومية إلى رئيس المحكمة الابتدائية المختصة الذي ينظر في النزاع وفقا لإجراءات القضاء المستعجلة المقررة بالفصل 206 من مجلة المرافعات المدنية والتجارية وعليه عند البت في ذلك مراعاة المصلحة الفضلى للقاصر.

← يضاف إلى **المادة 13**، بما في ذلك الفقرة الفرعية (أ) التي تنص على ما يلي: لكل تونسي الحق في الحصول على جواز سفر وتجديده أو تمديده في صلاحيته مع اعتبار الاستثناءات التالية:

(أ) إذا كان قاصرا أو محجورا ولم يدلّ برخصة من أحد الوالدين أو مقدمه الشرعي. غير أنه إذا حصل نزاع بين صاحب النفوذ الأبوي وأحد أبوي القاصر المكلف بحضانته من أجل تسليم جواز السفر أو تجديده والتمديد في

صلاحيته، فإنه يجب على السلطة ذات النظر أن تخضع لقرار المحكمة الابتدائية المؤهلة ترابيا للنظر في الشكوى بعد عرضها من أحد الطرفين.

← تم تكملة المادة 15 خاصة الفقرة (أ) التي تنص على الأمور التالية: يمكن سحب جواز السفر العادي أثناء مدة صلاحيته في الحالات التالية:

(أ) إذا كان حامله قاصرا أو محجورا عليه وتراجع أحد الوالدين أو المقدم الشرعي في الرخصة التي منحه إياها سابقا. ويكون السحب بمقتضى إذن على العريضة يصدر عن رئيس المحكمة الابتدائية التي بها محل إقامة حامل الجواز». يسمح هذا التعديل للنساء بطلب جواز سفر أبنائهم القاصرين دون رخصة من الأب.

مشروع قانون أساسي يتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة

تم سحب أول نسخة من مشروع القانون في 2013 من قبل رئيس الحكومة بسبب معارضة عدد من الوزراء حكم من أحكام النص. وقد اقترحت نسخة ثانية منذ 9 مارس 2016، بعد اليوم العالمي لحقوق المرأة. واعتمد مشروع القانون في 13 يوليو 2016 من قبل مجلس الوزراء وسيتم تقديمها إلى مجلس نواب الشعب في البرلمان في جلسته الآتية. يهدف فحوى النص إلى إعطاء حماية فعالة للمرأة ضد أشكال العنف، وفي نفس الوقت يوفر لها الشروط المناسبة لمرافقتها. ولهذا يقترح النص إنشاء لجان وطنية وإقليمية ومحلية. وفقا للمادة 1 من المشروع، يحيل العنف ضد المرأة إلى «أي عمل من أعمال التمييز بسبب الجنس، الذي يؤدي إلى تبعات على المرأة من الناحية الجسدية والمعنوية والجنسية أو الاقتصادية.» من خلال هذا التعريف، فإن النص يجرم تجاوزات جديدة مثل الزواج القسري، والمساس بالسلامة الجسدية للمرأة أو طردها من بيت الزوجية. وفي الوقت نفسه، يقترح النص تشديد العقوبات ضد التجاوزات الموجودة بالفعل في قانون العقوبات الحالي، خصوصا فيما يتعلق بالتحرش الجنسي في حالة ما ارتكب من طرف أشخاص معينين أو في سياق معين. وأضاف أيضا إدخال مبدأ التدابير الوقائية الفورية. وهكذا في حالة حدوث عنف ضد المرأة فينبغي للمتدخلين العمل بسرعة، وإن لم يفعلوا تعرّضوا عقاب.

الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها تونس

صادقت تونس على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (انضمت تونس إلى العهدين في 18 مارس 1969). بل هي أيضا طرف في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (صادقت عليه في 20 سبتمبر 1985).

ألغت تونس رسميا⁵³ جميع التحفظات على (اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة) CEDAW في أبريل 2014، بما في ذلك حقوق المرأة داخل الأسرة. كانت تتعلق تحفظات تونس بالأحكام المطالبة بمساواة المرأة مع الرجل في شؤون الأسرة. ويتعلق الأمر بالخصوص في قدرة المرأة على منح جنسيتها لأطفالها، وحقوقا ومسؤولياتها في الزواج وفي الطلاق وفي القضايا المتعلقة بالأطفال والحضانة، والحقوق الشخصية للأزواج و الزوجات حول اسم الأسرة والمهنة، والتأكيد على المساواة في الحقوق لكلا الزوجين في ملكية الممتلكات.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز (في العمل والمهنة)؛ صادقت عليها تونس في 1959. الاتفاقية رقم 100 المتعلقة بالمساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن العمل المتساوي القيمة ، صادقت عليها في 1968.

الاتفاقية رقم 4 على عمل المرأة ليلا، صادقت عليها في 1957. الاتفاقية رقم 45 بشأن توظيف النساء على العمل تحت سطح الأرض في المناجم بجميع أنواعها، صادقت عليها في عام 1957.

الاتفاقيات الدولية الأخرى

اتفاقية جنيف حول الرق في 25 ديسمبر 1926 والتصديق عليها في 15 يوليو 1966. الاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق في 7 سبتمبر 1956، صادقت عليها في عام 1957.

اتفاقية العمل الجبري في 28 يونيو 1930 والتصديق عليها في 1962. إلغاء العمل الجبري (المعدل في 1957)، صادقت عليه في 1959. الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية والتصديق عليها في 1957.

بصدد الإنجاز. يعد إنشاء المحكمة الدستورية (المواد 121-118) خطوة أساسية في تونس. فالرقابة الدستورية للقوانين تتم بناء على طلب من السلطات العامة (الحكومة والرئيس) أو قد تكون مُقَدَّمة من قبل الأطراف في مُحَاكمة (المادة 120). وكل اقتراح لتعديل الدستور يقدم لهذه المحكمة (المادة 144).

(53) بدأ هذا المسار منذ 2011، ولكن الناس الرسمي صدر في 2014. وفي أكتوبر 2011 تبنته الحكومة الإنتقالية التونسية ورفعت تحفظاتها حول المواد 9, 15, 16, و 29 لاتفاقية إلغاء كل أشكال التمييز ضد المرأة. في حين بعد إنتخابات أكتوبر 2011 لم تعلم الحكومة التونسية الجديد لأمين العالم لهيئة الأمم المتاحه حول نزع هذه التحفظات. القانون الأساسي رقم 06-02 يانس في مادته الأولى أن غرفة النواب تكون من الآن فصاعداً من 325 عدوان منتخبين، من بينهم 295 منتخب في الدوائر و39 منتخب على المستوى الوطني. وكل الفاعلين السياسيين إلتزم بتخصيص 30 مقعداً من قوائمهم الوطنية لمرشحات نساء.

في مصر

قبل ثورة 25 جانفي 2011

تضمن دساتير مصر من الناحية النظرية، ومنذ مدة طويلة، المساواة في الحقوق بين الرجال والنساء. وقد منح دستور 1956 للمرأة حق التصويت والترشح للانتخابات. ودستور 1971 ضمن لهم المساواة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، شريطة أن لا تخالف الشريعة الإسلامية، التي تحمل بعض تأويلاتها التمييز ضد المرأة.

التعديل الدستوري بعد الثورة

بعد التحول السياسي، وفر الدستور الجديد لعام 2013 تطورات جديدة فيما يتعلق بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة وحق المرأة في تقلد الوظائف العامة، لا سيما من خلال المواد التالية: في النسخة الموافق عليها في 2014، ما يزال الإسلام معترف به كدين للدولة ومبادئ الشريعة كأصول للتشريع، ولكن حرية العبادة مع ذلك هي مطلقة، ويحظر على الأحزاب السياسية أن تتشكل على «أساس الدين أو الجنس أو العرق أو الجغرافيا».

الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها مصر

تعد مصر طرف في العهد العالمي المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية وطرف في العهد العالمي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وطرف في الاتفاقية حول إقصاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وطرف في الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب. ومع ذلك، وخلافا لتونس والمغرب، لم يرد في مواد التشريع سيادة القانون الدولي على القانون الوطني.

اتفاقيات المنظمة العالمية للعمل

الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز (في العمل والمهن)؛ صادقت عليها مصر في 10 مايو 1960. **الاتفاقية رقم 100** المتعلقة بالمساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن العمل المتساوي القيمة، صادقت عليها في 26 يوليو 1960. **اتفاقية رقم 4** على عمل المرأة ليلا، صادقت عليها في 26 يوليو 1960. **الاتفاقية رقم 45** بشأن توظيف النساء على العمل تحت سطح الأرض في المناجم بجميع أنواعها، صادقت عليها في 11 يوليو 1947.

والاتفاقيات ذات الصلة بحقوق المرأة

اتفاقية جنيف الخاصة بالرق في 25 ديسمبر 1926، صادقت عليها في 25 يناير 1928. **اتفاقية قمع الاتجار بالأشخاص واستغلال الغير في الدعارة** في 2 ديسمبر 1949، صادقت عليها في 12 يونيو 1959. **اتفاقية العمل الجبري** في 28 يونيو 1930، صادقت عليها في 29 نوفمبر 1955. إلغاء **اتفاقية قمع الاتجار بالأشخاص واستغلال الغير** في 25 يونيو 1957، صادقت عليها في 23 أكتوبر 1958. **اتفاقية رقم 87** للمنظمة العالمية للعمل بشأن الحرية النقابية صادقت عليها في 6 نوفمبر 1957.

في الجزائر

يتضمن قانون الأسرة الجزائري المعتمد في 9 جوان 1984 القواعد التي تحدد العلاقات الأسرية. بعد عشرين عاما من صدوره، تم تعديل هذا القانون في 2005 لضمان المساواة بين الجنسين.

تنص **المادة 29** من الدستور على المساواة أمام القانون: «كلّ المواطنين سواسية أمام القانون. ولا يمكن أن يتذرع المرء بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرّأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي». وتشير أقسام أخرى إلى أن دور المؤسسات هو ضمان المساواة:

← **المادة 34.** مهام المؤسسات هي ضمان المساواة في الحقوق والواجبات بين جميع المواطنين والمواطنات عن طريق إزالة العقبات التي تعيق كرامة شخصية الإنسان، وتحول دون المشاركة الفعلية للجميع في الحياة السياسية، الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

← **المادة 35.** تعمل الدولة على تعزيز الحقوق السياسية للمرأة من خلال زيادة فرصة حصولها على التمثيل في المجالس المنتخبة.

بعد الإصلاح الدستوري في 2005، أدخلت عدة تعديلات لتحسين وضع المرأة الجزائرية:

الزواج: انتقل الزواج من سن 21 سنة للرجال و 18 للنساء، إلى 19 بالنسبة للجنسين. وتم إلغاء الزواج بالوكالة.

الوصاية: تم الحفاظ على وجود الولي بالنسبة لزواج المرأة. عندما لا يكون هناك ولي للمرأة، فإن القاضي يقوم بهذا الدور. لا يحق للولي أن يمنع المرأة من عقد الزواج إذا رغبت في ذلك ولا يمكنه إجبارها على الزواج.

الطلاق: حق الحضانة يرجع أولا إلى أم الطفل ثم إلى الأب. يلتزم الزوج بتوفير السكن للأطفال القصر الذين يتمتعون بحضانة الأم. في حين، يقتصر حق المرأة في طلب الطلاق على بعض الحالات المعينة: العجز الجنسي للزوج، غياب الزوج لمدة أكثر من سنة دون سبب.

تعدد الزوجات (حتى أربع زوجات): تم الحفاظ عليه. ويخضع لموافقة مسبقة من قبل الزوجة. ويستلزم الحصول على إذن من رئيس المحكمة. ويقوم قاض بمراقبة طبيعة هذه الموافقة، ويدرس «دوافع وقدرات» الزوج لضمان «العدالة والظروف الضرورية للحياة الزوجية».

الحق في الميراث: لم يتغير هذا الحق. فالمرأة لها الحق في نصف قسمة الرجل فقط. وفيما يتعلق بالجنسية المزدوجة: فإن الأجنبي الراغب في الحصول على الجنسية الجزائرية لم يعد مضطرا للتخلي عن جنسيته الأصلية. وهذه الحالة نادرة.

نقل الجنسية: تنتقل الجنسية الجزائرية عند الولادة حسب نسب الأم. وعلاوة على ذلك، يمكن للمرأة الآن أن تعطي جنسيتها لأطفالها المولودين من أب أجنبي.

وعلاوة على ذلك، فإن المادة 44 تنص على **الاعتراف بالأمومة**، والسماح للأم غير المتزوجة بالاعتراف بطفلها، وأن تعطيه اسمها.

الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر

الجزائر دولة طرف في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، و طرف في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. أما بالنسبة لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، فإن الجزائر ما زالت متحفظة على المواد 15 و 16 و 29؛ المتعلقة بالأسرة (الزواج والطلاق والميراث) والتحكيم الدولي.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال صادقت عليها في 28 نوفمبر 2000. **الاتفاقية** رقم 100 المتعلقة بالمساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن العمل المتساوي القيمة، صادقت عليها في 19 أكتوبر 1962.

الاتفاقية رقم 3 بشأن توظيف النساء قبل الولادة وبعدها، صادقت عليها في 19 أكتوبر 1962. **اتفاقية** منظمة العمل الدولية رقم 105 بشأن إلغاء العمل الجبري. صادقت عليها في 22 مايو 1969. **الاتفاقية** رقم 111 بشأن التمييز (في العمل والمهن)؛ صادقت عليها الجزائر في 11 يونيو 1962.

الجنسية عن طريق الزواج: يمكن الحصول على الجنسية الجزائرية تلقائيا عن طريق الزواج مع جزائري أو جزائرية. سابقا، لم يكن التجنس ممكنا إلا وفق تقدير الدولة.

وفي الآونة الأخيرة، في مارس 2015، اعتمد قانون **يُجرّم العنف على المرأة**. وتنص التعديلات الخاصة بقانون العقوبات على عقوبة السجن ضد مرتكي العنف الجسدي ولكن أيضا العنف الاقتصادي (إجبار المرأة لتها ومواردها المالية).

والاتفاقيات ذات الصلة بحقوق المرأة:

اتفاقية جنيف حول الرق في 25 ديسمبر 1926 والتصديق عليها في 11 سبتمبر 1963. **الاتفاقية الدولية** لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (2005).

اتفاقية قمع الاتجار بالأشخاص واستغلال الغير في الدعارة في 2 ديسمبر 1949، صادقت عليها في 11 سبتمبر 1963. **اتفاقية** الحقوق السياسية للمرأة، في 19 أبريل 2004.

في فرنسا

قانون 12 مارس 2012 المتعلق بالحصول على العمل الترسيمي وبتحسين ظروف العمل: ينص هذا القانون بشكل خاص على أن السلطات المحلية والمتمثلة في لجنة تقنية تصدر تقريراً عن المساواة المهنية بين الجنسين في إطار الكشف الاجتماعي. وهذه أداة رئيسية لتنفيذ سياسة تخدم المساواة بين الجنسين، ويدعو هذا القانون بالأساس إلى إدخال نظام الحصص لتعزيز وصول المرأة إلى المناصب القيادية. وسيتم تطبيق هذه الحصص في المجالس الإدارية ومجالس مراقبة المؤسسات العمومية التابعة للدولة من أجل التعيينات في وظائف الإدارة العليا في السلطات العامة الثلاث. ينبغي على لجان الإدارة أن تحتوي على ما لا يقل عن 40٪ من كلا الجنسين لتعيين أعضاء هيئة التحكيم ولجان الاختيار المشكّلة لتوظيف الموظفين أو ترقيتهم.

بروتوكول اتفاق في مجال المساواة المهنية في 8 مارس 2013: لا يعتبر إجبارياً بل هو مجرد حافز سياسي وينتظم حول أربعة محاور:

← **المحور 1:** يتعلق بدور الحوار الاجتماعي، ويُذكَر مسؤولي القطاع العام بواجبهم في كتابة تقرير عن الشروط العامة لتوظيف وتدريب النساء والرجال ومقارنة وضعيه كل جنس. ويحدد 27 مؤشراً ويمكن إضافة مؤشرات أخرى حسب خصوصيات السلطة المحلية المعنية.

← **المحور 2:** يتعلق الأمر بوضع سياسة طوعية لإلغاء عدم المساواة في الأجور وفي دعم النساء والرجال في حياتهم المهنية في التوظيف العمومي. يوحى هذا المحور إلى وجود اهتمام خاص بالمسار المهني للأشخاص الحاصلين على إجازة متعلقة بالأمومة أو العاملين بدوام جزئي أو الشاغلين في وظيفة دوامها غير تام، وهذا للقضاء على الفوارق في الأجور. إن السلطات المحلية مدعوة أيضاً لوضع إجراءات ملموسة لمكافحة القوالب النمطية ومنع التمييز. ويشدد البروتوكول على أهمية العمل في المجالات الخمسة: التواصل والتكوين والتوظيف والحصول على التكوين المهني والتدرج الوظيفي والترقية.

8. العمل على تعزيز فرص متساوية للنساء والرجال في الحصص الانتخابية والوظائف الانتخابية، وكذلك في المسؤوليات الاجتماعية والمهنية.
9. إجراءات لضمان المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة و في الإبداع والإنتاج الثقافي والفني، ونشر الأعمال
10. إجراءات لإعلام الرأي العام عن الأبحاث الفرنسية والدولية حول البناء الاجتماعي للأدوار بين الجنسين.

← **المادة 16:** يحظر القانون أن تُقبل في المناقشات المعروضة على السوق العام الشركات المرشحة التي كانت مدانة جنائيا بتهم تتعلق بانتهاك مبادئ المساواة بين المرأة والرجل أو الشركات التي لم تحترم الالتزام بالتفاوض حول أهداف المساواة المهنية وعلى مستوى الأجور بين النساء والرجال.

← **المادة 61:** يُعزّر القانون العام السلطات المحلية ويفرض على رؤساء البلديات في المناطق التي يفوق عدد نسمتها 20000 نسمة، أن يقدموا تقريرا عن وضعية المساواة بين المرأة والرجل. ونفس هذه الالتزامات تطبّق على رؤساء ورئيسات المجالس المحلية والولائية والإقليمية.

نص مرجعي دولي

لقد اعتمدت **الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة** (بالفرنسية CEDEF وبالانجليزية CEDAW) من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 ديسمبر 1979. ويعد **التصديق على الاتفاقية من طرف 186 دولة** علامة إيجابية على تطور حقوق المرأة. تقدم الدول الموقعة **تقريراً كل 4 سنوات موجهاً إلى لجنة من الخبراء التي تُقيّم التدابير المطبقة للعمل بهذه الاتفاقية**. ويكون التقييم حسب ثلاثة محاور كبرى: الحقوق المدنية والوضعية القانونية للمرأة، والانجاب وأثار العوامل الثقافية حول العلاقة بين المرأة والرجل.

← **المحور 3:** يتعلق بتوزيع أكثر عدالة بين العمل والحياة الشخصية. ويدعو البروتوكول مسؤولي القطاع العام إلى توفير التدابير لأخذ الإجازات العائلية، وحضانة الأطفال، والحصول على الدوام الجزئي. والسلطات المحلية مدعوة أيضا إلى وضع آليات لتنظيم العمل، وتعزيز أفضل للحياة الشخصية وبالخصوص ميثاق متعلق بجدول الزمن.

← **المحور 4:** يتناول الوقاية من العنف ضد الموظفين والموظفات في عملهم ومكافحة التحرش الجنسي والضغوطات المعنوية. وينص البروتوكول على إنشاء تدريبات خاصة للموظفين والموظفات التابعين للموارد البشرية وتكوينهم من أجل معرفة أعمق لموضوع التحرش الجنسي والضغوطات المعنوية وكل أشكال العنف الممارس ضد الموظفين والموظفات للوقاية منها ومعالجتها.

القانون رقم 873-2014 الصادر في 4 أغسطس 2014 الخاص بتحقيق المساواة الحقيقية بين الرجل والمرأة: المادة 1: «إن الدولة والسلطات المحلية والمؤسسات العامة تطبق سياسة الدفاع عن المساواة بين المرأة والرجل في إطار نهج متكامل. وتسهر على تقييم جميع تصرفاتهم».

تتضمن سياسة المساواة بين المرأة والرجل الأمور التالية:

1. إجراءات وقائية لمكافحة العنف ضد المرأة والاعتداء على كرامتهن
2. إجراءات لتعزيز مكافحة نظام الدعارة.
3. إجراءات لمنع ومحاربة الصور النمطية بين الجنسين
4. إجراءات لضمان حرية المرأة فيما يخص حياتها الجنسية، بما في ذلك الحصول على وسائل منع الحمل والإجهاض.
5. إجراءات للحد من الوضعية المزرية للمرأة
6. إجراءات لضمان المساواة المهنية وعلى مستوى الأجور والتنوع في العمل
7. إجراءات لتعزيز أفضل علاقة بين الحياة الخاصة والمهنية، وتقاسم متوازن لمسؤوليات الوالدين.

7 للمزيد من المعلومات

كتب ومقالات:

- BERNARD Claire, LE MOIGN Caroline,
NICOLAÏ – Jean-Paul
L'entrepreneuriat féminin – Document d'étape,
Centre d'analyse stratégique, 2013
- GATE Juliette
« Droits des femmes et révolutions arabes »,
La Revue des droits de l'homme, Juin 2014
Ministère des affaires sociales,
de la santé et des droits des femmes
Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, 2015
Centre Hubertine Auclert
Guide pratique pour convaincre du bien-fondé
des politiques locales d'égalité femmes-hommes, 2015
Le Monde selon les femmes,
Collection « Les essentiels du genre », 2004-2015
Institut national d'études démographiques
Atlas mondial des femmes,
Les paradoxes de l'émancipation, 2014
Ministère de l'éducation nationale
Filles et garçon sur le chemin de l'égalité de l'école
à l'enseignement supérieur, 2012
Union européenne et le Gouvernement
de la République tunisienne
Profil Genre de la Tunisie, 2014
KSIKES Driss, ACHY Lahcen
Egalité économique entre hommes et femmes ?, 2014
CIDEAL
Genre et intégration économique des femmes
dans les pays du Maghreb, actes du séminaire,
Tunis 5-7 octobre 2009
Adéquations, Vers l'égalité des femmes
et des hommes : questionner les masculinités.
Enjeux, témoignages et pratiques, 2016

المنافسة كوسيلة لتحقيق المساواة

في فرنسا، يتم استخدام مفهوم المنافسة خاصة في المجال السياسي، حيث صدرت عدة قوانين تنص على المنافسة : قانون 6 يونيو 2000 و 10 يوليو 2000 و 11 أبريل 2003 و 31 يناير 2007 و 28 فبراير 2008 لتعزيز الحصول على فرص متساوية بين النساء والرجال فيما يخص الحصص الانتخابية والوظائف الانتخابية. وتفرض على الأحزاب السياسية تقديم عدد متساو من الرجال والنساء في القوائم الانتخابية، وتقرر فرض عقوبات مالية على الأحزاب التي لا تحترم ذلك.

وفيما يخص تونس فإنها تبنت المنافسة في المجال السياسي مع اعتماد تعديل لضمان تمثيل النساء بشكل متزايد في الحياة السياسية المحلية. وقد اعتمدت تونس مادة تشير إلى المنافسة الأفقية والعمودية. وهذه أول مرة في العالم العربي يتم فيها إدخال مسألة المساواة بين النساء والرجال في الدستور كهدف في المجالس المنتخبة.

في المغرب، اعتبر التعديل الدستوري في 2011 المنافسة كمرجعية صريحة (القانون العضوي رقم 06-02⁵⁴). وتنص المادة 19 على أن «المغرب يعمل على تحقيق المنافسة. والمادة 30 تنص على أن القانون يتضمن أحكاماً تهدف إلى تعزيز فرص متساوية للنساء والرجال فيما يخص المناصب المنتخبة».

وتم إقرار حصص للنساء في التمثيل السياسي منذ 2002 في مجلس النواب وحصص في الانتخابات المحلية منذ 2009. وفي الآونة الأخيرة، يبدو أن هذه المنافسة بدأت ترسخ شيئاً فشيئاً مع إنشاء الهيئة العليا للمنافسة، المكلفة باحترام المنافسة في الهيئات السياسية.

وتم تطبيق نظام الحصص في الانتخابات البرلمانية في مصر سنة 2010، من أجل تشجيع مشاركة المرأة. وفي يوليو 2011، عدّلت السلطات العسكرية المصرية قانون الانتخابات من أجل القضاء على نظام الحصص، ولكنها فرضت على جميع الأحزاب السياسية اقتراح مرشحة واحدة على الأقل في قوائمها. وفي الآونة الأخيرة، حدد القانون الانتخابي الذي اعتمد في 2015 عدد المقاعد المخصصة للنساء: 56 امرأة بالإضافة إلى 14 أخريات معينات من قبل الرئيس، من مجموع 568 نائباً.

(54) ينص القانون الأساسي رقم 02-06 في المادة (1) أن مجلس النواب سيكون مؤلفاً من 325 عضواً ينتخبون عن طريق الإقتراع، منهم 295 من المنتخبين في الدوائر الانتخابية و30 على الصعيد الوطني. التزم جميع الأطراف السياسية الفاعلة بحجز 30 مقعداً في القائمة الوطنية لمرشحات نساء.

دراسات وتقارير:

- Association Tunisienne des femmes Démocrates (ATFD) avec l'apport de l'UNFPA**
Rapport concernant la levée des réserves de la convention, 2010
- Amnesty International**
Rapports nationaux Égypte, France, Maroc, Tunisie, 2015-2016
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)**
Are boys and girls equally prepared for life?, 2014
- OECD Development Centre,**
Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes, 2014
- APCE**
Les créatrices d'entreprises, 2014
- Global Entrepreneurship and Development Institute and Dell Women's Entrepreneur Network**
The Gender Global Entrepreneurship and Development Institute (GEDI), Gender-GEDI Executive Report, 2013
- DARES**
La répartition des hommes et des femmes par métiers, Dares analyses, 2013
- Amnesty international**
Les femmes veulent l'égalité dans la construction de la nouvelle Égypte, Octobre 2011
- UNWOMEN**
Study on ways and methods to eliminate sexual harassment in Egypt, 2013
- ActionAid**
Le grand écart, Le coût des inégalités de genre au travail, ActionAid France – Peoples Solidaires, Septembre 2016
- AFD**
Rapport sur l'accès et le maintien des femmes à l'emploi de qualité au Maroc, en Tunisie et en Turquie, 2014
- ISU/RMS**
Document d'orientation 27/ fiche d'information 37, p.1, Juillet 2016
- Population Reference Bureau**
Advancing Egyptian society by ending violence against women, Washington, DC: PRB, 2015
- Fatma El-Zanaty and Ann Way**
Egypt Demographic and Health Survey, 2008
Cairo, Egypt: Ministry of Health, El-Zanaty and Associates, and Macro International, 2009

مواقع أنترنت لجمعيات والحملات المذكورة:

- Campagne ONU FEMMES**
<http://www.unwomen.org/en/news/stories/2013/10/women-should-ads>
- Attadamoune Micro-finance**
<http://www.amssfmc.ma/>
- Egyptian association for comprehensive developpement**
<http://www.eacdonline.org/>
- Union Tunisienne pour la solidarité sociale**
<http://www.utss.org.tn/>
- Quartiers du monde**
<http://www.quartiersdumonde.org/>
- Du côté des femmes**
<http://www.ducotedesfemmes.asso.fr/>
- Office municipale des migrants**
<http://www.officedesmigrants.org/#Accueil>
- Observatoire des inégalités**
<http://www.inegalites.fr/>
- <http://www.globalpartnership.org/fr/data-and-results/education-data#title12>
- UNICEF**
<https://www.unicef.fr/article/1ere-journee-des-filles-mettre-fin-au-mariage-precoce>
- Fonds de Nations Unies pour la population**
<https://www.unfpa.org/fr>
- Organisation International de travail**
<http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

تم إنتاج هذا الدليل بمساعدة من الوكالة الفرنسية للتنمية، واللجنة الفرنسية للتضامن الدولية ومنطقة ضواحي باريس. تتحمل جمعية BATIK الدولية وشركاؤها المسؤولية كاملة عن محتواه وهو لا تعبر ضرورة عن مواقف الممولين.

العمل
من أجل ...

الكتابة والتصميم: فريق BATIK الدولي
الإخراج الفني: بوليسيميك (Polysémique)
تصميم الرسوم البيانية والرسوم التوضيحية: سيسيل وينتريبرت ل «بوليسيميك»
تصميم باللغة العربية: محمد حوسو
الطباعة: CVPack

على الرغم من التقدم البين الذي حُقق في مجال حقوق المرأة فإنه لا يزال هناك الكثير من عدم المساواة بين الجنسين في جميع مناطق العالم. ففي المجال الاقتصادي مثلا، تواجه النساء العوائق التي تمنعهن من الدخول في سوق العمل: يتركز مكان المرأة في قطاعات محدّدة وهي ممثلة تمثيلا ناقصا في المناصب العليا وتشغل في معظم الأحيان وظائف غير مستقرة.

يهدف هذا الدليل إلى تفكيك الأفكار المسبقة التي لا تزال قائمة ضد المرأة والتي تشكل عقبات في طريق تحقيق المساواة بينها وبين الرجل. وقد صمم هذا الدليل انطلاقا من الأفكار المسبقة التي شهد عليها العاملون على الأرض، أولئك الملتزمون في قضايا تحرير المرأة في فرنسا والخارج.

بالشراكة مع



بدعم من

