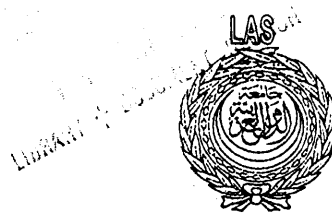


Distr.
LIMITED

E/ESCWA/SD-WOM/1998/WG.1/4
30 November 1998
ORIGINAL: ARABIC



THE SECOND ARAB MEETING FOR
FOLLOW-UP TO BEIJING CONFERENCE

Beirut, 12-15 December 1998



الاجتماع العربي الثاني
لمتابعة مؤتمر بيجين

بيروت، ١٢-١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨

نموذج لخطة عمل وطنية للدول العربية
يتضمن رؤية للمساواة بين المرأة والرجل
في الألف عام المقبلة

إعداد

الدكتورة هدى محمد بدران

ملاحظة: طبعت هذه الوثيقة بالشكل الذي قدمت به ودون تحرير رسمي. والآراء الواردة فيها هي آراء المؤلف وليست، بالضرورة، آراء الإسكوا.

98-0485

مقدمة

الإطار النظري والمنهاج

يحدد إطار صياغة أية قضية إلى حد كبير نوعيه الحول المطروحة للتعامل معها . وقد مرت قضية المرأة بمراحل تاريخية مختلفة استخدمت خلالها إطارات فكرية متعددة لصياغتها وشرحها ترجمت إلى استراتيجيات وخطط مناسبة . ولا شك أن المؤتمر العالمي الأول للمرأة الذي انعقد في مكسيكو عام ١٩٧٥ قدم إطارا جديدا لصياغة ومناقشة قضية المرأة يختلف في مفاهيمه عن المراحل السابقة بشكل كبير وغير ذلك من نظرة الدول والعالم إلى القضية وأهميتها . وتغيرت كذلك الحركة النسائية منذ ذلك الحين حيث زادت الهيئات المعنية بالقضية وقويت الشبكات النسائية بشكل لم يسبق له مثيل . وظهرت قيادات من الجنوب والعالم الثالث واستطاعت الحركة التأثير في الأجندة السياسية على مستوى العالم .

ويرجع البعض الفضل في عقد مؤتمر المكسيك إلى هيئه أهليه تبنت الفكرة سيدتان من عضواتها ونقلتاها إلى لجنة مركز المرأة بالأمم المتحدة التي اقترحتة على الجمعية العمومية مما أدى إلى إعلان عام ١٩٧٥ عاما للمرأة . وبدأت الاستعدادات لذلك العام على مختلف المستويات وتم إعلان عقد المرأة ثم خطوات أخرى لم تكن في الحسبان . وحضر مؤتمر المكسيك حوالي ستة آلاف اشترك في منتدى الهيئات الأهلية هناك وشاركت ١٣٣ دولة في اجتماع الوفود الحكومية . وصدر عن المؤتمر أول وثيقة تتضمن خطة عمل دوليه تغطي مجالات حياة المرأة من صحة وتعليم وتنظيم أسرة .. الخ . وبالرغم من شمول الخطة إلا أنها خلت من تحليل متكامل للعوامل المؤدية لضعف مركز المرأة ولم تقدم تعريفا محددا واضحا للمشكلة فجاءت المقترحات متناثرة دون أولويات كما وصفتها الحركة النسائية . وبالرغم من ذلك فقد وضع مؤتمر المكسيك قضية المرأة في إطار فكري جديد إذ ربط بينها وبين قضية التنمية والسلام والمساواة مختلفا في ذلك عن الإطار السابق الذي كان يركز على مفاهيم الرعاية الاجتماعية . وعقد المؤتمر العالمي التالي للمرأة في كوبنهاجن عام ١٩٨٠ أي في منتصف عقد المرأة لتقييم ما تم تحقيقه من الخطة العالمية . ووافق المؤتمر على خطة عمل يغطي النصف الثاني من العقد . واهتم البرنامج بشكل خاص بمجالات الصحة والتعليم والعمل . وحضر منتدى الهيئات الأهلية بكوبنهاجن حوالي سبعة آلاف امرأة عملن سويا لأهداف مشتركة بغض النظر عن الاختلاف في الثقافة والاتجاهات السياسية . وغطى مؤتمر

كوبنهاجن قضايا أوسع مما غطاها مؤتمر المكسيك ونقد المناهج المتبعة وناقش النظام الاقتصادي الجديد وأثره على وضع المرأة . أما في نيروبي الذي انعقد عام ١٩٨٥ أي في نهاية العقد فقد ارتفع عدد المشاركين والمشاركات في منتدى الهيئات وفي مؤتمر الحكومات وخرج المؤتمر بوثيقة " استراتيجيات مستقبلية للنهوض بالمرأة " التي قدمت إطارا خاصا ومنهاجا للتصدي للعقبات التي تواجه الجهود المبذولة لتحسين مركز المرأة .

وبرزت قضايا المرأة بعد ذلك في مؤتمرات دوليه عدة خلال التسعينات أهمها مؤتمر ريو ، وحقوق الإنسان ، والتنمية والسكان تضمنت خطط العمل التي خرجت بها مناقشة ومقترحات لتحسين وضع المرأة وأوضحت العلاقة بين تلك المقترحات والأهداف العامة لكل مؤتمر .

وجاء المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بيجين الذي انعقد عام ١٩٩٥ ليقدم إطارا جريئا لمناقشة القضية مستخدما مفاهيم النفوذ والسلطة وتمكين المرأة من ممارسة حقوقها الأساسية . واستند المؤتمر إلى إطار فكري عنوانه قضايا النوع الاجتماعي (Gender) والتنمية بدلا من عنوان المرأة والتنمية الذي ساد منذ السبعينات . وقد أدى ذلك إلى وضوح وبلورة في الرؤية وإلى إعطاء وزن وقيمة كبيرة للدور السياسي للمرأة وضرورة مشاركتها مشاركة فعالة في عملية صنع القرارات العامة . وأدى استخدام هذا الإطار الفكري إلى اختلاف شديد بين الدول بل إلى صراعات قبل وأثناء المؤتمر عبر عن مقاومة شديدة للتعريف الجديد للمشكلة . وبالرغم من ذلك أمكن الوصول إلى صيغ للاتفاق وخرج المؤتمر بمنهاج عمل أقرته الدول المشاركة وقامت بأنشطة متعددة لمتابعة تنفيذ قراراته .

وقد تبين من خلال أنشطة متابعة تنفيذ قرارات بيجين ومن بينها الاجتماعات التي عقدت على المستوى المحلي والإقليمي أن هناك تفاعلا وترابطا بين القضايا والمجالات التي تضمنتها وثيقة منهاج العمل . وتبين أن من الممكن والمفيد تصنيف تلك القضايا بشكل يفرق بين الأصل والفرع في هذه القضايا ويسهل ضم بعض القضايا تحت عنوان واحد . وقد أدى ذلك في ضوء استخدام مفهوم النفوذ والسلطة إلى تحديد أدق وأوضح لمشكلات وقضايا المرأة بحيث ركزت المناقشات التي دارت في اجتماعات عام ١٩٩٧ على مشكلة المشاركة السياسية وصنع القرار . وفي الوطن العربي على وجه الخصوص وفي اتساق مع وجهات النظر العالمية صنفت الوثيقة التي انتهى إليها الاجتماع الوزاري رفيع المستوى الذي انعقد في عمان في أيلول / سبتمبر ١٩٩٦ قضايا المرأة العربية تحت ثلاثة محاور رئيسية هي : التغلب على الفقر والمشاركة في صنع القرار والأسرة . واتفقت الدول العربية على صياغة خطط لتنفيذ ما جاء في الوثيقة مسترشدين بالتصنيف الذي ورد فيها .

وقد مضت حتى الآن ثلاث سنوات منذ انعقد مؤتمر بيجين في سبتمبر ١٩٩٥ ومضت سنتان منذ انعقد الاجتماع الوزاري العربي في ١٩٩٦ . وأدت التغيرات التي مر بها العالم وكذلك المجتمع العربي إلى تطور وتحديد أدق للكثير من القضايا ومن بينها قضايا المرأة وبدأ يظهر إطار فكري جديد لمناقشة تلك القضايا . واصبح واضحا لدى غالبية الدول ومن بينها كثير من الدول العربية أن المشكلة الأساسية والأصلية للمرأة تكمن في طبيعة عملية إدارة شئون المجتمع والدولة (Governance) التي لا تعطى للمرأة موقعا مؤثرا بها . ويعبر عن هذا الموقع الضعيف تواجدها الواهي من حيث الحجم والمستوى داخل مؤسسات إدارة شئون المجتمع والدولة وعدم قدرتها على توجيه هذه المؤسسات للتعبير عن مصالحها . ويأتي هذا التواجد الواهي نتيجة لعدم امتلاكها لنفوذ وقوة يعمل حسابها ويفرض تواجد قوى لها في تلك المؤسسات .

في ضوء التغير سريع الحركة من حولنا على المستوى الدولي والإقليمي والمحلي في كل مجالات الحياة وبالنسبة لقضايا المرأة وفي ضوء التغير في الإطار الفكري لتناولها يستحق الأمر وقفه لمراجعة ما تم من مجهودات في الوطن العربي منذ انعقاد مؤتمر بيجين ولرسم صورة أوضح لما يجب القيام به حتى نهاية عام ٢٠٠٥ لتحقيق مساواة وعدالة أكبر للمرأة العربية .

وتحاول هذه الورقة تقديم نموذج لخطة عمل وطنية تهتدي بها الدول العربية في مجهوداتها المستقبلية تأخذ في الاعتبار ما تم من إنجازات حتى الآن وتتناسب مع الإطار الفكري الجديد والملاحم العالمية والعربية للقرن الواحد والعشرين .

وتشتمل الورقة على ثلاثة أجزاء رئيسية يتناول الجزء الأول مناقشة لمفهوم إدارة شئون المجتمع والدولة وموقع المرأة العربية من المؤسسات المسؤولة عن هذه الإدارة . ويقدم الجزء الثاني نمودجا مقترحاً لخطة عمل وطنية أما الجزء الثالث والأخير فيتعرض للمتغيرات والملاحم التي تميز القرن الواحد والعشرين ورؤيا لما يمكن أن يكون عليه حال المرأة في ضوء هذه المتغيرات .

الجزء الأول

يناقش هذا الجزء عملية إدارة شئون المجتمع والدولة (Governance) وموقع المرأة العربية من هذه العملية . ويتطلب ذلك تعريف وشرح لمفهومين أساسيين ترتكز عليهما المناقشة هما مفهوم إدارة شئون المجتمع ومفهوم النفوذ والقوة والسلطة .

مفهوم الحكم أو إدارة شئون المجتمع والدولة (Governance)

ستستخدم هذه الورقة كلمة (Governance) لتعني إدارة شئون المجتمع والدولة بدلا من كلمة الحكم حتى لا تختلط مع كلمة (Government) أي الحكومة . ويمكن تعريف المفهوم بأنه العمل الذي يشترك في أدائه العديد من التنظيمات التي يوجد بينها قدر من الاعتماد المتبادل والتي تتسق فيما بينها وتتعاون أو تتصارع وتتقاضى لتحقيق مصالحها الجزئية أو الفرعية في إطار الحركة الكلية للنظام في مجموعه . وفي تعريف آخر يعنى المفهوم مجمل الوسائل المتعددة التي يسير بها الأفراد والمؤسسات العامة والخاصة شئونهم المشتركة^١ ويعرف أحد تقارير الأمم المتحدة إدارة شئون المجتمع بأنها ممارسة السلطة السياسية والاقتصادية والإدارية في تسيير وتوجيه شئون المجتمع على كل المستويات . ويتضمن ذلك جميع الآليات والعمليات والمؤسسات التي يستطيع المواطنون والجماعات المختلفة التعبير من خلالها عن مصالحهم والتوفيق بين اختلافاتهم وممارسة حقوقهم والقيام بمسئولياتهم^٢ ،

وهكذا فإن إدارة المجتمع وشئون الدولة لا يقصد بها ما تقوم به الحكومة فقط أو أسلوب الإدارة الحكومي بل إنها تشمل العديد من المؤسسات والتنظيمات التي تشترك في إدارة شئون المجتمع والدولة . ولم تعد الفكرة التي سادت من قبل عن كون الحكومة هي المحور الذي يدور العالم حوله مقبولة اليوم .

وهناك تعاريف أخرى كثيرة لمفهوم إدارة شئون المجتمع والدولة إلا أن هناك عناصر أساسية تتفق حولها هذه التعاريف هي :

(١) تستند عملية إدارة شئون المجتمع والدولة على ثلاث محاور ؛ الاقتصاد والسياسة والإدارة . ويشمل المحور الاقتصادي لإدارة شئون المجتمع القرارات التي تؤثر في الأنشطة الاقتصادية وعلاقاتها بالأنظمة الأخرى . أما المحور السياسي لعملية إدارة

^١ إبراهيم سعد الدين " الحكم أو Governance " ورقه خلفيه حول مصطلح شاع حديثا ويحتاج إلى تدقيق . ورقة غير منشورة مشروع مصر عام ٢٠٢٠ : منتدى العالم الثالث ، القاهرة ١٩٩٨ ص ١

^٢ " Governance for Sustainable Human Development". A UNDP policy document. UNDP N.Y. Jan 1997, P.3

شئون المجتمع فيتصل بالقرارات الخاصة برسم السياسة في حين يتصل محور الإدارة بتنفيذ السياسات .

(٢) تشمل عملية إدارة شؤون المجتمع والدولة نشاط الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني وهيئاته . ويشمل القطاع الخاص المصانع والهيئات التجارية والبنوك والتعاونيات وغيرها والقطاع غير الرسمي للسوق . ويدخل ضمن المجتمع المدني النقابات والهيئات الأهلية وجماعات رجال الأعمال والاتحادات والحركات الثقافية وغيرها .

(٣) عملية إدارة شؤون المجتمع والدولة نظام مفتوح معرض للتغير في نواحيه السياسية والاقتصادية والاجتماعية نتيجة للتفاعل المستمر بين مختلف تنظيماته ولتبادل الأدوار والموارد بين أعضاء الشبكات به .

ويجب التفرقة هنا بين مفهوم إدارة شؤون المجتمع والدولة وبين مفهوم الإدارة الجيدة لشؤون المجتمع والدولة . فالإدارة الجيدة لشؤون المجتمع لها خصائص معينة أهمها المشاركة والشفافية والمساءلة كما تتميز بالكفاءة والعدالة وإعلاء صوت القانون وسلطته . وتعنى المشاركة حق كل فئات المجتمع من نساء ورجال في صنع القرارات أما مباشرة أو من خلال المؤسسات التي تعبر عن مصالحهم . وأساس هذه المشاركة الواسعة حرية تنظيم الجماعات وحرية التعبير والقدرة على المشاركة البناءة . أما الشفافية فتبنى على أساس حرية تدفق المعلومات بحيث تكون متاحة وفي متناول كل من يهمه الأمر وأن يسهل متابعة المؤسسات والعمليات الخاصة بإدارة شؤون المجتمع لتكون في خدمة المواطنين . أما المساءلة فهي حق المواطنين وأصحاب المصلحة الحقيقية قبل متخذي القرار سواء في الحكومة أو في القطاع الخاص أو المجتمع المدني . وتطبق الإدارة الجيدة لشؤون المجتمع والدولة القانون بعدالة دون تمييز خاصة ما يتصل منه بحقوق الإنسان بحيث يكون لكل النساء والرجال الحق في الاستمتاع بالفرص اللازمة للاحتفاظ بمستوى مقبول للحياة . وتتطلب الكفاءة والفعالية أن تعمل كل الأنشطة والعمليات والمؤسسات على مقابلة احتياجات الناس من خلال الاستخدام الأمثل للموارد . وتهدف الإدارة الجيدة لشؤون المجتمع والدولة إلى تنمية قدرات المواطنين لتحقيق أولويات تهتم بالفقراء وتؤدي إلى تنمية المرأة وإلى الحفاظ على البيئة وتخلق فرص للعمل والحياة الآمنة .. وتتعاون القطاعات الثلاث في الإدارة الجيدة : الحكومة ، والقطاع الخاص ، والمجتمع المدني . فتعمل الحكومة على خلق بيئة سياسية وقانونية صحية ويعمل القطاع الخاص على خلق فرص للعمل وتأمين الدخل بينما يسهل المجتمع المدني التفاعل السياسي

والاجتماعي فيحرك الناس للمشاركة في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ويتحقق بهذا الشكل التفاعل البناء بين القطاعات الثلاث .

وهناك علاقة وثيقة بين الفقر وعدم المساواة وإدارة شئون المجتمع والدولة . ففي غياب الإدارة الجيدة لشئون المجتمع تحجب الجماعات القوية صوت الفقراء فلا تسمح لهم بالتعبير عن احتياجاتهم ولا تعطيهم الفرصة لتنظيم أنفسهم بشكل يجعل صوتهم مسموعا ويؤدي ذلك إلى التوزيع غير العادل للموارد وحرمان البعض من فرص العمل أو المشاركة بأشكالها المختلفة .

وتتطلب الإدارة الجيدة لشئون المجتمع والدولة مشاركة النساء في عملية صنع القرارات على مختلف المستويات فمن حق النساء ومن مسؤوليتهن بوصفهن نصف المجتمع أن يتاح لهن الفرصة للتعبير عن رأيهن والمشاركة في صياغة القوانين وتنفيذها . ولن تحقق مشاركة المرأة بمجرد التواجد بأعداد ضئيلة في مؤسسات إدارة شئون المجتمع دون أن يملكن القدر الكافي من النفوذ .

مفهوم النفوذ والقوة والسلطة

يعرف النفوذ عادة بأنه القدرة على تحقيق الإرادة الشخصية حتى بالرغم من معارضتها . إلا إنه لصالح هذه الورقة يمكن القول أن هناك ثلاث مستويات للنفوذ تحتاج لبعض التوضيح . هناك نفوذ موقفي يتضمن علاقة مباشرة بين صاحب النفوذ والمتأثر بالنفوذ أو ما يعرفه القاموس بأنه القدرة على جعل الآخرين يقومون بأعمال معينة حتى ولو كانت ضد رغبتهم . وهذا النوع من النفوذ هو ما تقصده أدبيات العلوم السلوكية . أما المستوى الثاني من النفوذ فهو النفوذ المؤسسي ويتصل بالتأثير في طبيعة مؤسسات المجتمع من حيث اختيارها لبعض الموضوعات دون غيرها للعرض ولاتخاذ قرارات بشأنها بطريقة تخدم مصلحة جماعات بعينها . ولهذا النوع الاجتماعي (Gender) من النفوذ أثره في إدخال أو استبعاد بعض الموضوعات الخاصة ببعض جماعات المجتمع من الأجندة المطروحة .

أما المستوى الثالث من النفوذ والقوة (Power) فهو النظامي (Systemic) ويعنى قدرة الناس على أن تحقق مصالحها من خلال النظام الموجود على قدم المساواة دون استخدام للقوة ودون تدخل في أجندة هيئة معينة . وما يهم هذه الورقة هو المستوى الثاني أي النفوذ المؤسسي والذي يسمح للمرأة بأن تتضمن أجندة مؤسسات المجتمع مصالحها وأن تعبر قرارات هذه المؤسسات عن هذه المصالح لتصحيح الوضع القائم وهو غياب هذه المصالح إلى حد كبير .

إن اختيار هذا الإطار الفكري لتحديد المشكلة وما يتصل به من مفاهيم يتفق إلى حد كبير مع الإطار المستخدم في وثيقة بيجين وإن جاءت المجالات المذكورة في الوثيقة متناثرة . ويتفق الإطار إلى حد كبير مع الإطار الفكري لتقرير الاجتماع الوزاري العربي رفيع المستوى الذي خرج ببرنامج العمل العربي في عمان ١٩٩٦ وان استخدم ألفاظا مختلفة إلا أنها تتفق في النهاية في المعنى والمضمون . فقد أدرك التقرير مسئولية المجتمع المدني والقطاع الخاص في استراتيجية تمكين المرأة وعبر عن هذا الإدراك بذكر أنشطة متعددة يتولى مسئولية تنفيذها كلاهما وليس الحكومة فقط . وأكد نفس التقرير على أهمية المشاركة الموسعة للنساء في المجالات المختلفة مستخدما مفهوم صنع القرار بدل إدارة شئون المجتمع والدولة وركز التقرير على الفقر الذي يعتبره هذه الورقة عاملا أساسيا لضعف نفوذ المرأة وبالتالي غيابها عن المشاركة .

ولاشك أن تعريف المشكلة بالشكل الذي استخدمته الورقة يربط المجالات ببعضها بشكل مركز غير متناثر مما يسهل فهمها وتناولها كذلك يدعو القطاع الخاص والمجتمع المدني للمشاركة في وضع خطة عمل وطنية وفي تنفيذه . وقد حددت وثيقة بيجين أنشطة معينة يتولى مسئوليتها هذين القطاعين بجانب مسئولية الحكومة عن الأنشطة الأخرى .

وضع المرأة العربية في مؤسسات إدارة شئون المجتمع والدولة

١

ذكرنا في الجزء السابق أن هناك ثلاث جهات أساسية تشترك في عملية إدارة شئون المجتمع والدولة هي الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني وتمارس الحكومة دورها من خلال مؤسسات تابعة لها ولكل مؤسسة من هذه المؤسسات سلطه معينة لازمة لعملية إدارة شئون المجتمع . هذه المؤسسات هي المؤسسات النيابية والمؤسسات القضائية والمؤسسات التنفيذية . كما لا تزال المؤسسة الإعلامية تابعة للحكومة . وفيما يلي توضيح لوضع المرأة العربية في تلك المؤسسات .

الحكومة ومؤسسات إدارة شئون المجتمع

المؤسسة النيابية

هناك أشكال من المؤسسات النيابية مسئولة عن سن التشريعات في الوطن العربي مثل مجلس الشعب في مصر والبرلمانات في الدول العربية الأخرى . وهناك مجلس الشورى بمصر الذي يناقش التشريعات ولكنه لا يملك سلطة سنها . وهناك أيضا المجالس المحلية المسئولة عن الإدارة المحلية . وتختلف الدول من حيث نظام الحكم ومن حيث وجود هذه المؤسسات ومن حيث ممارسة حق الانتخاب والترشيح لهذه المؤسسات . فهناك دول لا يمارس فيها المواطنون من الجنسين هذا الحق مثل السعودية والبحرين وقطر في حين للرجل حق ممارسة هذا الحق دون المرأة في الكويت . أما الدول العربية الأخرى التي حصلت المرأة فيها على هذا الحق فيرجع ذلك إلى عام ١٩٢٦ في لبنان ويرجع ذلك إلى الخمسينات والستينات في دول عربية أخرى^٣

وعلى وجه العموم تحتل المرأة العربية عددا محدودا من المقاعد في المؤسسات النيابية تصل إلى حوالي ٥ بالمائة من إجمالي هذه المقاعد بالمقارنة بحوالي عشرة بالمائة في الدول النامية . وتصل النسبة إلى أعلاها في سوريا وفلسطين حيث تبلغ حوالي ١٠ بالمائة وتندنى لتصل إلى ٠,٧ بالمائة في اليمن والمغرب . وهناك دول عربية حصلت المرأة فيها على حق الانتخاب والترشيح ولكنها غير موجودة في هذه المؤسسات كما هو الحال مثلا في

^٣ أميلي نفاع " المساواة بين الجنسين والإنصاف وتمكين المرأة : التغيرات الاجرائية وتطبيق المفاهيم المستجدة

E/ Escwa / pop/1998/wg.1/16

ليبيا والأردن . ولا يوجد أي مؤسسة نيابية في الوطن العربي ترأسها امرأة وهناك نائبة واحدة للرئيس في مصر^٤ .

يتضح مما سبق ضعف تمثيل المرأة في المؤسسات التشريعية في الوطن العربي بشكل عام من حيث الحجم والمستوى . وينطبق هذا الكلام على المجالس المحلية حيث تشغل المرأة نسبة ضئيلة جدا من المقاعد في هذه المجالس ولم تصل في أي دولة عربية إلى منصب المحافظ أو رئيسة لأي مستوى من المجالس . وهناك عوامل عديدة تؤدي إلى ضعف تمثيلها منها ما يتصل بالثقافة العامة وغياب المهارات السياسية لدى المرأة وعدم مساندة الأحزاب لها وقلة الموارد المالية اللازمة لخوض الانتخابات .

ولاشك أن وضع المرأة بهذا الشكل في المؤسسة التشريعية يجعل من الصعب تعديل القوانين الموجودة في الدول العربية التي لا تزال تميز ضد المرأة مثل حرمان أولادها حين تتزوج من أجنبي من الحصول على الجنسية ومثل إعطاء الزوج الحق القانوني في منعها من السفر إذا ما رغب في ذلك .

المؤسسة القضائية

مع الأخذ في الاعتبار الاختلاف بين الدول العربية بالنسبة للمؤسسة القضائية بها فقد بدا اشتغال المرأة بالقضاء في زمن مبكر في بعض الدول العربية في حين لا تزال بعض الدول تحرم المرأة من الجلوس في كرسي القاضي . هناك تسع دول فقط تصل المرأة فيها إلى منصب القاضي هي المغرب وتونس والجزائر ولبنان والعراق وسوريا والأردن والسودان واليمن . وكانت المغرب من أولى الدول العربية التي عملت فيها النساء قاضيات منذ عام ١٩٥٩ ويصل عددهن حاليا إلى ٤٤٢ قاضيه أي بنسبه ٥٠ في المائة تقريبا من مجموع القضاة بالدولة . ووصلت النسبة بتونس إلى ٢٢,٥ بالمائة وسوريا إلى ١١ بالمائة وتشغل امرأة منصب النائب العام بسوريا وهي عضوة أيضا بالمجلس الأعلى للقضاء . وهناك ٧٦ قاضيه بالسودان يعمل بعضهن بالمحكمة العليا الاتحادية وتشغل امرأة منصب رئيسة محكمة الاستئناف بالخرطوم^٥ . وفي دول أخرى لم تصل المرأة إلى كرسي القاضي إلا حديثا مثل اليمن والأردن وساعدت الحكومة على استقرار وضع المرأة كقاضيه في بعض الدول العربية وذلك بإصدار القرارات التي تضمن الحياد عند إجراء مسابقات اختيار القضاة واعتبار الكفاءة المعيار الأساسي .

^٤ المرجع السابق

^٥ تقرير عن ندوة المرأة العربية في الهيئات القضائية . ندوة نظمها رابطة المرأة العربية بالتعاون مع نادي القضاة ومنطقة الأمم

المتحدة للأطفال " اليونيسيف " . القاهرة ٥ - ٦ مايو ١٩٩٨ ص ٥ .

وبالرغم من عدم وجود ما يمنع من وصول المرأة إلى منصب القاضي في الشريعة وبالرغم من خلو دساتير الدول العربية وقوانينها من نصوص تمنع تولي المرأة القضاء إلا أنه لا يزال هناك مقاومة شديدة لتوليها هذا المنصب في باقي الدول العربية ومن بينها مصر .

المؤسسة التنفيذية

لا تزال مشاركة المرأة العربية في المستويات العليا للمؤسسة التنفيذية متدنية حيث يوجد ثمان دول فقط وصلت المرأة فيها إلى منصب الوزارة ولم يتعد حجمهن ١٢ وزيرة بمعدل وزيرة أو وزيرتين على الأكثر في كل دولة . وقد بقيت المرأة لفترة طويلة تختص بوزارة الشؤون الاجتماعية ثم تولت حديثاً وزارات أخرى كالنخطيط في الأردن والثقافة والتعليم العالي في سوريا والإعلام في ليبيا والبحث العلمي وشؤون البيئة في مصر .

وعلى مستوى وكالة الوزارة أو رئاسة إدارات يزداد العدد في بعض البلاد كمصر ويقل في بلاد أخرى كقطر حيث عينت امرأة وكييلة لوزارة التعليم والثقافة بها لأول مرة في نوفمبر ١٩٩٦ وعينت امرأة وكييلة لوزارة الإعلام باليمن في مارس ١٩٩٧ . وفي لبنان لا توجد سوى امرأة واحدة تشغل منصب مدير عام بوزارة الشؤون الاجتماعية من أصل ٩٠ منصبا .

وبينت إحدى الدراسات بالأردن أن أقل من واحد بالمائة من النساء يشغلن مناصب بالمستويات العليا بالجهات الحكومية التنفيذية^٦ .

وإذا كانت الحكومة في الدول العربية هي التي تستخدم أكبر عدد من النساء فإن نسبة من يشغلن مناصب عليا في وظائف الحكومة إلى إجمالي المشتغلات يظل ضعيفا للغاية . وجدير بالذكر هنا أنه وإن لم تصل امرأة عربية إلى منصب وزيرة للخارجية إلا أن هناك عدد من النساء العربيات يشغلن منصب سفيرة لبلادهن بالخارج وتصل نسبتهن في مصر إلى ١٤ بالمائة من إجمالي السفراء وفي لبنان تصل النسبة إلى ١٠ بالمائة وإلى ٩ بالمائة بتونس وسوريا^٧ .

ولما كان شغل المناصب العليا بالحكومة يتم بالاختيار فإن العوامل الثقافية تلعب دورا هاما في حجب هذه المناصب عن المرأة كما أن مسؤوليات المرأة المتعددة داخل وخارج

^٦ مسح للتطورات الاقتصادية والاجتماعية في منطقة الاسكوا ١٩٩٦ - ١٩٩٧ الفصل السادس . المرأة العربية والتنمية في غرب آسيا . الأمم المتحدة ص ٣٥ .

^٧ Arab women 1995 . Trends Statistics and Indicators, u>n CAWTAR P.118

المنزل تجعل من الصعب عليها أحيانا الاستفادة بالبرامج التدريبية التي تؤهلها للتقدم للمناصب .

وهناك نسبة كبيرة من النساء يعملن بالتدريس في الجامعات بالدول العربية وغالبية هذه الجامعات حكومية ولم تشغل امرأة حتى الآن منصب مديرة لجامعة في أي دولة عربية علما بأن شغل هذا المنصب يتم بالتعيين من وزير التعليم العالي وليس بالانتخابات. ولكن هناك عميدات لكليات الآداب والفنون والإعلام وصحة عامة وتربية.

هناك بجانب المؤسسات الحكومية الرسمية التي تشترك في إدارة شئون المجتمع والدولة مباشرة مؤسسات أخرى حكومية تشترك بطريقة غير مباشرة في إدارة شئون المجتمع ومن أهمها المؤسسة الإعلامية بقنواتها المختلفة . ولاشك أن الدور الذي تلعبه هذه المؤسسة يزداد قوة مع الثورة التي تحدث في المعلومات وسهولة نقلها وتدفعها . وبالرغم من العدد الكبير للنساء العاملات في هذه المؤسسة إلا أن الشكوى شديدة من الصورة التي تعكسها للمرأة في الدول العربية ومن غياب أي سياسة لتغيير ثقافة أو ذهنية التمييز ضد المرأة السائدة بشكل أو بآخر في المجتمع . وفي مصر على وجه الخصوص وصلت المرأة إلى المستويات العليا للإدارة بجهازى التلفزيون والإذاعة دون أن يؤدي ذلك إلى أثر ملموس في توجهات هذه الأجهزة بالشكل المطلوب .

ويثير وضع المؤسسة الدينية في عملية إدارة شئون المجتمع والدولة كثير من التساؤل . فالأزهر مثلا جزء من المؤسسة الحاكمة وكذلك دار الإفتاء بمصر وربما الكنيسة القبطية . ولهذه المؤسسات دور في إسباغ الشرعية على سياسات وقرارات وتوجهات مؤسسات إدارة شئون المجتمع والدولة . ولها مواقف بالنسبة لقضايا معينة تأخذها الدولة في الاعتبار بالنسبة لقضايا عامة ولقضايا المرأة بشكل خاص . وبالرغم من إنصاف الإسلام للمرأة والإصرار على ذلك في الخطاب الديني في المناسبات المختلفة إلا أن هناك ميلا لتفسير الشريعة أحيانا كثيرة وشرحها بشكل يحد من حقها في المشاركة في إدارة شئون المجتمع . وهناك قوى دينية متمثلة في الجماعات الإسلامية المعروفة بتصوراتها لدور المرأة ومن الصعب معرفة ما إذا كانت المؤسسة الدينية الرسمية تختلف وتتناقض مع هذه الجماعات أو تتفق معها فيما يخص قضية المرأة .

وبالرغم من وجود مسلمات يقمن بالوعظ للسيدات في المساجد والمنازل إلا أن الخطاب الديني الرسمي يوجه دائما بواسطة رجال الدين من خلال قنوات الإعلام ومن فوق منابر المساجد وفي الندوات العامة ذلك لأن المؤسسة الدينية ذكورية لا مشاركة حقيقية للمرأة في ممارستها لشئون المجتمع من خلال هذه المؤسسة .

القطاع الخاص كشريك في عملية إدارة شئون المجتمع والدولة

تدل البيانات المتاحة عن عمالة النساء في الوطن العربي على انخفاض معدلات مساهمتهم في الأنشطة الاقتصادية بشكل عام مع الأخذ في الاعتبار عدم دقة هذه البيانات خصوصا فيما يتعلق بمساهمة المرأة في القطاع غير الرسمي ونشاطها الخاص برعاية الأسرة والعمل في المزارع وغيرها من الوظائف التي لا ينتج عنها خدمات قابلة للقياس . أما بالنسبة للقطاع الخاص فيرى أصحاب الأعمال أن هناك مشكلات كثيرة متعلقة بتوظيف النساء منها تركهن العمل بعد الزواج والإنجاب ومنها تكبد العمل تكاليف معينة مثل إجازات الأمومة ورعاية الأطفال .

ومن الصعب تقدير مساهمة المرأة العربية في القطاع الاقتصادي الخاص بشكل دقيق نظرا لاشتغال الكثير منهن في القطاع غير الرسمي الذي لا توجد إحصائيات واضحة عنه . وبالرغم من ذلك فهناك بعض الأرقام التي يمكن من خلالها التعرف على وضع المرأة في القطاع الخاص بشكل عام . فتدل بعض الإحصائيات على أن النساء يشكلن حوالي ١٧ بالمائة من العمالة به وتشكل النساء حوالي ٥ بالمائة من مجموع أرباب العمل والعاملون لحسابهم الخاص . وتصل نسبة من يعملن برأس مالهن الخاص إلى مجموع النساء العاملات في القطاع الخاص إلى ٨٥ بالمائة بالكويت وإلى ٨١ بالمائة بموريتانيا وإلى ٦١ بالمائة بالمغرب وتتنخفض إلى ٩ بالمائة بمصر وحوالي ٦ بالمائة بسوريا^٨ ولا تزال صاحبات الأعمال تعملن في المشروعات الصغيرة فقليل منها ذات إنتاج كبير وملحوس وكثير منها يقع، كما سبق القول، ضمن القطاع غير الرسمي .

وهناك كتابات عديدة تشير إلى أن سياسات الخصخصة والاستغناء عن العمالة الزائدة سيؤثر بشكل سلبي على عمالة النساء في القطاع الخاص وبالتالي إلى غياب أكبر لهن في إدارة شئون المجتمع من خلال هذا القطاع .

^٨ إميلي نفاع . مصدر سبق ذكره ص ١٢

مؤسسات المجتمع المدني كشريك في إدارة شئون المجتمع والدولة

المجتمع المدني بمؤسساته المختلفة شريك في عملية إدارة شئون المجتمع والدولة ووضع المرأة في هذه المؤسسات يوضح دورها في إدارة هذه العملية وتسييرها . وسنعرض فيما يلي موقفها من الأحزاب السياسية وفي الجمعيات الأهلية وفي النقابات كمؤسسات أساسية للمجتمع المدني في الوطن العربي .

تختلف الدول العربية بالنسبة لوجود أحزاب سياسية بها وتتضاءل البيانات المتاحة عن وضع المرأة في هذه الأحزاب . إلا أنه يمكن القول بصفة عامة أن المجتمع العربي لا يزال يستبعد المرأة من الساحة السياسية إلى حد كبير . وإذا أخذنا مصر على سبيل المثال نجد أنه لا يسمح لها برئاسة حزب الحكومة أو أحزاب المعارضة . وهناك لجنة للمرأة يرأسها بالطبع امرأة ولكنها غير متواجدة في رئاسة اللجان الأخرى . وتتعكس نظرة الأحزاب لدور المرأة السياسي بشكل واضح في العمليات الانتخابية حيث تحجم كل الأحزاب عن ترشيح عدد مناسب من العضوات ومساندتهن للوصول إلى المقاعد في المجالس النيابية .

لذا نجد الموقف الضعيف للمرأة العربية في هذه المجالس كما هو موضح في الجزء السابق من الورقة عن المؤسسات النيابية .

أما بالنسبة للجمعيات الأهلية كجزء من المجتمع المدني فتشهد حالياً تطورات سريعة من حيث الحجم والنوعية بحيث وصل عددها إلى حوالي الضعف في بعض الدول العربية بحيث تقدر حالياً بحوالي مائة وعشرين ألف جمعية^٩ . ويختلف طبيعة نشاط هذه الجمعيات حيث يختص البعض منها بتقديم نشاط خدمي في حين يركز البعض الآخر على عمليات التنوير والمطالبة بحقوق الإنسان . وقد نشطت الجمعيات الأهلية في الوطن العربي بشكل كبير في الإعداد للمؤتمرات الدولية التي عقدت في التسعينات وخاصة مؤتمري السكان والتنمية بالقاهرة ومؤتمر المرأة في بيجين . وكان موقف الجمعيات الأهلية أكثر تقدماً بالنسبة لقضايا المرأة من موقف الكثير من الحكومات العربية في كلا المؤتمرات . وتشترك المرأة في عضوية هذه الجمعيات بحجم وعدد كبير وتشارك الرجل في عضوية مجلس إدارتها وترأس المجلس في عدد لا يستهان به من الجمعيات . وقد بدأت الحكومات العربية تأخذ هذه الجمعيات في الاعتبار خاصة في ضوء اهتمام المجتمع الدولي بها ومساندته لها المالية . إلا أن العلاقة بين الحكومة والجمعيات لا يزال يشوبه عدم الثقة أحياناً من الجانبين كما لا تزال الجمعيات تلاقى صعوبات في الاعتماد على النفس من حيث التمويل . وبخلاف عدد قليل من

^٩ أمان قنديل " دور المجتمع المدني : الفرص والمعوقات " ١٢ / wg1 / 1998 / E / Escwa / ١٤ سبتمبر ١٩٩٨ ص ٧

الدول العربية تستبعد الحكومات الجمعيات من عملية إعداد التقارير الخاصة بالمرأة وغيرها من القضايا والتي تقدم للجهات الدولية .

وتظل مشاركة المرأة العربية في النقابات العمالية والمهنية ضعيفة في الدول التي تسمح بهذه النقابات ومن الصعب تقدير مدى هذه المشاركة بدقة نظرا لعدم توافر البيانات اللازمة . وإذا أخذنا وضع المرأة في النقابات في مصر على سبيل المثال نجدها ممثلة بحوالي ١١٨ عضوة من إجمالي عضوية مجالس الإدارة التي تصل إلى ٣٠ ألف عضو . وهناك ٢٣ نقابة عامة لم تصل المرأة فيها إلا إلى أربع نقابات فقط أي أربع قيادات نسائية^{١٠} .

لعل ما تضمنه هذا الجزء من الورقة من إلقاء الضوء على وضع المرأة العربية في مؤسسات إدارة شئون المجتمع والدولة يوضح ما ذكرناه في المقدمة من ضعف هذا الوضع الذي لا يسمح لها بالمشاركة الحقيقية في عملية إدارة هذه الشئون . ويأتي هذا الضعف بسبب عدم استناد المرأة العربية على قاعدة من النفوذ تمكنها من التواجد في تلك المؤسسات المسؤولة عن عملية إدارة شئون المجتمع سواء من جانب الحكومة أو القطاع الخاص أو المجتمع المدني . ويمكن القول أن مصادر النفوذ الأساسية لأي جماعة في المجتمع هي حجم هذه الجماعة ومدة تنظيمها والموارد التي تملكها .

تملك المرأة العربية المصدر الأول للنفوذ وهو الحجم في المجتمع إذ تدل الإحصائيات على أن النساء يشكلن نصف سكان الوطن العربي تقريبا مع بعض الاختلاف بين بلدانه " فتمثل النساء في دول مجلس التعاون الخليجي خمس السكان وليس نصفهم وقد يعود ذلك إلى أن البيانات تتضمن غير المواطنين من العاملين في بلدان الخليج وأكثرهم من الرجال وعلى بعض التقاعس في تسجيل المواليد من الإناث . ويبلغ المعدل ٩٨ امرأة مقابل ١٠٠ رجل في باقي الدول العربية باستثناء لبنان حيث يتجاوز عدد النساء الرجال^{١١} .

أما من الناحية التنظيمية فهناك عدد من التنظيمات النسائية في بعض الدول العربية كتونس والأردن والمغرب والعراق إلا أن هذه التنظيمات لا تملك نفوذا حقيقيا تستطيع به فرض وجودها في مؤسسات إدارة شئون الحكم وذلك لعدة أسباب منها عدم استقلالها السياسي والمادى . ولا توجد تنظيمات نسائية في دول أخرى مثل مصر . كذلك لا تستخدم النساء العضوات في الأحزاب والنقابات هذه التنظيمات العامة للمجتمع المدني في المطالبة بحقوقهن

^{١٠} رفيقه سليم حمود " المرأة المصرية : مشكلات الحاضر وتحديات المستقبل " دار الأمير - القاهرة ١٩٩٦ ص ٦٥

^{١١} مسح للتطورات الاقتصادية والاجتماعية في منطقة الاسكوا - مرجع سابق ص ٧

أو الدخول في مناورات مع الحكومة أو القطاع الخاص لهذا الغرض . وتشهد المرأة بعض النفوذ من خلال الشبكات التي كونتها الجمعيات الأهلية .

وبالنسبة للموارد التي تملكها المرأة العربية وأهمها الموارد المادية فلا تتوفر بيانات ودراسات وافية تحدد مدى اتساع الفقر بين الإناث العربيات ولا يوجد اتفاق عربي على تحديد حد الفقر بدرجاته كما يقول تقرير الاجتماع الوزاري العربي رفيع المستوى . إلا أن تقرير التنمية البشرية للأمم المتحدة لعام ١٩٩٨ يحدد حصة المرأة من الدخل المكتسب بحوالي ٢١ بالمائة بالمقارنة بحوالي ٧٩ بالمائة للرجل في الوطن العربي . هذا في حين تبلغ النسبة في أفريقيا حوالي ٣٦ بالمائة للمرأة وفي البلدان النامية تشكل عامة حوالي ٣٢ بالمائة . ويدل ذلك على أن ما يسمى تآنيث ظاهرة الفقر منتشرة بشكل أوسع في الوطن العربي عنها في البلدان الأخرى . وهناك عوامل عدة ترتبط بالمشكلة بشكل مباشر مثل التعليم والعمل والذهنية العربية السائدة وغير المباشرة، مثل الأعراف والتقاليد ونظام الإرث وهناك أيضا عوامل متعلقة بالأعباء الأسرية وعدم توفر الخدمات المساعدة للتوفيق بين مسؤوليات وأدوار الأسرة والعمل . ومن العوامل ما هو متصل بسياسات وإجراءات المؤسسات المالية بالنسبة للقروض والائتمان .

وملخص القول أن المرأة العربية لا تملك من النفوذ القدر الذي يمكنها من فرض وجودها في المؤسسات التي تدير شئون المجتمع والدولة . ولذا لا تؤخذ مصالحها في الاعتبار بالمساواة مع مصالح الرجل في عملية الإدارة لغيابها عن المشاركة في اتخاذ القرارات التي تضعها تلك المؤسسات .

الجزء الثاني

إطار لنموذج خطة عمل وطنية

فيما يلي إطار لنموذج خطة عمل وطنية لتحقيق مزيد من العدالة والمساواة للمرأة العربية حتى عام ٢٠٠٥ . وقد روعي في هذا الإطار وأخذ في الاعتبار عدة وثائق عالمية وإقليمية ومحلية من أهمها :

١ - خطة العمل العربية للنهوض بالمرأة حتى عام ٢٠٠٥ التي قدمتها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا إلى المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بيجين (E/ESCWA/SD/ 1994/9).

٢ - التقرير الختامي للاجتماع الوزاري رفيع المستوى الذي انعقد في عمان المملكة الأردنية الهاشمية في الفترة ما بين ٢٨-٢٩ سبتمبر / أيلول ١٩٩٦ والذي تضمن برنامج العمل العربي.

٣ - متابعة تنفيذ قرارات المؤتمرات العالمية للأمم المتحدة على الصعيد الإقليمي (E/ESCWA/SD/1997/IG.1/4) المتضمن برنامج العمل الإقليمي المتكامل المقترح لمتابعة المؤتمرات العالمية.

٤ - خطط وبرامج العمل والاستراتيجيات التي وضعتها الدول العربية لمتابعة مقررات مؤتمر بيجين .

٥ - منهاج عمل بيجين . (Beijing Platform for Action)

- 1- Badran Hoda, " The Road from Beijing: Egyptian Women Journey", UNDP- Cairo- Egypt 1996.
- 2- Beresford P. & Croft Suzy, " Citizen Involvement: A Practical Guide for Chang", Macmillan, 1993.
- 3- May Graham H., "The Future is Ours", Praeger Westport, Connecticut, 1996.
- 4- Peterson John L. " The Road to 2015: Profile of the Future ", Waite Group Press, Corte Modera, California, 1994.
- 5- Reisch M. & Gambrill Eileen, "Social Work in the 21st Century", Pine Forge Press , London 1996.
- 6- Shaw J.& Perrons D. , Making Gender Work, Managing Equal Opportunities. Open University Press. Buckingham- Philadelphia 1995.
- 7- The Report of the Commission on Global Governance- Oxford University. 1995.

يتناول نموذج خطة العمل الوطنية القضايا التي تضمنتها الوثائق المذكورة أعلاه بطريقة تتفق والاعتقاد أن تحقيق العدالة والمساواة للمرأة عموماً ومن بينها المرأة العربية يتطلب إحداث تغيير في طريقه تسيير عملية إدارة شئون المجتمع والدولة بالشكل الذي يجعلها تسمح للمرأة بأن تملك من النفوذ ما يمكنها من التواجد والمشاركة الحقيقية في المؤسسات المسؤولة عن هذه العملية . لذا فإن طريقة عرض القضايا وترتيبها يختلف عن الترتيب والعناوين المذكورة في الوثيقة العالمية لبيجين . وهو بهذا الشكل يتلافى كما سبق أن قلنا التناثر الذي تميز به عرض المجالات بتلك الوثيقة ويتقارب إلى حد بعيد مع الوثائق الإقليمية العربية ويقدم مزيداً من الترابط بين القضايا المتعددة . كذلك تدعو طريقة الترتيب والعرض بهذا النموذج لبرنامج العمل الوطني إلى مشاركة القطاع الخاص والمجتمع المدني في وضع البرنامج وكذلك في تنفيذه لأن الحكومة ليست المسؤولة الوحيدة عن تنفيذ مقررات بيجين . وعلى أي حال يمكن للدول العربية أن تعيد ترتيب القضايا المذكورة وقد تحذف أو تضيف قضايا أخرى تبعاً للظروف الخاصة بها .

ويقترح أن تتضمن خطة العمل الوطنية ثلاثة أجزاء رئيسية :

أولاً : ملخص لخطة العمل

ثانياً : مقدمة لخطة العمل

ثالثاً : الأهداف الاستراتيجية لخطة العمل والأنشطة اللازمة لتحقيق تلك الأهداف

أولاً : ملخص خطة العمل

يوضح الملخص الملامح الأساسية للخطة ويذكر أهم الإنجازات التي استطاعت الدولة تحقيقها حتى وقت وضع الخطة ويحدد الملخص أيضاً الأولويات الجديدة التي تتخذها الدولة حتى عام ٢٠٠٥ .

ثانياً : مقدمة الخطة

تعرض المقدمة البيانات الخلفية التي حددت على أساسها أولويات الخطة وتشمل على سبيل المثال :

أ - مراجعة وتقييم لمنهاج عمل بيجين من وجهة نظر الدولة ومدى ما تتمتع به المرأة في الدولة من حقوق وميزات تفوق ما يحتويه هذا المنهاج .

ب - التغيرات التي تجرى على الساحة العالمية والإقليمية والوطنية والتي يتأثر بها مركز المرأة في الدولة وما تشكله تلك التغيرات من فرص وتحديات لهذا المركز .

ج - القضايا الأساسية للمرأة على المستوى الوطني والمؤشرات الدالة على ذلك .

د - صور التعبير عن استمرارية الالتزام بتنفيذ مقررات مؤتمر بيجين من جانب الدولة.

هـ - ما تم إنجازه للنهوض بالمرأة منذ مؤتمر بيجين ويشمل ذلك الإجراءات المؤسسية التي تم اتخاذها لهذا الغرض والموارد المالية والبشرية التي دبرت وخصصت لذلك .

و - مدى تعاون الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني في تنفيذ مقررات مؤتمر بيجين وتحقيق ما تم من إنجازات ومدى التعاون في وضع هذه الخطة .

ز - مدى مشاركة النساء أنفسهن في وضع هذه الخطة ونوع المشاركة .

كمثال لبند (ب) المشار إليه آنفا ما ذكره تقرير تونس عن اتباع سياسات اقتصادية جديدة في الدولة كنتيجة لبرامج التكيف الهيكلي وكيف أدى ذلك إلى صعوبة حصول المرأة التونسية على الأراضي وعلى القروض وفرص العمل . كما أدى ذلك إلى تقلص فرص التعليم والخدمات الصحية وخدمات الإسكان التي تستفيد منها المرأة .

وهناك مثال آخر لنفس البند من تقرير مصر حيث يذكر أن سياسات الإصلاح الاقتصادي التي اتبعتها مصر في التسعينات أدت إلى زيادة عدد الفقراء عموما والمرأة خصوصا وأثرت على حجم ومستوى الخدمات التي تستفيد منها المرأة بشكل سلبي . كذلك ذكر التقرير إن صدور قانون الأرض والملكية لعام ١٩٩٧ المتعلق برفع رسوم تأجير الأرض الزراعية وإعادة الأراضي المستأجرة لأصحابها كان له نتائج مدمرة على النساء العاملات في القطاع الزراعي إذ سلب من العائلات قدرتها على الاحتفاظ بالأرض بسبب التكلفة العالية واحتكار مصادر المياه من قبل الأغنياء .

كمثال لبند (ج) يذكر تقرير مصر أن فئتي الطفلة الصغيرة والمرأة الريفية لهما أولوية في خطة العمل الوطنية للنهوض بالمرأة .

كمثال لبند (د) ما جاء في تقرير الجزائر في خطاب لوزيرة التضامن الوطني والعائلي حيث ذكرت أن الإرادة السياسية للنهوض بالمرأة الجزائرية متوفرة على أعلى مستوى وتتجسد هذه الإرادة خصوصا في برنامج السيد رئيس الجمهورية . كذلك ما جاء في خطة دولة الإمارات العربية المتحدة من أن النهوض بالمرأة وتقدمها وتمكينها من حقوقها يظل الهدف الذي تسعى دولة الإمارات العربية المتحدة لتحقيقه .

كمثال لبند (هـ) يذكر التقرير الوطني للـبنان أن الدولة شكلت في عام ١٩٩٦ لجنة وطنية لمتابعة شئون المرأة كما أعيد تشكيل اللجنة الأهلية لمتابعة قضايا المرأة واعتمدت اللجنتان نهجا متعاوناً فيما بينهما . واللجنة الوطنية هي الجهة الرسمية التي أوكلت إليها الدولة مهمة التخطيط والتنسيق بين الجهات المختلفة التي تعمل في مجال النهوض بالمرأة . وهناك مثال آخر لنفس البند ذكره تقرير الأردن حيث يقول أن مجلس الوزراء اصدر قراراً في عام ١٩٩٦ باعتبار اللجنة الوطنية لشئون المرأة هي الجهة المرجعية الأولى لشئون المرأة .

كمثال لبند (و) ذكر التقرير الوطني لسوريا كيف تتكامل الجهود الحكومية وغير الحكومية في رفع مستوى المرأة وإدماجها في عمليات التنمية واستعرض ما يقوم به الاتحاد النسائي السوري والاتحاد العام لنقابات العمال والاتحاد العام للفلاحين ومنظمة الهلال الأحمر السوري من جهود لتنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بجانب مجهودات الحكومة .

وكمثال آخر لنفس البند ذكر التقرير الوطني لسلطنة عمان أنه لإيجاد تنسيق وتكامل عام في الخدمات المقدمة للمرأة بين المؤسسات الحكومية والأهلية تم وضع الإطار العام لتشكيل لجنة وطنية لشئون المرأة وتحديد أهدافها واختصاصاتها وشروط عضويتها^{١٢} .

ثالثاً : الأهداف الاستراتيجية لخطة العمل الوطنية والأنشطة المتعددة لها

في ضوء الإطار الفكري للورقة والتعريف الذي يقدم لمشكلة المرأة ومع الأخذ في الاعتبار الوثائق المذكورة في بداية هذا الجزء من الورقة يصبح الهدف الإستراتيجي العام الذي تحاول خطة العمل الوطنية تحقيقه ذو محورين أساسيين ، الأول تمكين المرأة من المشاركة في إدارة شئون المجتمع والدولة من خلال تواجدها بإعداد أكبر وفي مناصب قيادية في المؤسسات المسؤولة عن هذه الإدارة ، ومساندتها لكي تكون تلك المشاركة فعالة . أما المحور الآخر فهو تمكينها من بناء قاعدة نفوذ تساعد في التواجد في تلك المؤسسات . ولا شك أن هناك تكامل وتفاعل بين المحورين وكلاهما سبب ونتيجة في نفس الوقت . إذ تحتاج المرأة إلى قدر من النفوذ لكي تستطيع التواجد والمشاركة في مؤسسات إدارة شئون المجتمع والدولة كما أن تواجدها في هذه المؤسسات يكسبها نفوذاً يزيد من قدرتها وإمكانية تواجدها بشكل أوسع ومشاركتها بشكل أكبر في هذه المؤسسات .

ويفترض نموذج خطة العمل الوطنية المقترح أن تحقيق الهدف الاستراتيجي العام يتطلب مجموعة من الأنشطة على مستوى رسم السياسات وسن التشريعات ، وتوفير

^{١٢} يعتبر هذا مثالا أيضا لبند (هـ) والخاص بإنشاء آليات ومؤسسات لتنفيذ مقررات بيجين

وإتاحة المعلومات ، واكتساب المعرفة والمهارات والدفاع عن القضايا وتقديم الخدمات كما يتطلب إنشاء وتقوية أنواع من المؤسسات وتوفير قدر من الموارد . وسيبدأ كل مجال من مجالات نموذج الخطة الوطنية المقترح بمجموعة من الأهداف الإستراتيجية الفرعية الخاصة بهذا المجال ، وتشتمل هذه الأهداف بشكل أساسي من وثيقة مؤتمر بيجين ومن تقرير الاجتماع الوزاري رفيع المستوى والوثائق الأخرى المذكورة في بداية هذا الجزء من الورقة . هذا وقد أعيدت صياغة الأهداف لتتفق مع الإطار الفكري الذي اتخذته هذه الورقة . وستتبع الأهداف الاستراتيجية قائمة بأنواع الأنشطة التي يمكن اعتبارها وسائل تحقيق هذه الأهداف وكدليل يمكن للدول أن تسترشد بها في وضع برامج عملها الوطنية . ومن المفروض أن يسبق الأهداف الاستراتيجية مقدمة توضح وضع المرأة الحالي في الدولة المعنية في هذا المجال بالذات من خلال المؤشرات المناسبة ويجب أن توضح خطة العمل الوطنية تفاصيل معينة بالنسبة لكل نشاط تشمل :

- ١ - الجهة المسؤولة بشكل أساسي عن تنفيذ النشاط
- ٢ - الجهات التي ستتعاون مع الجهة المسؤولة
- ٣ - التاريخ الذي ستنفذ فيه النشاط ومدته
- ٤ - الفئة المستهدفة من النشاط بشكل أساسي والفئات الأخرى المستفيدة منه
- ٥ - كيفية توفير متطلبات النشاط من موارد مالية وبشرية
- ٦ - المتطلبات الأخرى لتنفيذ النشاط مثل سن قانون أو إحداث تغيير في المؤسسات ونوع التغيير
- ٧ - مراحل تنفيذ النشاط وطريقة متابعته وتقييمه

وسيتبع أنواع النشاط المؤدى لتحقيق الأهداف الاستراتيجية عرض بعض أمثلة لأنواع هذا النشاط جاءت في الخطط التي قدمتها الدول للاجتماع العربي لوضع خطة عمل موحد (عام ١٩٩٦). إلا أن هذه الأمثلة لم تذكر التفاصيل المطلوبة والضرورية لوضع خطة عمل وطنية الموضحة في السبع نقاط المذكورة آنفا فجاءت بشكل يتصف بالعمومية ودون إجراءات محددة .

الهدف الإستراتيجي العام لخطة العمل

تمكين المرأة من المشاركة الفعالة في عملية إدارة شؤون المجتمع والدولة .

أنشطة عامة لتحقيق الهدف الإستراتيجي العام

يذكر في هذا الجزء من الورقة الأنشطة العامة التي لا تؤدي مباشرة وبشكل محدد إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية الخاصة بالمجالات ولكنها تؤدي بشكل كلي إلى تحقيق هذه الأهداف وتحتوي هذه الأنشطة على :

١ - الخطوات التي ستتخذها الدولة لوضع سياسة عامة للنهوض بالمرأة في حالة عدم وجود هذه السياسة .

٢ - ما ستقوم به الدولة من تعديل أو تعزيز لهذه السياسة في حالة وجودها بناء على تقييم مدى ما تم تنفيذه منها .

٣ - الخطوات التي ستتخذها الدولة لإنشاء آلية لمتابعة تنفيذ مقررات مؤتمر بيجين بشكل عام ولوضع نظام للمتابعة وللتسيق بين المؤسسات المختلفة المشتركة في التنفيذ وما هي الموارد التي ستخصصها لذلك وموقع الآلية في جهاز الدولة . ذلك في حالة عدم وجود مثل هذه المؤسسة . وما ستقوم به الدولة من تعزيز لهذه الآلية في حالة تواجدها .

٤ - الخطوات التي ستتخذها الدولة للمصادقة على اتفاقية عدم التمييز ضد المرأة (CEDAW) في حالة عدم المصادقة والإجراءات التي ستتبعها الدولة لمراجعة التحفظات التي اتخذتها على الاتفاقية في حالة ما إذا كان التصديق قد تم فعلا . وما الأنشطة التي ستقوم بها الدولة للتعريف بالاتفاقية بشكل أوسع بين فئات المجتمع .

٥ - الإجراءات التي ستقوم بها الدولة لتعزيز التعاون بين الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني لتنفيذ مقررات بيجين .

٦ - ما ستطلبه الدولة من المعاونة من الهيئات الدولية لتنفيذ مقررات بيجين ومن هي هذه الهيئات وما نوع المعاونة والمؤسسات التي ستستخدمها .

وقد جاء في الخطط التي قدمتها بعض الدول إلى الاجتماع العربي (١٩٩٦) لوضع برنامج عربي موحد منبثق عن البرنامج العالمي الصادر عن المؤتمر العالمي الرابع للمرأة بعض البيانات التي يمكن ذكرها كأتمثلة للأنشطة المذكورة آنفا. فقد تضمنت الخطة التي قدمها لبنان بندا يقول أن الدولة ستشرع في وضع آليات للعمل الخاص بالمرأة تسمح بالمتابعة في مختلف الميادين وتخلق دينامية جديدة للتعاطي الواعي والإيجابي والهادف مع قضايا المرأة . وتقول الخطة أيضا أن اللجنة الوطنية ستحرص في تنفيذ عملها على مبدأ التعاون مع المؤسسات الحكومية والهيئات غير الحكومية كافة بحسب مجال اختصاصاتها

وبحسب اهتماماتها بحيث يأتي عمل اللجنة الوطنية دائما موجهًا ومشاركًا متعاونًا مع هذه المؤسسات والهيئات وليس بديلاً عن أي منها .

وجاء في الخطة التي قدمتها تونس أنها ستولى أهمية خاصة للتعاون الدولي باعتباره أداة ناجحة في تعبئة الموارد المالية وتبادل الخبرات والتجارب سواء في إطار التعاون شمال وجنوب أو جنوب جنوب .

وجاء في التقرير الذي قدمته سلطنة عمان أن الدولة ستشكل لجنة وطنية لشؤون المرأة تعمل على :

أ - وضع سياسة عامة للخطط وبرامج تنمية المرأة ودراسة البرامج الموجهة إليها وأساليب دعمها وإيجاد التنسيق بينها .

ب - تنسيق الجهود الحكومية والخاصة لاستغلال الإمكانيات الفنية والبشرية المتاحة لدى مختلف الجهات .

ج - ضمان إيلاء اهتمام متواصل بإدماج المرأة في الأنشطة الإنمائية على جميع المستويات .

د - تعميق إحساس المسؤولين عن عملية التنمية بشواغل المرأة واستجابتهم .

وجاء في الخطة التي قدمتها دولة الإمارات العربية المتحدة أنها تتولى تشكيل لجنة عليا في الدولة لتطوير مشاركة المرأة والمساعدة على بلوغ أهدافها المقررة كما أنها ستجرى الإحصاء والدراسات والمسوح التي تعين على استنباه التطور في مسيرة المرأة واقتراح الخطط اللازمة لذلك .

ويلاحظ أن الخطط الوطنية المذكورة لم تذكر التفاصيل المطلوبة عن النشاط كما هو مفروض في وضع خطة عمل وطنية .

المرأة ومؤسسات إدارة شئون المجتمع والدولة : القطاع العام

هناك عدة مؤسسات تشترك في عملية إدارة شئون المجتمع والدولة كجزء من القطاع العام ويشمل ذلك المؤسسات النيابية والمؤسسات القضائية والمؤسسات التنفيذية . وفيما يلي الأهداف الاستراتيجية الخاصة بمؤسسات هذا القطاع ككل وستترجم هذه الأهداف إلى أنشطة تتصل بكل مؤسسة من هذه المؤسسات على حدة .

الأهداف الاستراتيجية للقطاع العام

١- بلورة استراتيجية واعتماد آليات واتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان التواجد الواضح في مؤسسات إدارة شئون المجتمع والدولة ومراكز القوى والنفوذ وهياكل صنع القرار .

٢- زيادة قدرة المرأة على المشاركة الفعالة في إدارة شئون المجتمع واحتلال مراكز قيادية بها .

٣- العمل على توفير وتطبيق الحماية القانونية للمرأة بما يضمن عدم التمييز ضدها وبتيح لها الوصول إلى مواقع صنع القرار على كافة المستويات .

الأنشطة الخاصة بالمؤسسات النيابية

تختلف البيانات التي ستضمنها خطة العمل الوطنية للدول طبقاً لنظام الحكم بها وتواجد هذا النوع الاجتماعي (Gender) من المؤسسات ، وكذلك حصول المرأة على حقوقها السياسية . وفيما يلي قائمة بهذه البيانات .

١ - الإجراءات التي ستتخذ في حالة التفكير في إعطاء المرأة حقوقها السياسية بالنسبة للدول التي لم تحصل المرأة فيها على هذه الحقوق .

٢ - الخطوات التي ستتخذها الدولة لوضع سياسة عامة لزيادة عدد النساء في المؤسسات النيابية على مختلف المستويات وتمكينهن من الوصول إلى مراكز قيادية في هذه المؤسسات في حالة عدم وجود هذه السياسة^{١٣} . وفي حالة وجود هذه السياسة يذكر الأنشطة التي ستبذل لتنفيذها بشكل فعال وتدعيمها .

٣ - ما تتوى المؤسسة التشريعية سنه من قوانين لتسهيل قيام المرأة بأدوارها المختلفة بكفاءة وفعالية .

^{١٣} يعنى هذا على سبيل المثال تخصيص نسبة معينة أو عدد معين من المقاعد للمرأة في البرلمان أو المجالس المحلية . ومثال ذلك تخصيص عدد من رئاسة اللجان داخل المؤسسات النيابية لكي تتولاها النساء.

٤ - ما تنوى المؤسسة التشريعية القيام به لمراجعة القوانين الخاصة بالمرأة وتعديل ما بها من نصوص يعكس تحيزاً ضدها وما التعديل الذي تنوى اتخاذه بالنسبة لتسهيل إجراءات التقاضي في حالات النزاعات الأسرية^{١٤}.

٥ - ما هي الخطوات المزمع اتخاذها لإنشاء قاعدة بيانات عن مشاركة المرأة في المؤسسات النيابية بالنسبة للمشاركات فعلاً ومرشحات للمستقبل وغير ذلك من البيانات ولمتابعة تحقيق هذه المشاركة .

٦ - ما هي الدراسات التي ستقوم به المجالس النيابية لاستخدام نتائجها في زيادة أعداد المرأة بها وتفعيل نشاط الموجودات داخلها .

٧ - ما هي البرامج التدريبية وأشكالها التي ستقوم بها المؤسسات النيابية لصقل مهارات عضواتها وتأهيلهن لشغل مناصب قيادية بها .

٨ - الأنشطة التي ستأخذها الدولة لتغيير ثقافة أو ذهنية المجتمع لكي يتقبل ويساند دور المرأة في المؤسسات النيابية ولتنوعية المرأة بحقوقها القانونية والسياسية .

وقد جاء في الخطط التي قدمتها بعض الدول إلى الاجتماع العربي لوضع برنامج عربي موحد منبثق عن البرنامج العالمي الصادر عن المؤتمر العالمي للمرأة بعض البيانات التي يمكن ذكرها كأمثلة للأنشطة الأنفة الذكر . فقد تضمنت الخطة التي قدمتها سوريا نية الدولة تعزيز مشاركة العناصر السياسية في مواقع اتخاذ القرار والتطلع لتحقيق الزيادة في نسب مشاركتهن إلى ٢٠ - ٣٠ بالمائة من المقاعد . إلا أن الخطة لم تذكر الإجراءات التي ستأخذها لتنفيذ ذلك . كذلك تضمنت خطة سوريا توعية المرأة بحقوقها التشريعية والسياسية وتشجيعها للحصول على هذه الحقوق وتأهيلها وتدريبها على المهارات اللازمة لممارسة المهام الخاصة بمواقع السلطة واتخاذ القرار . وتضمنت نفس الخطة العزم على الاستمرار في النهج القائم الذي يؤكد المساواة الكاملة بين المرأة والرجل وتكافؤ الفرص وتوسع الآفاق أمام المشاركة الفعالة في السلطة بأنواعها التشريعية والتنفيذية والقضائية . وهناك بيانات أخرى ذكرتها خطة عمل سوريا يمكن استخدامها كأمثلة للأنشطة التي يقترح أن تتضمنها خطة العمل الوطنية إلا أن الخطة لا تحدد الإجراءات التنفيذية كما لا تذكر توقيت للتنفيذ وغيرها من التفاصيل .

وهناك أمثلة أخرى في هذا المجال ذكرتها سلطنة عمان في خطتها إذ تضمنت العمل على زيادة نسبة عدد النساء في الترشيح والاختيار لعضوية مجلس الشورى وضمان تمثيلها

^{١٤} كمثال للقوانين التي تستحق المراجعة القانون الذي يحرم أطفال المرأة المتزوجة من أحبي من الحصول على جنسية الأم .

بنسبة لا تقل عن ٣٠ بالمائة بحيث تشمل جميع النساء في ولايات السلطنة . كذلك تضمنت الخطة بناء قاعدة بيانات وإحصاءات حول المرأة لتكون مرجعا للتخطيط وإرساء السياسات والبرامج في هذا المجال . وتضمنت الخطة أيضا مراجعة كافة القوانين والتشريعات الخاصة بالمرأة ودراساتها وتحديد ما يتطلبه التعديل والاتصال بالجهات التشريعية والقانونية بخصوص ذلك . ولم تضع الخطة برنامج زمني للتنفيذ ولم تذكر التفاصيل الأخرى الضرورية لبرنامج العمل .

الأنشطة الخاصة بالمؤسسة القضائية

تختلف الدول طبقا لنوع النظام القضائي بها ويراعى ذلك بالنسبة للبيانات المطلوبة في هذا الجزء من برنامج العمل الوطني .

١ - الإجراءات التي تتوى الحكومة اتخاذها لكي تستطيع المرأة الجلوس في كرسي القاضي إذا كانت لم تصل بعد إلى هذا الكرسي وما هو العدد الذي ستخصصه للمرأة بالنسبة لهذا المنصب .

٢ - ما هي الخطوات التي ستتخذها الدول التي تجلس فيها المرأة على كرسي القضاء لكي تقبل المرأة على دخول هذا المجال ويزاد عدد القاضيات في المؤسسة .

٣ - ما هي الأنشطة التي ستتخذها الدولة لكي يتقبل المجتمع دور المرأة التي لا يوجد بها قاضيات بعد .

٤ - الإجراءات التي ستتخذها الدولة لإنشاء قاعدة بيانات عن القاضيات وكذا من لديهن المؤهلات لتولى هذا المنصب من الأجهزة المختلفة الأكاديمية وغيرها .

٥ - برامج التدريب التي ستتظمها الدولة لإكساب القضاة اتجاهات إيجابية نحو المرأة خاصة حينما تكون طرفا في القضايا التي يحكمون فيها .

٦ - ما هي الدراسات التي ستقوم بها الدولة لرصد القضايا والأحكام ضد ولصالح المرأة .

وهناك بعض البيانات تضمنتها الخطة التي قدمتها سوريا إلى الاجتماع العربي تصلح مثالا للأنشطة الخاصة بالمؤسسة القضائية . حيث ذكرت سوريا أنها ستعد برامج تدريبية لموظفي الشؤون القضائية لتفادى التعسف في السلطة والذي يفضي إلى العنف ضد المرأة . ولم تذكر الخطة تفاصيل عن التدريب بالنسبة للجهة المنظمة ومدة التدريب ونوع المتدربين من الموظفين إلى غير ذلك من التفاصيل المطلوبة .

الأنشطة الخاصة بالمؤسسة التنفيذية

- ١ - السياسات التي ستضعها الحكومة لزيادة عدد المرأة في المناصب القيادية في الأجهزة التنفيذية المختلفة والنسبة المستهدفة .
 - ٢ - الإجراءات الإدارية والتنظيمية التي تنوى الدولة اتخاذها لمساندة وصول المرأة إلى المناصب القيادية في الأجهزة التنفيذية بإعداد كبيرة خاصة فيما يتصل بتعيين المرأة في وظائف لها موقعها الواعد بالترقية وقواعد الترقى .
 - ٣ - التدريب وبرامج التأهيل التي ستعظمها الدولة للمرأة لإعدادها وتمكينها من الحصول على المناصب القيادية في الأجهزة المختلفة .
 - ٤ - الخدمات الاجتماعية للأسرة التي ستوفرها الدولة لكي تستطيع المرأة القيام بمسؤولياتها المتعددة داخل وخارج المنزل .
 - ٥ - البرامج التنقيفية التي ستقدمها الدولة لتغيير اتجاهات الرجال نحو العمل المنزلي ورعاية الأطفال ولكي يشاركوا المرأة في القيام بمسؤولياتها داخل المنزل .
 - ٦ - ما ستقوم به الدولة في مجال الدراسات والمعلومات وإنشاء نظام لمتابعة مركز المرأة في الأجهزة التنفيذية .
 - ٧ - الخطوات التي ستتخذ لتعريف المرأة بالفرص والخدمات الاجتماعية المتاحة وتقديم التسهيلات لها للاستفادة من هذه الفرص والخدمات .
- وهناك أمثلة عديدة لما يمكن أن تقوم به الدولة من أنشطة في هذا المجال وقد ذكرت خطط الدول العربية التي قدمتها إلى الاجتماع العربي أمثلة من هذه الأنشطة . جاء في خطة دولة الكويت مثلاً بنداً خاصاً بتنظيم الدورات التدريبية داخل مواقع العمل وخارجه لتحسين الكفاءة الإنتاجية للمرأة . وفي بند آخر تنوى الدولة العمل على توفير الإجراءات والخدمات التي تيسر للمرأة الجمع بين مسؤولية الأسرة ومسؤولية العمل بحيث لا يكون لأي من هاتين المسؤوليتين تأثير على الآخر بما يضمن على وجه الخصوص عدم انقطاع المرأة عن العمل وفي بند آخر ذكرت الخطة عزم الدولة على زيادة معدلات مشاركة المرأة في قوة العمل كجزء لا يتجزأ من خطة تنمية الموارد البشرية وذلك من أجل توفير قوة العمل اللازمة لتحقيق أهداف البيئة الاقتصادية والاجتماعية في كافة قطاعاتها وتحديد مؤشرات تخطيطية لزيادة هذه المعدلات .

وجاء في خطة مصر أنها تهدف إلى إيجاد صيغة مناسبة لتتيح للمرأة التوفيق بين أدوارها المتعددة - عملها خارج المنزل ومسئولياتها المتعددة داخله - والتي قد يفرضها البناء الاجتماعي والثقافي . كما جاء في الخطة التي قدمتها سلطنة عمان أنها ستضع النظم واللوائح التي تمكن المرأة من التدريب والتأهيل بالتغلب على كافة العوائق الاجتماعية التي تحول دون ذلك . وستعمل على توزيع الإمكانات والفرص التدريبية التي تقوم هيئة التدريب بإدارتها أو الإشراف عليها على كافة أقاليم السلطنة لإتاحة فرص أكبر للفتاة العمانية للتدريب والتأهيل في مكان تواجدها . كذلك تضمنت الخطة العمل على تطوير نظام متكامل للإرشاد والتوجه المهني لمساعدة الفتاة العمانية للالتحاق بالبرامج التدريبية التي تمكنها من الحصول على فرص التوظيف المناسبة لها والتدرج مهنيًا على أسس ثابتة .

وتضمنت الخطة التي قدمها لبنان بنودا في هذا المجال منها إنشاء لجان رصد ومتابعة في الوزارات المختلفة لضمان عدم التمييز ضد المرأة في التعيين والتأهيل والتدريب والترقية في الوظيفة . كذلك تشجيع ومساندة النساء لتأمين ترقية في العمل المهني وخاصة في المستويات الوسطى والعليا . وتضمنت الخطة أيضا تسهيل المواءمة بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات الأسرة للمرأة والرجل وذلك عبر تطوير الخدمات المساندة مثل الحضانة وخاصة في الأرياف وفي المناطق الشعبية في المدن .

ويحتاج وضع خطة العمل الوطنية إلى ذكر التفاصيل الخاصة بكل نشاط من الأنشطة التي سيتضمنها بخلاف ما جاء في الخطط من نقص في البيانات .

الأهداف والأنشطة الخاصة بالمؤسسة الإعلامية

بالرغم من كون المؤسسة الإعلامية إحدى أجهزة الحكومة التنفيذية مما يجعل نفس الأنشطة التي ذكرت بالنسبة للمؤسسة التنفيذية وسائل تؤدي إلى تواجد المرأة بأعداد مناسبة وفي المناصب القيادية بالمؤسسة الإعلامية إلا أنها تستحق أن يفرد لها جزءا خاصا لما لها من تأثير متزايد على عملية إدارة شئون المجتمع والدولة . وكما سبق أن قلنا فإنه بالرغم من تواجد المرأة في المؤسسة الإعلامية بأعداد كبيرة وبالرغم من تواجدها في بعض الدول العربية في المناصب القيادية بها إلا أن الدور الذي تلعبه هذه المؤسسة من مساندة المرأة والنهوض بها يحتاج لمراجعة وإدخال تغييرات جذرية به تتضمنها خطة العمل الوطنية المقترحة .

الأهداف الاستراتيجية

- ١ - زيادة مشاركة المرأة وتحسين فرصها للتعبير عن آرائها واتخاذ القرارات في وسائط الإعلام وتكنولوجيات الاتصال الجديدة ومن خلالها .
- ٢ - تشجيع تقديم صورة متوازنة إيجابية غير نمطية للمرأة في وسائط الإعلام .

الأنشطة

- ١ - الإجراءات التي ستقوم بها الدولة لمراجعة السياسات والاستراتيجيات الإعلامية القائمة والتأكد من أن هذه السياسات تتضمن منظوراً إيجابياً يعالج ظاهرة التحيز ضد المرأة.
 - ٢ - الخطوات التي ستتخذها الدولة لمراجعة برامج المرأة في جميع قنوات الإعلام وإحداث التغيير اللازم بها لتقابل خطة الدولة للنهوض بالمرأة ومتابعة مقرراته **بيجين**.
 - ٣ - ما ستقوم به الدولة من تشجيع لشبكات الإعلام النسائية الإلكترونية وغيرها كوسيلة لنشر المعلومات وتبادل وجهات النظر بما في ذلك على الصعيد الدولي .
 - ٤ - الخطوات التي ستتخذ في مجال تدريب المرأة وتأهيلها واستخدامها في وسائط الإعلام وأجهزته وضمان وصولها للمناصب القيادية بها .
 - ٥ - الإجراءات التي ستتخذ لوضع قائمة بأسماء الخبراء في الإعلام والاتصال واستخدام هذه القائمة كمرجع في العمليات الإنتاجية والإذاعية وغيرها .
 - ٦ - أنواع التدريب التي ستنتظم لإكساب العاملين في مجال الإعلام حساسية واتجاهات إيجابية نحو قضايا المرأة .
 - ٧ - القواعد والمبادئ الذي ستوضع لمنع استخدام المرأة في الإعلانات وغيرها بصورة تؤكد الناحية الجنسية وتهتمش أدوارها في عملية إدارة شئون المجتمع والدولة .
 - ٩ - الخطوات التي ستتخذ لإنشاء جماعات لمراقبة وسائط الإعلام يمكنها رصد ما تقدمه والتشاور معها لضمان إبراز احتياجات المرأة واهتماماتها بشكل ملائم .
- وقد تضمنت بعض خطط الدول العربية التي قدمتها إلى الاجتماع العربي بعض البنود التي يمكن ذكرها كأمثلة لهذه الأنشطة إلا أنها لا تشمل على التفاصيل اللازمة .منها ما ذكرته الخطة التي قدمتها **تونس** وتتص على وضع وتنفيذ استراتيجيات إعلام واتصال وتنقيف تنطلق من تنشئة الأطفال وتهدف إلى ترسيخ مبادئ حقوق الإنسان والقضاء على كل أشكال التمييز والسلوكيات النمطية . كما جاء في الخطة التي قدمتها **سلطنة عمان** عدة أنشطة وإجراءات ترمع الدولة القيام بها فيها وضع استراتيجية وخطة واضحة وموحدة

لوسائل الإعلام والاتصال تتعلق بالمرأة وقضاياها ودورها في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية . وجاء فيها أيضا تعزيز دور النساء العاملات في وسائل الإعلام وإشراكهن في تخطيط وصنع القرار فيما يتعلق بالبرامج الإعلامية المختلفة ومشاركة المرأة والرجل في الحوار الإعلامي والعمل والإنتاج من أجل توحيد وجهات نظر إيجابية فيما يتعلق بقضايا المرأة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية . وذكرت الخطة أنها تنوى تدريب النساء في وسائل الإعلام على الإنتاج والإخراج والكتابة من أجل العمل على تنفيذ البرامج الإعلامية الهادفة وتبنى قضايا إعلامية خاصة بالمرأة . وقد جاء في التقرير الذي قدمته الجمهورية الجزائرية كإحدى توصيات ورش العمل التي عقدتها توصية تنص على استخدام اليوميات والأسبوعيات الرياضية إسناد مواضع ترمى إلى ترقية الحركة النسوية . كذلك قدمت ورشة عمل خاصة بالمرأة والاتصال عدة توصيات للقيام بأنشطة في هذا المجال منها إنشاء شبكة نسوية على مستوى الولايات تقوم بجمع المعلومات وتوزيعها بالوسائل الحديثة وإنشاء مقر بنكي للمعلومات وخلية اتصال متعددة الاختصاصات مكلفة بإنشاء برنامج مخصص للنساء وبالتالي للعاملة . من هذه الأنشطة المقترحة أيضا إعادة برمجة المصورة في قاعات السينما مع إدخال أفلام وثائقية لها طابع الاتصال الاجتماعي وتحسيس الوسائل الإعلامية قصد إنهاء بث صور سلبية حول النساء .

وجاء في الخطة التي قدمتها سوريا اقتراحات بعدة أنشطة في هذا المجال منها زيادة مشاركة المرأة وتوفير الفرص لها للتعبير عن آرائها في كل ما يتعلق بصنع القرار في وسائل الإعلام وتكنولوجيا الاتصال الجديدة وذكرت عدة وسائل لتحقيق ذلك منها الاستمرار في السعي لتحقيق توازن بين المرأة والرجل في مجال التعيين والعمل في الهيئات الاستشارية أو الإدارية التنظيمية أو هيئات المتابعة والتقييم . وتدريب النساء في وسائل الإعلام على الإنتاج والإخراج وتشجيع الموهوبات في الكتابة والتاريخ من أجل القيام بأعمال تتبنى قضايا المرأة وتحسين طرح وإظهار دورها . كذلك شملت هذه الوسائل توثيق نضال المرأة وتحسين دورها التنموي عبر أعمال أدبية ومسلسلات وأفلام وإعطاء النساء المبدعات ذات الحقوق التي تعطى للمبدعين من حيث التركيز الإعلامي والتكريم . كذا شملت العمل على تخصيص مقاعد للنساء في لجان المراقبة والتدقيق ولمراجعة الأعمال الفنية والبرامج الإعلامية بهدف التعمق في ملاحظة الصورة الإيجابية للمرأة في المجتمع والحد من استخدامها كأداة للترويج .

المرأة وإدارة شئون المجتمع والدولة : القطاع الخاص

سبق أن قلنا أن عملية إدارة شئون المجتمع والدولة لم تعد تقتصر على الحكومة بل تتعداها إلى القطاع الخاص والمجتمع المدني . ويتضمن القطاع الخاص المؤسسات الخاصة كالمصانع والشركات التجارية والبنوك وغيرها ويشمل أيضا القطاع غير الرسمي للسوق والشركات عبر الوطنية ومتعددة الجنسية^{١٥} . وللقطاع الخاص كيانه المستقل ودوره الكبير في خلق فرص العمل وتوفير الدخل للمواطنين وله تأثيره على السياسات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية . ويزداد دور القطاع الخاص أهمية في تسيير شئون المجتمع والدولة نتيجة لتطبيق سياسات التكيف الهيكلي واقتصاد السوق في كثير من الدول العربية . ويلاحظ تغيب المرأة الواضح على مستويات الإدارة وصوغ السياسات في هذا القطاع ويعبر ذلك عن التمييز الحاصل في ممارسات التعيين والترقية .

الأهداف الاستراتيجية بالنسبة للقطاع الخاص

- ١ - تعزيز إمكانية حصول المرأة على العمل وتهيئة ظروف العمل المناسبة والسيطرة على الموارد الاقتصادية .
- ٢ - تيسير وصول المرأة على قدم المساواة إلى الموارد وفرص العمل والأسواق والتجارة .
- ٣ - تعزيز القدرة الاقتصادية والشبكات التجارية للمرأة .
- ٤ - القضاء على التفرقة الوظيفية وجميع أشكال التمييز في العمل .
- ٥ - تهيئة بيئة عمل مرنة للنساء والرجال .

الأنشطة بالنسبة للقطاع الخاص

تقع مسئولية تنفيذ بعض الأنشطة التالية على عاتق القطاع العام بجانب القطاع الخاص نفسه .

- ١ - اعتزام الدولة سن قوانين لمكافحة التمييز القائم ضد المرأة وإلغاء الممارسات المجحفة بحقوق المرأة من جانب أصحاب الأعمال مثل حرمانها أو فصلها من العمل بسبب حملها أو حاجتها إلى إرضاع طفلها واتخاذ تدابير فعالة لضمان عدم التمييز ضد الحوامل أو العائدات إلى سوق العمل بعد إنجاب أطفالهن .

^{١٥} أنظر : إسماعيل صبرى عبد الله " الكوكبة : أساس الظاهرة الاقتصادية الاجتماعى " . ورقة غير منشورة . منتدى العالم الثالث .

القاهرة إبريل ١٩٨٨ ص ١٣

- ٢ - إجراءات استتباط آليات واتخاذ تدابير إيجابية لتمكين المرأة من الوصول إلى المشاركة في صياغة السياسات الخاصة بهذا القطاع ولكي تصل إلى المواقع القيادية به .
- ٣ - إجراءات الإصلاحات الإدارية من أجل ضمان حصول المرأة على حقوق متساوية في الوصول إلى الموارد الاقتصادية بما فيه ملكية الأراضي والائتمان والإرث والتكنولوجيا الجديدة المناسبة .
- ٤ - خطوات استعراض وتعديل القوانين المنظمة لعمل المؤسسات المالية بما يكفل قيامها بتقديم الخدمات للمرأة على قدم المساواة .
- ٥ - التأكد من اتباع الشركات عبر الوطنية ومتعددة الجنسية للقوانين والقواعد الخاصة بالأمن الصناعي وأنها توفر بيئة صحية للعاملات .
- ٦ - كيفية تشجيع ودعم عمل المرأة لحسابها الخاص وقيامها بمشاريع صغيرة وتدعيم سبل الحصول على الائتمان ورؤوس الأموال بشروط مناسبة وإقامة روابط مبتكرة مع المؤسسات المالية وتيسير الانتقال من القطاع غير الرسمي إلى القطاع الرسمي .
- ٧ - إجراءات إنشاء آليات مناسبة وتشجيع المؤسسات المشتركة بين القطاعات التي تمكن التعاونيات النسائية من الوصول بسبل الحصول على الخدمات الضرورية إلى الحد الأمثل .
- ٨ - وسائل الاهتمام الخاصة باحتياجات المرأة عند نشر المعلومات المتعلقة بالأسواق والتجارة والموارد والتكنولوجيا وتوفير التدريب المناسب في هذه الميادين والمساعدة للاستفادة من الفرص المتاحة .
- ٩ - ترتيبات التمويل المرنة لتمويل المؤسسات الوسيطة التي تستهدف الأنشطة الاقتصادية للمرأة وتشجيع الاكتفاء الذاتي وزيادة قدرة المشاريع الاقتصادية للمرأة وربحيته .
- ١٠ - كيفية نشر المعلومات عن النساء الناجحات في تنظيم مشاريع في مجالات النشاط الاقتصادي والمهارات الضرورية لتحقيق النجاح وتيسير التواصل وتبادل المعلومات .
- ١١ - البرامج الخاصة بالمرأة المتأثرة بإعادة تشكيل الهيكل الاقتصادي وبرامج التكيف الهيكلي ولعملية التحول إلى اقتصاديات السوق والمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي .

- ١٢ - إجراءات الاعتراف بمساهمة العالمات و التكنولوجيات في البحوث وتشجيعها .
- ١٣ - إجراءات توفير الخدمات في مجال الأعمال التجارية بما في ذلك التسويق و المعلومات التجارية و تعميم و ابتكار المنتجات و نقل التكنولوجيا و مراقبة التوعية لمؤسسات الأعمال التجارية الخاصة بالمرأة بما في ذلك المؤسسات في قطاعات الاقتصاد الخاصة بالتصدير .
- ١٤ - إجراءات تعيين المرأة في المناصب القيادية وإشراكها في عمليات الإدارة العليا و صنع القرار و تنظيم التدريب اللازم بها لتولى هذه المناصب على قدم المساواة مع الرجل .
- ١٥ - خطوات مراجعة و تحليل هياكل الأجور في المهن التي تغلب عليها الإناث مثل التمريض و رعاية الطفل بغرض تحسين مراكزهن و أجورهن .
- ١٦ - إجراءات كفالة حرية اختيار العمل كل الوقت أو بعض الوقت و النظر في توفير الحماية المناسبة للعمالة المؤقتة من حيث التمتع بشروط العمل و الحصول على الفرص و الضمان الاجتماعي .
- ١٧ - إجراءات تحسين تنمية و فرص اقتناء التكنولوجيا التي من شأنها تيسير الأعمال المنزلية و المهنية و تشجيع الإعالة الذاتية و توليد الدخل و التغيير بين الأدوار المخصصة للمرأة و الرجل في إطار العملية الإنتاجية . و تمكين المرأة من الخروج من نطاق الوظائف المنخفضة الأجر .
- و هناك أمثلة متعددة للأنشطة المقترحة سابقا جاءت في الخطط التي قدمتها الدول إلى الاجتماع العربي دون التفاصيل المطلوبة نذكر منها على سبيل المثال ما جاء في الخطة التي قدمتها سوريا فقد ذكرت كجزء من المحور الاقتصادي عزمها على تشجيع و دعم المرأة للعمل لحسابها الخاص و تدعيم سبل حصولها على الائتمان و رؤوس الأموال لشروط مناسبة و تقديم الخدمات المنخفضة التكاليف للمرأة في جميع المجالات . و ذكرت الخطة أيضا دعم المشاريع الإنتاجية الصغيرة و توفير سبل نجاحها و تأمين احتياجات صاحبات المشاريع من خلال تسهيل وصول المرأة إلى مصادر التمويل المتوفرة و من خلال الحملات الإعلامية و وضع القوانين و السياسات لحماية هذه المشاريع إضافة إلى توفير خدمات استشارية لصاحبات المشاريع الصغيرة و تنفيذ برامج تدريبية لتأهيل المرأة بالنواحي المختلفة لإدارة المشاريع .
- و جاء في الخطة التي قدمتها سلطنة عمان بنودا خاصة تعطى أمثلة لما ستقوم به السلطنة في هذا المجال منها إجراء دراسة احتياجات سوق العمل للتعرف على الفرص المتاحة لاندماج المرأة في النشاطات الاقتصادية و الاستفادة من الدراسات المتوفرة في هذا

المجال ومن ثم توجيهها إلى ما هو متاح لها . وجاء في الخطة أيضا قيام وزارة الزراعة بالتعاون مع بنك عمان للزراعة والأسمك والهيئة العامة لتسويق المنتجات الزراعية بابتكار نظام خاص يوفر للمرأة في المجال الزراعة تسهيلات إضافية وضمان تسويق منتجاتها .

وجاء في الخطة التي قدمتها دولة الكويت السماح بالدوام الجزئي غير المتفرغ واعتماد نظام ساعات العمل المرنة وفترات الراحة للرضاعة بما يتلاءم مع احتياجاتها وضمان زيادة مشاركتها في عملية التنمية .

وجاء في التقرير الذي قدمه لبنان بعض الأنشطة في هذا المجال نذكر منها تشجيع عمل المرأة لحسابها الخاص وتوفير التسهيلات لحصولها على القروض والائتمانات وإنشاء وتمويل مؤسسات رسميه وخاصة تقدم تسهيلات للمرأة للانخراط في العمل ذي المردود المالي . وجاء أيضا في الخطة، العمل على تسهيل حصول المرأة على فرص متساوية مع الرجل تسمح بالتحكم في الموارد الاقتصادية والمادية والتقنية والمالية وحماية حقوق النساء العاملات في القطاع الاقتصادي الهامشي غير المنظم . وجاء في الخطة، وضع برامج خاصة للتدريب المستمر لتأمين تأهيل المرأة العائدة إلى العمل بعد انقطاع وتمكين المرأة الفقيرة من الحصول على القروض الميسرة وتشجيع ومساندة النساء لتأمين ترفيههن في العمل المهني وخاصة في المستويات الوسطى والعليا منه . جاءت كل هذه الأمثلة بشكل عام لا يوضح النقاط التفصيلية الضرورية لبرنامج العمل الوطني .

المرأة وإدارة شؤون المجتمع والدولة : المجتمع المدني

يشترك المجتمع المدني في عملية إدارة شؤون المجتمع والدولة من خلال مؤسساته المختلفة ويزداد دوره أهمية كلما ساد المناخ الديمقراطي وشعر الأفراد والجماعات بحقوقهم ومسئولياتهم نحو مجتمعاتهم .

الأهداف الاستراتيجية بالنسبة للمجتمع المدني

١ - زيادة عدد النساء في النقابات بأشكالها المختلفة والجمعيات الأهلية والأحزاب السياسية وغيرها من مؤسسات المجتمع المدني وحصولها على مناصب قيادية في هذه المؤسسات .

٢ - تكوين شبكات ومظلات واتحادات نسوية من المنظمات غير الحكومية قوية تعتمد أجندة (جدول أعمال) وخطة عمل للنهوض بالمرأة وتشارك في تنفيذ مقررات بيجين .

- ٣ - وضع قضايا المرأة كأولوية في أهداف وبرامج عمل مؤسسات المجتمع المدني .

الأنشطة بالنسبة للمجتمع المدني

الأنشطة المقترحة ليست بالضرورة مسؤولية المجتمع المدني وحده ولكن يشترك في التخطيط والقيام بها مؤسسات أخرى خارج هذا القطاع . وهناك بعض الأنشطة المقترحة قد لا تنطبق على كل الدول العربية لعدم وجود أنواع معينة من المؤسسات بها .

١ - الإجراءات التي ستتخذ لوضع سياسة عامة لدور المجتمع المدني وعلاقاته مع القطاع الحكومي والقطاع الخاص بالنسبة للنهوض بالمرأة وتنفيذ مقررات بيجين ومدى اشتراك المجتمع المدني في وضع هذه الخطة وتنفيذها .

٢ - الخطوات التي ستتخذها الأحزاب السياسية لكي تضع قضايا المرأة كأولوية على أجندتها السياسية ومدى مشاركة عضواتها في وضع تلك الأجندة وجدول الأعمال .

٣ - ما ستقوم به الأحزاب السياسية لكي تشمل قائمة المرشحين لعمليات الانتخابات للمجالس النيابية نسبة أكبر من النساء وهل ستحدد الأحزاب هذه النسبة .

٤ - ما ستقوم به النقابات والاتحادات والجمعيات لكي ينضم إلى عضويتها عدد أكبر من النساء وأن تصل النساء إلى المناصب القيادية بها بنسبة معقولة .

٥ - أنواع التدريب التي ستتظم داخل مؤسسات المجتمع المدني وخارجه لتأهيل المرأة للحصول على مناصب قيادية بها ولحسب المهارات اللازمة للقيام بهذا الدور في مؤسسات المجتمع المدني .

٦ - ما ستقوم به المؤسسة الإعلامية لتغيير ثقافة أو ذهنية التحيز ضد المرأة بالنسبة لدورها في النقابات والأحزاب السياسية .

٧ - ما ستقوم به الجمعيات الأهلية لتشجيع انضمام المرأة لها ولكي تمثل بشكل قوى في مجالس إدارتها .

٨ - الإجراءات التي ستتخذ لإقامة تنظيم نسائي في الدول التي لا يوجد بها مثل هذا التنظيم والتي ستتخذ لتدعيم دوره في حالة وجوده ونوع التدعيم من الناحية المالية والبشرية ليتحمل مسؤوليته في تنفيذ هذه الخطة .

٩ - أنواع التدريب التي ستتظم لإكساب عضوات الجمعيات الأهلية والمنظمات النسائية المهارات اللازمة للاشتراك في تنفيذ هذه الخطة.

١٠ - الإجراءات التي ستتخذها التنظيمات النسائية والجمعيات الأهلية لإنشاء علاقات مع مثيلاتها غير الوطنية خاصة بالعالم الثالث وتقوية هذه العلاقات في حالة وجودها .

وقد تضمنت الخطط التي قدمتها الدول إلى الاجتماع العربي بعض الأنشطة التي تصلح أمثلة للنشاط المقترح في هذا المجال دون أن تتضمن التفاصيل الضروري ذكرها في خطة العمل نذكر منها خطة دولة الكويت التي تنوى دعم دور المرأة والمؤسسات النسائية التطوعية في تنمية المجتمع وتطوير جمعيات النفع العام الخاصة بالمرأة والتنسيق فيما بينها بهدف تحقيق أقصى فائدة ممكنة من الخدمات التي تقدمها لتشمل جميع ومختلف الفئات والشرائح . وجاء في الاستراتيجية التي قدمها لبنان إنها تنطلق من احترام حرية الحركة للهيئات الأهلية والمدنية في لبنان لأن عمل الهيئات الأهلية المهمة بشئون المرأة يستند إلى الحريات العامة التي تضمنها الدستور اللبناني وتنظمها القوانين اللبنانية وهو عمل رائد متميز بالارتباط الوثيق بالحياة اللبنانية المعاشة وبطموحات المواطنين . كذلك جاء في نفس الاستراتيجية ان اللجنة الوطنية لمتابعة شئون المرأة أوكل إليها مهمة وضع منهاج عمل خاصة بالمرأة بالتنسيق مع سائر المؤسسات الرسمية والهيئات الأهلية المحلية والدولية ومع المنظمات الدولية في مجالات العمل المتصلة بشئون المرأة . وجاء في الإجراءات التي تترجم الاستراتيجية تشجيع النساء على الانخراط في العمل الحزبي والنقابات المهنية والروابط الثقافية والهيئات الأهلية ووضع خطة إعلامية خاصة بمشاركة المرأة في الحياة السياسية ودعوة الأحزاب والتنظيمات السياسية إلى تشجيع مشاركة النساء في صفوفها .

وجاء في الخطة التي قدمتها الجمهورية السورية ما يشير إلى متابعة مكون حقوق المرأة في برامج المنظمات الشعبية ولا سيما النقابات المهنية التي تشكل المرأة فيها حوالي النصف أو قليلا ومع ذلك فهي لا تشكل في قيادة هذه المنظمات والنقابات إلا نسبة ضئيلة مع الاستمرار بالسعي لتعديل هذه النسب ما يتوافق مع حجم التواجد الفعلي .

وجاء في الخطة التي قدمتها دولة الإمارات العربية المتحدة بنودا منها استمرار تقديم الدعم للجمعيات النسائية والعمل على تطويرها وإيصال أنشطتها إلى مساحة أكبر في المجتمع النسائي وذلك من خلال استثمار مناخ الحرية الذي يسود البلاد . وفي بند آخر نية دعم دور ومكانة المرأة في الجمعيات ذات النفع العام وعدم حصر دورها في الجمعيات النسائية لأن المرأة نصف المجتمع وبالتالي لا بد أن يكون لها تمثيل قوى لاسيما في الجمعيات المهنية . وذكرت مصر في الإطار الفكري لمكون المرأة في الخطة الخمسية الرابعة ١٩٩٧/١٩٩٨ - ٢٠٠١/٢٠٠٢ إن من أهدافها دعم مؤسسات المجتمع المدني وتحويلها إلى مؤسسات لمشاركة القاعدة العريضة من النساء وذلك من خلال اهتمام هذه المؤسسات بالقضايا

والمشكلات التي تمس القطاعات الأكبر اتساعا وما يتطلبه ذلك من الوصول إلى قاعدة المجتمع لاستيعاب نساء الطبقات الاجتماعية الأقل حظا واللاتي يمثلن الأغلبية . كذلك جاء في بند آخر من المكون تنشيط العمل السياسي للمرأة من خلال المجالس المحلية والنقابات والأحزاب وإعطاء فرصة أكبر للمرأة في المنافسات الانتخابية بمجلس الشعب والشورى على أن تكون العبرة ليست بعدد النساء فقط إنما أيضا بمدى فعاليتهن .

وفي الخطة التي قدمتها الجمهورية التونسية نصت على تكريس دور المرأة في مجال المشاركة في مؤسسات المجتمع المدني وانخراطها في الجمعيات والمنظمات غير الحكومية بحيث يمثل ذلك رهانا أساسيا لرفع تحديات الحاضر والمستقبل وأداة لترسيخ قيم حقوق الإنسان والديمقراطية وتجسيد مفهوم التنمية الشاملة والمستدامة . ويتم بذلك تعميق وعي المرأة بأهمية مشاركتها في الحياة العامة سياسيا واجتماعيا وتتكامل جمود الدولة ومختلف مكونات المجتمع المدني لترسيخ مبدأ تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في جميع المجالات وخاصة في مواقع أخذ القرار في القطاعين الخاص والعام .

المرأة ومكافحة الفقر لزيادة الاعتماد على الذات وبناء قاعدة النفوذ والقوة

من الصعب أن يتكون للنساء قاعدة من النفوذ يمكنها من المشاركة في مؤسسات إدارة شؤون المجتمع والدولة دون استقلال اقتصادي ودون أن تستطيع الاعتماد على الذات . لذا يصبح التصدي لظاهرة الفقر بين النساء أمر أساسي وتصبح الإجراءات اللازمة لذلك جزءا ضروريا من أجزاء نموذج خطة العمل الوطنية . وقد أنفق المشاركون في الاجتماع الوزاري رفيع المستوى (١٩٩٦) على أن يكون المحور الأول في برامج عمل الدول العربية هو التغلب على الفقر بالنسبة للمرأة . ومن المعروف أن هناك عوامل عدة ترتبط بظاهرة الفقر إلا أن نموذج خطة العمل الوطنية المقترحة ستركز على التعليم كعامل أساسي من هذه العوامل .

الأهداف الاستراتيجية بالنسبة للتغلب على الفقر

- ١ - مراجعة واعتماد سياسات اقتصاد كلية واستراتيجيات تنمية تهتم باحتياجات المرأة والجهود الرامية إلى التغلب على الفقر ضمن إطار التنمية المستدامة .
- ٢ - مراجعة القوانين والإجراءات الإدارية لتأكيد حقوق المرأة المتساوية في الحصول على الموارد الاقتصادية .
- ٣ - تسهيل استفادة المرأة من مؤسسات الادخار والائتمان .

- ٤ - اتباع مناهج حساسة للمرأة والقيام بدراسات تتناول ظاهرة تأنيث الفقر .
- ٥ - تحديد مفهوم الفقر ومؤشرات لقياسه .
- ٦ - إقامة مظلات وشبكات أمن اجتماعي يضمن حصول النساء على المساعدات وتنفيذ برامج تعويضية للنساء المتضررات من سياسات إعادة الهيكلة والخصخصة .
- ٧ - تأكيد التحاق الفتيات بالتعليم وتمكينهن من الحصول على التدريب المهني المناسب لاحتياجات السوق وتشجيعهن للالتحاق بفروع العلم والتكنولوجيا وإتاحة الفرص للتعليم المتواصل .

الأنشطة بالنسبة للتغلب على الفقر

- ١ - الدراسات المزمع القيام بها لقياس حجم وموقع ومعدلات التغيير في ظاهرة الفقر مع الأخذ في الاعتبار الأبعاد الاجتماعية والثقافية وليس الاقتصادية فقط والتركيز على النساء .
- ٢ - الإجراءات التي ستتخذ لتحليل السياسات العامة والبرامج الاقتصادية وخاصة المتعلقة ببرامج التكيف الهيكلي وأثرها على انتشار الفقر بين النساء ومعالجة التغيرات الموجودة لكي تستطيع المرأة الحصول على فرص للعمل والكسب .
- ٣ - الإجراءات التي ستتخذ لتوجيه الاستثمارات الحكومية بشكل يسمح للمرأة بالحصول على الفرص والموارد الإنتاجية وبحيث تجد المرأة الفقيرة بشكل خاص احتياجاتها الأساسية الاجتماعية والتعليمية والصحية .
- ٤ - الخطوات التي ستتبع لرسم سياسات اقتصادية لها أثر إيجابي على عمالة المرأة ودخلها في القطاع الرسمي وغير الرسمي وتحد من البطالة المتفشية بين النساء .
- ٥ - الخطوات التي ستتبع لرسم سياسة ووضع برامج وخدمات للنساء المعيلات لأسرهن .
- ٦ - الإجراءات التي ستتبع لتوفير خدمات قانونية للمرأة بتكاليف زهيدة أو بالمجان لمساعدتها على الحصول على حقوقها في الموارد الاقتصادية مثل الميراث وملكية الأراضي والاقتراض وغيرها من الموارد .
- ٧ - الإجراءات التي ستتخذ لمساعدة النساء المهمشات ومنهن صاحبات الأعمال الصغيرة في الحصول على الخدمات المالية من البنوك من خلال منظمات محلية قريبة منهن ومن خلال تدريبهن وتعريفهن بكيفية الاستفادة من هذه المنظمات .

- ٨ - الإجراءات التي ستتخذ لمساندة المرأة لتصل إلى مواقع صنع القرار في المؤسسات المالية ولكي نشارك في ملكية هذه المؤسسات . وأيضا لتسهيل العمليات والخدمات المصرفية للمرأة الفقيرة كفتح الحسابات وعمليات السحب واستخدام تحليل النوع الاجتماعي (Gender analysis) كمؤشر لرصد وتقييم هذه الخدمات .
- ٩ - الإجراءات التي ستتخذ لمراجعة أنظمة الرعاية الاجتماعية لبعض فئات النساء مثل الأرملة والمطلقة والتي يهاجر زوجها للعمل وضمان مساعدتهن وحمايتهن بشكل مقبول .
- ١٠ - الخطوات التي ستتخذ لتوسيع مشاركة النساء في تخطيط وتنفيذ ومتابعة البرامج الإنمائية واعتماد آلية متابعة تضمن التوزيع العادل والمتوازن لعوائد التنمية وما يتطلبه ذلك من اعتماد أدوات تحليل النوع الاجتماعي في مختلف مراحل النشاط الإنمائي .
- ١١ - الإجراءات التي ستتخذ لتنفيذ برامج متكاملة موجهة إلى الفقراء والمرأة بالذات كفئة اجتماعية كاملة (وليس أفرادا متفرقات) ومخططة خصيصا لهذه الفئة المستهدفة وتوفير مساعدة متخصصة تأهيلية لهذه الفئة لتسهيل عملية اندماجها اجتماعيا وبتوجيه مكثف يمكنها من تجاوز المعوقات المعقدة المتعددة طبقا لتعريف الفقر المتعدد الأبعاد الثقافية والاجتماعية وليس الاقتصادية فقط .
- ١٢ - الخطوات التي ستتخذ والبرامج التي توجه للفئات التي تتحدر حديثا نحو الفقر تضمن البحث عن وابتكار أساليب جديدة للتمويل والتخطيط الإنمائي ، تسهم في خلق فرص عمل مدر للدخل الكافي كما تسهم بخلق مظلات أمن اجتماعي مستعجلة توقف الانحدار نحو الفقر وقبل أن يتجذر الفقر الاقتصادي كفقر اجتماعي ثقافي .
- ١٣ - البرامج التي ستقدم لرفع كفاءة مؤسسات العمل التطوعي ومؤسسات المجتمع المدني والاستفادة من إمكانيات وصولها إلى الفئات المحتاجة والعمل على التنسيق بين فعاليتها ورفع قدراتها على تدبير الموارد اللازمة بما في ذلك المعونات الفنية والمادية من مصادر داخلية وخارجية .
- ١٤ - ما الخطوات التي ستتبع لتعريف محو الأمية بشكل أوسع ليشمل المعرفة العلمية والتكنولوجية وليس فقط الإلمام بالقراءة والكتابة .

١٥ - الإجراءات التي ستتبع لجعل النظام التعليمي يراعى اعتبارات المرأة والرجل لكفالة تكافؤ الفرص التعليمية والتدريبية ومشاركة المرأة مشاركة كاملة ومتساوية في الإدارة التعليمية ووضع السياسات واتخاذ القرارات .

١٦ - الإجراءات التي ستتبع لتوفير المشورة غير القائمة على التمييز والتي تراعى اعتبارات المرأة والرجل من جانب متخصصين ووضع برامج التعليم الوظيفي لتشجيع الفتيات على اتباع المناهج الأكاديمية والتقنية بغية توسيع فرصهن الوظيفية في المستقبل .

١٧ - الإجراءات التي ستتبع لتعميم برامج تعليمية وتدريبية للنساء العاطلات عن العمل بغية تزويدهن بالمعارف والمهارات الجديدة التي توسع فرص استخدامهن وعملهن لحسابهن وتنمية مهاراتهم في ميدان تنظيم المشاريع .

١٨ - الإجراءات التي ستتخذ لصياغة مناهج دراسية وكتب مدرسية وتهيئة معينات تعليمية خالية من القوالب الجامدة المتعلقة بالنوع الاجتماعي (Gender) على جميع المستويات .
وضمن ذلك تدريب المعلمين وإعداد برامج تدريبية لهم تركز الوعي بمركز ودور المرأة في الأسرة والمجتمع وتغرس فيهم اتجاهات الاحترام والإنصاف للمرأة .

وبالرجوع إلى الخطط التي قدمتها الدول العربية إلى الاجتماع العربي يمكن ضرب بعض الأمثلة من بين بنودها لتوضيح الأنشطة الآتية الذكر وان خلت من التفاصيل المطلوبة لخطة العمل الوطنية فمثلا ذكرت مصر في خطتها زيادة معدلات مساهمة المرأة في التنمية من خلال مضاعفة معدلات الاستثمار على المستوى القومي بما يؤدي إلى الارتفاع بمعدلات الناتج المحلي الإجمالي إلى أكثر من ضعف معدلات الزيادة السكانية بحيث تتاح الفرص لتشغيل جميع الداخلين الجدد في سوق العمل ذكورا وإناثا وبحيث تتوافر للمرأة فرص العمل تماما مثلما تتوافر للرجل . كذلك جاء في التقرير تشجيع تلميذات المرحلة الثانوية اللاتي يلتحقن بالتعليم الفني على دخول التعليم الصناعي بفروعه المختلفة ، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق زيادة كبيرة في فرص التوظيف للمرأة في التخصصات الصناعية المختلفة التي تنمو بمعدلات تبعد كثيرا عن معدلات نمو الأنشطة غير الصناعية .

وجاء في الخطة التي قدمتها سلطنة عمان عزمها على التغلب على انتشار الفقر بين النساء وذلك بتحسين دخلهن من خلال مساعدتهن على تنفيذ مشروعات إنتاجية حرفية وتطوير مجال مشروعات موارد الرزق بحيث يكون وسيلة فعالة لمساعدة الأسر المحتاجة عامة والنساء خاصة في كسب عيشها ذاتيا والحد تدريجيا من الاتكال الكلي على معاش الضمان

الاجتماعي . وذكرت الخطة أنها ستجرى دراسة لسوق العمل للوقوف على فرص العمل والإنتاج المناسبة والمجالات التي يمكن شغلها من قبل أفراد أسر الضمان الاجتماعي وخاصة المرأة وأيضاً رفع مستوى معيشة الأسر المحتاجة والفئة الفقيرة من النساء حتى تتمكن من الحصول على احتياجاتها الأساسية في ظل الظروف المعيشية السائدة وتأمين مظلة الضمانات الاجتماعية لهن والاستمرار في مساعدتهن . وجاء في نفس الخطة في مجال التعليم عدة أنشطة منها التوسع في نشر وتوزيع المعاهد المتوسطة لما بعد مرحلة الثانوية العامة وذلك من أجل تأهيل خريجي وخريجات هذه المرحلة لاكتساب الخبرة اللازمة للانخراط في مجالات العمل بما يتطلبه الوضع والاحتياجات الوطنية .

وجاء في الخطة التي قدمتها دولة الإمارات العربية المتحدة أن الإدارات ستستمر في صرف المساعدات الاجتماعية الشهرية وفق أحكام قانون الضمان الاجتماعي للإناث المشمولات به وهن [المسنات ، الأرمال ، المطلقات ، المتزوجات من أجنبي ، البنات غير المتزوجات ، زوجات المساجين] والعمل على تدريب وتأهيل القادرات منهن على العمل في المهن التي تمكنهن من الاعتماد على النفس وذلك من خلال مراكز التدريب والتأهيل المتوفرة وتلك التي تتولى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إنشاءها لهذا الغرض . وستقوم الدولة أيضاً بالتوسع في استيعاب الإناث في كليات الطب والصيدلة والعلوم وزيادة عدد مدارس التمريض .

ويلاحظ في جميع الأمثلة التي ذكرت والتي تضمنتها خطط العمل أو الاستراتيجيات التي قدمتها الدول العربية إلى الاجتماع العربي لوضع خطة عملي موحد أنها لا تعطي بيانات كافية تغطي السبع نقاط المذكورة سابقاً والضرورية في وضع خطة عمل وطنية .

الجزء الثالث

بداية قرن جديد ومركز المرأة في ضوء متغيراته

رؤية للمساواة بين المرأة والرجل في الألف عام المقبلة

نشهد ونحن نودع القرن الحالي تغييرا كبيرا على الصعيد العالمي ينعكس على الوطن العربي بجميع أجزائه بدرجات متفاوتة . ويعتقد الكثيرون أننا نخطو ونحن على مشارف القرن الواحد والعشرين نحو مجتمع جديد له ملامحه ومميزاته التي تشكلت خلال القرن الحالي وبدأت واضحة بكل أبعادها بنهايته . واستخدمت مصطلحات ومفاهيم جديدة لوصف ما حدث من تغير منها العولمة والكوكبة والكونية^{١٦} . وسنحاول في هذا الجزء من الورقة تصور احتمالات التغير في مركز المرأة العربية مع دخولنا القرن الواحد والعشرين وفي ضوء ملامح وخصائص المجتمع الجديد . لاشك في أن أي تغيير يحمل معه تحديات معينه كما يحمل أيضا بعض الفرص ، ومن المفيد الاستعداد لكلاهما . نشأ هذا المجتمع الجديد نتيجة لتغير في شكل العلاقات الخاصة بالإنتاج وعلاقات السلطة والنفوذ والعلاقات الاجتماعية وتغير أساسي في مفاهيم الوقت ومفاهيم المكان . تغيرت علاقات الإنتاج تقنيا واجتماعيا في إطار النظام الرأسمالي وأخذت شكلا مختلفا عما كانت عليه من قبل إذ تحولت إلى نظام رأسمالي يسميه البعض برأسمالية المعلومات والمعرفة . ويسميه البعض الآخر بالرأسمالية الكوكبية مشيرين بذلك إلى ظهور الشركات عبر الوطنية ومتعددة الجنسية التي يتعدى نشاطها الحدود الدولية ويشارك في رأسمالها وعمالها وفي التسويق والبحث شركات موجودة في بلاد مختلفة وتتطلب إدارتها ثورة في مجال الاتصال والمعلومات . ولهذه الرأسمالية أبعادها الخاصة بالإنتاج والعمل ورأس المال كما أن لها أثرا في العلاقات بين فئات المجتمع وجماعاته وطبقاته .

ويوجه الاقتصاد الرأسمالي المعلوماتي عمليتان أساسيتان هما الإنتاج والتنافس ويستند الإنتاج على الابتكار ويستند التنافس على المرونة . لذا تطورت الوحدات الإنتاجية بمستوياتها وأشكالها المختلفة وعلاقاتها الإنتاجية وتوجهها لتعظيم قدرتها على الابتكار والمرونة وأصبح توفير المعلومات والتكنولوجيا والقدرة الثقافية على استخدامها أمرا أساسيا في العملية الإنتاجية كما أصبحت العملية التنسيقية والتكيف السريع هدفا أساسيا وضرورة للتنظيم والإدارة الناجحة

^{١٦} إسماعيل صبرى عبد الله " الكوكبة : الرأسمالية العالمية في مرحلة ما بعد الامبريالية ، دراسة غير منشورة ، منتدى العالم الثالث القاهرة ، مايو ١٩٩٧ ، ص ٢ .

. ومن خلال هذا النظام الجديد للإنتاج يعاد توصيف دور العامل في العملية الإنتاجية ويفرق بين العامل العادي التقليدي والعامل المؤهل سريع التكيف للتغيير . والأساس في هذه التفرقة ليس فقط مستوى التعليم ولكن أيضا القدرة على التعلم المستمر أي اكتساب المعرفة والمعلومات . وهناك فرق بين المهارات والتعلم إذ قد تفقد المهارات قيمتها بتغير التكنولوجيا والشكل التنظيمي للوحدة الإنتاجية . أما التعلم فهو العملية التي تمكن العامل من التعرف على أنواع المهارات الجديدة المتغيرة للأعمال المختلفة والقدرة على اكتساب هذه المهارات الجديدة . فإذا ما وجد العامل المؤهل المتعلم في التنظيم والبيئة المناسبة يمكن أن يتكيف ويكتسب باستمرار مهارات جديدة تتناسب مع التغير الذي تمر به العملية الإنتاجية . أما العامل التقليدي فبخلاف العامل المتعلم يوكل إليه مهمة معينة محددة ولكنه لا يملك القدرة على إعادة برمجة هذه المهمة بشكل مختلف متغير ، ولا تتطلب المهمة الموكلة إليه معلومات أو معرفة تتعدى قدرته على استقبال التعليمات وتنفيذها . مثل هذا العامل يمكن استبداله بأي شخص آخر من نفس المجتمع أو من بلد آخر أو حتى بآله من الآلات . وبالرغم من صعوبة الاستغناء عن هذا النوع الاجتماعي (Gender) من العمالة كمجموعة وكفئه وقطاع كامل إلا أن من الممكن الاستغناء عنهم كأفراد لأن القيمة المضافة بواسطة أي منهم للمؤسسة بسيطة .

ولتحقيق المرونة في إدارة المشروعات عدة متطلبات منها اتخاذ الشركات التابعة كجزء من شبكات الشركات الكبرى ومنها ساعات عمل مرنة ومنها التنوع في أشكال العمل وترتيباته لتشمل عمل الفرد لحسابه وتبادل التعاقد من الباطن وغير ذلك من الأشكال .

ويؤدي ذلك إلى لا مركزية في العمل مع تنسيق وتفرد . ويظل الاقتصاد المعلوماتي اقتصادا رأسماليا أكثر من أي اقتصاد سابق ولكن يتغير شكل رأس المال كما تغير شكل العامل . ويظل مبدأ الإنتاج بهدف الربح وتوزيع الربح على أساس حقوق الملكية قائما . ولكن تختلف طريقة توزيع الأرباح ويختلف تعريف الرأسماليين ليشمل ذلك ثلاثة مستويات أما المستوى الأول فيختص بمن لهم حق الملكية وهم أصحاب الأسهم في الشركات المختلفة ، والأسر المالكة للشركات وهو شكل للرأسمالية لا يزال موجودا في بعض الدول ، وأصحاب الأعمال ممن يملكون وسائل الإنتاج وعقولهم هي الرأسمال الأساسي . أما المستوى الثاني فهم طبقة المديرين الذين يوجهون رأس المال لصالح أصحاب الأسهم والمستوى الثالث هو سوق البورصات العالمية . في هذه الأسواق تتقارب كل الأرباح من مختلف المصادر باحثة عن زيادة حيث حدود الربح في الأوراق المالية وفي السندات أعلى بكثير من الاستثمارات المباشر . وليس هذا معيبا إذا كانت هناك قواعد وإذا ما تفادت الإدارة الحكيمة والتكنولوجيا السليمة الانهيار الدرامي للسوق وإذا أصبحت الخسارة البسيطة لرأسمال البعض مكسبا

لآخرين فيتحقق التوازن بعد ذلك . والفرق بين الربح الناتج من العملية الإنتاجية للسلع والخدمات والربح الناتج من عمليات الاستثمار في سوق الأوراق المالية ان رأس مال الأفراد بكل أنواعه يصبح معتمدا على الاستثمار في الأسواق العالمية المالية ولهذا فهي تشكل وشبكة الإدارة المتصلة بها مجموعة رأس المال الحقيقي والتراكم الكلى له . وتستخدم المصانع بأنواعها والسماسرة والمنتجون ومقدمو الخدمات والحكومة شبكات السوق المالية كمستودع لأرباحهم وكمصدر محتمل لزيادة أرباحهم . بهذا الشكل تصبح الشبكات العالمية المالية العصب الأساسي للرأسمالية المعلوماتية .

لهذا كله أثره على العلاقات الاجتماعية وعلى تركيبة الطبقات الاجتماعية إذ يميل النظام الجديد إلى زيادة التفاوت في الدخل وفي المستوى الاجتماعي بين الناس وإلى الانقسام إلى قطبين متباعدين بمعنى نمو الطبقة العليا والدنيا في نفس الوقت . ينتج هذا من الاختلاف الجذري بين العمال التقليديين والعمال المتعلمين المؤهلين ومن ظاهرة التفرد وضعف التنظيمات الجماعية لهم وسهولة الاستغناء عن القوى العاملة الضعيفة ومن الغياب التدريجي لدولة الرفاهية وتقلص دور الحكومة ورفع الدعم عن المحتاجين . ويميل المجتمع الجديد أيضا إلى الاستغناء عن بعض جماعات المجتمع واعتبارهم خارج التنظيمات إذ يصبح جزءا متزايدا من الناس لا أهميه لهم كمنتجين أو مستهلكين . وتنتشر العمالة المؤقتة غير المستقرة التي لا تستطيع الدخول في مساومات مع أصحاب العمل . ويؤدي هذا إلى أزمة في حياة الأسر وبطالة مقنعة وإلى المرض والانحراف أحيانا وبالتالي إلى سقوط وإغفال مجموعات من الناس وطردهم اجتماعيا خارج التنظيمات (Social exclusion) . والانشقاق الحقيقي في المجتمع الجديد وعصر المعلومات يعبر عنه أولا من خلال التفتت الداخلي في تنظيم العمل بين العمال المؤهلين المتعلمين الذين ينتجون المعلومات ومجموعة العمال التقليديين الذين يسهل استبدالهم وثانيا من خلال الطرد الاجتماعي لجماعات يمكن حتى تجاهلهم وثالثا من خلال الفصل بين المنطق الذي يحكم تحرك رأس المال في الشبكات العالمية والقيمة الإنسانية لحياة العمال .

وتتغير أيضا علاقات القوة والنفوذ في المجتمع في ضوء الأزمة التي تمر بها الدولة كوحدة لها سيادتها وما يتصل بها من أزمة الديمقراطية السياسية . تضعف قدرة الحكومة على تنفيذ قراراتها أو تحقيق وعودها بالرفاهية وتثار الأسئلة حول سلطتها وشرعيتها . ولأن الديمقراطية النيابية مبنية على أساس سيادة الدولة فإن اهتزاز هذه السيادة وحدودها يؤدي إلى عدم الثقة في عملية اختيار الناس لمن يمثلهم . وتؤدي عالمية رأس المال ، وتعدد مؤسسات النفوذ والقوة ، ولا مركزية السلطة إلى هندسة جديدة للقوى والنفوذ قد يخلق شكلا جديدا

الدولة يسميه البعض بدولة الشبكات^{١٧} في هذه الدولة يحاول المواطنون فرض قيمهم ومصالحهم من خلال انتمائهم إلى شبكات العلاقات المختلفة وعلى جميع المستويات وأحياناً خارج البلد الذي يعيشون فيه . وبهذا الشكل تختلف السياسة عما كانت عليه من قبل حيث كانت الطبقات الاجتماعية لها قواعدما الشعبية التي تحركها أيديولوجيات وقيادات حزبية معينة وتصبح في عصر المعلومات تحت سيطرة وسائل الإعلام يميزها علاقات قوى ونفوذ ذات أشكال مختلفة ومتغيرة وتحركها مناورات وقيادات ونواب عن الشعب لا يمثلون في الحقيقة إلا أنفسهم . ويصبح هذا كله مكوناً هاماً للثقافة ينعكس في سلوك الناس وفي التنظيمات وفي القرارات كلها بما في ذلك القرارات السياسية . وتتكون مجموعة الصفوة أثناء الفترة التي يملك أفرادها النفوذ حيث يستغلون مناصبهم السياسية المرموقة في الحصول على الموارد المادية والاتصالات والعلاقات العامة .

ويتميز المجتمع الجديد أيضاً بحركات اجتماعية ثقافية يدور بعضها حول التنظيم الأسري والعلاقات داخله . وهناك محاولات لاستخدام مفهوم النوع الاجتماعي (Gender) بدلاً من مفهوم الجنس البيولوجي . وبينما يوجد آباء الآن يلعبون دوراً هاماً في تنشئة أطفالهم توجد نساء كثيرات يتحملن المسؤولية الأساسية في إعالة أسرهن سواء كن متزوجات أو غير متزوجات . ولا شك أن الحركة النسائية العالمية تشكل أزمة ومشكلة للنظام الأبوي (الذكوري) في الأسرة وفي الاقتصاد وفي كل مؤسسات إدارة شئون المجتمع والدولة . وليس من المستغرب أن تؤدي الحركة وانتشارها إلى زيادة وعي المرأة بالإجحاف والظلم الواقع عليها وإلى تحدى جماعي قوي من قبل النساء . وقد بدأ بعض الرجال فعلاً يدركون أن عليهم المشاركة في الحقوق والمسؤوليات وهو إدراك ضروري كأساس لمجتمع متطور إذ تصبح الأسرة مصدر الأمن النفسي والمادي للناس في عالم تتقلص فيه دور الحكومة ويعاد تشكيل المجتمع المدني .

وتختلط التغيرات في علاقات الإنتاج وفي علاقات النفوذ والقوة وفي العلاقات الاجتماعية ببعضها داخل المجتمع الجديد لتؤدي إلى تغيرات في الأساس المادي للحياة الاجتماعية والمكان والزمان . وتتخطى الإنجازات التكنولوجية حاجز الوقت فيتحرك رأس المال ويدور ويعلو النفوذ ويتحكم وتخترق وسائل الاتصال الإلكترونية ثقافات الناس في الأماكن البعيدة . وتتشكل قيم المجتمعات في نفس الوقت وبشكل غير متسلسل ليس له علاقة بالخبرات أو نواحي الحياة في أي من هذه المجتمعات . وتظهر قيم واهتمامات على شبكات الإنترنت ووسائل الإعلام الإلكترونية متخطية حدود الزمن ولا علاقة لها بالماضي أو

^{١٧} Manual Castells "End of millennium" Blackwell Publishers Inc. Oxford, UK 1998 P. 340 – 345

المستقبل . وتمتاز التعبيرات من أماكن متعددة في بيان واحد يعاد ترتيبه باستمرار لكي يرسل في أي وقت ولأي مكان تبعاً لاهتمام المرسل ومزاج المستقبل . هذه الثقافة التي يسميها البعض ثقافة اعتبارية أو ثقافة " الكوكلة " نسبة إلى الكوكاكولا أصبحت حقيقة في غياب حدود المكان والزمان في عالم تتدفق وتتحرك فيه المعلومات .

وتنشأ في المجتمع الجديد حركات اجتماعية وثقافية تعتق منذ البداية منطقاً اجتماعياً مغايراً للقواعد والمبادئ التي تستند إليها منظماتها ومؤسساتها فتفصل هذه الحركات لتبني مؤسساتها الخاصة ليس من القاعدة إلى القمة ولكن من الداخل إلى الخارج محددة لمن تنتمي إليها ومن لا ينتمي . وقد تنعزل جماعات الصفوة داخل شبكة خاصة بهم من الاتصالات والمعلومات المتدفقة وقد تظل خبرة بعض الناس محددة ومنعزلة كجماعات مهمشة داخل النظام مما يؤدي إلى انتشار ظاهرة العنف اللامعقول . وقد تحاول الجماعات المهمشة في المجتمع الرد على عزلهم بطريقتين: أما الدخول في لعبة الرأسمالية العالمية من خلال اقتصاد الجريمة أو تصديهم للمجتمع ومحاولة فرض قيمهم وتهميش المجتمع كما تحاول جماعات الإرهاب في الجزائر وأفغانستان .

يحكم الاقتصاد العالمي مجموعة من الشركات عبر الوطنية متعددة الجنسية المتشابكة مع بعضها ومحور هذه الشبكة مجموعة الدول السبع (G7) التي ينضم إليها آخرون وأداتها صندوق النقد والبنك الدولي ومنظمة التجارة العالمية . وتساهم التجمعات غير الرسمية مثل مؤتمر دافوس (DAVOS) في خلق ارتباطات بين الصفوة العالمية . ولا تختفي الدولة في هذا المجتمع الجديد ولكن يقل نفوذها وقد تقوى الحكومة المحلية وأجهزتها للدخول والتعامل مع الشبكات العالمية للمال والمعلومات .

نلمس هذه الملامح والخصائص التي تميز المجتمع الجديد على مختلف المستويات العالمية والإقليمية والقطرية بدرجات متفاوتة كما سبق وذكرنا ومنذ تحركت دول عربية كثيرة صوب تطبيق برامج التكيف الهيكلي واتخذت خطوات واسعة في عملية التحرير الاقتصادي والخصخصة والانفتاح على التجارة الدولية . وأدى الخضوع لأحكام السوق إلى معدلات بطالة مرتفعة حيث تزايدت معدلات من يبحثون عن العمل باطراد وينسب أعلى من نسب الزيادة في فرص العمل وتدل الإحصائيات على تزايد أعداد الفقراء في الدول العربية وتزداد الفجوة بين الأغنياء والفقراء بين الدول وبعضها وداخل الدولة الواحدة . وتبرز بعض الفئات السكانية التي تعاني أكثر من غيرها لتهميش المجتمع لها ولانعدام فرصها في الحصول على المؤهلات والعمل والأراضي والأصول الإنتاجية . وينطبق هذا بشكل خاص على المرأة .

وبالرغم من اعتقاد البعض إن هناك تراجعاً في هذه الملامح والخصائص نتيجة لبعض التغير في فكر المجتمع الأوروبي واحتمال ظهور ما يسمونه بالطريق الثالث إلا أن الشواهد تدل على أن هذه التراجعات لن تكون حقيقية على المدى القريب .

ويصبح السؤال الآن : ما هو التصور والرؤية لما سيكون عليه حال المرأة العربية في القرن القادم في ضوء التغيرات على الساحة العربية والعالمية التي وصفناها ؟ .

وبالرغم من صعوبة الإجابة على هذا السؤال إلا أنه انطلاقاً من الحاضر يمكن استشراف سيناريوهان محتملان للوضع المستقبلي للمرأة العربية . الأول يفترض امتداد الاتجاهات الحاضرة الأساسية بالنسبة لحالة المجتمع العربي ككل ومركز المرأة فيه ويمكن تسميته بالسيناريو المرجعي . أما السيناريو الآخر فيفترض أنواعاً من التدخل لإجراء تعديلات جوهرية مرغوبة في طريقه إدارة المجتمع والدولة في الوطن العربي بما ينعكس بشكل إيجابي على وضع المرأة فيه . هذا مع الأخذ في الاعتبار التفاوت بين الدول العربية وانعكاس ذلك على المكونات الخاصة لكلا من السيناريوهات .

السيناريو المرجعي

في ظل الأوضاع الاقتصادية الحاضرة والمنظورة متمثلة في ازدياد عدد المتدفقين الجدد إلى سوق العمل بمعدلات أعلى من معدلات النمو الاقتصادي في كثير من الدول العربية تبدو آفاق العمالة وسوق الاستخدام قاتمة بشكل عام وبالنسبة للمرأة بشكل خاص .

ففي ضوء ما ذكرناه من صفات ومؤهلات يتطلبها النظام الرأسمالي المعلوماتي في العامل تنقل فرص المرأة في الانضمام إلى سوق العمل ويبقى جزء كبير ممن استطعن الحصول على بعض الفرص كجزء من قطاع العمال التقليديين الذي يمكن الاستغناء عن أفرادهم بسهولة لتعذر وصولهن إلى مستوى العامل المتعلم سريع التكيف القادر على الابتكار والتنافس واتخاذ القرار على خط الإنتاج . ويرتبط ذلك بعدة عوامل من أهمها ارتفاع نسبة الأمية بين النساء في الوطن العربي واستمرار معدلات التسرب العالية بين الطالبات في مرحلة التعليم الأساسي مما يعطل المجهودات المبذولة للقضاء على الأمية . بل هناك بعض التوقعات بأن تقل معدلات انتساب الإناث للتعليم الأساسي نتيجة لارتفاع تكلفة التعليم وعجز الأسر الفقيرة عن تغطية هذه التكاليف والاكتفاء بتعليم الذكور إذا سمح الحال . وبجانب العيوب المعروفة في غالبية نظم التعليم في الدول العربية هناك اتجاهها من جانب الطالبات للتوجه إلى الدراسات النظرية والإنسانية بدرجة أكبر من الدراسات العلمية والتكنولوجية والإدارية المطلوبة في سوق العمل . ويظل القطاع الخاص وهو المسئول بشكل أساسي عن

توفير فرص العمل يفضل تعيين الذكور حتى لا يتحمل إجازات الأمومة أو الالتزام بتوفير خدمات رعاية الأطفال إذا فرضها القانون عند تواجد عدد معين من العاملات . ولما كانت المرأة تتحمل العبء الأكبر من المسؤوليات الأسرية والمنزلية بجانب عملها خارج المنزل وفي غياب الخدمات التي تساندها في تحمل المسؤوليتين يصعب على العاملات الالتحاق ببرامج التدريب وإعادة التدريب لصقل مهارتهن واكتساب مهارات جديدة باستمرار مما يتطلبه نظام الإنتاج في المجتمع الجديد . ومع تقلص دور الدولة وعدم قدرتها على فرض أنواع من المساعدة للمرأة العاملة في القطاع الخاص واتجاه هذا القطاع الأساسي نحو زيادة الربح ومع انكماش فرص الاستخدام يزداد تهيمش المرأة في القطاع الخاص بما له من دور في عمليه إدارة شئون المجتمع والدولة . ولما كان العمل مصدرا أساسيا للدخل بالنسبة للمرأة فإن معنى ذلك تدنى حصة المرأة من الدخل المكتسب وانتشار لظاهرة تأنيث الفقر بشكل أوسع في كثير من الدول العربية . ومن الصعب تصور إمكانية قطاع كبير من النساء في الدول العربية من الانضمام إلى أصحاب الأسهم في الشركات المختلفة أو إلى امتلاك لبعض الشركات . ومن الصعب أيضا تصور وصول أعداد منهم إلى مناصب الإدارة العليا في بعض الشركات أو الاشتغال بالمضاربة في سوق البورصة .

ومن المتوقع ان يستمر الطلب إلى حد ما على المرأة لكي تشغل وظائف السكرتارية خاصة في القطاع الخاص وستجد فرص عمل أيضا في بعض الشركات ذات الشبكات في الدول المختلفة وبالذات في صناعة الملابس . وقد يساعدها نظام ساعات العمل المرن على الحصول على بعض الوظائف . إلا أنها تظل داخل قطاع العمال التقليديين الذين يمكن الاستغناء عنهم بسهولة وباختصار فإن هذا السيناريو المرجعي يعنى زيادة البطالة بشكل علم وبين النساء بدرجة أكبر وينخفض مستوى حصتهن من الدخل وبالتالي قدرتهن على الاستقلال الاقتصادي الذي يشكل ركنا أساسيا في قاعدة النفوذ التي يمكن الاستناد إليها في المشاركة في عملية إدارة شئون المجتمع والدولة .

ويرتكز نفوذ أي جماعة من جماعات المجتمع أيضا على قدرتها التنظيمية سواء داخل تنظيم عام أو تنظيم خاص بها . لهذا اعتبرنا المجتمع المدني شريك في عملية إدارة شئون المجتمع والدولة . ومن المهم تصور ما سيكون عليه وضع المرأة داخل تنظيمات المجتمع المدني في ضوء الإطار المرجعي . من الصعب الاعتقاد أن المرأة العربية قادرة على زيادة عددها في الأحزاب السياسية ان وجدت في بعض الدول أو الوصول إلى مناصب قيادية بهذه الأحزاب . إذ يعنى هذا استعداد الأحزاب لترشيحها في عملية الانتخاب وتحمل تكاليف مساعدتها على النجاح نظرا لضعف الإمكانيات المادية لدى الغالبية من النساء . هذا علاوة

على غياب المهارات اللازمة للعبة السياسية خاصة في ضوء التغير في مجال السياسة والنفوذ الذي يفرضه المجتمع الجديد . هذا بجانب استمرار المناخ العام والثقافة السائدة والمتميزة بالتعصب ضد المرأة . وفي غياب حركة نسائية بالمعنى الصحيح في أي من البلاد العربية لا يوجد أي جهة تمارس ضغطا على الأحزاب لكي تفسح المجال للمرأة لتأخذ المساحة المناسبة أو المناصب العالية ولتمثيل الحركة النسائية داخل الحزب . ولن تستطيع النساء منفردات اقتحام هذه الساحة . أما بالنسبة للنقابات العمالية والمهنية فمن المتوقع أن يؤدي تهميش المرأة في القطاع الخاص إلى تقلص حجمها في هذه النقابات وعلى تجمد عدد المناصب القيادية التي تشغلها في هذه التنظيمات إن لم يقل عددها خاصة في ضوء الضعف العام الذي سيعيب الحركة النقابية كما سبق وصفه . وقد يختلف الحال بعض الشيء بالنسبة لتواجد المرأة في الجمعيات الأهلية وبالنسبة لاهتمام هذه الجمعيات بقضايا المرأة . فهناك حركة ناشطة من قبل الهيئات الدولية والإقليمية لمتابعة قرارات بيجين تشارك فيها هذه الجمعيات . وتكون فيما بينها شبكات تساند بعضها على المستوى القطري وتتصل بغيرها في الخارج مما يكسبها بعض القوة والنفوذ . وتستطيع هذه الشبكات بما لها من مكانة في المجتمع الجديد لفت نظر الحكومات والقطاع الخاص إلى أهمية مشاركة المرأة في إدارة شئون المجتمع والدولة . في نفس الوقت يقلل من قدرة هذه الجمعيات اعتمادها على التمويل الأجنبي وإمكانية التوقف عن النشاط إذا انقطع هذا التمويل مع عدم قدرتها على تأمين تأييد المجتمع المحلي وتمويله لها . ومن غير المتوقع أن تقوى التنظيمات النسائية أي شبكات المنظمات غير الحكومية المعنية بقضايا المرأة والنوع الاجتماعي الموجودة في بعض البلاد العربية في شكل اتحاد نسائي إذا استمرت كما هي بالرغم من اتساع عضويتها وشمولها المناطق المختلفة بأنحاء الدولة إذ تعتمد معظم هذه الاتحادات والشبكات تقريبا على دعم الحكومة وتستند في نشاطها على مدى هذا الدعم .

ويرتبط ما سيكون عليه حال المرأة العربية في مؤسسات إدارة شئون المجتمع والدولة في القطاع الحكومي إلى حد كبير بمركزها في القطاع الخاص وفي المجتمع المدني كما وصفناه . فمن الصعب ان يزداد عدد النساء في المجالس النيابية أو يشغلن عددا أكبر من المناصب القيادية بها دون تواجدهن بقوة في الأحزاب ودون مساندة الأحزاب لهن عند الترشيح للانتخابات وللغوز في هذه الانتخابات . أما بالنسبة للمؤسسة القضائية فقد تصل المرأة في البلاد التي لا تزال محرومة فيها من كرسي القاضي إلى هذا المنصب نتيجة للحملة التي تقودها بعض الجمعيات الأهلية . ويظل هناك تفاوت في نسبة القاضيات إلى المجموع الكلي للقضاة بين الدول تبعا لتاريخ قبول المرأة في هذا المنصب . ومن الصعب تصور

حدوث تغيير جذري في القوانين الحالية وخاصة قوانين الأحوال الشخصية لإلغاء التمييز الواقع ضدها في هذه القوانين وإن كان من الممكن تسهيل بعض الإجراءات القانونية المرتبطة بالتقاضي لصالح المرأة . أما بالنسبة للمؤسسة التنفيذية فقد يزداد عدد النساء إذا ما توسعت الدولة في تقديم الخدمات الاجتماعية من صحة وتعليم ورعاية اجتماعية ولكن تظل الأعداد التي تصل إلى المناصب العليا محدودة وتتدخل العوامل الثقافية لتفضيل الرجل عند عملية الاختيار لهذه المناصب ويرتبط ذلك أيضا بحرية المرأة المحدودة في الانتقال من مكان عمل إلى مكان آخر ومسئولياتها الأسرية .

وفي ضوء ما يميز المجتمع الجديد من ازدياد معدلات البطالة والفقر والتفاوت بين الطبقات من ناحية وانحسار الخدمات الاجتماعية من ناحية أخرى ينعكس ذلك على العلاقات الأسرية مما قد يؤدي إلى انحرافات واضطرابات نفسية وعضوية تجد المرأة نفسها متحملة العبء الأكبر في التعامل مع هذه الاضطرابات .

وخلاصة القول أن ترك الأمور تسير في نفس الاتجاه خلال العقد الأول من القرن الواحد والعشرين دون تدخل وتغيير جذري في الأوضاع الحالية لن يؤدي إلى مشاركة أكبر للمرأة في عملية إدارة شئون المجتمع والدولة ولن تستطيع بناء قاعدة من النفوذ تمكنها من هذه المشاركة بل من المحتمل أن تنخفض تلك المشاركة عن ذي قبل .

السيناريو المستهدف أو المرغوب فيه

يجب التأكيد هنا أن من الصعب أن لم يكن من المستحيل إجراء تعديل جذري في وضع المرأة العربية لكي تبنى قاعدة من النفوذ تمكنها من المشاركة الحقيقية الفعالة في عملية إدارة شئون المجتمع والدولة دون اتخاذ سياسات عامة للمجتمع ككل تربط بين عملية إدارة شئون المجتمع والدولة والتنمية المتواصلة والقضاء على الفقر بحيث تكون هذه التنمية مزدهرة ومستدامة ومقرونة بازدياد في معدلات النمو وبعادلة توزيع عوائدها وبزيادة الأجور والإنتاجية للفقراء وذوى الدخل المحدود . كما لا تسمح آليات السوق والكوكبة والخصخصة أن تقلص من دور الدولة إلى الحد الذي يصيب المجتمع بالتخلخل والبطالة والتهميش . بل يجب أن تهدف هذه السياسات إلى إيجاد التوازن بين الكوكبة والحفاظ على استقرار البيئة الاجتماعية والاقتصادية المحلية بحيث يتوافر معها الأمن الاقتصادي والسياسي والاجتماعي للناس خاصة الفئات الضعيفة في المجتمع . وفي ضوء الاتجاه العالمي نحو التكتلات الإقليمية يصبح هناك حاجة إلى تكامل عربي بين هذه السياسات القطرية . هذه السياسات تشكل الإطار اللازم للوصول إلى السيناريو المستهدف إذ لا يمكن التعامل مع قضية المرأة منفصلة عن قضايا كل دولة عربية أو قضايا الوطن العربي ككل . فإذا أخذنا ذلك في الاعتبار

وإذا كان السيناريو المستهدف يعنى تمكين المرأة من بناء قاعدة من النفوذ تمكنها من التواجد في مؤسسات إدارة شئون المجتمع والدولة والمشاركة في تلك الإدارة بشكل فعال فإن ذلك يقتضي :

- ١ - أن تضع كل دولة عربية خطة عمل وطنية تغطي الخمس سنوات القادمة تتضمن الأنشطة المقترحة في النموذج المقدم في الجزء الثاني من هذه الورقة .
- ٢ - أن ترصد الموارد اللازمة وتعزز الآليات اللازمة لتنفيذ تلك الخطة ويشمل ذلك الموارد المالية وكذلك البشرية المسؤولة عن التنفيذ .
- ٣ - وضع نظام متابعة علمي دقيق لعملية التنفيذ وجمع البيانات اللازمة لاستمرارية الجهود بعد انقضاء الخمس سنوات لتحقيق أهداف متفق عليها .

ومن الواضح أنه لن تتحقق تلك المقتضيات إلا في وجود حركة نسائية قوية على مستوى كل دولة وعلى مستوى الوطن العربي ككل بشكل يمكنها من أن تمارس ضغوطا على الجهات المختلفة لكي تقوم بمسؤولياتها في تنفيذ خطة وبرنامج العمل الذي ستضعه كل دولة عربية مسترشدة بالخطة المقترحة . بل تمارس هذه الضغوط لكي توضع هذه الخطة أساسا بالشكل المطلوب وبحيث يشارك في وضعها الجهات الحكومية والقطاع الخاص والمجتمع المدني بتكويناته المتعددة . هذه الحركة يمكنها تنظيم صفوف النساء بحيث يتحول عددهن إلى مصدر قوة ونفوذ يمكن اتساعه باستمرار . وذلك ممكنا فالتاريخ ملئ بوصف كفاح الجماعات المختلفة في المجتمعات المختلفة التي استطاعت بقوة التنظيم تغيير ثقافة المجتمع وبنائه . ذلك لأن هذه الورقة تعتبر أن التغيير الحقيقي في مركز أية جماعة لا يحدث كمنحة وهبة من جماعات المجتمع الأخرى . وإذا ما حدث بهذه الصورة فإن هذه المنحة يمكن أن تسترد في زمان لاحق . أما الحقوق التي تأتي نتيجة للجهود التي تبذلها الجماعات لكي تنالها فتبقى وتضامن وتستخدم بعقلانية وفعالية . هذه الحقوق تحمي ممن بذل الجهد في سبيلها وتخشي عليها من الضياع فتستخدمها بالطريق السليم . لذا فإن السيناريو المرجعي يحتاج إلى تنظيم صفوف المرأة من خلال حركة تتضمن رسالة معينة تؤمن بها جماعات النساء التي تتضمن إليها وتكافح في سبيلها فتعمل نساء كل دولة عربية في ارتباط ولسن متفرقات يعملن فرادى .

ولقيام هذه الحركة النسائية يجب أن تتوفر الشروط التالية :

- ١ - وجود هدف عام مشترك .
- ٢ - شعور وإيمان واستعداد للمشاركة بين أعداد من النساء والجماعات .
- ٣ - معايير وقواعد داخل الحركة .

٤ - رصد وتقييم مستمر للعمل لأنشطة الحركة وتقدمها ولللاقات داخلها في كل دولة عربية وعلاقة واضحة بين الحركة على المستوى القطري والحركة على المستوى العربي والحركات المماثلة خارج الوطن العربي .

ويجب الإشارة هنا إلى أن استخدامنا للمؤنث هنا لا يعنى أن الحركة لا تضم رجالا يؤمنون بأهدافها ومستعدين للاشتراك في جهودها . فهناك قيادات من الرجال تؤمن بحقوق المرأة ومن المفيد ضم جهودهم لكن يجب أن تظل النساء هي الأغلبية بالنسبة للعضوية وللقيادة لأن الرجل مهما كان مؤمنا بالحركة ينقصه الشعور بالمعانة الذي تختص به المرأة . هذا دون إغفال انه صاحب مصلحة حقيقية في تغيير الوضع وفي إفراح مجال المشاركة للمرأة في إدارة شئون المجتمع والدولة .

ومن الواضح أن مثل هذه الحركة النسائية لن تبدأ في كل الدول العربية في نفس الوقت إذ يختلف الموقف الراهن بالنسبة للمقومات المطلوبة من بلد لآخر . ومن الممكن أن تأخذ المبادرة في بدء الحركة إحدى الشبكات الموجودة حاليا في بعض الدول أو مجموعة من هذه الشبكات أو التنظيم النسائي الموجود في دول أخرى ولعل تحديد الهدف العام المشترك هو أهم مكونات الحركة النسائية ويستحسن أن يكون مصاغا بشكل مبسط وسهل القبول على أن تترك التفاصيل الإجرائية فيما بعد ذلك لأن صياغة الهدف بشكل تفصيلي إجرائي غالبا ما يثير الخلاف فتصاب الحركة بالنكسة منذ بدايتها . ومن المهم أن يصاغ الهدف بشكل يصعب نقده من خارج الحركة وأن ينطبق على احتياجات المرأة من مختلف البيئات الجغرافية ومن مختلف الطبقات الاجتماعية كما وأنه يتفق والأهداف العامة للمجتمع ككل . ومتى بدأت الحركة واختارت لها هدفا فإنها تضع معايير خاصة تكون أساسا لللاقات بين من ينتمي إليها من قيادات واتباع وبحيث تقوى هذه المعايير من الشعور بالانتماء للحركة . وقد تضم الحركة عضوية غير نشطة إلا أنه يجب أن يكون هناك مجموعات كبيرة من المنضمات والمنضمين النشطاء الذين لديهم استعدادا لبذل الجهد في سبيل الحركة . ومن الخطأ تصور بدء الحركة بقيادة سيدة واحدة تحمل كل العبء بل الأصح أن تكون هناك مجموعة قيادية منذ البداية تضم صاحبات الشخصية القوية (Charismatic) من المفكرات والإداريات ومن التخصصات المختلفة . ذلك لأن الأمر يتطلب مهارات متعددة تتكامل مع بعضها من قيادة الحركة وتنظيمها وتوجيهها كما أن الاشتراك في الحركة يختلف من حيث نوع الارتباط ومداه ونوع الجهد أو العطاء الذي يبذل في سبيل تحقيق أهدافها . إلا أن هناك حد أدنى للاشتراك هو الموافقة والإيمان بأهداف الحركة ومساندتها على الأقل على المستوى الفكري واللفظي .

متى نشطت الحركة ووسعت قاعدتها استطاعت أن تجعل خطة العمل التي تضعها الدولة موضع التنفيذ وأن تكون العين الساهرة على استمرار المسيرة حتى تحصل المرأة على جميع حقوقها الإنسانية المنصوص عليها في الدساتير القطرية والدولية . وحينما تتكون عدة حركات نسائية قطريه لها قياداتها في كل دولة تتضم هذه الحركات وقياداتها في حركة نسائية على مستوى الوطن العربي . قد يبدو ذلك حلما ولكن يبدأ التغيير الحقيقي دائما بحلم من المستطاع تحقيقه .

References

- 1- Badran Hoda, " The Road from Beijing: Egyptian Women Journey", UNDP- Cairo- Egypt 1996.
- 2- Beresford P. & Croft Suzy, " Citizen Involvement: A Practical Guide for Chang", Macmillan, 1993.
- 3- May Graham H., "The Future is Ours", Praeger Westport, Connecticut, 1996.
- 4- Peterson John L. " The Road to 2015: Profile of the Future ", Waite Group Press, Corte Modera, California, 1994.
- 5- Reisch M. & Gambrill Eileen, "Social Work in the 21st Century", Pine Forge Press , London 1996.
- 6- Shaw J.& Perrons D. , Making Gender Work, Managing Equal Opportunities. Open University Press. Buckingham- Philadelphia 1995.
- 7- The Report of the Commission on Global Governance- Oxford University. 1995.

