تقرير منظمة التعاون الإسلامي

حول المرأة والتنمية 2018

"تعزيز ريادة المرأة للأعمال من أجل تحقيق التنمية"

منظمة التعاون الإسلامي

مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب

للدول الإسلامية (سيسرك)

© أغسطس 2018 | مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية (سيسرك)

Turkey–Kudüs Cad. No: 9, Diplomatik Site, 06450 Oran, Ankara
الهاتف: +90–312–468 6172
الموقع الإلكتروني: www.sesric.org
البريد الإلكتروني: pubs@sesric.org

تخضع المادة المقدمة في هذه الطبعة لقانون حقوق الطبع والنشر. يعطي المؤلفون الإذن بعرض ونسخ وتحميل وطباعة المواد المعروضة على أن لا يتم إعادة استخدامها، في أي ظرف كان، لأغراض تجارية. وللحصول على الإذن لإعادة إنتاج أو طبع أي جزء من هذا المنشور، يرجى إرسال طلب يشمل جميع المعلومات لدائرة النشر بسيسرك.

كما ينبغي توجيه جميع الاستفسارات بشأن الحقوق والتراخيص إلى دائرة النشر بسيسرك على العنوان المذكور أعلاه.

تمت ترجمة هذا التقرير من الانجليزية من قبل فريق وحدة الترجمة العربية والمكون من إحسان الخليع وأسماء أريجان ومحمد أمين عزاوي

الرقم الدولي المعياري للكتاب: 978-975-6427-73-6

تم تصميم الغلاف من قبل: سافاش بهلوان، دائرة النشر، سيسرك.

لمزيد من المعلومات، يرجى التواصل مع دائرة الأبحاث عبر البريد الإلكتروني: research@sesric.org

المحتويات

المختصرات IV

توطئة VII

شكر وتقدير VIII

الملخص 1

الجزء الأول: وضع المرأة في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي 6

1 دور المرأة في تنمية الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلام 7

1.1 تهيئة المجال: المفاهيم الرئيسية والإطار النظري 9

2.1 وضع المرأة في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي 12

2 المرأة والتعليم 22

1.2 الفوارق بين الجنسين في التعليم 25

2.2 معدلات الإلمام بالقراءة والكتابة 28

3.2 التكافؤ بين الجنسين في المشاركة في التعليم 32

4.2 الأطفال غير الملتحقين بالمدارس 34

5.2 متوسط عدد سنوات التمدرس 38

3 المرأة والاقتصاد 40

1.3 المشاركة الاقتصادية والفرص المتاحة 42

2.3 المشاركة في القوى العاملة 43

3.3 الوضع في العمالة ..... Error! Bookmark not defined.

4.3 العمالة حسب القطاع 46

5.3 البطالة 51

6.3 فجوة الأجور بين الجنسين 53

7.3 إجازة الأمومة 55

4 المرأة والصحة 58

1.4 الصحة والمؤشر الفرعي للنجاة 60
2.4 متوسط العمر المتوقع عند الولادة 62
3.4 وفيات البالغين 64
4.4 الخصوبة 66
5.4 الولادات بمساعدة العاملين الصحيين المهرة 69
6.4 وفيات الأمهات 70
5 المرأة والأسرة 74
1.5 التمييز 75
2.5 العنف ضد المرأة 77
3.5 تشويه/ بتر الأعضاء التناسليةالأنثوية (FGM/C) 81
4.5 السن عند الزواج الأول (AFM) 83
5.5 زواج الأطفال 84
6.5 متوسط عمر الإنجاب 85
7.5 الزواج والطلاق 87
6 المرأة وصنع القرار 93
1.6 المرأة في الحياة السياسية 96
2.6 المرأة في مناصب إدارية 103
الجزء الثاني: تعزيز ريادة المرأة للأعمال من أجل تحقيق التنمية 108
7 وضع النساء المقاولات في دول منظمة التعاون الإسلامي 110
1.7 لماذا تُشكل ريادة النساء للأعمال أهمية؟ 111
2.7 فهم السمات الرئيسية لنشاط تنظيم الأعمال في سياق البلدان النامية 113
3.7 بيئة ريادة الأعمال في دول منظمة التعاون الإسلامي 114
4.7 وضع ريادة الأعمال النسائية في دول منظمة التعاون الإسلامي 118
8 أبرز التحديات التي تواجهها النساء المقاولات في دول منظمة التعاون الإسلامي 123
1.8 انخفاض تنمية رأس المال البشري 125
2.8 التركيز القطاعي العالي 125
3.8 إمكانية محدودة للحصول على التمويل 127
4.8 عدم كفاية البنية التحتية 128
5.8 القضايا السياسية والقانونية 129

6.8 الحواجز الثقافية والهيكلية 130

9 قصص نجاح من دول مختارة في منظمة التعاون الإسلامي حول مبادرات ريادة المرأة للأعمال 131

1.9 برنامج المرأة الأوغندية في تنظيم المشاريع (UWEP) - أوغندا 132

2.9 برنامج تنمية ريادة الأعمال النسائية (WEDP) - نيجيريا 133

3.9 برنامج تنمية ريادة المشاريع وتعزيز الاستثمارات – البحرين 133

4.9 مؤسسة المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم - ماليزيا 134

5.9 تمويل الشركات المنزلية والصغرى والصغيرة والمتوسطة من خلال وحدة تنمية ريادة الأعمال - بنغلاديش.. 135

6.9 مركز تنمية الأعمال التجارية النسائية (WBDC) - مصر 136

10 آثار السياسات على تعزيز ريادة المرأة للأعمال من أجل التنمية في دول منظمة التعاون الإسلامي 138

الملحق 144

المراجع 156

المختصرات

AFI	التحالف من أجل الشمول المالي
AFM	السن عند الزواج الأول
AFR	معدل خصوبة المراهقات
AMR	معدل وفيات البالغين
APEC	رابطة التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ
BAP	برنامج التعجيل بالأعمال التجارية
CDA	هيئة تنمية المجتمع
CEDAW	اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
CGC	المؤسسة الماليزية لضمان الائتمان (شركة عامة محدودة المسؤولية)
CMSMEs	المشاريع المنزلية والصغرى والصغيرة والمتوسطة
COMCEC	لجنة منظمة التعاون الإسلامي الدائمة للتعاون الاقتصادي والتجاري
ECA	أوروبا وآسيا الوسطى
EDIP	برنامج تنمية المشاريع وتعزيز الاستثمارات
EDPs	برامج تنمية ريادة الأعمال
EmOCs	نظام قسائم قسائم صرف صحية للأمهات وخدمات الرعاية في حالات التوليد الطارئة
ESALA	شرق وجنوب آسيا وأمريكا اللاتينية
FAO	منظمة الأغذية والزراعة
FEI	مؤشر ريادة النساء للأعمال
FGM/C	تشويه/ بتر الأعضاء التناسلية الأنثوية
FHH	أسر معيشية تعيلها أنثى
GAD	الجنسانية والتنمية
GDI	مؤشر التنمية الجنسانية
GDP	الناتج المحلي الإجمالي
GEDI	المؤشر العالمي لريادة الأعمال والتنمية
GEI	المؤشر العالمي لريادة الأعمال
GEM	المرصد العالمي لريادة الأعمال
GER	معدل القيد الإجمالي بالمدارس
GGI	المؤشر العالمي للفوارق بين الجنسين
GPI	مؤشر التكافؤ بين الجنسين
HDI	مؤشر التنمية البشرية

HEARTS	خطة النهوض بربات البيت وإعادة تفعيل المهارات
ICCIA	الغرفة الإسلامية للتجارة والصناعة والزراعة
ICDT	المركز الإسلامي لتنمية التجارة
ICT	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
IDB	البنك الإسلامي للتنمية
I-KeuNITA	Inkubator Keusahawanan Wanita
I-KIT	Inkubator Kemahiran Ibu Tunggal
ILO	منظمة العمل الدولية
IPU	الاتحاد البرلماني الدولي
JPW	دائرة النهوض بالمرأة
KILM	المؤشرات الرئيسية لسوق العمل
KPWKM	وزارة المرأة والأسرة والتنمية المجتمعية
LCQ	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات
LEB	متوسط العمر المتوقع عند الولادة
LFPR	معدل مشاركة القوى العاملة
MATRADE	المؤسسة الماليزية لتنمية التجارة الخارجية
MDec	مؤسسات تنمية الوسائط المتعددة
MDGs	الأهداف الإنمائية للألفية
MENA	منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
NCW	المجلس الوطني من أجل المرأة
NGOs	منظمات غير حكومية
OECD	منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي
OIC	منظمة التعاون الإسلامي
OPAAW	خطة عمل منظمة التعاون الإسلامي للنهوض بالمرأة
PSMB	Pembangunan Sumber Manusia Berhad
RS	المقاعد المحجوزة
SDGs	أهداف التنمية المستدامة
SIGI	مؤشر المؤسسات الاجتماعية والمساواة بين الجنسين
SMEDAN	الوكالة النيجيرية لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم
SMEs	المشاريع الصغيرة ومتوسطة الحجم
SPW	المجلس الأعلى لشؤون المرأة
SSA	أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى
SSA	أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى
STEM	العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات

TEA	إجمالي أنشطة ريادة الأعمال
TYPO	برنامج العمل العشري لمنظمة التعاون الإسلامي
UIL	معهد اليونسكو للتعلم مدى الحياة
UN	الأمم المتحدة
UN DESA	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمم المتحدة
UNDAW	شعبة الأمم المتحدة للنهوض بالمرأة
UNDP	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
UNESCO	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة
UNFPA	صندوق الأمم المتحدة للسكان
UNGA	الجمعية العامة للأمم المتحدة
UNHCR	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
UNHLP	الفريق الرفيع المستوى التابع للأمين العام للأمم المتحدة
UNICEF	منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)
UNIDO	منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية
USDA	وزارة الزراعة الأمريكية
UWEP	برنامج ريادة الأعمال النسوية في أوغندا
VAW	العنف ضد المرأة
VET	التعليم والتدريب المهني
VET	التعليم والتدريب المهني
WB	البنك الدولي
WBDC	مركز تنمية الأعمال التجارية النسوية
WEDP	برامج تنمية ريادة الأعمال النسوية
WEF	المنتدى الاقتصادي العالمي
WEP-LEAP	برنامج تمويل أصحاب المشاريع من النساء – برنامج تسريع المشاريع الرائدة
WFP	هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأغذية العالمي
WHO	منظمة الصحة العالمية
WID	دور المرأة في التنمية

توطئة

تشكل الأسر المتماسكة التي تحضى فيها المرأة والرجل بنفس القدر من المعاملة العادلة الحجر الأساس للمجتمعات القوية والسليمة. إلا أن المرأة لا تزال تواجه تحديات كبيرة على مستوى مشاركتها في الحياة الاجتماعية والاقتصادية في العديد من المجتمعات على الصعيد العالمي، بما في ذلك دول منظمة التعاون الإسلامي. وهذه التحديات لا تنعكس فقط على صعيد رفاه المرأة، لكنها كذلك تعيق مشاركتها في تنمية مجتمعاتها.

وخلال العقدين الماضيين، تم إدراج القضايا المتعلقة بالتحديات التي تواجهها المرأة والمساواة بين الجنسين في الخطط التنموية للمؤسسات الوطنية والإقليمية والدولية. فعلى سبيل المثال، شملت كل من أهداف التنمية المستدامة (SDGs) وبرنامج العمل العشري لمنظمة التعاون الإسلامي (TYPO) أهدافا وغايات بشأن تمكين المرأة والقضاء على حالات عدم المساواة بين الجنسين. وعلى مستوى منظمة التعاون الإسلامي بالخصوص، كان اعتماد النسخة المعدلة لخطة عمل منظمة التعاون الإسلامي للنهوض بالمرأة (OPAAW) في 2016 في مدينة إسطنبول خلال فعاليات الدورة السادسة للمؤتمر الوزاري حول دور المرأة في التنمية في الدول الأعضاء في المنظمة بمثابة الحجر الأساس في هذا المجال. بحيث توفر هذه النسخة المعدلة من أوباو قائمة ببعض الإجراءات السياساتية الرامية إلى تحسين وضع المرأة وتعزيز دورها في السياق التنموي في دول المنظمة.

ومن هذا المنطلق، يقدم سيسرك مساهمة قيمة في إطار جدول أعمال منظمة التعاون الإسلامي، وذلك من خلال إعداد ونشر أول تقرير تحليلي له حول موضوع المرأة والتنمية والذي يسلط الضوء على التحديات التي تواجهها المرأة في الدول الأعضاء في المنظمة، وأيضا عن طريق استكشاف السبل والوسائل التي من شأنها أن تعزز من مساهمة المرأة في تنمية مجتمعها.

وفي هذا السياق، يتناول هذا التقرير وضع المرأة في الدول الأعضاء في المنظمة من منظور مقارن ويحدد أبرز التحديات التي تواجهها المرأة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية من خلال استخدام المعلومات ومجموعات البيانات الكمية والنوعية المتاحة. ويركز بشكل خاص على قضايا المرأة وريادة الأعمال في الجانب المواضيعي منه (الجزء الثاني) ويسلط الضوء على أهمية تشجيع ودعم المرأة حتى تصير من رواد المشاريع في دول المنظمة مستقبلا. كما يقترح التقرير كذلك بعض التوصيات التي هي بمثابة مبادئ عامة توجيهية للسياسات لتجاوز بعض التحديات الخاصة التي تواجهها المرأة وتعزيز دورها في تنمية الدول الأعضاء في المنظمة.

السفير موسى كولاكليكايا
المدير العام
سيسرك

شكر وتقدير

تم إعداد هذا التقرير من قبل فريق من الباحثين العاملين بسيسرك ترأسه السيد جيم تينتين وضم كل من السيدة تازين قرشي وعائشة سينا كوشغير. فيما تكلف السيد كنان باغشي بعمليتي التنسيق والإشراف على هذا العمل البحثي.

مساهمة المؤلفين في فصول التقرير هي كالآتي: أعد السيد جيم تينتين الفصل 1 المتعلق بدور المرأة في تنمية الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي والفصل 4 المتعلق بالمرأة والصحة. فيما اشتغلت السيدة تازين قرشي على الفصل 2 المتعلق بالمرأة والتعليم، والفصل 6 المتعلق بالمرأة وصناعة القرار، ثم الفصل 8 المخصص للحديث عن أبرز التحديات التي تواجهها النساء الرائدات للأعمال التجارية في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. كما ساهمت السيدة عائشة سينا كوشغير في إعداد الفصل 3 المتمحور حول المرأة والاقتصاد، والفصل 5 الخاص بالمرأة والأسرة، ثم الفصل 7 المتعلق بوضع النساء الرائدات للأعمال التجارية في دول المنظمة. واشترك في إعداد الفصل 9 المتعلق بقصص النجاح من دول مختارة من الدول الاعضاء في منظمة التعاون الإسلامي في مجال مبادرات ريادة الأعمال النسوية كل من السيدة عائشة سينا كوشغير والسيدة تازين قرشي. واشتغل بشكل مشترك كل من السيد جيم تينتين والسيدة عائشة سينا كوشغير والسيدة تازين قرشي على إعداد الفصل 10 المخصص للآثار السياساتية على تعزيز ريادة الأعمال النسوية من أجل تحقيق التنمية في دول المنظمة.

الملخص

باتت قضية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في شتى ميادين الحياة الاجتماعية والاقتصادية تكتسي أهمية متزايدة سواء من منظور وضع السياسات أو حقوق الإنسان. وما فتئت العديد من دول منظمة التعاون الإسلامي تعاني أيما معاناة من حالات عدم المساواة القائمة بين الجنسين وبدرجات متفاوتة. وتجسد حالات عدم المساواة هذه والتحديات الرئيسية التي تواجهها المرأة في حياتها الاجتماعية والاقتصادية عائقا حقيقيا يمنعها من الوصول بإمكاناتها إلى أبعد مدى. ومما لا شك فيه كذلك هو أن هذه العقبات تقف حجر عثرة في طريق مساهمة المرأة في تنمية بلدان المنظمة. وعلى هذا الأساس، يلقي هذا التقرير نظرة على دور المرأة في تنمية الدول الأعضاء في المنظمة[1] من مختلف الزوايا. ويسلط التقرير الضوء على الفوارق القائمة بين المرأة والرجل في بلدان المنظمة على مستوى بعض المناحي الاجتماعية والاقتصادية المختارة، كما يحدد أيضا أبرز التحديات التي تواجهها المرأة، ويقترح توصيات سياساتية بهدف معالجة هذه التحديات. فالجزء الأول من التقرير يتناول بالدراسة خمسة جوانب رئيسية للحياة الاجتماعية والاقتصادية، وهي التعليم والاقتصاد والصحة والأسرة وصناعة القرار من خلال زاوية نظر جنسانية. فيما يركز الجزء الثاني من التقرير على الصلة بين المرأة وريادة الأعمال، ويقدم تحليلا تفصيليا بخصوص وضع أنشطة تنظيم المشاريع التي تضطلع بها المرأة في بلدان المنظمة.

الجزء الأول: وضع المرأة في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي

دور المرأة في تنمية الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي

إن مسألة تمكين المرأة تستلزم فسح المجال أمامها وتزويدها بكل ما هي بحاجة إليه من زاد لاتخاذ قرارات حاسمة في مختلف القضايا والمجالات مثل الاقتصاد والتعليم والصحة. وبما أن النساء يمثلن حوالي 50 في المائة من السكان في العالم وفي بلدان منظمة التعاون الإسلامي أيضا، فإنه لا مجال هناك أمام الأمم لتحقيق أهدافها الإنمائية إن هي تجاهلت المشاكل التي تواجهها هذه الفئة التي تشكل نصف المجتمع أو لم تتناولها بما يكفي من الجدية والحزم. وفي هذا السياق، يتطرق هذا التقرير إلى دراسة وضع المساواة بين الجنسين في البلدان الأعضاء في المنظمة عن طريق اعتماد منهجية شاملة

[1] للاطلاع على القائمة الكاملة لتصنيف الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، يرجى مراجعة الملحقين 5 و 6.

تتجلى في تحليل ثلاثة مؤشرات شاملة من المؤشرات ذات الصيت العالمي، وهي المؤشر العالمي للفوارق بين الجنسين التابع للمنتدى الاقتصادي العالمي، ومؤشر المؤسسات الاجتماعية والمساواة بين الجنسين (SIGI) التابع لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ومؤشر التنمية الجنسانية (GDI) التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وتشير الأرقام إلى أن عدم المساواة بين الجنسين في البلدان الأعضاء في المنظمة قد سجل تراجعا نسبيا بينما ارتفع متوسط مؤشر الفوارق بين الجنسين من 0.60 المسجل عام 2006 إلى 0.64 في عام 2017. وتؤكد النتائج أيضا على وجود تفاوتات كبيرة بين مختلف المناطق الفرعية للمنظمة وبين الدول الاعضاء منفردة على مستوى عدم المساواة بين الجنسين. وتوحي النتائج كذلك إلى أن الطريق أمام بلدان المنظمة كمجموعة لا يزال طويلا لتحقيق المزيد من التقدم للقضاء على أوجه عدم المساواة بين الجنسين الناجمة عن أسباب اجتماعية واقتصادية، التقدم الذي من شأنه إتاحة الفرصة أمام المرأة لإبراز كامل إمكاناتها في تحقيق التنمية المستدامة.

المرأة والتعليم

حققت الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي تحسنا ملحوظا في المستوى العام للتعليم خلال العقدين الماضيين. لكن الإشكال الذي لا يزال قائما هو وجود فوارق كبيرة بين الرجال والنساء من حيث معدلات الإلمام بالقراءة والكتابة. فبين عامي 2008 و 2016 لم يتعدى متوسط النساء الملمات بالقراءة والكتابة من بين كل 100 امرأة 69.4، بينما كان المعدل في صفوف الرجال 80.7 من بين كل 100 رجل – ما يعني وجود تباين بنسبة 11.3%. وبين عامي 2006 و 2016، لم تكن نسبة 18.9% من مجموع الفتيات في سن التعليم الابتدائي في بلدان المنظمة ملتحقات بالمدرسة. وفي الفترة ذاتها، لم تكن أيضا نسبة 23.3% من جميع الفتيات في سن الدراسة الثانوية من الملتحقين بالمدرسة. وترتفع معدلات الفتيات غير الملتحقات بالمدارس في بلدان المنظمة لأسباب عدة، من بينها التمييز بين الجنسين والحواجز الثقافية ومستوى الوعي لدى الأسر بأهمية التعليم. وبشكل عام، يعتبر تجنب العوامل المؤثرة سلبا على التحصيل العلمي للإناث أمرا ممكنا، لكن للأسف الشديد لا تزال هذه العوامل قائمة بسبب الافتقار إلى استجابة موجهة من صانعي السياسات. لذلك فإنه من المهم فهم أهمية بذل جهد اجتماعي وتشريعي موجه من أجل الرفع من مستوى تمدرس المرأة.

المرأة والاقتصاد

يعتبر عدم المساواة بين الجنسين في الحياة الاقتصادية من الأمور التي تشكل شاغلا من الشواغل المهمة سواء في البلدان النامية أو المتقدمة، لكونه يعيق النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة. فإمكانية مشاركة المرأة في سوق العمل ضئيلة بالمقارنة مع الرجل، وهذا راجع لعدة أسباب. هذا مع العلم بأن التمكين الاقتصادي للمرأة من شأنه أن يفضي إلى تعزيز النمو الاقتصادي والتقليص من حدة الفقر وتضييق الفجوة المتعلقة بعدم المساواة في الدخل وتعزيز الرفاهية المجتمعية وتحقيق التوازن في معدلات الخصوبة والرفع من مستوى أداء الأعمال التجارية والابتكار فضلا عن تعزيز

التنمية المستدامة. وخلال فترة 2008-2017، سجلت الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي زيادة طفيفة في معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة بحيث ارتفع من 36.3% إلى 38.1%. لكن بالرغم من التحسن التدريجي في الفجوة بين معدلات مشاركة النساء والرجال، ظلت الفجوة شاسعة وبلغت 37.7 نقطة مئوية عام 2017. وإن كانت الفجوة بين الجنسين فيما يخص الرواتب آخذة في التقلص في دول المنظمة إلا أنها لا تزال قائمة والفوارق بين الجنسين شاسعة. وللنهوض بمستوى المشاركة الاقتصادية للمرأة، على صناع السياسات اتخاذ تدابير تكفل مشاركتها والرجل على قدم المساواة في القوى العاملة، مع تحسين وضعها في سوق العمل. كما يمكن تحقيق إدماج أفضل للمرأة في أسواق العمل من خلال توفر ضمان ظروف عمل آمنة وصحية لها وتنفيذ سياسات ملائمة للأسرة.

المرأة والصحة

تعتبر الصحة من العوامل المهمة ذات الأثر المباشر على رفاهية الأفراد والأسر والمجتمعات. ويساهم الأشخاص الأصحاء في التقدم الاقتصادي والتنمية إلى حد أعلى لأنهم يعيشون فترة أطول ويبقون أكثر إنتاجية. وكثيرة ومتنوعة هي العوامل التي تؤثر على الوضع الصحي وقدرة الدول على توفير الخدمات الصحية الجيدة لشعوبها. ويمكن لصحة المرأة بالخصوص أن تؤثر على التنمية من جوانب مختلفة مثل خلق فارق في النتائج التعليمية للفتيات والتأثير على تشكيل قرار الانخراط في سوق الشغل. وفي العادة تحد العوامل المتجلية في الظروف الاجتماعية والواقع الاقتصادي والأعراف الثقافية من إمكانية استفادة المرأة على الخدمات الصحية بشكل جيد في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، وهو ما تشير إليه عدة مؤشرات في هذا الفصل. ومن حيث المعدل على المؤشر الفرعي للصحة والبقاء على قيد الحياة، سجلت دول المنظمة في المتوسط أدنى المعدلات خلال عامي 2013 و 2017 بالمقارنة مع البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة والبلدان المتقدمة والمتوسط العالمي. كما أن العمر المتوقع عند الولادة بالنسبة للمرأة في دول المنظمة هو الأدنى خلال عامي 2006 و 2016. ونفس النمط يلاحظ على مستوى معدلات وفيات الإناث من البالغين، فقد بلغ متوسط معدل الوفيات 158 (من بين كل 1000 بالغ) في 2016، وتعدى هذا الرقم متوسط الدول المتقدمة بأربعة أضعاف تقريبا. وتشير النتائج إلى أنه يتعين على دول المنظمة بذل المزيد من الجهود لتحسين النتائج المتعلقة بالصحة سواء في صفوف الرجال أو النساء. كما يتعين كذلك تصميم سياسات محددة لمعالجة بعض التحديات التي تواجهها النساء في بلدان المنظمة من قبيل ما يتعلق منها بالرعاية السابقة للولادة للتخفيف من معدلات وفيات الأمهات.

المرأة والأسرة

لا شك أن الأسرة هي الدعامة الأساسية للفرد في المجتمع، وبالتالي فإن رفاهية المرأة تتوقف على مدى رفاهية أسرتها. لذلك ينبغي أن يكون تمكين المرأة في أسرتها واحدا من الأهداف الرئيسية للحكومات لتعزيز التنمية المستدامة. وفي سياق الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، نجد أن بعض الممارسات المؤذية القائمة مثل العنف ضد المرأة وتزويج الأطفال وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث

وغيرها تعيق المرأة من التمتع بحياة تتسم بالرفاه وتعرقل مساهمتها في التنمية. ومعلوم أن العنف ضد المرأة يجسد انتهاكا صارخا لحق من حقوق الإنسان التي من المفترض أن تنعم بها المرأة. وقياس مدى تعرض النساء للعنف بشكل دقيق في دول المنظمة والعمل على معالجة هذه المشكلة الاجتماعية ليس بالأمر السهل لأن الأعراف ونظرة المجتمع للمرأة تقف كعناصر معيقة في الطريق. وتوصلت الأرقام إلى أن معدل انتشار ثقافة تشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية في مجموعة دول المنظمة عام 2017 هو الأعلى (48.1%) بالمقارنة مع مجموعات الدول الأخرى. وعلى صعيد آخر، سجلت دول المنظمة أعلى معدلات انتشار ظاهرة تزويج الأطفال بحيث أن 7% من جميع حالات الزواج تحصل قبل بلوغ 15 سنة من العمر و 25.5% منها قبل سن الـ18. وفي هذا الصدد، يتعين على دول المنظمة مواجهة مثل هذه التحديات من خلال وضع سياسات مناسبة بهدف تعزيز وحدة المؤسسة الأسرية.

المرأة وصناعة القرار

يعتبر دور المرأة في صناعة القرار من الأمور الجوهرية لوضع سياسات معيارية من شأنها أن تكون ذات أثر مهم في سياق المسار التنموي. وفي بلدان منظمة التعاون الإسلامي تواجه المرأة المنخرطة في عمليات صناعة القرار بعض التحديات بسبب بعض المعيقات المؤسساتية (مثل التميز) والشخصية (مثل مستوى التعليم). وتمثل البرلمانيات في 27 دولة من دول المنظمة أقل من 20% من أعضاء كلا غرفتي البرلمان. كما لم تشغل المرأة خلال الفترة الممتدة بين عامي 2014 و 2016 سوى 13% من المناصب الوزارية في هذه البلدان. لذلك قد يكون لتنفيذ نظام للحصص بين الرجال والنساء في الهيئات التشريعية والبرلمانات وتصميم سياسات تراعي المنظور الجنساني مفعول إيجابي للرفع من مستوى مشاركة المرأة في عمليات صنع القرار على جميع المستويات. وهذا ما سيفسح المجال أمام المرأة لإطلاق العنان لقدراتها والسعي نحو تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

الجزء الثاني: تعزيز ريادة المرأة للأعمال من أجل تحقيق التنمية

تعزيز ريادة المرأة للأعمال من أجل تحقيق التنمية

إن لريادة المرأة للأعمال قطعا أثر إيجابي على التنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلدان. لكن رغم أن ريادة المرأة للأعمال قد باتت من الأمور الآخذة في التنامي على المستوى العالمي، نجد أن بيئة تنظيم المشاريع في العديد من البلدان النامية، بما فيها بلدان منظمة التعاون الإسلامي، ليست مثالية بما يكفي لتنخرط فيها المرأة بنجاح، وهذا ما ينجم عنه نشأة هوة شاسعة بين الجنسين في هذا المجال. وهذه الهوة لم تأت من فراغ، بل هي نتاج لحالة عدم المساواة بين الجنسين القائمة في جل مظاهر الحياة بدءا من التعليم ووصولا إلى قطاع الصحة.

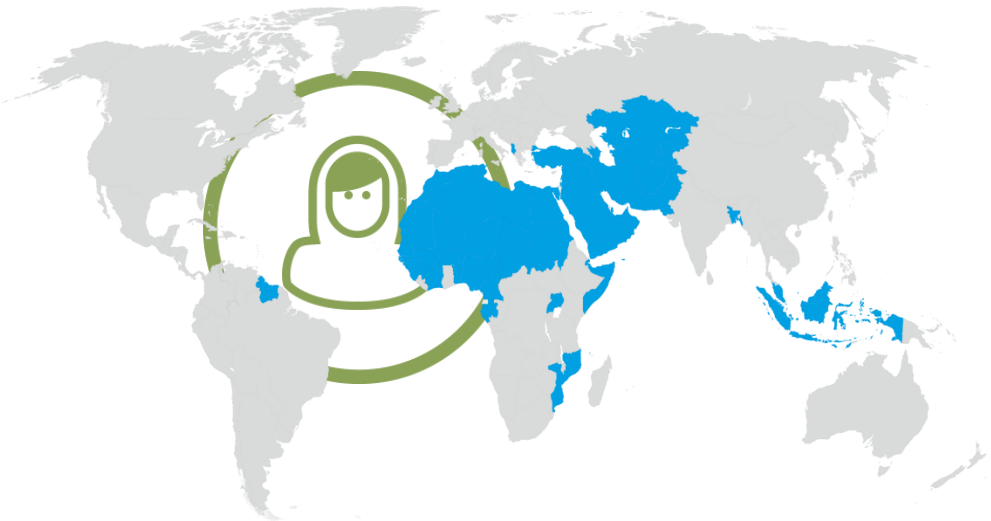
هناك فرق بين خصائص ريادة المرأة والرجل للأعمال، فعلى سبيل المثال غالبا ما قد تلجأ المرأة في مشروع معين بداعي الضرورة لأن لا بدائل أخرى متاحة أمامها لكسب دخل معين. كما تجنح المرأة المقاولة في بلدان المنظمة في غالب الأمر إلى النشاط في إطار الاقتصاد غير الرسمي بسبب المعيقات القائمة أمام الاستفادة من التمويل والعراقيل البيروقراطية التي تجعل من تقييد أعمالهن أمرا صعبا.

لكن في العموم يبقى عدد النساء المقتحمات لعالم ريادة الأعمال في دول المنظمة محدودا للغاية عند مقارنتهن بنظرائهن من الرجال. كما يواجهن في هذه البلدان تحديات كبيرة سواء عند البدء في مزاولة أعمالهن أو في إدارتها، وذلك راجع للمشاكل التي تتخبط فيها البيئة العامة لريادة الأعمال. وليس هناك أيضا ما يحميهن من الممارسات التمييزية في حقهن في العديد من بلدان المنظمة وهو الأمر الذي يقلل من إمكانية وصولهن إلى الأسواق المالية أو الائتمانية. فعلى سبيل المثال، يحظر القانون في 22 دولة عضو في المنظمة فقط التمييز من قبل الدائنين على أساس نوع الجنس عند الرغبة في الحصول على الائتمانات. ومثل هذه التحديات لا تحد من نمو المشاريع التجارية التي تديرها المرأة فحسب، لكنها أيضا تقلل من إمكانية مساهمتها في تنمية مجتمعها.

وفي ضوء الإحصاءات المعروضة في الجزء الثاني من التقرير، يمكن تصنيف التحديات الرئيسية التي تواجهها النساء المقاولات في بلدان منظمة التعاون الإسلامي كما يلي: انخفاض تنمية رأس المال البشري، والتركيز القطاعي العالي، والإمكانية المحدودة للحصول على التمويل، وعدم كفاية البنية التحتية، وقضايا سياساتية وقانونية، والحواجز الثقافية والهيكلية. بالإضافة إلى ذلك، تكلف الإجراءات والمدة الزمنية والتكاليف اللازمة لبدء عمل تجاري من قبل النساء في دول المنظمة أكثر مما يلزم نظرائهن من الرجال. ومن حيث الإطار المتعلق بالسياسات، هناك نقص في الجهود المبذولة لتعزيز ريادة النساء للأعمال التجارية على الصعيد القطري والبيني في منظمة التعاون الإسلامي.

وبغية تعزيز ريادة الأعمال النسوية لتنمية بلدان المنظمة، هناك حاجة لتصميم وتنفيذ مجموعة من التدخلات الشاملة التي تستهدف مجالات تتراوح بين القطاع التعليمي والمؤسسات المالية. يمكن لصانعي السياسات في الدول الأعضاء في المنظمة الاستفادة من التجارب الناجحة لبعض الأقطار مثل البحرين وبنغلاديش ومصر وماليزيا والنيجر وأوغندا كما هو وارد في هذا التقرير، وذلك مع مراعاة ظروف بلدهم الخاصة. ومثل هذه المبادرات و/أو السياسات من شأنها أيضا تعزيز التعاون والشراكات فيما بين الدول الأعضاء في المنظمة بشكل فعال بهدف تحسين المناخ العام لتنظيم المشاريع في دول المنظمة خاصة بالنسبة للنساء.

الجزء الأول: وضع المرأة في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي



الفصل الأول

دور المرأة في تنمية الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي

باتت قضية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في شتى ميادين الحياة الاجتماعية والاقتصادية تكتسي أهمية متزايدة سواء من منظور وضع السياسات أو حقوق الإنسان. وبما أن الأسرة هي أصغر نواة في المجتمع، فإنه ليس من السهل تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين في ظل غياب بنية أسرية قوية وسليمة.

وعلى أساس الالتزامات والمبادئ التوجيهية الدولية، تستند معظم السياسات المتعلقة بالتنمية إلى مبدأ إدراج أولويات واحتياجات كل من المرأة والرجل لتوفير فرص متكافئة للاستفادة من جميع المزايا والخدمات المتاحة في المجتمع. ويأتي إعلان بيجين للأمم المتحدة (1995) كواحد من الوثائق الرئيسية في هذا المجال. إن مجالات الاهتمام الحيوية الـ12 المنصوص عليها في هذا الإعلان توفر إطارا دوليا للعمل من أجل النهوض بالمرأة وتمكينها، ومع ذلك لا تزال هناك بعض المشاكل المتعلقة بإدراج الجوانب المتعلقة بالجنسانية في جميع المستويات العملية لتنفيذ السياسات في جميع أنحاء العالم (UN, 2010).

وحسب منظمة الصحة العالمية يشير مصطلح النوع الاجتماعي إلى "الأدوار والسلوكيات والأنشطة والسمات المحددة اجتماعيا التي يعتبرها مجتمع معين ملائمة للرجال والنساء". وبالتالي فإن علاقات النوع الاجتماعي هي تلك الطرق التي تحدد بها ثقافة أو مجتمع ما حقوق ومسؤوليات وهوية الرجل والمرأة في علاقتهما مع بعض. لكن لسوء الحظ غالبا ما يساء فهم مصطلح النوع الاجتماعي من خلال حصر معناه في علاقته بالمرأة فقط. في الواقع تشمل قضايا النوع الاجتماعي العلاقات بين الرجل والمرأة وأدوارهما ومدى وصولهما إلى الموارد والتحكم فيها وتقسيم العمل وغيرها من الأمور. وبالإضافة إلى ذلك، فإن موضوع النوع الاجتماعي لا ينحصر فقط في الأمور المتعلقة بالتفاوت بين المرأة والرجل وما تخلفه من أثر على موضوع الخصوبة وتنظيم الأسرة والإنتاج والعديد من الجوانب الأخرى للحياة الاجتماعية والاقتصادية (Bravo-Baumann, 2000).

وبالنظر إلى كون العديد من الدول الأعضاء في المنظمة تعاني من التفاوت الجنساني بدرجات متفاوتة ولها بعض الاهتمامات المشتركة بخصوص وضع الوحدة والرفاهية الأسرية، فقد أدرجت منظمة التعاون الإسلامي القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي في جدول أعمالها السياسي. ويدعو برنامج العمل العشري لمنظمة التعاون الإسلامي (2005) إلى تعزيز إشراك المرأة في ميادين الحياة الاقتصادية والثقافية والاجتماعية والسياسية ويشجع الدول الأعضاء على توقيع الاتفاقات والتصديق عليها لضمان تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وجاء اعتماد خطة عمل منظمة التعاون الإسلامي للنهوض بالمرأة (أوباو) كخطوة من الخطوات الرئيسية الأخرى التي اتخذتها المنظمة سعيا للنهوض بالمرأة، وكان ذلك خلال المؤتمر الوزاري الثاني بشأن دور المرأة في تنمية الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، الذي عقد في القاهرة عام 2008. وتقدم وثيقة أوباو خارطة طريق للنهوض بالمرأة في البلدان الأعضاء في المنظمة من خلال تسليط الضوء على شواغلها ومجالاتها ذات الأولوية. في عام 2016، تبنت دول المنظمة النسخة المحينة لوثيقة أوباو التي تقدم هيكلا تحليليا إلى جانب مصفوفة

تنفيذ، وكان ذلك في إسطنبول خلال المؤتمر الوزاري السادس بشأن دور المرأة في تنمية الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

وعلى هذا الأساس يسلط هذا التقرير الضوء على التفاوتات القائمة بين الرجل والمرأة على مستوى بعض الجوانب الاجتماعية والاقتصادية المختارة، كما يوفر نظرة شاملة بخصوص الوضع الراهن للمرأة في بلدان المنظمة من خلال منظور مقارن. وفضلا عن ذلك، يركز التقرير على دور المرأة في التنمية في الدول الأعضاء في المنظمة.ويتناول الجزء الأول من التقرير خمسة جوانب رئيسية للحياة الاجتماعية والاقتصادية، وهي التعليم والاقتصاد والصحة والأسرة وصناعة القرار من خلال زاوية نظر جنسانية.

ويناقش الجزء الثاني وضع ريادة الأعمال النسائية كموضوع خاص في نسخة هذا العام من التقرير، ومن خلاله ينظر التقرير في السبل والوسائل الممكنة للنهوض بريادة النساء للأعمال بهدف تعزيز المساعي التنموية في البلدان الاعضاء في المنظمة. وفي هذا السياق، ينصب النقاش أولا حول الجوانب النظرية المتعلقة بريادة الأعمال من طرف النساء والتنمية. ثم بعدها يتحول النقاش إلى تقييم وضع ريادة النساء للأعمال في دول المنظمة عن طريق الاعتماد على بعض المؤشرات القابلة للمقارنة في سياق شامل لعدة بلدان. وعلى ضوء النتائج، تم تحديد التحديات الرئيسية التي تواجهها المرأة المنخرطة في مجال ريادة الأعمال. كما أن هناك عرضا لمجموعة من قصص النجاح لسيدات تفوقن في مجال ريادة الأعمال في دول. ويختتم الجزء الثاني بعرض الآثار المترتبة على السياسات المتعلقة بسبل تعزيز ريادة الأعمال في صفوف النساء والرفع من مستوى مساهمة رائدات الأعمال في المسار التنموي في بلدان منظمة التعاون الإسلامي.

1.1 تهيئة المجال: المفاهيم الرئيسية والإطار النظري

كثيرة هي الأعمال التي تناولت موضوع المرأة والتنمية من خلال دراسات نظرية وتجريبية. لكن بالاطلاع على بعض الأدبيات في هذا المجال يتبين أن بعض المصطلحات والمفاهيم الرئيسية مثل تمكين المرأة والتفاوت الجنساني لم توظف على أفضل نحو للإشارة إلى ما تدل عليه. وفي هذا الصدد، لتمهيد الطريق أمام التحليلات والنقاشات الواردة في هذا التقرير، يأتي فيما يلي تعريف لبعض المفاهيم الأساسية.

من بين التعاريف التي يمكن أن تعطى للتمكين هي أنه "عملية اجتماعية متعددة الأبعاد تمنح الأفراد آليات التحكم في حياتهم الخاصة. فهي عملية تخول للأفراد اكتساب السلطة اللازمة لاستخدامها في حياتهم ومجتمعاتهم من خلال العمل على القضايا التي يرونها ذات أهمية بالنسبة لهم" (Page and Czuba, 1999).

وعلى نفس المنوال، يشير مفهوم تمكين المرأة إلى "قدرة المرأة على اتخاذ خيارات استراتيجية في الحياة بعد أن كانت محرومة من هذه القدرة في السابق" (Malhotra et al., 2009). ومن خلال هذا المنطلق،

يعد التمكين أمرا لا غنى عنه في عمليات الحفاظ على مكتسبات المرأة على المستوى الفردي والأسري والمجتمعي والمستويات الأكثر شمولا. فهو يشمل العمل على تعزيز وضع المرأة من خلال محو الأمية والتعليم والتدريب وإذكاء الوعي (Alvarez, 2013). ويشير مفهوم تمكين المرأة أيضا إلى تمكينها من اتخاذ خيارات مصيرية على مستوى قضايا متنوعة في بلدها (Bayeh, 2016).

وعلى صعيد آخر، من دلالات مصطلح المساواة بين الجنسين أن "الحقوق التي من حق الفرد التمتع بها ومسؤولياته والفرص المتاحة أمامه لن تتوقف على كونه قد ولد ذكرا أو أنثى" (Warth and Koparanova, 2012). ووفقا لـ Holzner وآخرون (2010) يمكن كذلك تعريف المساواة بين الجنسين على أنها الحالة التي "يتمتع فيها جميع البشر بالحرية في تنمية قدراتهم الشخصية واتخاذ الخيارات دون التقيد بالأدوار المفروضة عليهم بحكم جنسهم، بمعنى أنه من الضروري مراعاة وتقييم وتفضيل تطلعات واحتياجات المرأة والرجل بقدر من المساواة". والغاية من ضمان تحقيق المساواة بين الجنسين هي القضاء على التمييز القائم على أساس جنس الفرد (Alvarez and Lopez, 2013).

وعلى هذا الأساس، يمكن استخلاص فكرة أن تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين أمران متداخلان وحيويان لتحقيق التنمية المستدامة للأمم. وبما أن النساء يمثلن حوالي 50 في المائة من السكان، فإنه لا مجال هناك أمام الأمم لتحقيق أهدافها الإنمائية إن هي تجاهلت المشاكل التي تواجهها هذه الفئة التي تشكل نصف المجتمع أو لم تتناولها بما يكفي من الجدية والحزم. وقد وثقت العديد من الدراسات وقدمت أدلة داعمة في هذا السياق.

وسلط Stevens (2010) الضوء على أن "هناك عدد متزايد من الدراسات التي تشير إلى أن التفاوتات القائمة بين الجنسين ينجم عنها تكاليف اقتصادية عالية وتؤدي إلى استفحال مظاهر عدم المساواة الاجتماعية وتدهور البيئة في جميع أنحاء العالم". أكدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (2014) أن إقامة عالم مستدام يسود فيه العدل وتعزيز دور المرأة في الحفاظ على تماسك أسرتها ومجتمعاتها وتحقيق المساواة بين الجنسين من الأمور البالغة الأهمية.

هناك عدد كبير من المقاربات النظرية الرئيسية التي تربط بين الاهتمام بالمرأة والتنمية. فمقاربة "المرأة في التنمية" (WID) تدعو لإيلاء المزيد من الاهتمام بالمرأة في السياسات والممارسات التنموية، وتؤكد على الحاجة إلى إدماجها في العملية التنموية. وتركز مقاربة "النوع الاجتماعي والتنمية" (GAD) على الاختلافات المحددة اجتماعيا بين المرأة والرجل والحاجة إلى الثورة على الأدوار المنوطة بكل جنس والعلاقات بين الجنسين كما هو سائد. وهناك مقاربة الاقتصادات الذكية، وهي تهدف إلى تعريف المساواة بين الجنسين ودور المرأة كجزء لا يتجزأ من التنمية الاقتصادية، وترمي كذلك إلى تحفيز التنمية من خلال الاستثمار بشكل أكثر كفاءة في النساء والفتيات. وتشدد على أن الفجوة بين الرجل والمرأة في رأس المال البشري والفرص الاقتصادية وتمثيلية الأصوات تعد العقبة الرئيسية أمام تحقيق مستويات متقدمة من التنمية. وعلى اختلاف رؤاها بخصوص كيفية إدماج المرأة في العملية التنموية للبلدان، المشترك بين كل هذه المقاربات النظرية هو أن المرأة فاعل رئيسي ومحفز للتنمية.

إن التمكين الاقتصادي يزيد من إمكانية استفادة المرأة من الموارد الاقتصادية والفرص بما في ذلك الوظائف والخدمات المالية والممتلكات وغيرها من الأصول الإنتاجية وتنمية المهارات ومعلومات السوق. وفسح المجال أمام المرأة للمشاركة في العملية الاقتصادية وتمكينها أمران أساسيان لتعزيز حقوق المرأة وتخويلها إمكانية التحكم في حياتها وممارسة نفوذها في المجتمع. وحسب منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (2011)، فإن المرأة تؤدي 66% من العمل في العالم، وتنتج 50% من الغذاء، لكنها لا تتلقى سوى 10% من الدخل ولا يتعدى ما هو باسمها من الممتلكات نسبة 1%.

إن التمكين الاقتصادي للمرأة أمر غاية في الأهمية بالنسبة للنمو الذي يراعي مصالح الفقراء فضلا عن كونه مهما لتحقيق التنمية. ووفقا لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (2011)، يمكن أن ينمو إجمالي الناتج الزراعي في أفريقيا بنسبة تصل إلى 20% إذا كان هناك تكافؤ في حصول المرأة والرجل على المدخلات الزراعية. وقدرت منظمة الأغذية والزراعة أن تحقيق المساواة بين المزارعين من الإناث والذكور في الحصول على الموارد الإنتاجية من شأنه أن يزيد من معدلات الإنتاج الزراعي في البلدان النامية بما يصل إلى 2.5 إلى 4% (FAO, 2011).

كما أن للتحسينات على مستوى تعليم المرأة وصحتها آثار إيجابية على هذه النتائج وغيرها لصالح أطفالها. فقد توصلت دراسة إلى أن الأطفال في باكستان من أمهات حصلن على تعليم ولو لسنة واحدة يدرسون ساعة إضافية في المنزل كل يوم ويحصلون على نتائج أعلى في الاختبارات. وأفاد تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي (2017) بأنه على أساس عينة من مجموعة واسعة من البلدان النامية، فإن الاستثمار في الفتيات حتى إكمال تعليمهن بنفس المستويات التي يصلها الفتيان قد يؤدي إلى زيادة في المكاسب على مدى الحياة لفتيات اليوم، هذه الزيادة قد تتراوح بين 54% و 68% من الناتج المحلي الإجمالي للبلدان، أي ما يعادل زيادة في معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي السنوي بنحو 1.5%.

وتشير دراسة أجراها Quentin و de la Brier (2018) إلى أنه في عينة من 141 بلدا من جميع أنحاء العالم، يمكن أن تؤدي عدم المساواة بين الجنسين في المكاسب، حسب نصيب الفرد، إلى خسائر في ثروة قدرها 23.620 دولار للشخص الواحد أو ما مجموعه 160 تريليون دولار.

ومن شأن الحد من التفاوت بين الجنسين أن يؤدي إلى زيادة في حصص الإيرادات الحكومية في الناتج المحلي الإجمالي. فحسب المنتدى الاقتصادي العالمي (2017)، يمكن توليد ما قدره 1.4 تريليون دولار من عائدات الضرائب العالمية، معظمها (940 مليار دولار) في الاقتصادات الناشئة. ويقدر الاتحاد الدولي لتنظيم الأسرة أن المرأة تعيد استثمار ما متوسطه قد يصل إلى 90% من دخلها في سبيل أسرتها المعيشية، مقارنة بنسبة 30 إلى 40% فقط من قبل الرجل. وبعبارة أخرى، تعتبر الاستفادة الكاملة من قدرات المرأة في بلد من البلدان بمثابة تمهيد للطريق لتحسين إمكانات رأس المال البشري.

وبالمثل، توصلت دراسات من مختلف البلدان إلى أدلة مفادها أن ارتفاع مستويات عدم المساواة بين الجنسين والعنف القائم على نوع الجنس في المجتمع ترتبط ارتباطا وثيقا بإمكانية نشوب حروب أهلية

وحروب فيما بين الدول واستخدام أشكال عنف أكثر حدة في الصراع (Caprioli et al., 2007; Kelly, 2017). فأي تغيرات على مستوى وضع المرأة أو ضعفها، مثل ارتفاع منسوب العنف المنزلي أو انخفاض معدلات التحاق الفتيات بالمدارس، غالبا ما تكون بمثابة إنذار مبكر لإمكانية انعدام الأمن الاجتماعي والسياسي (Hudson et al., 2012).

يؤكد الإسلام على حق المرأة في الشعور بالقيمة الذاتية والاحترام والكرامة وإدارة حياتها. فيحق للمرأة المسلمة المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والدينية والعامة. ولها كذلك أن تتمتع بحقوق متساوية في العدالة الاجتماعية والاقتصادية. وتنص التعاليم الإسلامية على أن للمرأة الحق في الحصول على فرصة متساوية في التعليم والعمل والميراث والملكية. ولها أيضا أن تتصرف في ممتلكاتها وأرباحها كما يرضيها. وفي هذا الصدد، فإن العنصر النسوي من خلال المنظور إسلامي لا غنى عنه من أجل تحقيق التنمية في جميع جوانب الحياة. لكن بالرغم من ذلك، لا تزال المرأة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي تواجه عددا من التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تعيق من إمكانية مساهمتها في تنمية مجتمعها. وتؤثر هذه التحديات بقدر معين أيضا على تنميتها الذاتية ونوعية الحياة التي تعيشها. وفي هذا الصدد، تتناول الأقسام التي ستأتي بشكل مفصل وضع المرأة في بلدان المنظمة، وتهدف إلى تحديد هذه التحديات بهدف تقديم حلول سياساتية ملائمة للنظر فيها من قبل واضعي السياسات.

2.1 وضع المرأة في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي

يتناول هذا القسم وضع المرأة في البلدان الأعضاء في المنظمة عن طريق اعتماد منهجية شاملة تتجلى في تحليل ثلاثة مؤشرات شاملة من المؤشرات ذات الصيت العالمي، وهي المؤشر العالمي للفوارق بين الجنسين التابع للمنتدى الاقتصادي العالمي، ومؤشر المؤسسات الاجتماعية والمساواة بين الجنسين (SIGI) التابع لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ومؤشر التنمية الجنسانية (GDI) التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. والهدف من القيام بذلك هو تقييم الوضع العام للمرأة والمساواة بين الجنسين في بلدان المنظمة من منظور مقارن. ومن الأهمية بمكان مناقشة مساهمة المرأة في التنمية من خلال اعتبار وضعها في مجتمعها. هذا لأن من خلال تجاهل التحديات التي تواجهها المرأة خاصة في العالم النامي، بما في ذلك دول المنظمة، لن يكون من الممكن رسم صورة متكاملة حول العلاقة بين المرأة والتنمية. وللتوصل إلى فهم متبصر لوضع المرأة والتحديات الرئيسية التي تواجهها، تسعى الأقسام المتبقية من الجزء الأول من التقرير إلى إبراز الأسباب الجذرية لعدم المساواة بين الجنسين والنظر فيها من خلال التركيز على خمسة جوانب وهي: التعليم والاقتصاد والصحة والأسرة وصنع القرار.

1.2.1 مؤشر الفوارق بين الجنسين (GGI)

إن الفجوة بين الرجل والمرأة، أو ما يصطلح عليه بالفوارق الجنسانية، في الحياة الاجتماعية والاقتصادية مؤشر أساسي لقياس ما إذا كانت الاقتصادات والمجتمعات تزدهر وسبل تحقيق ذلك.

وضمان تحقيق تنمية شاملة لنصف إجمالي المواهب العالمية وتوزيعها بشكل ملائم له تأثير كبير على نمو الاقتصادات والأعمال التجارية في جميع أنحاء العالم وقدرتها على المنافسة وجاهزيتها مستقبلا (WEF, 2017). وكما سلف ذكره في القسم السابق، أشارت مجموعة من النماذج والدراسات التجريبية إلى أن تحسين مستوى التكافؤ بين الجنسين قد ينجم عنه مكاسب اقتصادية كبيرة، تختلف باختلاف وضع الاقتصادات المختلفة والتحديات الخاصة التي تواجهها.

ولقياس الفوارق بين الجنسين والتقرير بشأنها، يواصل المنتدى الاقتصادي العالمي عمله في إعداد تقرير رئيسي سنوي منذ 2006، أي "التقرير العالمي حول الفجوة بين الجنسين"، بهدف التعرف على حجم الفوارق بين الجنسين وتتبع التقدم المحرز في هذا المجال. ويستخدم المنتدى الاقتصادي العالمي في هذه التقارير "مؤشر الفوارق بين الجنسين" الخاص به، ويغطي هذا المؤشر أربعة أبعاد رئيسية:

أ) المشاركة الاقتصادية والفرص المتاحة؛
ب) التحصيل العلمي؛
ج) الصحة والبقاء على قيد الحياة؛
د) التمكين السياسي؛

هناك سمتين مميزتين لمؤشر المنتدى الاقتصادي العالمي حول الفوارق بين الجنسين. أولى الميزتين هي أنه يشمل أربعة أبعاد رئيسية تساعد على رصد الجوانب الاجتماعية والاقتصادية المتعلقة بالفوارق بين الجنسين. والثانية هي أن المؤشر قائم منذ عام 2006 بشكل منتظم، وهذا ما يسمح بالحفاظ على التحليلات لفترة زمنية طويلة وأيضا رصد اتجاه التطور الحاصل على مستوى التكافؤ بين الجنسين على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية.

توفر أحدث مجموعة بيانات تابعة للمنتدى الاقتصادي العالمي بشأن مؤشر الفوارق بين الجنسين بيانات تغطي الفترة الممتدة بين عامي 2006 و 2017 لـ144 دولة، منها 42 دولة من الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.[2] يمكن لبلد معين الحصول على درجة 1 (المساواة) كحد أقصى على مؤشر الفوارق بين الجنسين. بينما أدنى درجة ممكنة هي 0 (عدم المساواة). وبالتالي فإن أي تحسن على سلم المؤشر يعني تسجيل تقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين. وبعبارة أخرى، انتقال مجتمع ما من درجة 0 إلى درجة 1 معناه أنه يحقق تطورا من خلال ضمان تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في جميع مناحي الحياة بدءا بالمشاركة الاقتصادية إلى التمكين السياسي.

وفقا للمنتدى الاقتصادي العالمي (2017)، وفي ظل الاتجاهات القائمة في الوقت الراهن، يمكن سد الفجوة العالمية بين الجنسين في غضون 100 سنة بالضبط في ربوع 106 دولة تمت تغطيتها منذ الإصدار الأول للتقرير، مقارنة بـ83 عاما كما سجلت في العام الماضي. وتبقى الفوارق بين الجنسين الأكثر تحديا هي تلك القائمة في المجالين الاقتصادي والصحي. وبالنظر إلى الاتساع المستمر للفجوة

[2] يمكن الاطلاع على تفاصيل المؤشر ومنهجية الحساب من خلال المنتدى الاقتصادي العالمي (2017).

الاقتصادية بين الجنسين، فلن يتم سدها لمدة 217 سنة أخرى. لكن يمكن تقليص الفجوة بين الجنسين المتعلقة بالتعليم وتحقيق التكافؤ في غضون السنوات الـ13 المقبلة. ويحمل البعد السياسي حاليا أكبر الفوارق بين الجنسين، مع أنه يحقق في الوقت ذاته أعلى مستويات التقدم، بغض النظر عن تباطئه خلال هذا العام. ويمكن سد هذه الفجوة بعد 99 سنة من الآن. وتسجل الفجوة بين الجنسين في مجال الصحة مستوى أكبر مما كانت عليه في عام 2006.

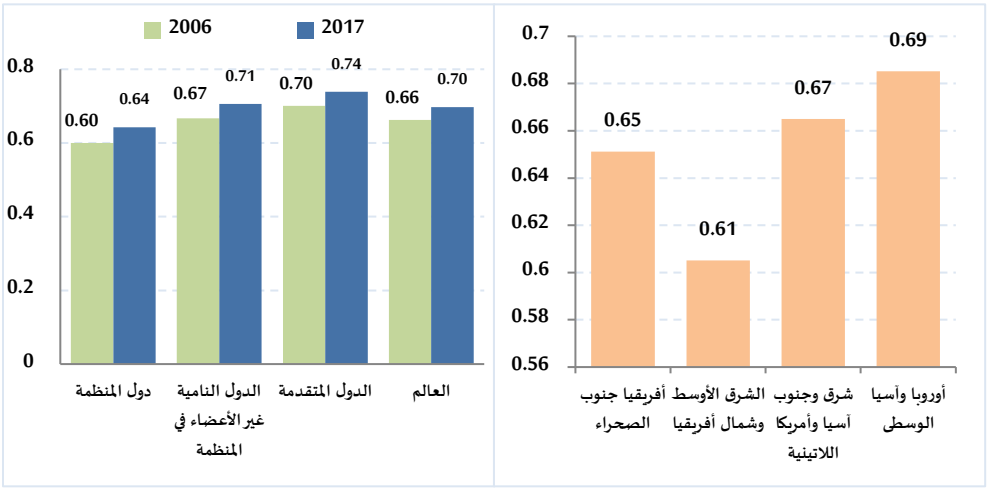
ويقارن الشكل 1.1 (يسار) متوسط النتائج على مؤشر الفوارق بين الجنسين في مجموعات الدول في 2006 بنظيراتها في 2017. ويشير الشكل إلى أن الهوة الجنسانية (عدم المساواة) في البلدان الأعضاء في المنظمة قد سجلت تراجعا نسبيا بحيث ارتفع متوسط المعدل من 0.60 المسجل عام 2006 إلى 0.64 في عام 2017. كما شهدت البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة والبلدان المتقدمة زيادة مماثلة في متوسط معدلاتها على المؤشر. فقد سجلت البلدان المتقدمة، في المتوسط، أعلى معدل من بين مجموعات البلدان موضوع التحليل بلغ 0.74 في عام 2017. وخلال الفترة قيد النظر، ارتفع أيضا المعدل العالمي من 0.66 المسجل عام 2006 إلى 0.70 عام 2017، وهذا ما يدل على وجود تحسن على الصعيد العالمي بخصوص المساواة بين الجنسين.

ويبرز الشكل 1.1 (يمين) أداء المناطق الفرعية لمنظمة التعاون الإسلامي خلال عام 2017 من حيث متوسط المعدلات على مؤشر الفوارق بين الجنسين. وحسب هذا الشكل، فإن دول المنظمة الواقعة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا قد سجلت أعلى درجة من التفاوت بين الجنسين، بحيث حصلت على درجة 0.61 خلال عام 2017، وهي أدنى درجة من بين المناطق الفرعية للمنظمة. ومن ناحية أخرى، كان متوسط دول المنظمة من منطقة أوروبا وآسيا الوسطى من حيث الفوارق بين الرجل والمرأة الأفضل نسبيا بالمقارنة مع المناطق الفرعية الأخرى عام 2017 بتسجيله لدرجة 0.69.

وفي سياق مماثل، يعرض الشكل 2.1 أداء دول المنظمة متفرقة من حيث نتائجها على مؤشر الفوارق بين الجنسين. ففي عام 2017، سجلت اليمن أدنى معدل على المؤشر (0.52) وتلتها باكستان (0.55). وبالمقابل، سجلت كل من موزمبيق (0.74) وألبانيا (0.73) أعلى الدرجات على المؤشر خلال نفس العام من بين دول المنظمة التي تتوفر حولها البيانات.

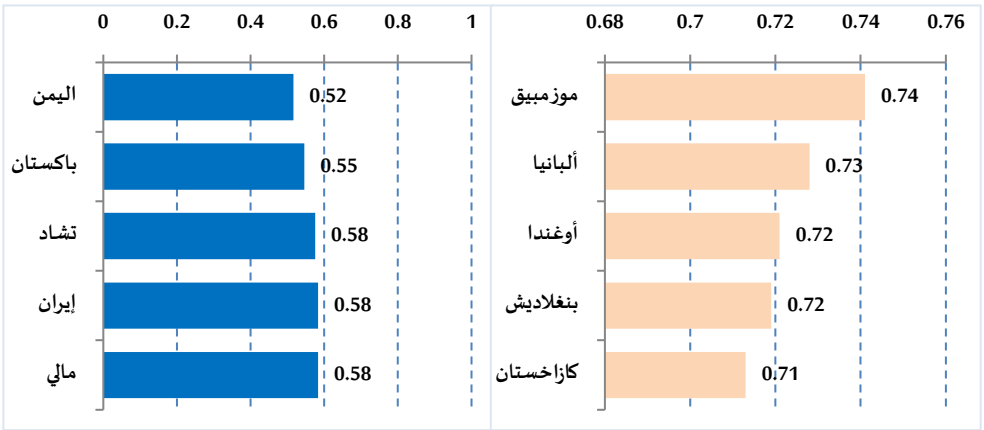
من خلال البيانات المعروضة في الشكلين 1.1 و2.1 يمكن استخلاص ثلاث رسائل رئيسية. أولا، سجلت جميع المجموعات القطرية، بما فيها مجموعة منظمة التعاون الإسلامي تقلصا في الفجوة القائمة بين الجنسين (عدم المساواة)، ولو أن ذلك بوتيرة بطيئة، وهو ما انعكس في الزيادة في معدلات متوسطها. ثانيا، لم تسجل الفوارق القائمة بين المجموعات القطرية فيما يخص متوسط معدلات الفوارق بين الجنسين تغييرا ملحوظا طوال الفترة قيد التحليل، بحيث ظلت مجموعة دول المنظمة في أسفل القائمة بعد المتوسط العالمي. ثالثا، هناك تفاوتات كبيرة فيما بين المناطق الفرعية للمنظمة من حيث عدم المساواة بين الجنسين. وأمام العديد من دول المنظمة الواقعة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الكثير للقيام به للتقليص من حجم الفجوة القائمة بين المرأة والرجل في مجتمعاتها.

الشكل 1.1: معدلات المؤشر العالمي للفوارق بين الجنسين (يسار) وأداء المناطق الفرعية لمنظمة التعاون الإسلامي عام 2017 (يمين)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقرير العالمي حول الفجوة بين الجنسين لعام 2017 الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي

الشكل 2.1: بلدان المنظمة ذات أدنى (يسار) وأعلى (يمين) المعدلات على المؤشر العالمي للفوارق بين الجنسين في 2017

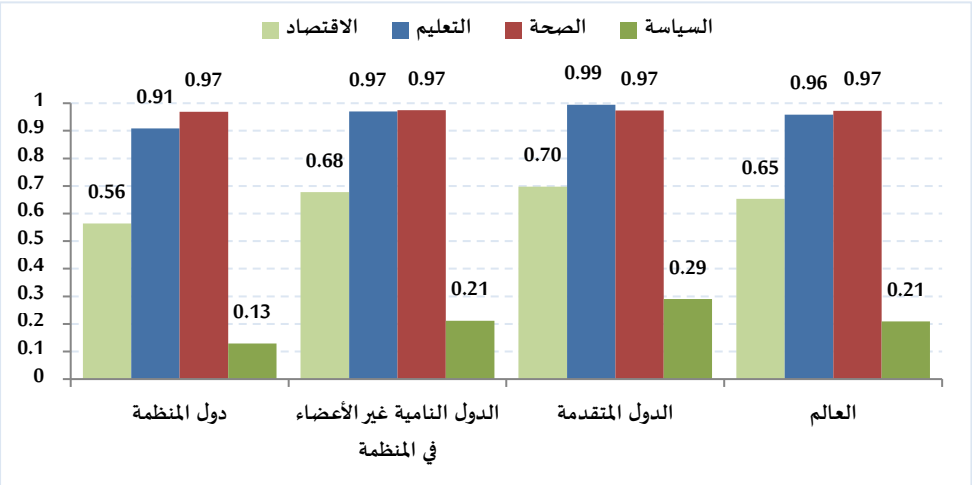


المصدر: التقرير العالمي حول الفجوة بين الجنسين لعام 2017، المنتدى الاقتصادي العالمي

يعرض الشكل 3.1 بالتفصيل أداء المجموعات القطرية في الأبعاد الفرعية لمؤشر الفوارق بين الجنسين خلال 2017. ويعتبر التمكين السياسي الحلقة الأضعف على هذا المؤشر بالنسبة لجميع المجموعات القطرية، بحيث بلغ المتوسط العالمي معدل 0.21. ومن المهم التأكيد على أن دول المنظمة قد سجلت متوسط أداء جد منخفض في هذا البعد، بحيث لم يتجاوز معدلها 0.13. وفيما يتعلق بالبعد الخاص بالصحة والبقاء على قيد الحياة، سجلت كل المجموعات القطرية، بما في ذلك دول المنظمة، مستويات

متقاربة تقع في نطاق 0.96 و 0.97. وهذا ما يوحي بأن مستويات الولوج إلى الخدمات الصحية لا تختلف بشكل كبير بين الرجال والنساء. وعلى مستوى البعد الخاص بالتحصيل الدراسي، سجلت بلدان المنظمة، في المتوسط، أدنى المعدلات بلغت 0.91، مقابل المتوسط العالمي البالغ 0.96. وفي الأخير، سجلت دول المنظمة متوسط معدل هو الأدنى على مستوى المشاركة الاقتصادية والفرص المتاحة بمعدل 0.56. وفي العموم، لم تتمكن مجموعة دول المنظمة من تسجيل معدل عال في أي بعد من أبعاد مؤشر الفوارق بين الجنسين عام 2017 عند مقارنتها بمجموعات البلدان الأخرى. وهذا يعني أن على دول المنظمة اتخذ المزيد من الإجراءات المتعلقة بالسياسات وتنفيذ سياسات واضحة المعالم على مستوى جميع الجوانب الأربعة للتقليص من حجم عدم المساواة بين الرجل والمرأة.

الشكل 3.1: معدلات الفئات الفرعية للمؤشر العالمي للفوارق بين الجنسين في 2017



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقرير العالمي حول الفجوة بين الجنسين لعام 2017 الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي

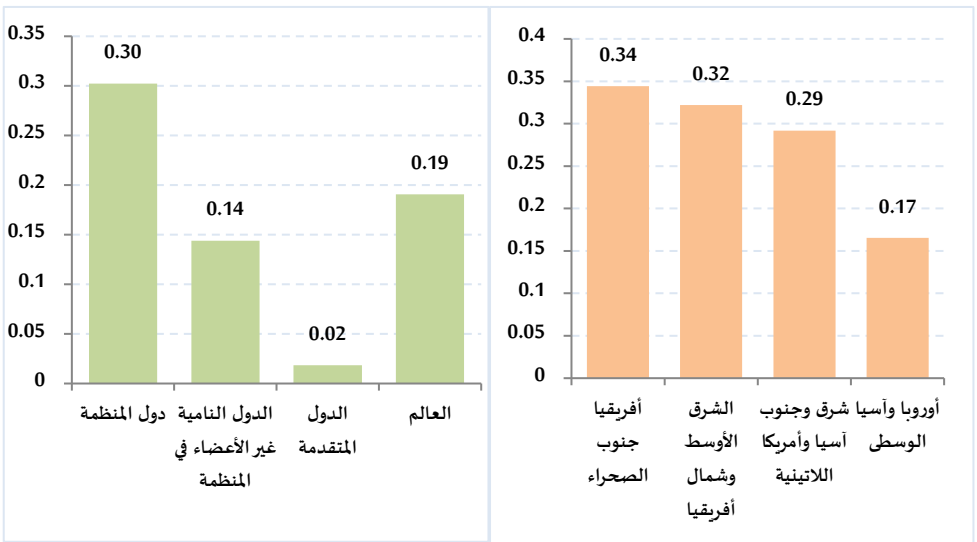
2.2.1 مؤشر المؤسسات الاجتماعية والنوع الاجتماعي (SIGI)

مؤشر المؤسسات الاجتماعية والنوع الاجتماعي مؤشر وضعته منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (2014). وهو عبارة عن مقياس متعدد البلدان لرصد التمييز ضد المرأة في المؤسسات الاجتماعية (القوانين الرسمية وغير الرسمية، والأعراف الاجتماعية، والممارسات) ويغطي 160 دولة. تمر الفتيات والنساء بتجارب عدة مع مؤسسات اجتماعية تمييزية في جميع مراحل حياتهن، وبالتالي تساهم في الحد من إمكانية وصولهن إلى العدالة والتمتع بكامل حقوقهن وفرص التمكين المتاحة أمامهن، كما تقوض من صلاحياتهن في اتخاذ قرارات بشأن خيارات حياتهن. وباعتبارها عوامل مغذية لعدم المساواة بين الجنسين، تطيل المؤسسات الاجتماعية التمييزية من عمر وحجم الفجوات بين الجنسين في المجالات التنموية مثل التعليم والعمالة والصحة، وتعوق التقدم نحو تحقيق تحول اجتماعي يتمتع من خلاله الرجل والمرأة من نفس القدر من الحقوق.

يقدم مؤشر المؤسسات الاجتماعية والنوع الاجتماعي 12 مؤشرا بخصوص المؤسسات الاجتماعية وتنضوي تحت خمسة أبعاد: قانون الأسرة التمييزي، والسلامة الجسدية المحدودة، والتحيز للأبناء الذكور، والموارد والأصول المحدودة، والحريات المدنية المقيدة. وتقيم متغيرات هذا المؤشر المؤسسات الاجتماعية التمييزية مثل عدم المساواة في حقوق الميراث، والزواج المبكر، والعنف ضد المرأة ، وعدم المساواة في الحقوق المتعلقة بالأرض والملكية. ويحمل كل مؤشر من هذه المؤشرات رقما يتراوح بين 0، أي انعدام حالة عدم المساواة أو تدني مستواها، و 1، أي وجود نسبة عالية من عدم المساواة. وفي هذا الصدد، عادة ما تسجل البلدان التي تتوفر على مؤسسات اجتماعية تشتغل بشكل جيد معدلات منخفضة على المؤشر، ما يعني انخفاض معدل حالات عدم المساواة بين الجنسين.

وحسب الشكل 4.1، سجلت دول المنظمة متوسطا بلغ معدل 0.30، وهو أعلى معدل على مؤشر المؤسسات الاجتماعية والنوع الاجتماعي ضمن باقي مجموعات البلدان خلال 2014. وبلغ المتوسط العالمي 0.19 في نفس العام. فيما سجلت البلدان المتقدمة أدنى المعدلات على المؤشر بحيث لم تتجاوز 0.02. وبعبارة أخرى، تشير النتائج إلى وجود نسبة عالية من عدم المساواة في مجموعة دول المنظمة من حيث المؤسسات الاجتماعية، وهذا ما يدفع نحو توسيع الفجوة بين الجنسين أكثر فأكثر. وعلى مستوى المناطق الفرعية لمنظمة التعاون الإسلامي، سجلت منطقة أفريقيا جنوب الصحراء أعلى الدرجات، وتلتها منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (0.32) ثم شرق وجنوب آسيا وأمريكا اللاتينية (0.29). وسجلت منطقة أوروبا وآسيا الوسطى معدلا أقل من المتوسط العالمي البالغ 0.19. إن

الشكل 4.1: مؤشر المؤسسات الاجتماعية والنوع الاجتماعي في 2014 (يسار) وأداء المناطق الفرعية لمنظمة التعاون الإسلامي في 2014 (يمين)



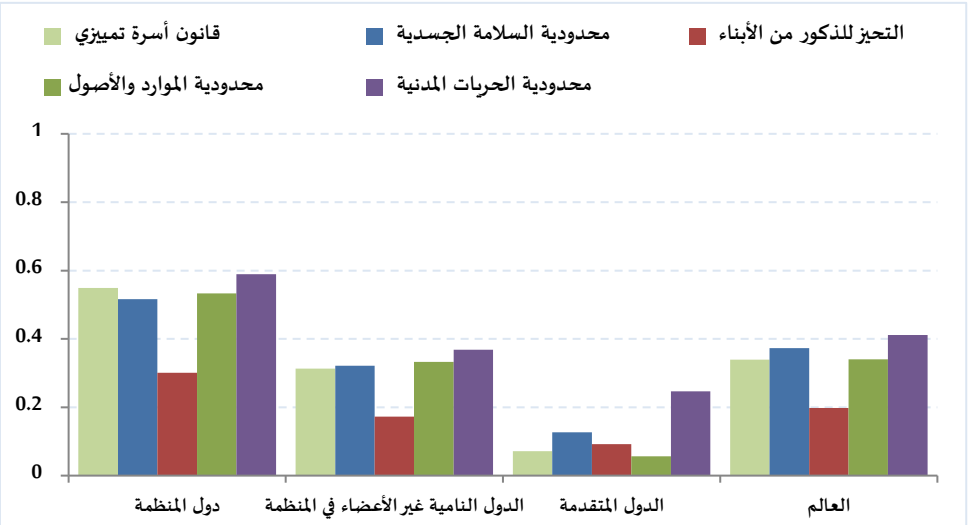
المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على المركز الإنمائي التابع لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي

المؤسسات الاجتماعية غير المتطورة نسبيا في دول المنظمة الواقعة في منطقة جنوب الصحراء، تشكل عبئا إضافيا على مسألة تحقيق المساواة بين الجنسين وهي بالتالي تحد من مساهمة المرأة في تنمية مجتمعاتها.

يوضح الشكل 4.1 (على اليمين) وجود تباينات شاسعة بين المناطق الفرعية للمنظمة من حيث متوسط المعدلات المسجلة على مؤشر المؤسسات الاجتماعية والنوع الاجتماعي. ويشير هذا التباين الكبير بني معدلات أفضل وأسوأ المناطق الفرعية للمنظمة أداء إلى وجود تباينات مهمة على صعيد السياسات الهادفة إلى تحقيق المساواة بين الجنسين ونوعية المؤسسات الاجتماعية ووضع المرأة بشكل عام. ومع وجود مؤسسات اجتماعية تمييزية في هذه المناطق، فإن ممارسة التمييز الإيجابي تجاه المرأة وتنفيذ سياسات قائمة على منظور المساواة بين الجنسين في مجالي التعليم والسياسة مثلا من شأنها خلف فارق وستشكل دعما لبناء مجتمعات يعامل فيها الرجال والنساء بنفس القدر من المساواة. وبالإضافة إلى ذلك، يتعين على هذه البلدان كذلك العمل على إجراء إصلاحات في مؤسساتها الاجتماعية بهدف الارتقاء بنوعية المؤسسات والتقليص من منسوب الممارسات التمييزية بين الرجل والمرأة.

ويبرز الشكل 5.1 صورة أكثر تفصيلا بشأن أداء المجموعات القطرية على الفئات الفرعية لمؤشر المؤسسات الاجتماعية والنوع الاجتماعي. فمن بين خمس فئات فرعية، سجلت بلدان المنظمة أدنى متوسط معدل في الفئة المتعلقة بالتحيز للذكور من الأبناء. ويبدو أن فئة الحريات المدنية المحدودة هي الفئة الأكثر إشكالية بالنسبة لمجموعة دول المنظمة لأن المعدل الذي سجلته فيها هو الأعلى

الشكل 5.1: قيم الفئات الفرعية لمؤشر المؤسسات الاجتماعية والمساواة بين الجنسين في 2014



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على المركز الإنمائي التابع لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي

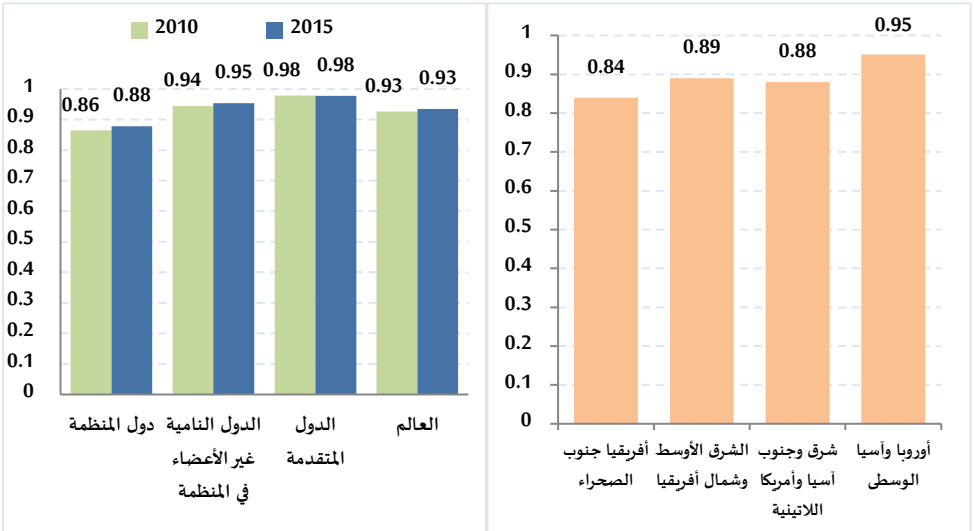
بالمقارنة مع معدلاتها في الفئات الفرعية الأخرى. وهذا الاتجاه المسجل على مستوى المنظمة لا يتنافى مع الاتجاهات العالمية. فالمتوسط العالمي بخصوص الحريات المدنية المحدودة هو كذلك الأعلى (0.41) مقارنة مع معدلات باقي الفئات الفرعية الأربعة. وبالمثل فإن المعدل العالمي المسجل على مستوى فئة التحيز للذكور من الأبناء هو الأدنى من بين جميع فئات المؤشر. ما تعكسه هذه النتائج هو أن هناك عمل كبير يجب القيام به سواء على مستوى دول المنظمة أو المستوى العالمي لرفع القيود المفروضة على الحريات المدنية من خلال تحسين المؤسسات الاجتماعية بهدف الحد من عدم المساواة بين الجنسين.

3.2.1 مؤشر التنمية الجنسانية (GDI)

يقيس مؤشر التنمية الجنسانية الفوارق بين الجنسين من حيث إنجازات التنمية البشرية من خلال تفسير أوجه التفاوت بين المرأة والرجل في ثلاثة أبعاد أساسية للتنمية البشرية - الصحة والمعرفة ومستويات المعيشة - باستخدام نفس المؤشرات الجزئية المعتمدة في مؤشر التنمية البشرية. مؤشر التنمية الجنسانية هو نسبة مؤشرات التنمية البشرية محسوبة بشكل منفصل للإناث والذكور باستخدام نفس المنهجية كما في مشر التنمية البشرية. وهو مقياس مباشر للفوارق بين الجنسين يظهر مستوى التنمية البشرية لدى الإناث كنسبة مئوية من مستوى التنمية البشرية لدى الذكور.

وبعبارة أخرى، يظهر مؤشر التنمية الجنسانية مدى تأخر المرأة عن الرجل، وكم تحتاج للحاق بركب الرجل على مستوى كل بعد من أبعاد التنمية البشرية. ولأخذ صورة أكثر وضوحا بشأن الفوارق

الشكل 6.1: معدلات مؤشر التنمية الجنسانية (يسار) وأداء المناطق الفرعية لمنظمة التعاون الإسلامي عام 2015 (يمين)



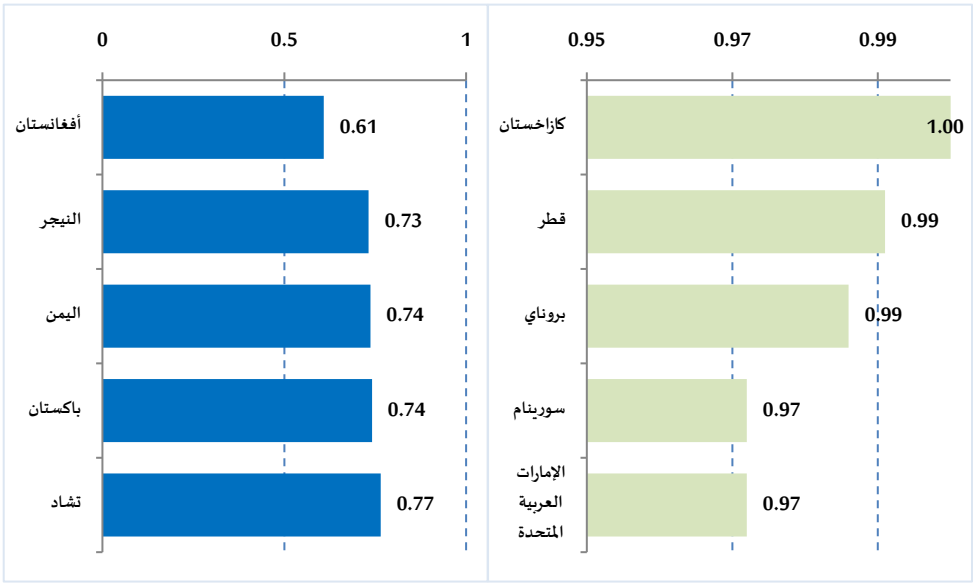
المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على مجموعة بيانات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حول مؤشر التنمية الجنسانية

الحقيقية القائمة بين الجنسين على مستوى إنجازات التنمية البشرية. من المهم جدا تطوير أدوات وآليات قائمة على سياسات واضحة المعالم لسد الفجوة. يغطي مؤشر التنمية الجنسانية 160 دولة وقد طوره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وتسجيل معدل عال على المؤشر يدل على انخفاض مستويات عدم المساواة بين الجنسين.

وبشكل أكثر تفصيلا، يقيس مؤشر التنمية الجنسانية الفوارق بين الجنسين في الإنجازات على مستوى ثلاثة أبعاد أساسية للتنمية البشرية: الصحة، وتقاس من خلال العمر المتوقع عند الولادة بالنسبة للإناث والذكور؛ والتعليم، ويقاس بسنوات التمدرس المتوقعة للأطفال من الإناث والذكور وأيضا بمتوسط سنوات التمدرس بالنسبة للذكور والإناث البالغين البالغة أعمارهم 25 سنة فما فوق؛ والتحكم في الموارد الاقتصادية، ويقاس على أساس الدخل المقدر للذكور والإناث.

يوضح الشكل 6.1 (على اليسار) متوسط معدلات مجموعات البلدان على مؤشر التنمية الجنسانية خلال عامي 2010 و 2015. وبالمقارنة مع المجموعات القطرية الثلاثة (البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، والبلدان المتقدمة، والعالم)، سجلت مجموعة دول المنظمة أدنى معدل على المؤشر في كلتا السنتين. لم تتمكن دول المنظمة تسجيل سوى معدل 0.86 فقط كمتوسط، فبينما سجلت البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة معدل 0.94، وبلغ المتوسط العالمي 0.93 في عام 2010. وتمكنت دول المنظمة من تسجيل زيادة في متوسط المعدل على المؤشر ليصل إلى 0.88 عام 2015. إلا أنه ظل دون المتوسط العالمي البالغ 0.93 في نفس العام. وعلى المستوى دون الإقليمي، سجلت منطقة أفريقيا

الشكل 7.1: بلدان المنظمة ذات أدنى (يسار) وأعلى (يمين) المعدلات على مؤشر التنمية الجنسانية في



المصدر: مجموعة بيانات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حول مؤشر التنمية الجنسانية

جنوب الصحراء أدنى معدل (0.84) من بين كل المناطق الفرعية للمنظمة خلال 2015. وبالمقابل، سجلت منطقة أوروبا وآسيا الوسطى معدل 0.95، الذي تجاوز حتى المتوسط العالمي البالغ 0.93 (الشكل 6.1، يمين). أما على المستوى القطري، فقد كانت كل من أفغانستان والنيجر الدولتين المسجلتين لأدنى النتائج على المؤشر في 2015. بينما سجلت كازاخستان (1.0) وقطر (0.99) أفضل المعدلات على المؤشر في 2015 من بين كل بلدان المنظمة (الشكل 7.1).

ومن خلال الاطلاع على أداء بلدان المنظمة والمناطق الفرعية التابعة لها من منظور مقارن، يتبين وجود تفاوتات ملحوظة بين البلدان والمناطق الجغرافية. وبالمقابل، يوحي توجه متوسط مجموعة دول المنظمة في منحى إيجابي بأن الجهود التي تبذلها الحكومات تؤتي أكلها وأن هناك بعض التقدم مع مرور الوقت فيما يتعلق بالقضاء على عدم المساواة بين الجنسين في الأبعاد الثلاثة للتنمية، أي الصحة والتعليم والدخل. لكن يبدو أن هذه الجهود ومستويات التقدم لا تزال غير كافية للتقليص من الهوة القائمة بين متوسط دول المنظمة والمتوسط العالمي. لذلك لا سبيل لتحقيق التحسن إلا من خلال مضاعفة الجهود المبذولة في مجال السياسات للوصول إلى مجتمعات تنعدم فيها الفوارق بين الجنسين، حيث سيتسنى للمرأة أن تعكس قدراتها بشكل أفضل وتسهم بفعالية في تنمية بلدها.

الفصل الثاني

المرأة والتعليم

يعتبر التعليم من عوامل النجاح الرئيسية لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية في أي بلد من البلدان. ودراسة العلاقة القائمة بين التعليم والتنمية من زاوية النوع الاجتماعي أمر مهم للغاية بالنسبة للدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، وذلك لعدة أسباب اجتماعية واقتصادية. فقد كشف تقرير صادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي (2015) أن البلدان التي تمكنت من تحقيق المساواة بين الجنسين على مستوى التعليم، تنعم بمستويات جيدة في الخدمات الصحية والمساواة وخلق فرص الشغل. وفي نفس الاتجاه، أشار Hanushek و Woessmann (2015) إلى أن التقليص من حجم الفوارق بين الجنسين في التعليم من شأنه أن يعزز الإنتاجية الاقتصادية للدول ويحسن من الكفاءة الاقتصادية. وأشار البنك الدولي (2014) كذلك إلى أن تحقيق المساواة بين الجنسين في التعليم من شأنه أن يكون بمثابة عامل دعم لتحقيق الأهداف الإنمائية، وأن يمكن من وضع سياسات وبرامج شاملة.

ومن زاوية نظر اقتصادية محضة، تساهم عملية الاستثمار في تعليم الإناث في "بناء رأس المال البشري الذي يتجلى فيما بعد في تحقيق نمو اقتصادي" (Patrinos, 2016; World Bank, 2018). وبدراسة الفوائد التي يعود بها التعليم على البلدان، يشير تقرير منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي إلى أن الاستثمار في تعليم الأطفال وتنمية مهاراتهم قادر على تعزيز الناتج المحلي الإجمالي السنوي بمعدل 28% في البلدان منخفضة الدخل و 16% في البلدان ذات الدخل المرتفع (2015). وبالنسبة للبلدان التي تفتقر إلى ما يكفي من الموارد المادية، يبقى الاستثمار في تنمية رأس المال البشري أمرا ذا أهمية بالغة لأن "قيمة رأس المال البشري [بالنسبة لبلد من البلدان] يضاعف قيمة رأس المال الطبيعي أربعة أضعاف" (Hamilton and Liu, 2014).

وتعليم الإناث مفيد بشكل خاص للمجتمعات قيد النمو، كبعض بلدان منظمة التعاون الإسلامي. فالمرأة التي تتلقى تعليما ذا جودة عالية تصبح جزءا من العناصر المفضية إلى تحقيق التنمية، لأن من شأن تسلحها بمجموعة من المهارات المتينة أن يجعلها أكثر قابلية للتكيف مع التكنولوجيا الحديثة وبيئة العمل المتغيرة. وبالمقارنة مع البلدان المتقدمة، يعد تعليم الإناث على نطاق واسع في البلدان التي لا تملك قدرات للابتكار التكنولوجي أمرا ضروريا لاستيعاب وتكييف الوسائل التكنولوجية المعاصرة (Madsen, 2014).

ومن ناحية القدرات، يساهم التعليم إلى حد كبير في زيادة أصول الفرد وقدرته على تحويلها إلى شكل من أشكال الرفاه النقدي وغير النقدي (Walker, 2011). فالتعليم يفسح المجال أمام الفرد للظفر بفرص اقتصادية أفضل من خلال تطوير مهاراته لزيادة الإنتاجية والإنتاج. وقد أثبتت عدة دراسات أكاديمية أن ارتفاع مستوى التمدرس يؤدي إلى زيادة الأرباح. وبالنسبة للمرأة، مع كل سنة تمدرس إضافية تزيد مداخيلها بمعدل يتراوح بين 8% و 14% (Montenegro and Patrinos, 2017). وكنتيجة لذلك، بوسع التغطية الموسعة لتعليم المرأة الإسهام في التقليص من مستويات الفقر في الأسر.

والتقليص من الفوارق القائمة بين الأسر على مستوى الدخل وأيضا عدم التكافؤ في مستوى الدخل في الأسرة الواحدة.

ومن منظور التنمية الاجتماعية، تعد الصحة من مؤشرات التنمية الهامة، والتعليم يرتبط ارتباطا وثيقا بالصحة. فوفقا للبنك الدولي (2018)، يعيش الأفراد المتعلمون حياة أطول ويتمتعون فيها بعيشة صحية. وبالنسبة للنساء، يرتبط التعليم بارتفاع مستوى الوعي بالمعلومات والتدخلات الطبية (واستخدامها) (De Walque, 2007; Gunes, 2016; Lavy and Zablotsky, 2011).

معلوم أن الأمهات المتعلمات يتمتعن بالقدرة على تنشئة أطفال يتمتعون بصحة أفضل ومستويات تعليمية جيدة، وهذا ما يجعلهم لبنة من لبنات التنمية الاجتماعية بعيدة المدى. فقد أثبتت أدلة من بلدان مثل باكستان والسنغال أن أبناء الأمهات الحاصلات على مستويات جيدة من التعليم يتمتعون بمستويات عالية من التحصين ونظام غذائي جيد مع انخفاض معدلات الوفيات في صفوفهم (World Bank, 2011). كما أن الأمهات المتعلمات مهيئات لمساعدة أطفالهن على تلقي تعليم جيد.

الإطار 1.2: دخل البلد هو المحدد الرئيسي لتعليم الأنثى في العالم الإسلامي

توصلت دراسة حديثة شملت 151 دولة أجراها McClendon و Hackett و Potancokova و Stonawski و Skirbekk (2018)، وهي واردة على الموقع الالكتروني لمركز Pew للأبحاث، إلى أن الظروف الاقتصادية (دخل البلد)، هي العوامل الرئيسية وراء تأخر المرأة المسلمة في مجال التعليم، وليس العامل الديني كما قد يون شائعا. وتعالج هذه الدراسة بعض التصورات الخاطئة التي تحوم حول دور الإسلام في القضايا المتعلقة بوضع المرأة في العالم الإسلامي.

ولفترة زمنية ليست بالقصيرة دأبت الدول الإسلامية تسجيل أعلى المعدلات في العالم من حيث الفوارق بين الجنسين في مجال التعليم. إلا أن معدلات قيد المرأة المسلمة في المدارس وإكمالها للتعليم قد تحسن بشكل تدريجي خلال العقدين الماضيين، خاصة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وذلك بفضل الجهود الوطنية والإقليمية والدولية المبذولة في هذا السياق بهدف القضاء على الفوارق بين الجنسين في مجال التعليم.

وهذه النتائج كافية لدحض التصورات الخاطئة التي ترى أن هناك حواجز ثقافية تعيق ولوج المرأة المسلمة عالم التعليم. فمن خلال دراسة "متوسط سنوات التمدرس في صفوف الإناث" والاستشهاد بحالات من الولايات المتحدة (13 سنة) والمملكة العربية السعودية (11.5 سنة)، وأفريقيا جنوب الصحراء (2.5 سنة) ومالي (1.4 سنة)، أظهرت الدراسة أن الأداء الاقتصادي للبلد هو المحدد الرئيسي لمتوسط سنوات تمدرس الفتيات وليست العوامل الاجتماعية والدينية مثل التمييز بين الجنسين في قوانين الأسرة.

المصدر: McClendon, et al. (2018).

وإلى جانب فوائد تعليم الإناث المرتبطة بالجانبين الاقتصادي والصحي، فإنه يلعب دورا مهما كذلك في تعزيز العوامل المؤدية إلى تحقيق التقدم الاجتماعي والسياسي للبلد. فالمرأة المتعلمة قلما تنخرط في أنشطة ذات طابع إجرامي لأنها واعية تماما بالعواقب المترتبة عن الجريمة. يرى تقرير التنمية العالمية (2018) أن المجتمعات التي تحقق نموا قائما على أساس رأس المال البشري (القوى العاملة المتعلمة) أقل عرضة لنشوب نزاعات لأن الجماعات المتطرفة لا تقوى على استقطاب رأس المال البشري وتجنيد قلعدة اجتماعية متعلمة. لذلك فإن توسيع نطاق التغطية التعليمية في صفوف النساء من شأنه أن يؤدي إلى صون مبادئ الحرية والعدالة والسلام (World Bank, 2018).

ومن منظور سياسي، يمكن أن يكون لتعليم الإناث وقع إيجابي على التقدم السياسي للبلدان، لأنه من المعلوم أن المرأة المتعلمة تحب الانخراط بشكل كبير في الأعمال المدنية. وعادة ما تظهر البلدان التي تشهد نموا وتنمية متواصلة التزاما بتوسيع نطاق شمول التعليم للنساء والأطفال والفئات المحرومة. وفي المقابل، يمكن النمو الاقتصادي هذه البلدان من الاستثمار في تحسين جودة التعليم وإمكانية الوصول إليه.

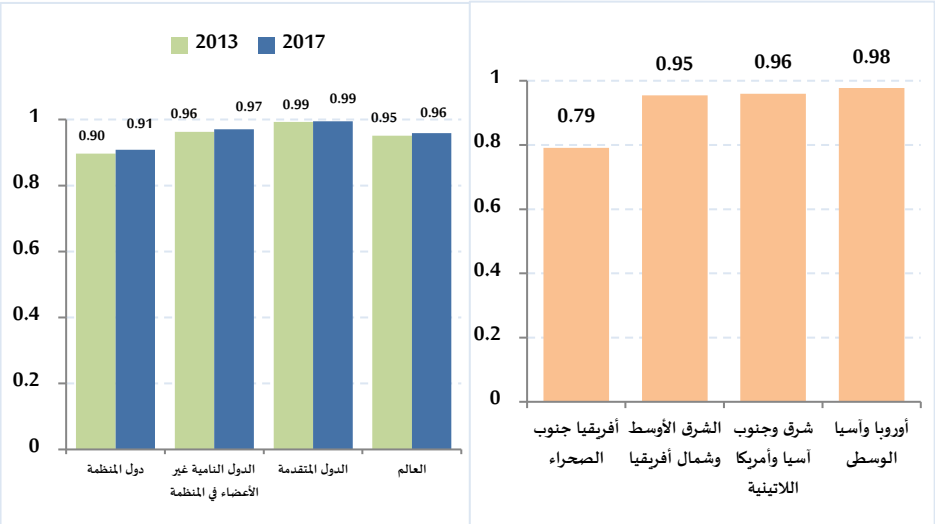
ومن هذا المنطلق، ينظر هذا الفصل في العلاقة القائمة بين تعليم المرأة والتنمية، ويحاول رصد الأسباب الجذرية للفوارق بين الجنسين في التعليم مع التركيز بشكل خاص على بلدان منظمة التعاون الإسلامي. يستكشف الفصل العوامل المساهمة في تفاقم عدم المساواة بين الجنسين في التعليم، وذلك بالاعتماد على مؤشرات بديلة تتمثل في لفوارق بين الجنسين وعدم المساواة، ومعدلات الإلمام بالقراءة والكتابة في صفوف الكبار والشباب، ومعدلات عدم الالتحاق بالمدارس بالنسبة للأطفال في عمر التعليم الابتدائي والثانوي، ومتوسط سنوات التمدرس. وتقدم تنيجة التحليل مجموعة من الخيارات السياساتية الممكنة لتحسين ولوج المرأة إلى المؤسسات التعليمية في منطقة منظمة التعاون الإسلامي.

1.2 الفوارق بين الجنسين في التعليم

بينما يتم دراسة موضوع أهمية تعليم المرأة والترويج له بشكل مستفيض في المقترحات السياساتية على المستوى النظري، إلا أنه في الواقع غالبا ما يتم قياس مدى نجاح البرامج والسياسات التعليمية بالاعتماد على المعدلات العالمية/ الوطنية عوض التركيز على الاختلافات القائمة بين مختلف الفئات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية في بلد من البلدان (UNGA Resolution 35/22, 2017). وينتج عن ذلك نوع من "التغاضي" عن جوانب عدم المساواة المتعلقة بالتعليم - خاصة بين المرأة والرجل، وهو الأمر الذي تنجم عنه آثار سلبية على التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة للبلد. فعلى سبيل المثال، بالرغم من ارتفاع متوسط معدلات الإلمام بالقراءة والكتابة في دول منظمة التعاون الإسلامي من 71.7% المسجلة عام 2010 إلى 75.1% عام 2016 (SESRIC, 2012; SESRIC, 2014; SESRIC, 2016)، إلا أن الفوارق بين المرأة والرجل في الإلمام بالقراءة والكتابة لا تزال قائمة. وتتجلى هذه الفوارق في انخفاض معدلات التحاق الفتيات بالمدارس، وارتفاع نسبة غير الملتحقات بالمدارس،

فضلا عن انخفاض متوسط سنوات تمدرسهن في جميع أنحاء العالم. لذلك من المهم بالنسبة للبلدان الأعضاء في المنظمة العمل على إيجاد حلول لمعالجة استمرار مثل هذه الفوارق لأن الحواجز التي تحول دون التعليم بالنسبة للمرأة (أكثر من الرجل) لا تحدد فقط مستوى دخلها ولكنها أيضا تؤثر على خياراتها وقدراتها وحريتها في المجتمع.

الشكل 1.2: معدلات المؤشر العالمي للفوارق بين الجنسين* على الفئة الفرعية المتعلقة بالتعليم (يسار) وأداء المناطق الفرعية لمنظمة التعاون الإسلامي عام 2017 (يمين)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقرير العالمي حول الفجوة بين الجنسين الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي

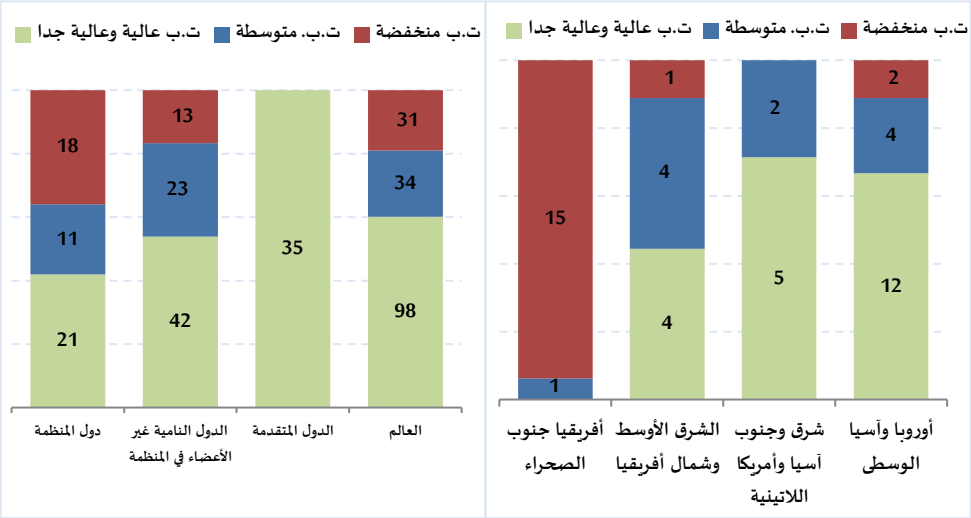
من خلال اعتماد منظور جنساني بشأن عدم المساواة في التعليم، قام المنتدى الاقتصادي العالمي بتقييم العوامل المتمثلة في الاختلافات بين الأطفال من الإناث والذكور غير الملتحقين بالمدارس في المرحلتين الابتدائية والثانوية، ومعدلات التحصيل الدراسي، والدرجات العلمية المتقدمة والمهنية، والفجوة بين الجنسين في مختلف المجالات الدراسية، وتوصل في الأخير إلى إحداث فئة فرعية من مؤشر الفوارق بين الجنسين وهي "التحصيل الدراسي". وكما هو مبين في الشكل 1.2 (على اليسار)، سجلت البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي خلال عام 2017 معدلا منخفضا على مؤشر الفوارق بين الجنسين (0.91) في فئة التحصيل الدراسي بالمقارنة مع متوسطات البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة (0.97) والبلدان المتقدمة (0.99) والعالم (0.96). لكن الأرقام في المناطق الفرعية للمنظمة تشير إلى وجود تباينات بشكل ملحوظ (الشكل 1.2، يمين). فعلى سبيل المثال، سجلت الدول الأعضاء في المنظمة الواقعة في منطقة أوروبا وآسيا الوسطى (0.98) بعضا من أعلى معدلات التحصيل الدراسي في صفوف الإناث في العالم. وبالمقابل، سجلت بلدان المنظمة الواقعة في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء (0.79) معدلات هي الأدنى على الإطلاق، وهذا يعني ارتفاع مستويات عدم

المساواة بين الجنسين في التعليم خلال عام 2017. وتنجم حالة عدم المساواة هذه المنتشرة في بلدان المنظمة من منطقة أفريقيا جنوب الصحراء عن مزيج من العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تؤثر على إمكانية وصول الفتيات والنساء إلى التعليم بصورة متكافئة.

ومن خلال ربط التعليم بالتنمية، يحدد مؤشر عدم المساواة بين الجنسين التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي فقدان قدر من الإنجاز التنموي في بلد ما بسبب عدم المساواة بين الجنسين عن طريق الاعتماد على ثلاث فئات:الصحة الإنجابية، والتمكين، والمشاركة في سوق العمل. وفي فئة التمكين، يرتبط التحصيل الدراسي بمستوى التنمية البشرية في البلد. وبالتالي فإن مستوى تعليم المرأة من المحددات الرئيسية لمستوى التنمية، وفقا لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وبناء على نسبة السكان من الإناث البالغات على الأقل المستوى الثانوي في المدرسة، تسجل 21 دولة من دول المنظمة مستويات عالية وعالية جدا من التنمية البشرية، و11 دولة عضو في المنظمة تسجل مستوى متوسطا من التنمية البشرية، فيما تسجل 18 دولة عضو مستوى متدن من التنمية البشرية (الشكل 2.2، يسار). وتقع 15 دولة من أصل الدول الـ18 من دول المنظمة من فئة الدول ذات التنمية البشرية المنخفضة في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء (الشكل 2.2، يمين). بينما تقع 12 دولة من أصل الدول الـ21 ذات المستوى العالي والعالي جدا من التنمية البشرية في منطقة أوروبا وآسيا الوسطى (الشكل 2.2، يمين). وهذا يدل على أن هناك تباينات ملحوظة على مستوى عدم المساواة بين الجنسين في المناطق الفرعية المختلفة لمنظمة التعاون الإسلامي. وفي هذا السياق، يتعين على بلدان المنظمة الواقعة في منطقة إفريقيا جنوب الصحراء بذل المزيد من الجهود للقضاء على هذا التفاوت.

وبشكل عام، سجلت بلدان منظمة التعاون الإسلامي تقدما ملموسا خلال العقدين الماضيين من حيث التقليص من حجم الفجوة القائمة بين الإناث والذكور في التعليم. لكن بالمقارنة مع البلدان

الشكل 2.2: مؤشر عدم المساواة بين الجنسين: تركيبة البلدان* على الفئة الفرعية الخاصة بالتحصيل الدراسي (يسار) وتركيبة بلدان منظمة التعاون الإسلامي (يمين) (عدد البلدان)، 2016



المصدر: التقرير العالمي حول الفجوة بين الجنسين، المنتدى الاقتصادي العالمي

*تمثل عدد البلدان من مجموعة معينة عند كل مستوى من مستويات التنمية البشرية. ت.ب: تنمية بشرية.

المتقدمة تبقى هذه الفجوة واسعة للغاية. ويمكن التوصل إلى حل يخول التقليص من حجم الفوارق بين الجنسين في التعليم من خلال مزيج من السياسات والبرامج والممارسات التي من شأنها أن تجعل التعليم متاحا أمام النساء وبتكاليف ميسورة. لذلك يتعين على صانعي السياسات في البلدان الأعضاء في المنظمة أن يدركوا أنه بدون وجود تعليمات سياساتية سليمة، تبقى المعرفة مجرد وهم بالنسبة للعديد من الفتيات والنساء. وباتخاذ خطوات يسيرة في الوقت الراهن سعيا وراء تحسين المؤشرات الأساسية المتعلقة بتعليم المرأة قد يمهد الطريق لجني نتائج قيمة في السياق التنموي العام في المستقبل.

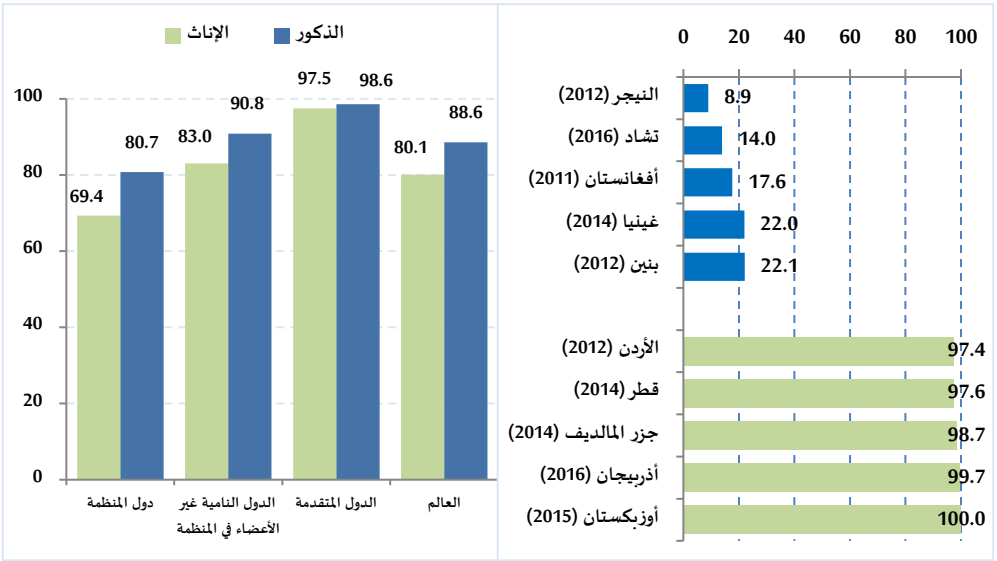
2.2 معدلات الإلمام بالقراءة والكتابة

إن الإلمام بالقراءة والكتابة مؤشر من مؤشرات التنمية الاجتماعية، ويقيس مدى قدرة الفرد على القراءة والكتابة. وضمان إلمام الفتيات والنساء بالقراءة والكتابة له تأثير إيجابي على جميع مؤشرات التنمية مثل صحة الطفل والأم، والاعتماد على الذات اقتصاديا، والتقليص من حدة الفقر، والمشاركة المدنية والسياسية (United Nations, 2010). ويرى معهد اليونسكو للتعلم مدى الحياة إلمام الإناث بالقراءة والكتابة بمثابة "جزء من نموذج للإدماج والتمكين" (UIL, 2013). وعلى مدى السنوات العشر الماضية، تحسن المستوى العام للإلمام بالقراءة والكتابة بشكل تدريجي.

توصلت العديد من الدراسات بشأن الإلمام بالقراءة والكتابة في صفوف الإناث إلى أن لارتفاع معدلات الإلمام بالقراءة والكتابة أثر على المرأة في تحسين نتائجها الصحية العامة، لا سيما من خلال تخفيض معدلات الخصوبة. فعلى سبيل المثال، لاحظ De Walque (2007) ارتفاع معدلات الاستجابة للحملات الإعلامية حول فيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز في أوغندا في صفوف النساء المتعلمات. وتوصل Osili و Long (2008) إلى أنه مع كل سنة تمدرس إضافية للإناث في نيجيريا تنخفض معدلات الخصوبة بنسبة 0.26 طفل لكل امرأة. ويرجع ذلك إلى كون النساء المتعلمات يتمتعن بقدرة أكبر على التحكم في حجم وهيكلة الأسرة بفضل استخدام وسائل منع الحمل، وزيادة نفوذها في المواقف التي تستلزم اتخاذ القرار، والوعي بتكاليف الفرصة الضائعة لوجود العديد من الأطفال (Lavy and Zablotsky, 2011). بينما في المقابل غالبا ما تعاني النساء اللواتي يتلقين مستويات ضئيلة من التعليم أو لا يتلقين أي تعليم على الإطلاق من إمكانية تزويجهن في سن مبكرة والعنف الأسري، كما أنهن لا يتمتعن بنفوذ كبير فيما يتعلق باتخاذ القرار سواء في البيت أو خارجه (World Bank, 2014).

وفي المتوسط، يبلغ عدد الرجال البالغين الملمين بالقراءة والكتابة من أصل كل 100 شخص 80.7، ومن بين 100 امرأة، فقط 69.4 هن المتعلمات. وهذا يعني وجود تباين يبلغ حوالي 11 نقطة مئوية بين مستويات الإلمام بالقراءة والكتابة في صفوف الذكور والإناث (الشكل 3.2، يسار). وتشير الأرقام إلى أن متوسط معدل الإلمام بالقراءة والكتابة في صفوف الذكور البالغين في العالم (88.6%) أعلى من متوسط الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. والفجوة بين الذكور والإناث على هذا المستوى

الشكل 3.2: معدلات إلمام الكبار بالقراءة والكتابة (%) (يسار) ودول منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى وأدنى معدلات إلمام الإناث من الكبار بالقراءة والكتابة (%) (يمين)، 2008-2016*



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على مركز بيانات معهد اليونسكو للإحصاء

ملاحظة: يفتقر حجم النموذج يفتقر للبيانات بشأن عدد من الدول المتقدمة بسبب القيود على البيانات من المصدر.

*تشير البيانات إلى أحدث سنة متاحة خلال الفترة المحددة.

موجودة في كل مجموعات البلدان، وهذا يدل على عدم تمتع النساء بنفس القدر من فرص الولوج إلى التعليم الأساسي في جميع أنحاء العالم. لكن حالة عدم المساواة هذه منتشرة بشكل أكبر في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، حيث أن معدلات الإلمام بالقراءة والكتابة في صفوف الإناث أقل بكثير من متوسطات الدول النامية غير الأعضاء في الإسلامي (90.8%) والبلدان المتقدمة (97.5%) والعالم (80.1%).

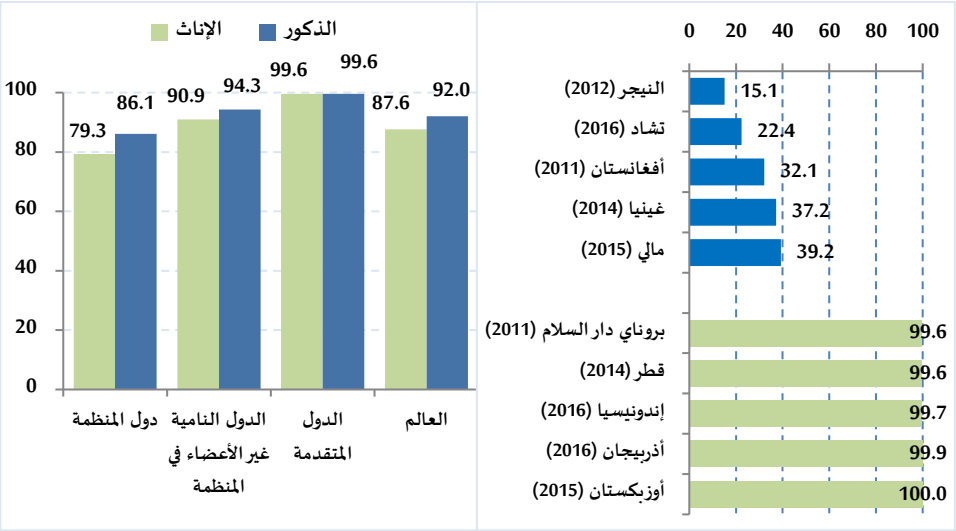
وعلى المستوى القطري، حققت دول المنظمة الواقعة في منطقتي أوروبا وآسيا الوسطى والشرق الأوسط وشمال أفريقيا مستويات جديرة بالثناء من حيث معدلات الإلمام بالقراءة والكتابة في صفوف النساء. ووفقا للشكل 3.2 (يمين)، فقد سجلت أوزبكستان (99.9%) وأذربيجان (99.7%) وجزر المالديف (98.6%) وقطر (97.5%) أعلى المعدلات من بين جميع البلدان الأعضاء في المنظمة. في المقابل، سجلت بعض بلدان المنظمة الواقعة في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء أدنى المعدلات في العالم. وبلغ معدل الإلمام بالقراءة والكتابة في النيجر وتشاد وأفغانستان وغينيا أقل من 25% (الشكل 3.2، يمين).

بلغت معدلات الإلمام بالقراءة والكتابة في صفوف الشباب مستويات أفضل بكثير من نظيراتها في صفوف البالغين في كل مجموعات البلدان. وبما أن بلدان المنظمة تتمتع بحصة هائلة من فئة الشباب، فإن ارتفاع معدلات الإلمام بالقراءة والكتابة في صفوفهم يشير إلى وجود إمكانية لتحقيق نمو

هائل على المدى البعيد. ويبلغ متوسط معدل الإلمام بالقراءة والكتابة في صفوف الإناث من الشباب في بلدان المنظمة مستوى منخفض جدا (79.3%) بالمقارنة مع البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة (90.9%)، والدول المتقدمة (99.6%)، والعالم (87.6%) (الشكل 4.2، يسار).

وبالإضافة إلى ذلك، فإن الفجوة بين معدلات الإناث والذكور من حيث الإلمام بالقراءة والكتابة في بلدان المنظمة هي الأوسع مقارنة بمجموعات البلدان الأخرى، بحيث بإمكان 86.1 ولد من أصل 100 القراءة والكتابة بينما في صفوف الإناث فقط 79.3 فتاة من أصل 100 من يستطعن القراءة والكتابة. وعلى المستوى الفردي للبلدان، اعتلت كل من أوزبكستان وأذربيجان وأندونيسيا وقطر قائمة بلدان مجموعة المنظمة، فقد بلغت معدلات معرفة القراءة والكتابة فيها في صفوف الإناث من الشباب أكثر من 99.5%. وبالمقابل، سجلت النيجر (15.1%) وتشاد (22.4%) وأفغانستان (32.1%) وغينيا (37.2%) أدنى هذه المعدلات (الشكل 4.2، يمين).

الشكل 4.2: معدلات إلمام الشباب بالقراءة والكتابة (%) (يسار) ودول منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى وأدنى معدلات إلمام الإناث من الشباب بالقراءة والكتابة (%) (يمين)، 2008-2016*



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على مركز بيانات معهد اليونسكو للإحصاء

ملاحظة: يفتقر حجم النموذج يفتقر للبيانات بشأن عدد من الدول المتقدمة بسبب القيود على البيانات من المصدر.

*تشير البيانات إلى أحدث سنة متاحة خلال الفترة المحددة.

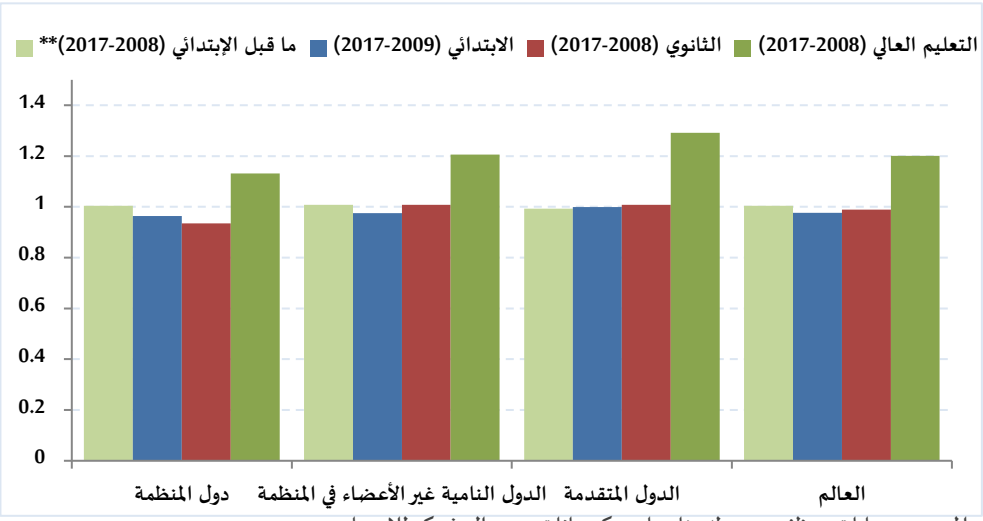
من المؤكد أن استمرار الفوارق القائمة بين الجنسين في التعليم من الأمور المعيقة لتنمية الشباب. لذلك يجب على الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي الوعي بأهمية المعرفة والتعليم كعنصرين أساسيين لتحقيق المشاركة الكاملة والفعالة للشباب في عمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. وبالنسبة لصانعي السياسات، يتعين عليهم إيلاء مزيد من الاهتمام لتحسين معدلات

مشاركة الشباب، لا سيما الشباب المهمش، لضمان اكتسابهم للمعارف والقدرات والمهارات والقيم الأخلاقية اللازمة للاضطلاع بدورهم كفاعلين في مجال التنمية والحوكمة الرشيدة والاندماج الاجتماعي والتسامح والسلام. وعند وضع السياسات التنموية في الدول الأعضاء في المنظمة من الضروري مراعاة حصول الجميع على التعليم والتعليم الجيد والاستفادة من برامج التثقيف في مجال حقوق الإنسان، بالإضافة إلى الرفع من إمكانية الاستفادة من الجوانب التكميلية للممارسات التعليمية الرسمية وغير الرسمية وغير النظامية بطريقة تضمن عدم التمييز بين الجنسين - لا سيما بالنسبة للشابات - هو أمر أساسي لتمكين الشباب من التعامل مع تطلعاتهم وتحدياتهم وتحقيق إمكاناتهم والتأثير في الظروف والفرص الاجتماعية والاقتصادية الراهنة والمستقبلية.

3.2 التكافؤ بين الجنسين في المشاركة في التعليم

يشير معدل القيد الإجمالي بالمدارس (GER) إلى قدرة المنظومة التعليمية على تسجيل الطلاب في فئات عمرية معينة ويستخدم في توفير مؤشر موحد وقابل للمقارنة بخصوص المشاركة في مختلف مستويات نظام التعليم. ويقيس مؤشر التكافؤ بين الجنسين حسب معدل القيد الإجمالي (GPI) التقدم المحرز نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في المشاركة في التعليم وفرص التعلم المتاحة للفتيات بالمقارنة مع الفرص المتاحة للفتيان، وذلك على أساس معدلات القيد الإجمالي بالمدارس. وإذا كان المؤشر يساوي 1 فهذا يشير إلى وجود مساواة بين الإناث والذكور في المشاركة في التعليم. وبشكل عام، تشير القيمة

الشكل 5.2: مؤشر التكافؤ بين الجنسين حسب معدل القيد الإجمالي *



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على مركز بيانات معهد اليونسكو للإحصاء

*ويقيس مؤشر التكافؤ بين الجنسين التقدم المحرز نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في المشاركة في التعليم و/أو فرص التعلم المتاحة للفتيات مقابل تلك المتاحة للفتيان.

**تشير البيانات إلى أحدث سنة متاحة خلال الفترة المحددة.

التي تقل عن 1 إلى وجود تفاوت في مصلحة الذكور والقيمة التي تفوق 1 إلى وجود تفاوت يصب في مصلحة الإناث.

ويبرز الشكل 5.2 معدلات مؤشر التكافؤ بين الجنسين (على أساس معدل القيد الإجمالي) في جميع مراحل التعليم (الأولي والابتدائي والثانوي والجامعي) في أربع مجموعات قطرية. وفي العموم، يمكن أن يكون للتغير على مستوى معدل القيد الإجمالي بالمدارس تأثير على الطلب على الموارد المتعلقة بالتعليم مثل المعلمين والتمويل والموارد المادية. وفي مستوى التعليم ما قبل الابتدائي، تلعب برامج التعليم الفعالة دورا مهما في التهيئة الاجتماعية والأكاديمية للأطفال للانخراط في مستويات التعليم المدرسي الرسمي. وتسجل مجموعة دول المنظمة معدل 1 على مؤشر التكافؤ بين الجنسين حسب معدل القيد الإجمالي في مستوى التعليم ما قبل الابتدائي، وهذا يشير إلى عدم وجود أية فوارق بين الجنسين (الشكل 5.2).

وفي المرحلتين الابتدائية والثانوية، تلعب البرامج التعليمة الفعالة دورا محوريا في تنمية المعارف والمهارات والتنشئة الاجتماعية للشباب والشابات. ولأداء الأفراد في هاتين المرحلتين أثر على مستويات تعلمهم وإنتاجيتهم المستقبلية في الحياة. ووفقا لسيسرك (2016)، عدد سنوات التعليم الإلزامي في المرحلتين الابتدائية والثانوية في البلدان الأعضاء في المنظمة هو 8.8 سنوات. وأي تغيرات في معدلات المواليد والهجرة والتغييرات الديمغرافية الأخرى تنعكس بشكل مباشر على معدل القيد الإجمالي بالمدارس في المرحلتين الابتدائية والثانوية. وبالنسبة لمعدل مؤشر التكافؤ بين الجنسين حسب معدل القيد الإجمالي في التعليم الابتدائي والثانوي، فقد سجلت البلدان الأعضاء في المنظمة تراجعا إلى 0.96 و 0.94 على التوالي، وهذا ما يعني وجود قدر طفيف من التباين يصب في كفة الفتيان (الشكل 5.2).

أما على مستوى التعليم العالي، تتجلى مسؤولية أنظمة التعليم في تزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات المتقدمة. وبما أن التعليم العالي ليس إجباريا، فإن أي تغييرات في توافر التعليم العالي والتصورات المرتبطة بقيمته قد تؤثر على معدل القيد الإجمالي في التعليم العالي. وكما هو الحال في المجموعات القطرية الأخرى، يتجاوز معدل مؤشر التكافؤ بين الجنسين حسب معدل القيد الإجمالي في التعليم العالي في مجموعة دول المنظمة معدل 1 بحيث تميل الكفة لصالح الفتيات (الشكل 5.2).

ترتكز الفوارق بين الجنسين من حيث المشاركة في التعليم في مجموعة منظمة التعاون الإسلامي بدرجة أكبر في المرحلتين الابتدائية والثانوية. ولسد هذه الفجوة في التعليم الابتدائي والثانوي، من المهم تحسين جودة التعليم لتحقيق مستويات أعلى من التحاق الإناث بالمدارس. وينبغي تبعا لذلك تصميم سياسات تشجع التحاق الإناث بمؤسسات التعليم الابتدائي والثانوي فضلا عن ضمان تقدمهن في المراحل التعليمية وإكمال دراستهن.

الإطار 2.2: الفتيات الشغوفات بالتكنولوجيا في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

تسجل البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي نتائج أفضل بكثير على مؤشر التكافؤ بين الجنسين على مستوى التعليم العالي بالمقارنة مع المعدلات المسجلة على مستوى المرحلة التمهيدية والابتدائية والثانوية (الشكل 5.2). لكن على مستوى التعليم الجامعي، غالبا ما تتابع النساء دراستهن في مجالات غير مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. وبالإضافة إلى ذلك، حتى وإن التحقت الإناث بهذه المجالات المذكورة في الماجستير أو الدكتوراه، فإنهن لا ينتهين بمزاولة عمل يصب في نفس مجال التخصص. وبينما لا يمكن الجزم بسبب محدد وراء هذا الوضع، فقد أطلق صناع السياسات في العالم المتقدم عدة مبادرات لتشجيع مشاركة المرأة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (في المدرسة وفي مكان العمل).

TechGirls هو برنامج تبادل طلاب صيفي يهدف إلى تمكين وإلهام الفتيات من الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لمتابعة التعليم العالي والمهن المتعلقة بمجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. ومنذ عام 2012، قدم البرنامج دورات تدريبية وإرشادية لحوالي 162 فتاة مراهقة تتراوح أعمارهن بين 15 و 17 من الجزائر ومصر والأردن ولبنان وليبيا والمغرب وفلسطين وتونس واليمن.

وأهم عنصر في البرنامج هو معسكر تقني يستمر لمدة أسبوع واحد يمكن الفتيات من الاطلاع بشكل معمق على المواضيع المتعلقة بالتكنولوجيا، مثل برمجة جافا وتطوير تطبيقات الهاتف المحمول، كما تتاح لهن الفرصة للانخراط في تدريب عملي لمدة 45 ساعة أو أكثر. ثم هناك أيضًا التأثير المضاعف لخريجات هذا البرنامج، بحيث تلهمن زميلاتهن من مجتمعهن المحلي للتوجه في مجال العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. "وعند العودة إلى الديار، تؤثر الخريجات على مئات من الطالبات الأخريات للانضمام إلى البرنامج وترويج صورة إيجابية عن بلدانهن ومنطقتهن". ففي عام 2015 فقط، شاركت حوالي 80 من خريجات البرنامج مهاراتهن مع أكثر من 2000 فتاة في بلادهن، وعقدن مؤتمرات، وتوجهن للدراسة في بعض أرقى الجامعات في العالم.

المصدر: McNair (2015) and TechGirls (2018).

4.2 الأطفال غير الملتحقين بالمدارس

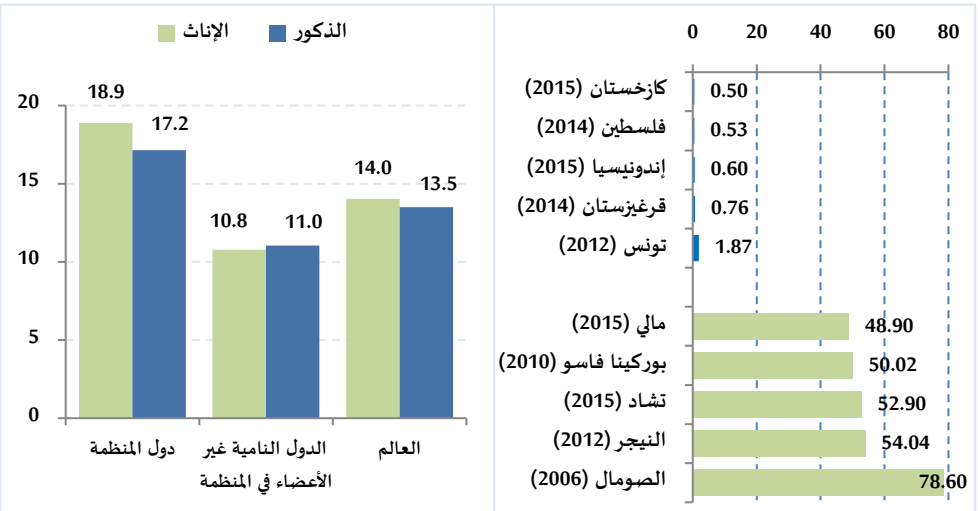
يعد تحسين المستوى الأساسي للإلمام بالقراءة والكتابة والالتحاق بالمدارس الابتدائية، على الصعيد العالمي، محور العديد من السياسات والبرامج الإنمائية. وتتضمن أمثلة عن هذه البرامج ما يلي: أهداف التنمية المستدامة (المقاصد 1.4 و 2.4 و 6.4) وخطة عمل منظمة التعاون الإسلامي للنهوض بالمرأة (الهدف 2 (ج)). وفي الوقت الذي ارتفعت فيه معدلات الالتحاق بالمدارس الابتدائية في العقدين الماضيين، فإن تقرير اليونسكو العالمي لرصد التعليم (2018) وجد أنه في عام 2015، تم تسجيل حوالي 61 مليون طفل في سن الدراسة بالمرحلة الابتدائية ضمن مجموعة غير الملتحقين بالمدرسة.

بالنسبة للأطفال غير الملتحقين بالمدرسة، يكون الحق الأساسي المتمثل في التعليم غير قابل للتحقيق. وتعتبر عوامل إبقاء الأطفال بعيدا عن المدرسة في مرحلتي التعليم الابتدائي والثانوي أكثر حدة بالنسبة

للفتيات والأطفال الذين يعيشون في حالة فقر في المناطق الريفية. وتشمل هذه العوامل، على سبيل المثال لا الحصر، التمييز بين الجنسين أو الحواجز الثقافية التي تعترض سبيل التعليم، وعمالة الأطفال، والحواجز المؤسسية التي تعاني منها الأقليات والأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة والذين يعانون من حالة الفقر ويعيشون تحت ظروف الصراع. ونتيجة لذلك، فإن الفتيات اللواتي لا يحصلن على التعليم الابتدائي أكثر عرضة للمعاناة من الحمل المبكر وحمل المراهقات وزواج الأطفال. وفي هذا الصدد، تجد تقارير مستقلة مختلفة أن التعليم الابتدائي الإلزامي هو أداة للحد من حالات المعاناة هذه. لأن التمدرس يمكّن الفتيات من التحكم أكثر بزمام الأمور فيما يتعلق بحياتهن ومستقبلهن. فعلى سبيل المثال، يرى Gunes (2016) أن إنفاذ إلزامية إتمام التعليم الابتدائي بموجب القانون قد قلص من الخصوبة في سن المراهقة بنسبة 0.37 طفل لكل امرأة في تركيا.

تسجل دول منظمة التعاون الإسلامي أعلى نسبة في العالم من حيث الأطفال غير الملتحقين بالمدارس في المرحلتين الابتدائية والثانوية (الشكل 6.2، يسار). فخلال الفترة الممتدة بين عامي 2006 و 2016، بلغت نسبة الإناث والذكور من بين الأطفال الذين هم في سن التعليم الابتدائي وغير الملتحقين بالمدارس في دول المنظمة 18.9% و17.2% على التوالي. والوضع أسوأ بكثير في البلدان الأعضاء الواقعة في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء، خاصة في الصومال والنيجر وتشاد وبوركينا فاسو حيث لا تلتحق 50% أو أكثر من الفتيات في سن التعليم الابتدائي بالمدارس. وفي المقابل، تمكنت بعض الدول الأعضاء مثل كازاخستان وفلسطين وإندونيسيا وجمهورية قيرغيزستان من تخفيض نسبة الفتيات في سن

الشكل 6.2: معدلات عدم الالتحاق بالمدارس بالنسبة للأطفال في عمر التعليم الابتدائي في العالم (يسار) ودول المنظمة ذات أعلى وأدنى (يمين) معدلات عدم الالتحاق بالمدارس بالنسبة للفتيات في عمر التعليم الابتدائي (%)، 2006-2016**



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على اليونيسيف

*تشير البيانات إلى أحدث سنة متاحة خلال الفترة المحددة.

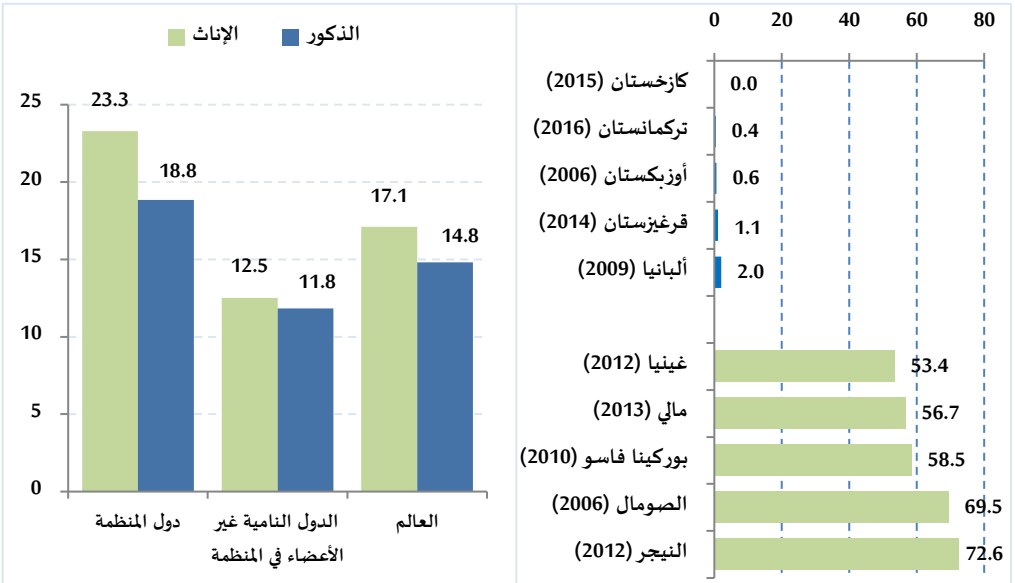
التعليم الابتدائي غير الملتحقات بالمدارس إلى أقل من 1%، وذلك بفضل سياسات تعليمية تقدمية تعزز المساواة بين الجنسين (الشكل 6.2، يمين).

بالمقارنة مع الفتيات غير الملتحقات بالمدارس في سن التعليم الابتدائي، يعتبر عدد الفتيات في سن التعليم الثانوي، اللائي لم يلتحقن بالمدارس حاليا، أعلى في جميع مجموعات البلدان. وبينما يعتبر التعليم الابتدائي هدفاً سياسياً هاماً بالنسبة للبلدان النامية، فإن القبول في المدارس الابتدائية لا يضمن الالتحاق بالتعليم الثانوي أو إكمال الدراسة – خاصة بالنسبة للفتيات. ويعد معدل التسرب الدراسي المرتفع بين الفتيات في سن التعليم الثانوي عاملاً رئيسياً في ارتفاع معدلات عدم المساواة بين الجنسين في الالتحاق بالمرحلة الثانوية.

خلال الفترة 2006-2016، تم تسجيل نسبة 23.3% من الفتيات و 18.8% من الفتيان في سن الدراسة الثانوية في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي ضمن مجموعة غير الملتحقين بالمدارس (الشكل 7.2، يسار). وهي أرقام تجاوزت إلى حد كبير متوسطي الدول النامية غير الأعضاء في المنظمة والعالم.

يعزى ارتفاع معدلات التسرب المدرسي في المرحلة الثانوية في البلدان النامية إلى مجموعة من الأسباب الاجتماعية والثقافية والهيكلية. وتشمل الأسباب الهيكلية النقص في سياسات وبرامج التعليم

الشكل 7.2: معدلات عدم الالتحاق بالمدارس بالنسبة للأطفال في عمر التعليم الثانوي في العالم (يسار) ودول المنظمة ذات أعلى وأدنى (يمين) معدلات عدم الالتحاق بالمدارس بالنسبة للفتيات في عمر التعليم الثانوي (%)، 2006-2016*



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على اليونيسيف

*تشير البيانات إلى أحدث سنة متاحة خلال الفترة المحددة.

الإلزامية الموجهة نحو الفتيات، وعدم كفاية مرافق البنية التحتية في المدارس العامة، مثل المراحيض، لا سيما في المناطق الريفية، وتدني جودة المناهج الدراسية والعاملين في التدريس، وعدم وجود برامج تركز على إعادة تسجيل الطالبات. ومن الناحية الثقافية، يسحب الآباء من المجتمعات الفقيرة بناتهم من المدرسة لغرض الزواج في سن مبكرة أو رعاية أفراد الأسرة أو الاضطلاع بالمسؤوليات المنزلية.

ضمن مجموعة منظمة التعاون الإسلامي، استأثرت تركمانستان (0.4%) بأدنى نسبة للفتيات غير الملتحقات بالمدرسة في المرحلة الثانوية (الشكل 7.2، يمين). وفي المقابل، سجلت النيجر (72.6%) أعلى نسبة من هذا المعدل.

الإطار 3.2: Haydi Kizlar Okula! (هيا بنا إلى المدرسة يا فتيات !) - حملة تعليم البنات في تركيا

في عام 2003، أطلقت وزارة التربية الوطنية التركية حملة 'Haydi Kizlar Okula' لسد الفجوة القائمة بين الجنسين في الالتحاق بالمدارس الابتدائية في 53 مقاطعة. ووفقًا للبيانات الوطنية، سجل أكثر من 50% من الفتيات اللواتي تتراوح أعمارهن بين 6 و 14 عامًا في مجموعة غير الملتحقين بالمدرسة في ذلك الوقت.

وركزت الحملة بشكل رئيسي على حل القضايا الاجتماعية والاقتصادية التي تسبب انخفاض معدل التحاق الإناث بالمدارس الابتدائية بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، نقص عدد المدارس، وبعد المسافة بين المدارس والقرى/ المدن، والقوالب النمطية للجنسين، والصعوبات المالية، وضعف البنية التحتية المادية، ونقص الفرص المتاحة للالتحاق بالتعليم الثانوي. وبشكل عام، نجحت الحملة في تسجيل 120.000 فتاة في المدارس الابتدائية في جميع أنحاء تركيا بين عامي 2003 و 2005، وخاصة في فان وسيرت وموش.

يمكن أن يعزى نجاح حملة Haydi Kizlar Okula إلى الجهود المنسقة بين القطاعين العام والخاص على المستويين المحلي والوطني، تحت إشراف قيادة قوية. ففي مرحلة التخطيط، لعب التعاون بين القطاعات دورا هاما في وضع خطة ذات أهداف وغايات واضحة، وأدوار ومسؤوليات محددة لأصحاب المصلحة الرئيسيين. وتألفت اللجنة التوجيهية المركزية المشتركة بين القطاعات من وكلاء وزارة التعليم الوطني ووزارة الداخلية ووزارة الصحة والوكالة الاجتماعية للخدمات وحماية الطفل ووزارة الشؤون الدينية واليونيسيف.

كانت الأداة الرئيسية للتعبئة في المناطق الريفية عبارة عن حملة مكثفة للتجنيد عبر طرق الأبواب لإقناع الوالدين بتسجيل بناتهم الصغيرات في المدارس. ولزيادة الوعي العام بشأن الحملة، تم استخدام المطبوعات ووسائل الإعلام الإلكترونية والبث التلفزيوني لإظهار الشخصيات العامة البارزة والمشاهير والسياسيين الذين يتحدثون لصالح تعليم الفتيات. كما لعب القادة الدينيون دوراً ملحوظاً في الحملة، من خلال الترويج لأهمية تعليم الفتيات في الإسلام كجزء من خطب صلاة الجمعة. وفي بعض المقاطعات، شارك القادة الدينيون المحليون (الأئمة) في حملة التجنيد عبر طرق الأبواب لإقناع الأسر بتسجيل بناتهم في المدارس.

ولتشجيع مشاركة القطاع الخاص في تمويل الحملة، قدمت وزارة التربية الوطنية ائتمان ضريبي بنسبة 100% للجهات المانحة من القطاع الخاص والشركات التي تستثمر في التعليم. ونتيجة لذلك، ساهمت في الحملة كل من كيانات القطاعين العام والخاص والأفراد البارزين من خلفيات متنوعة.

المصدر: منظمة الأمم المتحدة للطفولة (2018).

5.2 متوسط عدد سنوات التمدرس

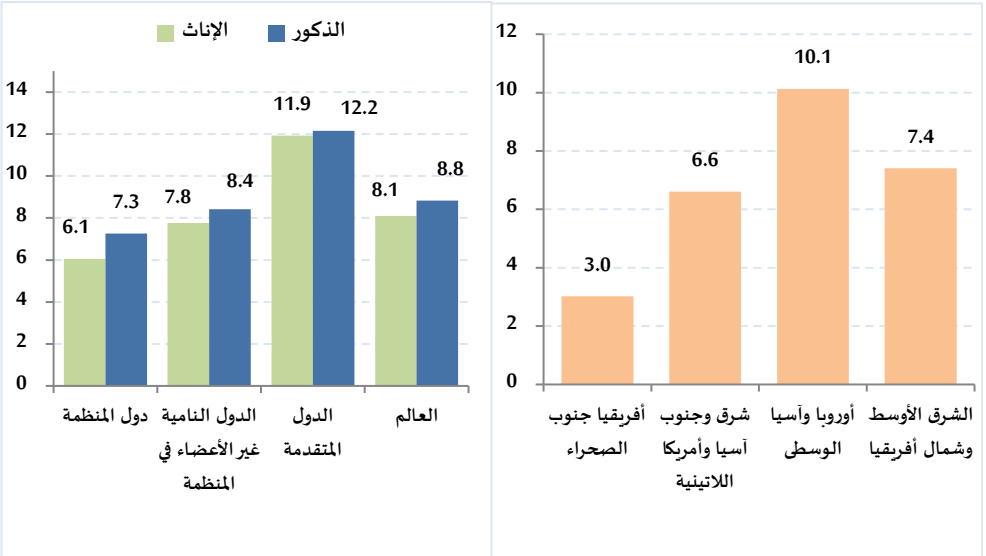
مع ظهور الاقتصادات القائمة على المعرفة، صار هناك حاجة متزايدة لزيادة التعليم من أجل تحسين مخزون رأس المال البشري للأمم. وبشكل عام، يتم قياس مستوى المعرفة للبلد عن طريق متوسط سنوات التعليم، إذ يُعرف بأنه مستوى التحصيل العلمي لسكان البلد الذين تبلغ أعمارهم 25 عامًا فما فوق.

مقارنة بمستوى التعليم العالي، فإن زيادة التحصيل العلمي (متوسط سنوات الدراسة) في المرحلتين الابتدائية والثانوية له تأثير كبير على النمو (Periera and Aubyn, 2004). ووفقاً لعدد من نماذج النمو الباطنية، فإن استثمار رأس المال البشري في التعليم ينطوي على مخزون رأس مال بشري أكثر قيمة ومستويات عالية من الدخل على المدى الطويل (Periera and Aubyn, 2004).

بالنسبة للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، وجد أن متوسط سنوات الدراسة هو 6.1 سنة للنساء و 7.3 سنوات للرجال في 2015. وهو أقل من متوسطات الدول المتقدمة (11.9 سنة للنساء و 12.2 سنة للرجال)، والبلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة (7.8 سنة للنساء و 8.4 سنوات للرجال) والعالم (8.1 سنة للنساء و 8.8 سنوات للرجال) في عام 2015.

على المستوى القطري، تُظهِر بلدان أوروبا وآسيا الوسطى أعلى متوسط سنوات الدراسة للنساء بلغ 10.1 سنوات (الشكل 2.8، يمين). وفي المقابل، لم تتمكن بلدان منظمة التعاون الإسلامي في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، في المتوسط، من توفير التعليم لأكثر من ثلاث سنوات للنساء.

الشكل 8.2: متوسط عدد سنوات التمدرس (يسار) ومتوسط عدد سنوات التمدرس بالنسبة للإناث في المناطق الفرعية للمنظمة (يمين)، 2015

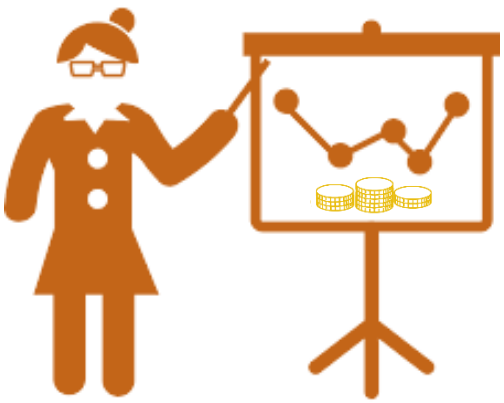


المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على مؤشر التنمية الجنسانية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي

تربط الفجوة بين التحصيل التعليمي للذكور والإناث بالخسائر الاقتصادية بسبب نقص الاستفادة من رأس المال البشري. ويعتبر تجنب العوامل المؤثرة سلبا على التحصيل العلمي للإناث أمرا ممكنا، لكن للأسف الشديد لا تزال هذه العوامل قائمة بسبب الافتقار إلى استجابة موجهة من صانعي السياسات. وفي هذا السياق، يتعين على الدول الأعضاء في المنظمة الوعي بأهمية بذل جهد اجتماعي وتشريعي موجه من أجل الرفع من مستوى تمدرس المرأة. وعندما يكون التعليم الرسمي غير كاف أو لا يمكن الوصول إليه، من المعروف أن البرامج التعليمية غير الرسمية التحويلية لها بعض النتائج الإيجابية، خاصة بالنسبة للمرأة. فهي توفر للنساء مساحة للتعلم والمناقشة والتفكير بشكل نقدي حول دورهن ومساهماتهن في المجتمع (Warner, Stoebenau, and Glinski, 2014).

الفصل الثالث

المرأة والاقتصاد



يتوافق التمكين الاقتصادي للمرأة مع المساواة الاقتصادية (مثل سد فجوة الأجور بين الجنسين وزيادة فرص العمل وتحسين الوصول إلى التمويل) وتحطيم السقف الزجاجي (مثل القوانين التمييزية ضد المرأة وعدم التوازن بين الحياة الأسرية والعمل). وإذا تمت إدارته بنجاح، فإن التمكين الاقتصادي للمرأة يحقق الرخاء ليس للنساء فحسب، بل لأسرها ومجتمعاتها بوجه عام. ولكن للأسف، يبقى عدم المساواة بين الجنسين، في معظم أنحاء العالم، قائما في الحياة الاقتصادية. وهذا يضع المرأة في مواقع ضعيفة ويعوق النمو الاقتصادي للبلد. وللقضاء على هذا التحدي، فإن التمكين الاقتصادي للمرأة أمر ضروري.

يعتبر تمكين المرأة في الاقتصاد أمرًا حاسمًا لعدة أسباب، بحيث تولد القيمة المضافة في جميع أبعاد الحياة الاقتصادية. يكشف الفريق الرفيع المستوى التابع للأمين العام للأمم المتحدة (UNHLP) حول التمكين الاقتصادي للمرأة (2016) أنه من المرجح أن تعمل النساء أكثر من الرجال في القطاع العام وأن تعتمد على الخدمات الحكومية. وعلاوة على ذلك، تميل النساء إلى استثمار دخلهن في أسرهن، وبالتالي يزداد الإنفاق على تعليم الأطفال وصحتهم. وفي هذا الصدد، يعزز التمكين الاقتصادي للمرأة من فرص تعزيز النمو الاقتصادي والتقليص من حدة الفقر وتضييق الفجوة المتعلقة بعدم المساواة في الدخل وتعزيز الرفاهية المجتمعية وتحقيق التوازن في معدلات الخصوبة والرفع من مستوى أداء الأعمال التجارية والابتكار فضلا عن تعزيز التنمية المستدامة (OECD, 2008).

تكشف مجموعة كبيرة من الأبحاث أن هناك علاقة إيجابية جدا بين المساواة بين الجنسين والنمو الاقتصادي. وبعبارة أخرى، تتمتع البلدان ذات معدلات عالية من المساواة بين الجنسين بمستويات أعلى من الناتج المحلي الإجمالي للفرد. فعلى سبيل المثال، تتمتع البلدان المتقدمة التي قلصت من فجوة عدم المساواة بين الرجل والمرأة بازدهار اقتصادي أعلى، بينما في البلدان النامية حيث يكون التفاوت بين الجنسين كبيرًا، يميل الناتج المحلي الإجمالي للفرد إلى الانخفاض (Diebolt and Perrin, 2013).

لا يمكن تحقيق التنمية المستدامة دون مشاركة كاملة وفعالة من النساء. وترتبط التنمية الاقتصادية والاجتماعية ارتباطًا وثيقًا بحجم رأس المال البشري وجودته في المجتمع. وبالنظر إلى أن نصف سكان العالم تقريبا هم من النساء، فإن مساهمة المرأة في التنمية المستدامة لا تقدر بثمن.

في سياق مماثل، تعتبر المساواة بين الجنسين سمة أساسية من سمات أهداف التنمية المستدامة (SDGs). وبالمثل، يعتبر التمكين الاقتصادي للمرأة عنصرا بارزا في أهداف التنمية المستدامة. وبالإضافة إلى المساواة بين الجنسين (الهدف 5)، تتطلب أهداف التنمية المستدامة الأخرى مثل القضاء على الفقر (الهدف 1)، والقضاء على الجوع (الهدف 2)، وتوفير العمل اللائق والنمو الاقتصادي (الهدف 8) وتخفيض أوجه عدم المساواة (الهدف 10) بدورها التمكين الاقتصادي للمرأة. علاوة على ذلك، ومن خلال متابعة التطورات والمناقشات الدائرة على الساحة الدولية بشأن المساواة بين الجنسين، أعدت منظمة التعاون الإسلامي واعتمدت خطة عملها للنهوض بالمرأة (الأوباو) في عام

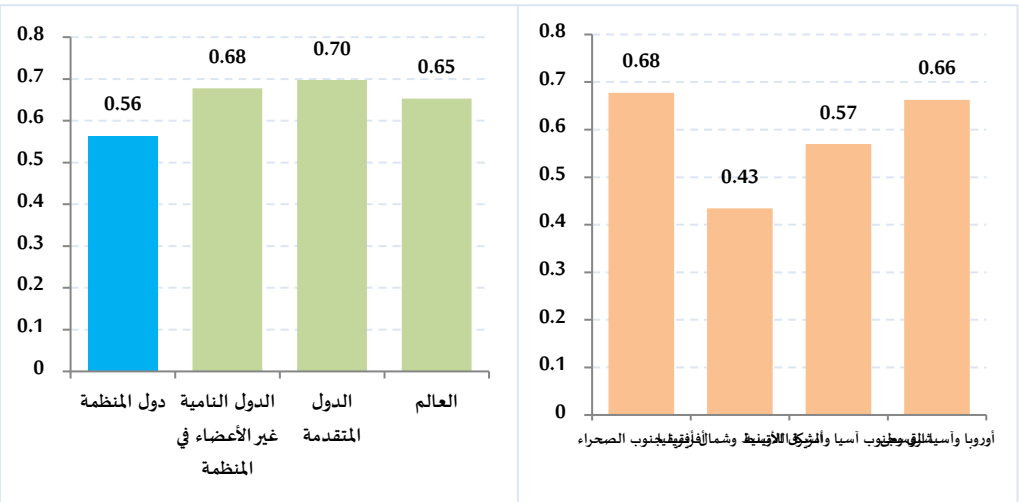
2008 من أجل تمكين المرأة في المنزل والعمل وتحسين وضع المساواة بين الجنسين في الدول الأعضاء في المنظمة.

في هذا الصدد، يدرس هذا القسم وضع المرأة في الاقتصاد والتحديات التي تواجهها في الحياة الاقتصادية. ولذلك، يتم فحص المؤشرات المختارة مثل المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة والفجوة القائمة في الأجور بين الجنسين من أجل تحديد الأسباب الجذرية المترتب عنها مشاركة المرأة المحدودة في تنمية الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

1.3 المشاركة الاقتصادية والفرص المتاحة

يقيس المؤشر العالمي للفجوة القائمة بين الجنسين وضع المساواة بين الجنسين في 144 دولة ويصنفها في أربعة مجالات مواضيعية: المشاركة الاقتصادية والفرص المتاحة والتحصيل العلمي والصحة والبقاء على قيد الحياة والتمكين السياسي. ويتألف المؤشر الفرعي للمشاركة الاقتصادية والفرص المتاحة من 5 مؤشرات فرعية وهي مشاركة القوى العاملة؛ والمساواة في الأجور مقابل الأعمال المماثلة؛ والدخل المقدر؛ والمشرعين وكبار المسؤولين والمديرين؛ والعاملين الفنيين والمهنيين. وفي هذا الصدد، تغطي نتيجة هذا المؤشر تقريبا جميع الأبعاد الرئيسية للحياة الاقتصادية من خلال منظور النوع الاجتماعي. وتعكس الدرجة الأعلى منه وجود فجوة صغيرة بين الجنسين.

الشكل 1.3: المعدلات على المؤشر الفرعي المتعلق بالمشاركة الاقتصادية والفرص المتاحة (يسار) وأداء المناطق الفرعية لمنظمة التعاون الإسلامي في 2017 (يمين)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقرير العالمي حول الفجوة بين الجنسين لعام 2017 الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي

في عام 2017، كان لدى بلدان منظمة التعاون الإسلامي، في المتوسط، الدرجة الأقل في هذا المجال بلغت 0.56 مقارنة مع متوسطات كل من البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة (0.68)، والبلدان

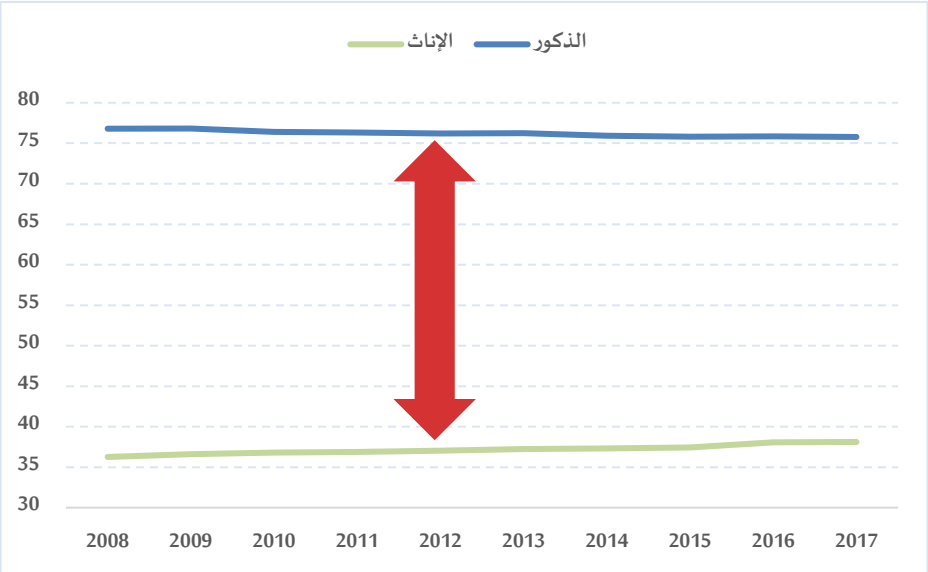
المتقدمة (0.70) والعالم (0.65) (الشكل 1.3). وفيما يتعلق بأداء المناطق الفرعية للمنظمة، تم تسجيل أعلى درجة في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى حيث بلغت 0.68 تلتها شرق ووسط آسيا (0.66) ثم شرق وجنوب آسيا وأمريكا اللاتينية (0.57). فيما تحصلت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على أدنى درجة (0.43). وهذا يعكس وجود تحديات رئيسية تواجه مشاركة المرأة في مناطق هذه الأخيرة. وينبغي على صانعي السياسات أن يتخذوا تدابير لضمان مشاركة النساء والرجال على قدم المساواة في القوى العاملة وتعزيز مكانة المرأة في سوق العمل في هذه المنطقة.

2.3 المشاركة في القوى العاملة

تظل مشكلة عدم المساواة بين الجنسين حاضرة في أسواق العمل فيما يتعلق بالفرص المتاحة والتعاملات والنتائج (ILO, 2016). فإمكانية مشاركة المرأة في سوق العمل ضئيلة بالمقارنة مع الرجل، وهذا راجع لقلة الفرص المتاحة. علاوة على ذلك، عندما تشارك المرأة في سوق العمل، غالباً ما يُرجح قبولها لوظائف ذات جودة أقل.

يمثل معدل المشاركة في القوى العاملة مؤشراً جيداً لفهم مستوى مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية. ومن الناحية الفنية، يقيس معدل المشاركة في القوى العاملة نسبة السكان في سن العمل (البالغة أعمارهم 15 سنة وما فوق) الذين ينخرطون بنشاط في سوق العمل، إما عن طريق العمل (العمال المستخدمين) أو البحث بنشاط عن وظيفة (العمال العاطلين عن العمل).

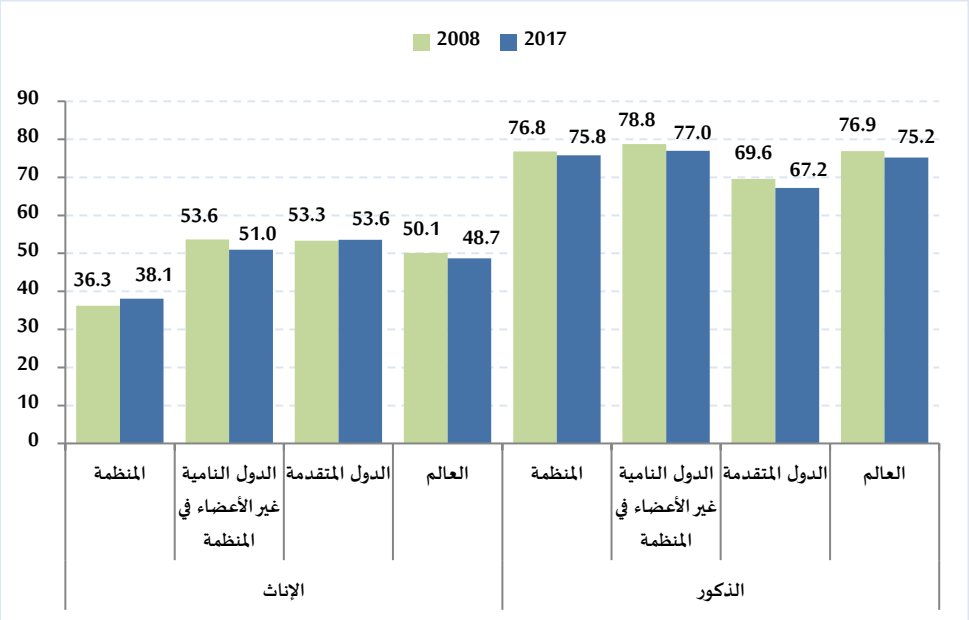
الشكل 2.3: معدل المشاركة في القوى العاملة (%) في دول منظمة التعاون الإسلامي حسب نوع الجنس، الأشخاص البالغة أعمارهم 15 سنة أو أكثر، 2008-2017



المصدر :حسابات موظفي سيسرك استنادا إلى البنك الدولي، إحصاءات النوع الاجتماعي

وخلال فترة 2008-2017، سجلت الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي زيادة طفيفة في معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة بحيث ارتفع من 36.3% إلى 38.1% (الشكل 2.3). وقد أظهر معدل مشاركة الذكور في القوى العاملة في الدول الأعضاء في المنظمة انخفاضا طفيفا من 76.8% في عام 2008 إلى 75.8% في عام 2017. لكن بالرغم من أنه كان هناك انسداد تدريجي في الفجوة بين معدلات مشاركة النساء والرجال، ظلت الفجوة شاسعة وبلغت 37.7 نقطة مئوية عام 2017.

الشكل 3.3: معدل المشاركة في القوى العاملة (%) في دول منظمة التعاون الإسلامي حسب نوع الجنس والمجموعات القطرية، 2008 مقارنة بـ2017



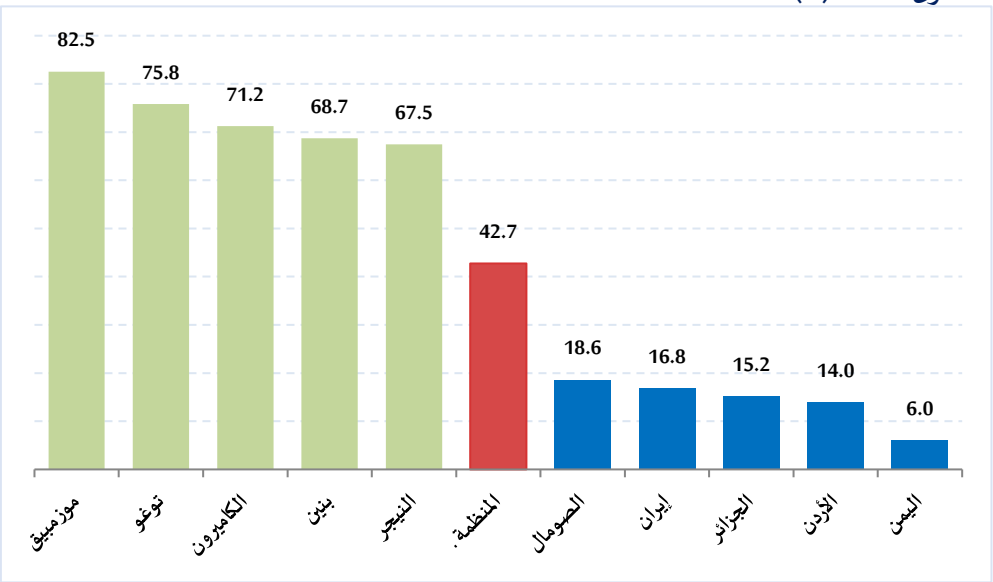
المصدر: حسابات موظفي سيسرك استنادا إلى البنك الدولي، إحصاءات النوع الاجتماعي

كما يتبين من الشكل 3.3، ظلت معدلات مشاركة الإناث في القوى العاملة أقل من معدلات نظرائها من الرجال في جميع مجموعات البلدان. وخلال فترة 2008-2017، سجلت البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي أعلى معدل لها بلغ 1.9 نقطة مئوية، بينما انخفضت متوسطات البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة والعالم من حيث مشاركة المرأة في القوى العاملة. وقد انخفض المعدل العالمي لمشاركة المرأة في القوى العاملة من 50.1% في عام 2008 إلى 48.1%، إذ تجاوزت الفجوة بين متوسطي المنظمة والعالم 10 نقاط مئوية في عام 2017.

يعرض الشكل 4.3 البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى معدلات المشاركة في القوى العاملة بالنسبة للمرأة. وعلى مستوى كل بلد على حدة، تختلف معدلات المشاركة في القوى العاملة بشكل ملحوظ. ففي عام 2017، سجلت موزمبيق أعلى معدل لمشاركة المرأة في القوى العاملة (82.5%) تلتها توغو (75.8%) والكاميرون (71.2%) وبنين (68.7%) ثم النيجر(67.5%) . وفي المقابل،

سُجل أدنى معدل في اليمن (6%) تلتها الأردن (14%) والجزائر (15.2%) وإيران (16.8%) ثم الصومال (18.6%).

الشكل 4.3: الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى وأدنى معدلات مشاركة الإناث في القوى العاملة (%)، 2017



المصدر :البنك الدولي، إحصاءات النوع الاجتماعي

تختلف العوامل التي تؤثر على مشاركة المرأة في القوى العاملة في مختلف المناطق الفرعية لمنظمة التعاون الإسلامي. ولكن يمكن الإشارة إلى بعض العوامل المشتركة التي تحدد مشاركة المرأة في القوى العاملة على النحو التالي: القواعد والأفضليات (مثل حراك المرأة، وقيمة عمل المرأة، ومبررات العنف ضد المرأة، والتوقعات بشأن المساواة في الأجور، والاحترام في العمل)؛ والعوامل الاقتصادية (على سبيل المثال المقارنة بين صافي الأرباح مع فوائد العمل غير المدفوع الأجر، ونقص الدعم المالي)؛ والعوامل الاجتماعية والمؤسسية (مثل الحالة الزوجية، ومسؤوليات الرعاية، ونقص التعليم والتدريب، وسياسات الإجازات غير الكافية، وخدمات الرعاية غير ميسورة التكلفة) (UNHLP, 2016).

تشير النتائج إلى أن الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي تحتاج إلى تصميم سياسات تعنى بسوق العمل من أجل تحسين مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية. وعلى وجه الخصوص، يمكن النظر في الحوافز الضريبية ومخططات الحصص من أجل تعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة. علاوة على ذلك، يجب تعزيز برامج الضمان الاجتماعي وشبكات الأمان من أجل النساء العاملات لتشجيعهن على أن يكن أكثر نشاطا. كما أنه من الضروري إزالة الحواجز القانونية التي تحول دون تمكين المرأة اقتصاديا ومن شأن ضمان الحماية الاجتماعية وحماية قانون العمل أن يساعد على تعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة. بالإضافة إلى ذلك، قد تؤدي السياسات الملائمة لمفهوم العائلة

أيضا إلى زيادة المشاركة. كما يمكن تحقيق إدماج أفضل للمرأة في أسواق العمل من خلال ضمان ظروف عمل آمنة وصحية لها. وأخيرا وليس آخرا، فإن الحملات والمبادرات الداعمة التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة اقتصاديا وزيادة الشراكات بين البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي فيما يتعلق بالمبادرات الناجحة ستساعد على زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة بمرور الوقت.

الإطار 1.3: العمالة غير الرسمية

تشير العمالة غير النظامية إلى العمالة بدون حماية العمال أو حماية اجتماعية، أو بدون استحقاق مزايا التوظيف في المؤسسات الرسمية وغير الرسمية أو في المنازل. وهي أحد التحديات الرئيسية التي تواجهها أسواق العمل في العالم النامي. فهناك عوامل متعددة تدفع الناس نحو العمالة غير النظامية. والرأي المشترك مفاده أن استبعاد الفقراء من العمالة النظامية بسبب محدودية فرص كسب العيش، وانخفاض المداخيل، ومحدودية الوصول إلى المؤسسات العامة، وقلة التعليم كلها تدفع القوى العاملة من الفقراء إلى ولوج العمالة غير النظامية. وفيما بين النساء، يعد العمل بدون أجر في المنزل ودون أي تسجيل رسمي في نظم الضمان الاجتماعي أمرا شائعا. ويمكن اعتبار هؤلاء النساء جزءًا من الاقتصاد غير الرسمي والعمالة غير النظامية حيث إنهن غير مسجلات رسمياً في إحصاءات العمالة. على الرغم من أن العمالة غير النظامية تشكل مخاطر على كل من الرجال والنساء، إلا أن المرأة تعان أكثر من خطر الوقوع في براثن الفقر والتهميش ضمن الاقتصاد غير الرسمي. وللعمالة غير النظامية الكثير من أوجه الضرر الأخرى التي تعاني منها المرأة: فهي مجمعة في أسفل قائمة العمالة غير النظامية كعاملات من الخارج في مجال الصناعة ومنتجات يعملن من المنازل؛ وتكسب أقل من الرجال في العمالة غير النظامية؛ وهي مرشحة لمواجهة التحرش الجنسي والعنف والقيود المفروضة على حقوقها الإنجابية في الاقتصاد غير النظامي. إن توفير فرص عمل رسمية مناسبة للمرأة وتعزيز بيئة العمل اللائق قد يحميها في سوق العمل ويجعلها تنتقل إلى العمالة النظامية. وعلى المدى القصير، من شأن الاعتراف بمساهمة المرأة في الاقتصاد غير الرسمي من خلال اتخاذ الترتيبات اللازمة مثل توفير بعض الحماية القانونية والاجتماعية أن يحسن من ظروف عمل المرأة.

المصدر: ILO (2013) and UNHLP (2016)

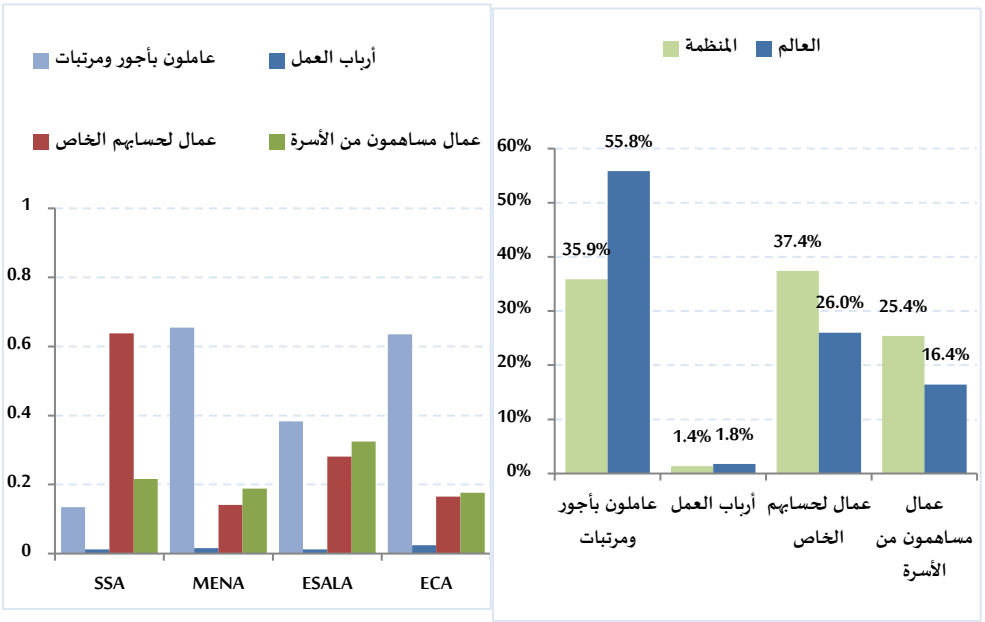
3.3 الوضع في العمالة

يميل النساء والرجال في جميع أنحاء العالم إلى تفضيل مهن ومناصب مختلفة. وفي معظم الحالات، تحضى المرأة بمركز أقل في العمل ومناصب ذات أجر متدني، مما يجعلها مستضعفة. كما يوفر تصنيف العاملين، حسب وضع عملهم، أساسًا إحصائيًا لوصف سلوك العمال وظروف عملهم وتحديد المجموعة الاجتماعية والاقتصادية للفرد. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه يلمح إلى ديناميكية سوق العمل، والفجوة الجنسانية في وضع

العمالة، ومستوى التنمية في البلدان. ومن الناحية الفنية، يعكس مؤشر حالة العمالة أنواع الوظائف حسب نوع المخاطر الاقتصادية ونوع سلطة أصحاب المناصب على المؤسسات والعمال الآخرين.

تحدد منظمة العمل الدولية فئتين رئيسيتين من الأشخاص العاملين: العاملين بأجر والعاملين لحسابهم الخاص. تنقسم فئة العاملين لحسابهم الخاص إلى ثلاث فئات فرعية وهي: أرباب العمل، والعاملين لحسابهم الخاص، وأفراد الأسرة العاملين المساهمين. عادة ما يمثل عدد كبير من العاملين بأجر أو بمرتبات تطوراً اقتصادياً متقدماً، في حين يرتبط انتشار عدد كبير من العاملين لحسابهم الخاص وأفراد الأسرة العاملين المساهمين بضعف التنمية والنمو الاقتصادي المحدود في بلد ما (منظمة العمل الدولية، 2017).

الشكل 5.3: وضع عمالة المرأة (يسار)ووضع عمالة المرأة في المناطق الفرعية لمنظمة التعاون الإسلامي،



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على بيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل لمنظمة العمل الدولية .ملاحظة: يوفر هذا المؤشر معلومات حول كيفية تصنيف الوظائف التي يحتفظ بها الأشخاص استنادًا إلى النوع المرتبط بالمخاطر الاقتصادية ونوع سلطة الوظيفة على المنشآت

في عام 2017، وُجد أن حصة العاملات لحسابهنّ الخاص أعلى (37.4%) في البلدان الأعضاء في المنظمة من بين أربع فئات (الشكل 5.3). وبلغ المتوسط العالمي في هذه الفئة 26%. فبعبارة أخرى، تفضل 37.8% من النساء في الدول الأعضاء في المنظمة العمل لحسابهن الخاص. وفي البلدان الأعضاء، بلغ متوسط نسبة العاملات بأجر أو بمرتب 35.9% (في قوى العمل النسائية) بينما وجد أن المتوسط العالمي هو 55.8%. وفي الواقع، يمثل انخفاض نسبة العاملات بأجر أو بمرتب في مجموعة المنظمة أحد الأسباب وراء ارتفاع معدلات العمالة غير الرسمية بين النساء. بحيث يمثل العاملون المساهمون في الأسرة نسبة 25.4% في القوى العاملة النسائية في مجموعة المنظمة. حصلت صاحبات الأعمال على حصة ضئيلة فقط من 1.4 % وهي أقل قليلا من المتوسط العالمي البالغ 1.8 %.

إن توزيع الوضع في العمالة في المناطق الفرعية لمنظمة التعاون الإسلامي ليس متساوياً. تم العثور على أعلى حصة للعاملات بأجر أو بمرتب في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بنسبة 65.5% (الشكل 5.3). تمثل العاملات لحسابهن الخاص 63.8% من القوى العاملة النسائية في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي الواقعة في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء. وقد لوحظ أعلى معدل من أفراد الأسرة العاملات المساهمات في منطقة شرق وجنوب آسيا وأمريكا اللاتينية (32%). وفي منطقة أوروبا والشرق الأوسط، 2.4% من النساء كن صاحبات أعمال، وهو أعلى معدل بين المناطق الفرعية للمنظمة.

الإطار 2.3: العمل والرعاية غير المأجورة

يشير العمل غير المأجور إلى جميع أنشطة العمل غير المأجورة التي تتم داخل الأسرة المعيشية لأفرادها. ويشمل هذا الأعمال المنزلية؛ ورعاية الأطفال أو المرضى أو المسنين؛ وإنتاج السلع للاستهلاك الذاتي (على سبيل المثال جمع المياه أو الحطب)؛ وتوفير الخدمات للاستهلاك الذاتي (مثل الطهي والتنظيف)؛ والعمل المجتمعي التطوعي والمساعدة في الأعمال العائلية.

العمل غير المأجور له آثار إيجابية على كل التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية. ومن خلال توفير السلع والخدمات الأساسية للناس، يضمن العمل غير المأجور قوى عاملة منتجة. وعلى الرغم من تقديم هذه المساهمة، غالبا ما يبقى العمل غير المأجور غير مرئي في تقييم سوق العمل.

إن التفاوت الجنساني في العمل غير مدفوع الأجر مرتفع. وعادة ما يتم تعيين المرأة للعمل بدون أجر في جميع أنحاء العالم، بحيث يُؤثر العمل غير المأجور على قدرة عمل المرأة المأجور ومدته وأنواعه. ففي المتوسط، تنفق المرأة أكثر من مرتين إلى عشرة أضعاف من الرجل على العمل غير المأجور. واليوم، بالرغم من أن المرأة تشارك في العمل المأجور، فإنها تواصل القيام بالجزء الأكبر من العمل غير المأجور. وبناء على ذلك، فإن مشاركة المرأة في سوق العمل تتأثر سلبيا: فالمرأة تفضل في الغالب الوظائف بدوام جزئي أو العمل غير الرسمي الذي يمكن الجمع بينه وبين مسؤوليات العمل غير المأجور، وعادة ما تكون مقيدة بالعمالة ذات الدخل المنخفض وغير المضمونة. وبعبارة أخرى، من المرجح أن تقضي المرأة وقتًا أقل من أجل تلقي الأجور أو تحقيق الربح، والمزيد من الوقت في العمل والرعاية غير المأجورة، وبالتالي فهي تكسب أقل من أقرانها الذكور.

فيما يتعلق بالتنمية الاقتصادية، هناك علاقة سلبية بين الدخل ومستويات التفاوتات الجنسانية في العمل غير المأجور. فعلى سبيل المثال، تتمتع البلدان ذات الدخل المرتفع بمساواة جنسانية عالية نسبياً في العمل غير المأجور في حين تخفق البلدان منخفضة الدخل في تحقيق هذه المساواة.

لتقليل الفجوة الجنسانية في العمل غير المأجور، ينبغي أن تستهدف السياسات زيادة الخدمات العامة وخدمات الرعاية وتحسين البنية التحتية اللازمة. وقد يؤدي تحسين الوصول إلى الخدمات العامة للرعاية وأيام أو ساعات دراسية أطول إلى زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة. تمكّن سياسات العمل الملائمة للعائلات المرأة من تحقيق التوازن بين عملها ومسؤوليات العمل غير المأجورة.

المصدر: منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية (2014) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (2015).

ينبغي لصانعي السياسات أن ينتبهوا إلى العاملات لحسابهن الخاص وأفراد الأسرة العاملات المساهمات واتخاذ التدابير ذات الصلة للقضاء على ضعف المرأة. بحث أنه يمكن لتوفير التدريب والتعليم وبناء القدرات للعاملات أن يلعب دوراً رئيسياً في تغيير مشهد وضع عمالة المرأة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن توفير الدعم الكافي، مثل تحسين الحماية الاجتماعية أو شبكات الأمان، من شأنه أن يشجع المرأة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي على العمل كأصحاب أجور وفي القطاع الرسمي.

4.3 العمالة حسب القطاعات

يوفر مؤشر العمالة حسب القطاعات معلومات عن الأهمية النسبية لمختلف القطاعات الاقتصادية المتعلقة بالتوظيف. وعلاوة على ذلك، يعد هذا المؤشر ذو أهمية بالغة لتحديد التحولات الواسعة التي تشهدها العمالة ومراحل التنمية. وتكشف مجموعة كبيرة من الأبحاث أن التنمية الاقتصادية تنشأ عن إعادة توزيع الوظائف من مجال الزراعة وغيرها من الأنشطة الأساسية ذات العمالة الكثيفة إلى الصناعة، ثم إلى قطاع الخدمات (منظمة العمل الدولية، 2013). وبالإضافة إلى ذلك، فإن تقييم مؤشر العمالة حسب القطاعات من خلال منظور جنساني يسمح بتحليل التميز الجنساني في العمالة حسب القطاعات وملاحظة ما إذا كان توظيف الرجال والنساء موزع بالتساوي على مختلف القطاعات.

كما يتبين من الجدول 1.3، استمرت حصة قطاع الخدمات في العمالة ترتفع في كل مجموعات الدول بالنسبة لكل من النساء والرجال، بينما انخفضت حصة القطاع الزراعي بالتدريج بين عامي 2007 و 2017، مما يعكس حركة القوى العاملة بدءا من الزراعة إلى قطاع الخدمات. وفي الفترة نفسها، عرفت الأهمية النسبية للصناعة تراجعا في جميع مجموعات البلدان باستثناء مجموعة منظمة التعاون الإسلامي فيما يخص خلق فرص العمل للمرأة. وواصل قطاع الصناعة توظيف نسبة كبيرة من الرجال في جميع مجموعات البلدان باستثناء البلدان

الجدول 1.3: اتجاه التغيير في الحصة القطاعية من العمالة بين 2007 و 2017، حسب الجنس ومجموعات البلدان

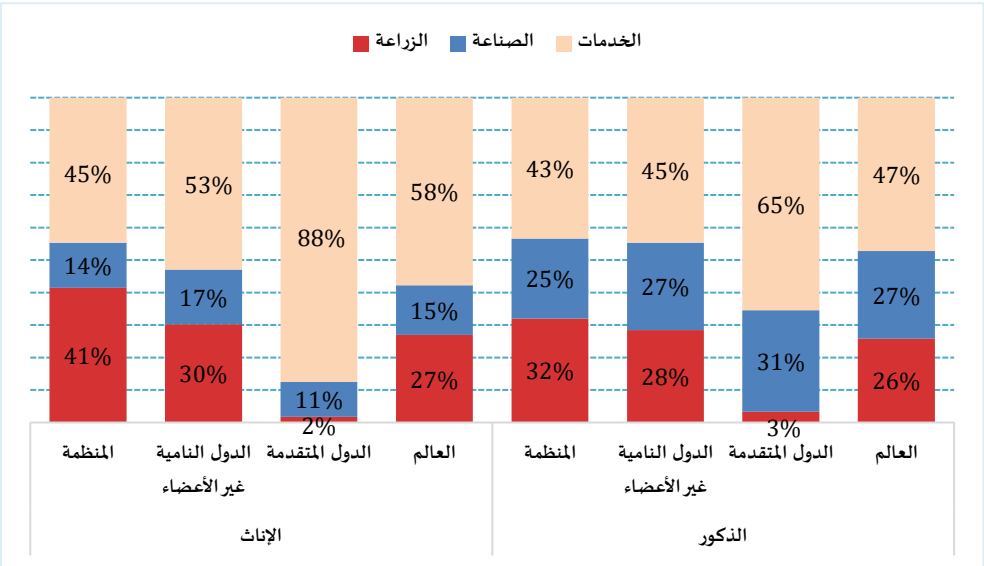
	الإناث			الذكور		
	الزراعة	الصناعة	الخدمات	الزراعة	الصناعة	الخدمات
المنظمة	↓	↑	↑	↓	↑	↑
الدول النامية غير الأعضاء	↓	↓	↑	↓	↑	↑
الدول المتقدمة	↓	↓	↑	↓	↓	↑
العالم	↓	↓	↑	↓	↓	↑

المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على بيانات المؤشرات الرئيسية لبيانات سوق العمل لمنظمة العمل الدولية.

المتقدمة.

وكما هو مبين في الشكل 6.3، يتم توظيف المرأة في الغالب في قطاع الخدمات في جميع مجموعات البلدان. ويمثل هذا القطاع أعلى حصة لعمالة المرأة في البلدان المتقدمة بنسبة 88%. بينما في البلدان الأعضاء في المنظمة، لا يعمل سوى 45% من النساء في قطاع الخدمات في عام 2017. ويملك قطاع الصناعة أقل نسبة (14%) من عمالة المرأة في البلدان الأعضاء في المنظمة، على الرغم من أن حصة الإناث في قطاع الصناعة قد عرفت ازديادا خلال الفترة 2007-2017. كما حصل قطاع الزراعة على حصة الأسد وقام بتوظيف 41% من النساء في الدول الأعضاء في المنظمة. ويمثل هذا أعلى نصيب عندما يقارن بمتوسطات البلدان النامية غير الأعضاء (30%) والبلدان المتقدمة (2%) والعالم (27%). وباختصار، تعمل المرأة في الدول الأعضاء في الغالب في قطاعي الخدمات (45%) والزراعة (41%). ومع ذلك، ففي العالم المتقدم، تميل المرأة إلى العمل بشكل أكبر في الخدمات (88%) والقطاعات الصناعية (15%). وعلى المستوى شبه الإقليمي للمنظمة، كان لدى أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى بأعلى حصة من حيث عمالة المرأة في قطاع الزراعة (50%).

الشكل 6.3: التوزيع القطاعي للأشخاص العاملين، حسب المجموعات القُطرية والجنس، 2017



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على بيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل لمنظمة العمل الدولية.

فيما يتعلق بتوزيع الرجال والنساء عبر القطاعات، فإنه لدى السكان الذكور توزيع أكثر توازنا في القطاعات الثلاثة بالمقارنة مع السكان الإناث في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وعلى سبيل المثال، في مجموعة المنظمة يوظف قطاع الخدمات 43% من القوى العاملة من الذكور، يليه قطاع الصناعة (25%) وقطاع الزراعة (32%). وفي جميع أنحاء العالم، يمثل قطاع الخدمات 47% من عمالة الذكور يليه قطاع الصناعة بحصة تبلغ 27%. وأخيرًا، يوظف القطاع الزراعي نسبة 26% من العمال الذكور في العالم.

من اللافت للنظر أن العمل في القطاع الزراعي في العالم النامي لا يمكن أن يوفر الحماية الاجتماعية الكافية والأمن الوظيفي (UNHLP, 2016). وفي هذا الصدد، يتعين على البلدان الأعضاء في المنظمة، في ظل السياسات والبرامج طويلة الأجل، أن تحقق تدريجيا تحولاً هيكلياً في الحد من توظيف المرأة في قطاع الزراعة، وزيادته في قطاعي الصناعة والخدمات.

ويعد توفير برامج التعليم والتدريب وبناء القدرات أمراً أساسياً لتحقيق هذا التحول الذي يحتاج إلى تعزيز مخزون رأس المال البشري. وبالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي الاستثمار المتزايد في البنية التحتية والحماية الاجتماعية إلى تحسين ظروف عمل العاملات في كل قطاع.

5.3 البطالة

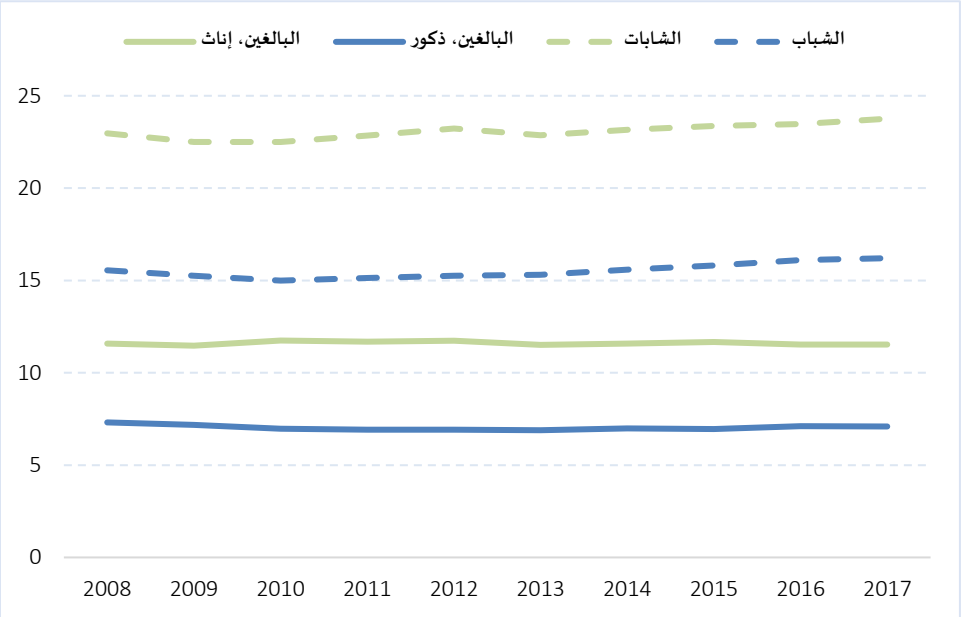
تشير البطالة إلى حصة القوى العاملة التي بدون عمل ولكنها متاحة للعمل وتبحث عنه. إذ تعد تحديا عالميا أمام التنمية الاقتصادية. كما يمثل معدل البطالة أداة رئيسية لرصد الجهود الرامية إلى تحقيق نمو اقتصادي شامل ومستدام، وعمالة كاملة ومنتجة، وتوفير عمل لائق للجميع.

يعرض الشكل 7.3 معدلات بطالة السكان البالغين والشباب من النساء والرجال في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. فبين عامي 2008 و 2017، كانت معدلات بطالة الشباب في البلدان الأعضاء في المنظمة أعلى بكثير من معدلات البالغين، وكانت معدلات البطالة بين الإناث أعلى من معدلات بطالة الذكور. ونتيجة لذلك، فإن الشابات يمثلن الفئة الأكثر ضعفا من حيث عمالتهن في القوى العاملة في البلدان الأعضاء في المنظمة. وفي عام 2017، بلغ معدل بطالة الشابات 23.8% في حين أن معدل بطالة البالغات كان 11.5% فقط. وبالمقارنة مع الرجال في كلا الفئتين، تراوحت الفجوة الجنسانية في معدل البطالة من 4 إلى 5 نقاط مئوية بين السكان البالغين، و 7 إلى 8 نقاط مئوية بين الشباب في مجموعة المنظمة.

تتمة لما تم مناقشته في الأقسام السابقة، تقل احتمالات مشاركة المرأة في القوى العاملة مقارنة بالرجال. وحتى عندما يشاركن، فهن يواجهن مخاطر عالية من البطالة (الشكل 7.3). وإن المستويات العالية لمعدلات بطالة الإناث بين البالغين والشباب لها آثار عديدة على الأفراد والمجتمعات المحلية والاقتصادات والمجتمعات عموماً. كما تشير معدلات البطالة المرتفعة بين النساء إلى أنهن أقل قدرة على المساهمة في التنمية المستدامة ولديهن فرص أقل في الحياة. وفي هذا الصدد، يجب تصميم سياسات محددة لمواجهة هذا التحدي. ويتضح أثناء معالجة سياسات التعليم لبطالة الإناث أن لها آثارا إيجابية متعددة. ومن خلال برامج ا لتعليم والتدريب المهني (VET)، يمكن للمرأة اكتساب مهارات إضافية قد تساعدها في العثور على وظائف جديدة. وهذا من شأنه أن يشجع أيضًا على البقاء أكثر نشاطًا في سوق العمل. فمن خلال المشاركة في سوق العمل، تصبح المرأة نشطة اقتصاديًا في المجتمع وستتمكن من العيش في ظروف أفضل طوال حياتها. كما أن زيادة المشاركة في القوى العاملة، كنتيجة

لتعزيز التعليم وبرامج التعليم والتدريب المهني، من شأنه أن يمكّن البلدان الأعضاء في المنظمة من تحقيق معدلات نموها الاقتصادي المحتمل الذي من شأنه أن يحقق ازدهارًا أكبر للجميع.

الشكل 7.3: معدلات البطالة بين الشباب والبالغين (%) في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، حسب الجنس



المصدر: حسابات موظفي سيسرك استنادا إلى البنك الدولي، إحصاءات النوع الاجتماعي

لإطار 3.3: برنامج واحة للمرأة والفتاة في الأردن

خلال السنوات السبع الماضية، ظلت سوريا البلد الذي يوجد فيه أعلى عدد من النازحين قسراً في عام 2017 مع 12.6 مليون في نهاية العام. ويشمل هذا المجموع 6.3 مليون لاجئ و 146,700 طالب لجوء و 6.2 مليون شخص مشرد داخليا. كما كان هناك تدفق للاجئين الفارين إلى البلدان المجاورة مثل لبنان وتركيا والأردن والعراق ومصر، بحيث أن حياة الكثيرين قد تغيرت خلال الحرب الأهلية. وتم تشتيت العائلات وقتل الرجال أو سجنهم أو جرحهم. وأصبحت اللاجئات السوريات المصدر الرئيسي المعيل لأسرهن المعيشية بعد أن كان أزواجهن هم المكلفون بالأمر. ولذلك، أصبح الوصول إلى الخدمات الأساسية وإدرار الدخل في البلد المضيف من الأولويات الرئيسية بين اللاجئات السوريات للبقاء على قيد الحياة.

في عام 2002، وحد كل من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأغذية العالمي قواهما في الأردن وأطلقا مشروع تمكين المرأة السورية اللاجئة. وتعتبر واحة المرأة والفتاة برنامجا للصمود والتمكين لتوفير فرص آمنة لكسب الرزق (مثل فرص العمل)، وخدمات الحماية والمشاركة المدنية (مثل التدريب المهني) للمرأة السورية اللاجئة والمستضعفة. فالهدف العام لهذا البرنامج هو تحسين مشاركة المرأة في حياة المخيمات وتعزيزها بالاعتماد الاقتصادي على الذات. ويشمل هذا البرنامج الخياطة، وصناعة الحرف اليدوية، والتدريس، وتصفيف الشعر، والعمل كخبيرة تجميل، وحارسات أمن، وخبيرات رعاية الأطفال، ومحو الأمية، ودورات اللغة الإنجليزية، واللغة الفرنسية، بالإضافة إلى تقديم منح عينية للحفاظ على نشاط اقتصادي متواضع. كما يوفر مساحة للنساء والمراهقات للمشاركة في الأنشطة الترفيهية، بما في ذلك الرسم ومشاريع الفسيفساء والرياضة.

منذ عام 2002، افتتحت هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأغذية العالمي ثلاثة مراكز في مخيم الزعتري للاجئين في الأردن. وفقط في عام 2017، استفادت حوالي 4000 امرأة بشكل مباشر من البرنامج واستفادت حوالي 16000 امرأة بشكل غير مباشر.

تظهر التقييمات أن المشروع قد حقق فوائد معينة للاجئات السوريات حيث بدأت المستفيدات بتوليد الدخل، والحصول على الاستقلال الاقتصادي، وزيادة قدرتهن على اتخاذ القرارات المتعلقة بأسرهن، والمشاركة في مجتمعهن، وتوفير أساس لتمكينهن.

المصدر: مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (*2014*) وسيسرك (*2016*) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (*2015* و *2018*)

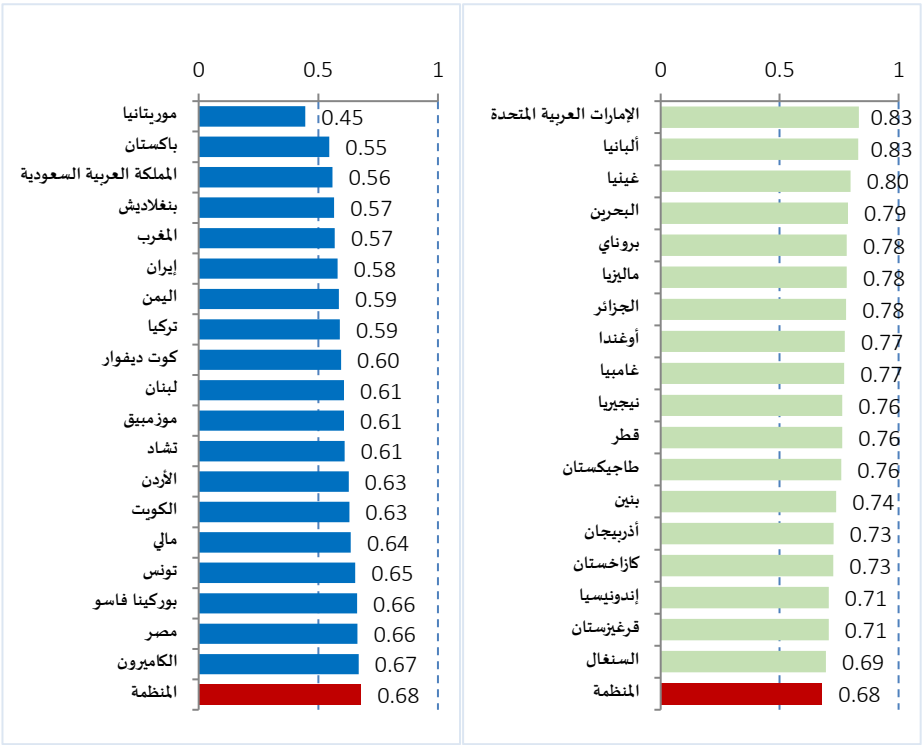
6.3 الفجوة في الأجور بين الجنسين

عندما تقوم المرأة بنفس العمل الذي يقوم به الرجل أو تؤدي عملا ذو قيمة متساوية مثله، فهي تميل إلى أن تحصل على أجر أقل. وبشكل عام، تشير فجوة الأجور بين الجنسين إلى الفروق في الرواتب وعدم المساواة بين الإناث والرجال أفقياً (عبر مختلف المهن) وعمودياً (ضمن التسلسل الهرمي للمهن) في سوق العمل (المفوضية الأوروبية، 2007). وبينما تضيق فجوة الأجور بين الجنسين، لا تزال هناك اختلافات في العديد من البلدان في جميع أنحاء العالم. وتوجد العديد من العوامل المترابطة التي

توسع فجوة الأجور بين الجنسين مثل العمل بدوام جزئي، والعمل غير مدفوع الأجر، ومسؤوليات الرعاية، والتمييز المهني، والأعراف الاجتماعية، والتحيزات الضمنية، والتمييز، ومؤسسات أسواق العمل الضعيفة (UNHLP, 2016). ومن بينها، يولِّدُ التمييز ضد المرأة الجانب الأهم (ILO, 2017).

من أجل تناول موضوع فجوة الأجور بين الجنسين، تم استخدام مؤشر المساواة في الأجور لمؤشر الفجوة الجنسانية العالمية في هذا القسم. وتشير المساواة في الأجور إلى نسبة أجور الإناث إلى الذكور

الشكل 8.3: المساواة في الأجور بين النساء والرجال مقابل عمل مماثل*، 2017



المصدر: تقرير عن الفجوة الجنسانية العالمية، *2017*

* دول منظمة التعاون الإسلامي دون متوسط المنظمة (يسار) ودول المنظمة فوق متوسط المنظمة (يمين)

مقابل عمل مماثل في القطاعات غير الزراعية، تم التعبير عنه بقيمة بين 0 (المساواة التامة) و1 (عدم المساواة بالكامل).

يوضح الشكل 8.3 درجة المساواة في الأجور في 37 دولة عضو في منظمة التعاون الإسلامي حيث تتوفر البيانات. ويتم تسجيل متوسط المنظمة عند 0.68 نقطة في عام 2017. فمن ناحية، سجلت الإمارات العربية المتحدة وألبانيا أعلى درجات المساواة في الأجور حيث بلغت 0.83 نقطة. أما غينيا (0.80) والبحرين (0.79) وماليزيا (0.78) فهي بلدان أخرى في المنظمة تتمتع بمستويات أعلى من المساواة في الأجور، ما يعني أنه لدى البلدان فجوة منخفضة نسبيا في الأجور بين الجنسين. ومن ناحية أخرى،

تتمتع موريتانيا بأدنى مستويات المساواة في الأجور بـ0.45 نقطة، تليها باكستان (0.55)، والمملكة العربية السعودية (0.56)، وبنغلادش (0.57) والمغرب (0.57). وبالتالي، فإن فجوة الأجور بين الجنسين أعلى نسبيا في البلدان الأعضاء في المنظمة.

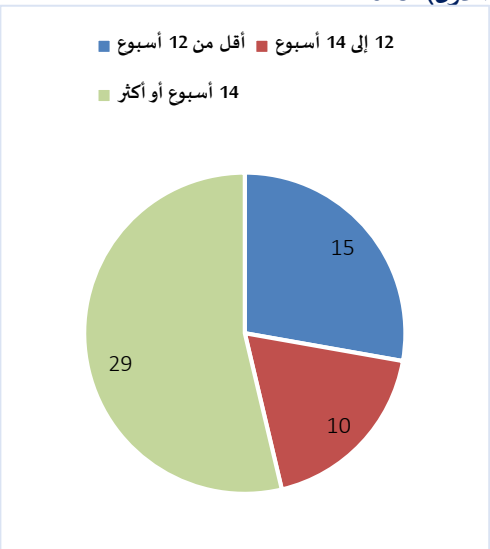
من أجل تقليص فجوة الأجور بين الجنسين، يجب على صانعي السياسات في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي وضع استراتيجيات وطنية وضمان التنسيق بين الجهات المعنية الوطنية ذات الصلة. بحيث أن إنشاء آليات للتغلب على التمييز الجنساني فيما يتعلق بالأجور والمرتبات، وضمان المساواة في الأجر مقابل العمل المتساوي القيمة من شأنه أن يحسِّن وضع المرأة في العمل في البلدان الأعضاء في المنظمة.

7.3 إجازة الأمومة

إن إجازة الأمومة حق من حقوق الإنسان وكذلك حق أساسي في العمل. كما أن تأمين الضمان الاجتماعي وحقوق الرعاية الصحية للأم العاملة ولوليدها مهمان للغاية لتشجيع المرأة على العمل في سوق العمل. ومن أجل تحقيق ذلك، من الضروري ضمان الحفاظ على الأجور والمزايا أثناء فترة الأمومة، ومنع الفصل خلال فترة الحمل، والسماح بإجازة الأمومة، وفترة زمنية بعد العودة إلى العمل (الأمم المتحدة، 2010

إن طول مدة إجازة الأمومة أمر حاسم وينبغي أن يشمل فترة تعافي الأمهات بعد الولادة. وإلا ستختار الأمهات ترك الوظيفة فتكون بذلك غير نشطة في سوق العمل. فالمعيار الدولي لمدة إجازة الأمومة، على النحو المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة لعام 2000 (رقم 183)، هو 14 أسبوعاً. وهذا يمثل زيادة عن معيار 12 أسبوعًا الذي تم تحديده في الاتفاقية السابقة. واليوم، توفر كل دولة في العالم تقريباً إجازة أمومة مدفوعة الأجر للأمهات. لكن المدة والحقوق أثناء الإجازة تختلف من بلد إلى آخر.

الشكل 9.3: توزيع 54 دولة عضو في المنظمة حسب المدة المقررة لإجازة الأمومة المدفوعة الأجر (عدد الدول)، 2018



المصدر: بيانات المرأة والأعمال والقانون، *2018*

ملاحظة: طول مدة إجازة الأمومة المدفوعة هي الحد الأدنى من الأيام التقويمية الخاصة بإجازة الأمومة التي يجب أن تدفعها الحكومة أو صاحب العمل أو كلاهما.

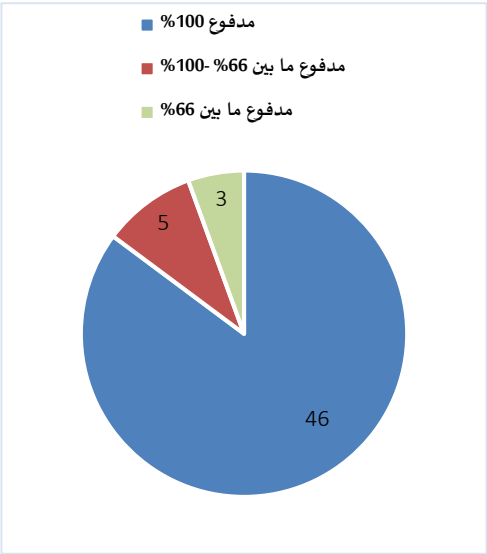
إن التنفيذ الجيد لإجازات الأمومة المدفوعة الأجر آثارا إيجابية متعددة على التنمية الاقتصادية لأسباب مختلفة. أولا، إن التمييز ضد توظيف المرأة الأم أو التي يمكن أن تصير أما في انخفاض (UNHLP, 2016). وثانيا، تميل المرأة إلى العودة للعمل بعد الولادة. وبالتالي، يزداد معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة. وعلاوة على ذلك، فإن أوجه عدم المساواة في المعاملة بسبب دور المرأة الإنجابي تتضاءل، ثم يتم تمكين تكافؤ الفرص والمعاملة بين النساء والرجال، وتحقيق المساواة بين الجنسين في مكان العمل.

إن العديد من الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي لا تفي بالمعايير الجديدة التي تبلغ 14 أسبوعًا. وكما يتضح في الشكل 9.3، ففي عام 2018، 29 فقط من بين 54 دولة عضو في المنظمة، والتي تتوفر عنها البيانات، تلبي المعيار الدولي الجديد الذي يبلغ 14 أسبوعًا والذي يمثل 54% من جميع الدول الأعضاء في المنظمة. وتتوفر 10 دول أعضاء في المنظمة (18% من مجموعها) فترات إجازة أمومة تفي بمدة 12 أسبوع المنصوص عليها في الاتفاقية السابقة لمنظمة العمل الدولية. ومع ذلك، فإن 15 من بين 54 دولة عضو في المنظمة (28% من مجموعها) لا تفي بالمعايير الجديدة أو القديمة لإجازة الأمومة.

تمثل الاستحقاقات النقدية خلال إجازة الأمومة عنصرا رئيسيا في إعالة المرأة. والأساس المنطقي وراء هذه الممارسة هو توفير الظروف الملائمة للأم ولوليدها الجديد أثناء إجازة الأمومة. كما توفر الغالبية العظمى من الدول الأعضاء في المنظمة هذه المزايا ولكن بدرجات متفاوتة. بحيث أن عدم وجود فوائد نقدية قد يجبر المرأة على العودة إلى العمل قبل التعافي بشكل كامل.

تنص اتفاقية منظمة العمل الدولية الجديدة على دفع الاستحقاقات النقدية أثناء إجازة الأمومة بمعدل الثلثين على الأقل من دخل المرأة السابق أو المؤمن عليه لفترة لا تقل عن 14 أسبوعا. وحالياً، إن 51 دولة عضو في المنظمة من بين 54 دولة عضو، التي تتوفر عنها البيانات، تقدم إعانات نقدية أثناء إجازة الأمومة، تبلغ على الأقل ثلثي متوسط دخل المرأة (الشكل 10.3). وفي الوقت الذي تدفع فيه 49 دولة عضو في المنظمة 100% من الأجور السابقة، تدفع 5 دول أعضاء أكثر من ثلثي الأجور السابقة. بينما لا تستطيع 3 بلدان أعضاء في المنظمة الوفاء بمعيار المزايا النقدية.

الشكل 10.3: توزيع 54 دولة عضو في المنظمة حسب نسبة الأجور المدفوعة خلال إجازة الأمومة (عدد الدول)، 2018



المصدر: بيانات المرأة والأعمال والقانون، 2018

ملاحظة: النسبة المئوية للأجور المدفوعة أثناء إجازة الأمومة هي النسبة المئوية الإجمالية للأجور التي تغطيها جميع المصادر خلال إجازة الأمومة المدفوعة الأجر.

من شأن توفير إجازة أمومة كافية أن يزيد مشاركة المرأة في القوى العاملة والنمو الاقتصادي العام. وفي هذا الصدد، فإن الرصد الضروري لتنفيذ أنظمة حماية الأمومة في أماكن العمل يضمن أيضا إجازة أمومة كافية للأمهات.

من منظور السياسة العامة، يعد ضمان تنفيذ إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أمراً بالغ الأهمية للبلدان الأعضاء في المنظمة. وستشجع معالجة الأمومة والرعاية المرأة على المشاركة في القوى العاملة وتعزيز التنمية الاقتصادية. وإن اعتماد قوانين وسياسات شاملة لحماية الأمومة بشكل فعال أمر ضروري للمرأة التي تعيش في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وفي هذا السياق، يتعين على صانعي السياسات والوزارات المعنية في البلدان الأعضاء في المنظمة العمل معاً من أجل إجراء التغييرات المطلوبة في القوانين واللوائح التي تنص على حقوق إجازة الأمومة.

الفصل الرابع

المرأة والصحة

تعتبر الصحة عاملاً حاسمًا يؤثر بشكل مباشر على رفاهية الأفراد والأسرة والمجتمعات. ويساهم الأشخاص الأصحاء في التقدم الاقتصادي والتنمية إلى حد أعلى لأنهم يعيشون فترة أطول ويبقون أكثر إنتاجية. وتؤثر العديد من العوامل المتنوعة على الحالة الصحية وقدرة البلد على تقديم خدمات صحية جيدة لشعبه. فعلى سبيل المثال، يمكن للاستثمارات في قطاعات النقل والاتصالات تحسين الوصول إلى الخدمات الصحية. ومن هنا فإن وزارات الصحة تلعب دورا رئيسيا في توفير الخدمات الصحية، لكن يبقى للوكالات الحكومية والمؤسسات المانحة ومنظمات المجتمع المدني كذلك دور في الأداء العام للقطاع الصحي. وعلى مدى العقود الماضية، اكتسبت مسألة الصحة أهمية بالغة باعتبارها المحرك الرئيسي للتقدم الاجتماعي والاقتصادي في جميع أنحاء العالم أكثر من أي وقت مضى. لذلك، أصبحت المؤشرات الصحية جزءًا لا يتجزأ من العديد من مؤشرات التنمية.

وفقًا لبلوم (Bloom 2015)، يمكن للحالة الصحية للمرأة أن تؤثر على التنمية بأربع طرق: (1) تكون المرأة بصحة جيدة أكثر قدرة على المشاركة بشكل منتج في سوق العمل مع عواقب مباشرة على توفير العمالة بشكل فعال، وبالتالي مستوى ونمو الناتج الاقتصادي. (2) تحسين الصحة يزيد من عائدات الاستثمارات التعليمية: ويحدث هذا من خلال انخفاض معدل الإصابة بـالمرض، مما يسمح بمشاركة أكبر في سوق العمل في الهامش المكثف، وانخفاض معدل الوفيات، مما يؤثر على مشاركة سوق العمل في الهامش الواسع (Jayachandran and Lleras-Muney, 2009) . (3) تؤثر صحة الأم بشكل أفضل تأثيراً مباشراً على صحة الطفل من خلال آثار الرحم وقدرة الأم على إرضاع أطفالهن وتغذيتهن بطرق أخرى (Field et al., 2009). وبالتالي، (4) فإن صحة المرأة تحسن آفاق التنمية على المدى الطويل من خلال الانتقال المباشر بين الأجيال لرأس المال البشري قد يقلل تحسين صحة المرأة من معدل الخصوبة (Bloom et al., 2009). وبالتالي الاعتماد على الشباب بتأثير ضار على مشاركة المرأة في العمل والاستثمارات التعليمية (Bloom et al., 2009). وقد ينشأ انخفاض الخصوبة كنتيجة مباشرة للصحة الإنجابية المحسنة من خلال توافر وسائل منع الحمل (Bailey, 2006)، ولكن يتم إطلاقها أيضًا بشكل غير مباشر كاستجابة للتغيرات في تكاليف الفرصة البديلة لتربية الأطفال والتغيرات في عائدات التعليم (مثال:de la Croix and Vander Donckt, 2010).

كما أن أبحاث البنك الدولي كماركيز ولكر (2017) قد زعمت أن العديد من أمراض الأمهات وسلوكيات نمط الحياة تؤثر أيضًا على الأطفال، مما يضاعف تأثيرها السلبي على المجتمع. فعلى سبيل المثال، إن تعاطي التبغ والكحول، وفقر الدم، والإفراط في التغذية، ونقص التغذية كلها ذات عواقب محتملة طويلة المدى على الأطفال.

إن الأوضاع الاجتماعية والأعراف الثقافية التي تحد من إمكانية حصول المرأة على الخدمات الصحية والتعليم والفرص الاقتصادية تمثل جذور التفاوتات الصحية بين النساء وتؤدي إلى انتشار الفقر على النحو الذي تقاس به النسبة المئوية الأعلى للأسر المعيشية التي تعيلها المرأة. كما أن انتشار العنف الجنساني (على سبيل المثال، في خضم حالات الصراع، والاتجار بالبشر، والعنف المنزلي) هو أحد المحددات الأخرى الخفية في الغالب لمعدلات الاعتلال والوفاة الزائدة لدى المرأة.

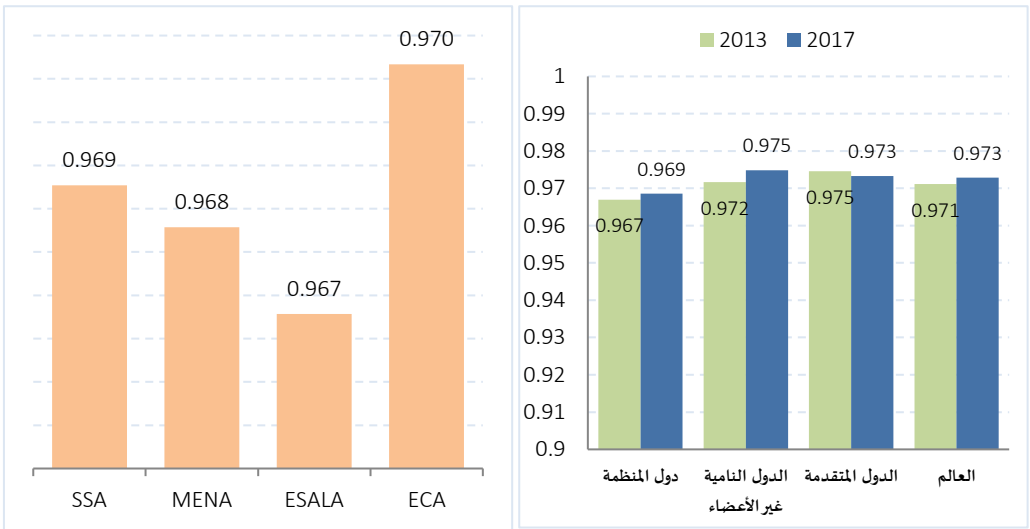
على هذه الخلفية، يبحث هذا القسم في مؤشرات مختارة حول الصحة من منظور المساواة بين الجنسين عن طريق إجراء مقارنات بين الذكور والإناث، حيثما كان ذلك ممكنا. كما أنها تشير إلى مؤشرات صحية مختارة تؤثر بشكل مباشر على الحالة الصحية للمرأة منذ الحمل حتى الولادة.

1.4 الصحة والمؤشر الفرعي للبقاء على قيد الحياة

من أجل تمهيد الطريق لبقية التحليل في هذا القسم بخصوص المؤشرات الصحية مع التركيز بشكل خاص على عدم المساواة بين الجنسين، يتم أولاً دراسة أداء دول منظمة التعاون الإسلامي في المؤشر الفرعي للصحة والبقاء على قيد الحياة لمؤشر الفجوة الجنسانية العالمية. ويوفر هذا المؤشر الفرعي فهمًا واسعًا لحالة المرأة في دول المنظمة مقارنةً بالرجال في مجال الصحة. كما يستعرض المؤشر الفرعي الفوارق بين صحة المرأة وصحة الرجل من خلال استخدام مؤشرين: النسبة الجنسانية عند الميلاد (نسبة الولادات بين الذكور والإناث) ومتوسط العمر المتوقع عند الولادة (قيمة الإناث على الذكور). وتشير درجة أعلى إلى انخفاض عدم المساواة.

ووفقًا للشكل 1.4، حصلت بلدان المنظمة، في المتوسط، على أدنى درجة في 2013 و2017 عند مقارنتها بالبلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، والبلدان المتقدمة ومتوسط العالم. إلا أنه هناك تحسن لا

الشكل 1.4: يسجل أداء المؤشر الفرعي للصحة والنجاة نتائج مؤشر الفجوة الجنسانية العالمية (يسار) وأداء المناطق الفرعية لمنظمة التعاون الإسلامي في عام 2017 (يمين)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على التقرير العالمي حول الفجوة بين الجنسين لعام *2017* الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي

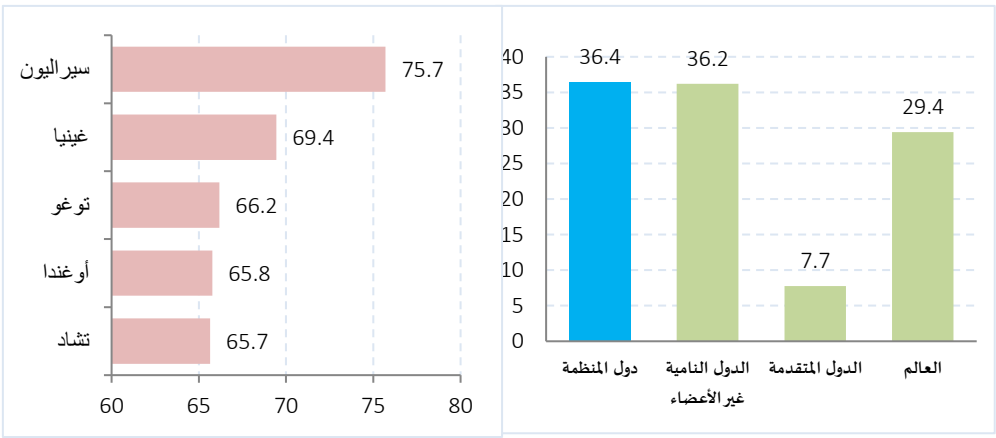
يذكر في متوسط درجات دول المنظمة التي ارتفعت من 0.967 في عام 2013 إلى 0.969 في عام 2017. ومع ذلك، استمر متوسط نقاط دول المنظمة في البقاء تحت متوسط جميع مجموعات الدول الأخرى في عام 2017. ومن أجل فهم العوامل الدافعة لهذا الأداء الضعيف نسبياً المتعلق بالحالة الصحية

للمرأة مقارنة بالرجل في بلدان المنظمة، تقدم الأقسام الفرعية المتبقية أدلة إضافية ومناقشة أوسع حول مؤشرات محددة مرتبطة بالصحة.

الإطار 1.4: انعدام الأمن الغذائي وصحة المرأة

تُعرِّف وزارة الزراعة الأميركية انعدام الأمن الغذائي كحالة حيث "أن الوصول المستمر إلى الغذاء الكافي محدود بسبب نقص المال والموارد الأخرى في بعض الأوقات خلال العام." وفيما يتعلق بالفئات المصنفة حسب نوع الجنس، ارتفع عدد الذكور العاطلين عن العمل من 777 مليوناً مسجلة عام 2015 إلى 815 مليوناً سنة 2016. ويؤدي انعدام الأمن الغذائي إلى إصابة النساء والأطفال بشكل أكبر كلاهما في كل من البلدان النامية والمتقدمة. وبصفة خاصة، تتأثر المرأة ذهنياً وبدنياً، بسبب انعدام الأمن الغذائي. وعلاوة على ذلك، يؤثر عدم كفاية تغذية المرأة على نمو الأطفال وصحتهم بطريقة سلبية. وفقا للشكل 4.أ، كان الأمن الغذائي بين الإناث أعلى (36.4%) في مجموعة المنظمة خلال الفترة 2014-2015. وتم قياس المتوسط العالمي بنسبة 29.4% حيث كان متوسط الدول المتقدمة مساوياً لـ7.7% فقط. ووُجد أن متوسط البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة أقل بنسبة طفيفة (36.2%) من متوسط مجموعة المنظمة. وعلى المستوى الفردي للبلدان، كانت النساء اللواتي يعشن في بلدان أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى الأكثر تضرراً. كما تجاوز معدل انتشار انعدام الأمن الغذائي بين الإناث في سيراليون 75% وفي تشاد وأوغندا وتوغو وغينيا أكثر من 60% من النساء اللواتي واجهن انعدام الأمن الغذائي الذي يهدد صحتهن العقلية والبدنية. ومن المعلوم أن النمو الاقتصادي عامل رئيسي لنجاح الحد من نقص التغذية. ولطالما كانت أنظمة الحماية الاجتماعية حاسمة في تعزيز التقدم ومعالجة المرأة التي تتأثر صحتها بانعدام الأمن الغذائي. وفي هذا السياق، يجب تطوير برامج محددة للتدخلات الصحية وقدرات وطنية في بلدان المنظمة لمساعدة المرأة والمساعدة في حماية صحتها.

الشكل 4.أ: انتشار انعدام الأمن الغذائي بين الإناث (%) (يسار) ودول منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى معدل لانعدام الأمن الغذائي بين الإناث (%) (يمين) 2014-2015



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناءا على منظمة الأغذية والزراعة، *2017*

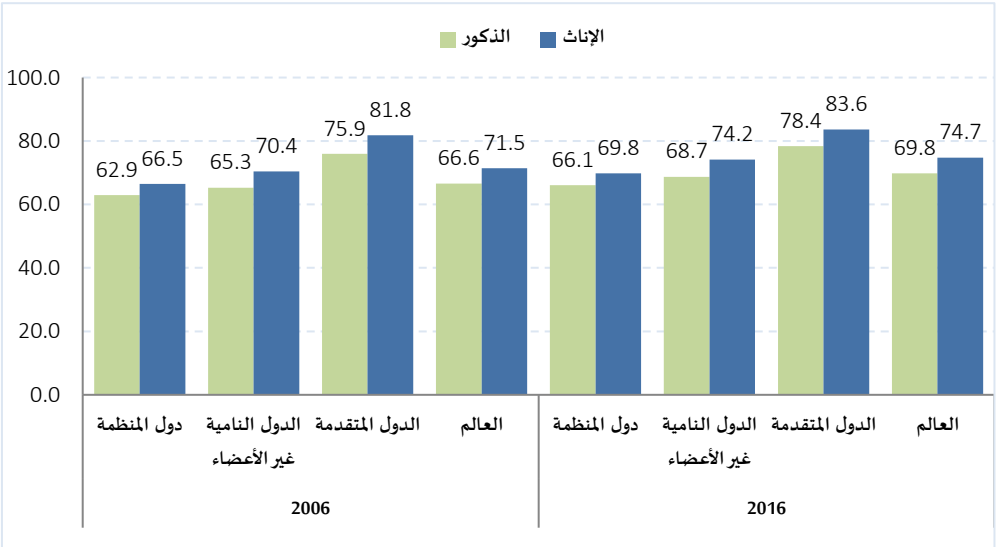
ملاحظة: يقيس انعدام الأمن الغذائي نسبة الأفراد في السكان الذين عانوا من انعدام الأمن الغذائي عند مستويات معتدلة من الشدة خلال الفترة المرجعية البالغة *12* شهراً.

2.4متوسط العمر المتوقع عند الولادة

إن متوسط العمر المتوقع عند الولادة (LEB) هو مؤشر مهم عن الحالة الصحية العامة للناس في بلد معين ومدى جودة الرعاية الصحية التي يتلقونها. ويعرف بأنه متوسط عدد السنوات التي من المتوقع أن يعيشها المولود الجديد إذا بقيت أوضاعه الصحية والمعيشية في وقت الولادة نفسها. وبشكل عام، تتدخل مجموعة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية لتحديد متوسط العمر المتوقع عند الولادة في بلد معين مثل حالة الفقر وسوء التغذية والحصول على المياه النظيفة وخدمات الصرف الصحي وتوفر خدمات الرعاية الصحية الأولية وتغطية التحصين. ويوفر هذا التدبير تقديراً لعدد السنوات التي يتوقع أن يعيشها النساء والرجال في صحة جيدة من خلال مراعاة السنوات الضائعة بسبب العنف أو المرض أو سوء التغذية أو عوامل أخرى ذات صلة.

يبين الشكل 2.4 معدلات العمر المتوقع خلال الفترة الممتدة بين 2006 و 2016 لكل من الذكور والإناث في جميع أنحاء العالم. كما أن النظر إلى متوسط العمر المتوقع باستخدام بيانات مفصلة حسب الجنس يشير إلى وجود فروق كبيرة في خدمات الرعاية الصحية المتاحة لكلا الجنسين. فقد شهد متوسط دول المنظمة، كمجموعة، تحسنا في متوسط العمر المتوقع عند الولادة خلال الفترة الممتدة بين عامي 2006 و 2016، بحيث أن العمر المتوقع للذكور عند الولادة قد ارتفع من 62.9 سنة في 2006 إلى 66.1 سنة في عام 2016. وفي الفترة نفسها، ارتفع العمر المتوقع للإناث عند الولادة من 66.5 في عام 2006 إلى 69.8 في عام 2016. وخلال هذه الفترة، زادت الفجوة الجنسانية في لبنان من 3.6 سنوات إلى 3.7 سنوات مما يشير إلى وجود تدهور طفيف. كما ارتفعت الفجوة الجنسانية العالمية في متوسط العمر المتوقع عند الولادة من 4.7 إلى 4.9 سنة في نفس الفترة حيث نجحت البلدان المتقدمة

الشكل 2.4: متوسط العمر المتوقع عند الولادة (سنوات)



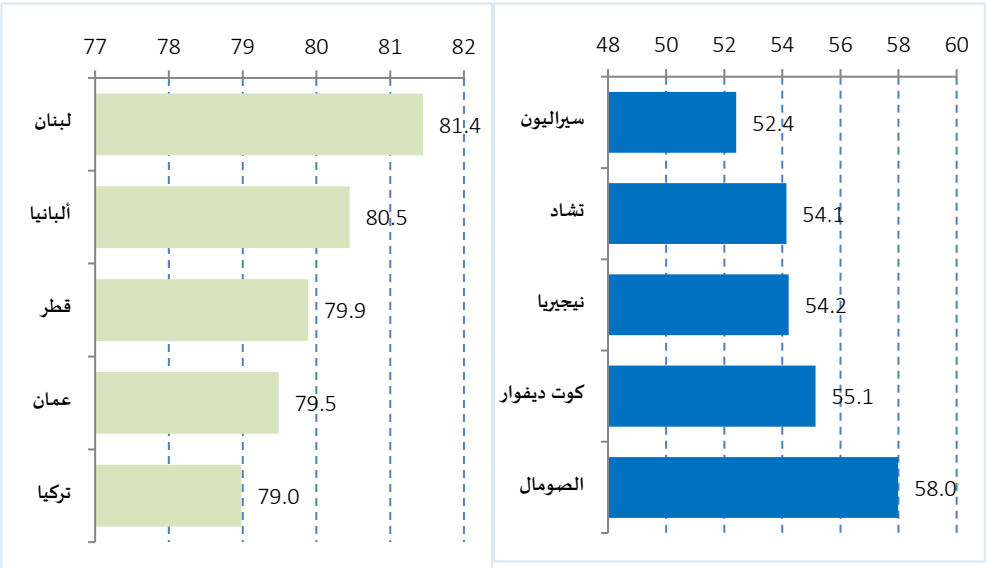
المصدر: حسابات موظفي سيسرك استنادا إلى البنك الدولي، ومؤشرات التنمية في العالم

في خفضها من 5.9 سنة إلى 5.2 سنوات. وبلغ متوسط العمر المتوقع للإناث في العالم 74.7 سنة في عام 2016، أي أعلى بمقدار 4.9 سنة من متوسط مجموعة المنظمة. وبالإضافة إلى ذلك، يعيش الذكور في دول المنظمة، في المتوسط، 3.7 سنة أقصر من المتوسط العالمي.

وكنتيجة لنظم أكثر كفاءة وفعالية للرعاية الصحية ومستويات معيشة أفضل، نجحت العديد من البلدان النامية، بما في ذلك دول منظمة التعاون الإسلامي، في الرفع من متوسط العمر المتوقع عند الولادة. لكن الدول المتقدمة واصلت العمل على تحسين الظروف المعيشة فيها، وكنتيجة، فإن الفجوة في متوسط العمر المتوقع عند الولادة بين البلدان النامية والبلدان المتقدمة ما تزال قائمة ولم تتقلص.

على المستوى الفردي للبلدان الأعضاء في المنظمة، حتى عام 2016، لوحظ أعلى معدل للعمر المتوقع عند الولادة بالنسبة للإناث في لبنان (81.4 سنة)، تليها ألبانيا (80.5 سنة) وقطر (79.9 سنة). وبالمقابل، لا يتمتع الأشخاص في سيراليون إلا بـ52.4 سنة كمتوسط للعمر المتوقع عند الولادة (الشكل

الشكل 3.4: البلدان الأعضاء في المنظمة التي لديها أدنى متوسط لليسار (يسارا) وأكبر (يمينا) عند الولادة (بالسنوات) في عام 2016



المصدر: حسابات موظفي سيسرك استنادا إلى البنك الدولي، ومؤشرات التنمية في العالم

3.4).

على الرغم من أن نسبة العمر المتوقع عند الولادة لكل من الجنسين في بلدان منظمة التعاون الإسلامي قد ازدادت مع مرور الوقت، إلا أنها ما زالت متخلفة عن معدل العمر المتوقع عند الولادة للدول المتقدمة. ومن الواضح أيضاً أنه في بلدان المنظمة لم يزد العمر المتوقع عند الولادة بشكل متساوٍ بالنسبة لكل من الجنسين وهو عائق أمام تحقيق المساواة بينهما. وفي هذا الصدد، يجب أن تستهدف

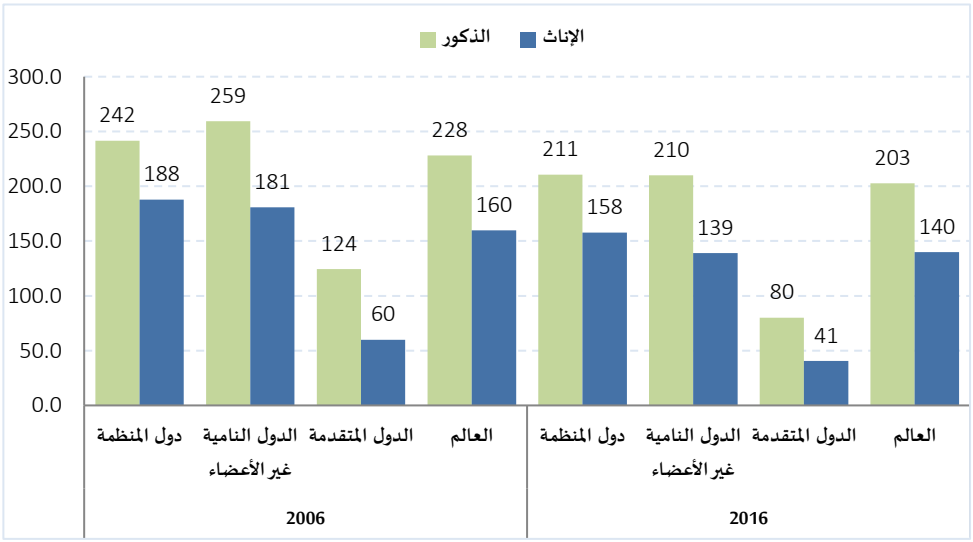
تدخلات السياسة الصحية كلاً من السكان الذكور والإناث من أجل تحسين النتائج الصحية بالنسبة لهم.

3.4وفيات البالغين

يعرف معدل وفيات البالغين (AMR) بأنه احتمال الوفاة بين سن 15 و 60 من العمر لكل ألف نسمة، ويعتبر واحدا من أكثر التدابير العامة لتقييم الوضع الصحي في بلد معين. كما أن النظر إلى معدل وفيات البالغين من الذكور والإناث بين عامي 2006 و 2016 لمجموعات البلدان يساعد على فهم مستوى التقدم الذي أحرزته مجموعات البلدان في المجال الصحي.

كما هو مبين في الشكل 4.4، فقد تراجع المتوسط العالمي لمعدل وفيات البالغين من الذكور من 228 حالة وفاة لكل ألف نسمة في 2006 إلى 203 في عام 2016، والحال كذلك بالنسبة للإناث بحيث انخفض هذا المتوسط من 160 إلى 140 خلال الفترة ذاتها. وفي مجموعة منظمة التعاون الإسلامي يلاحظ تسجيل تراجع في الأرقام الخاصة بمعدل وفيات البالغين. فبين عامي 2006 و 2016 انخفض المعدل في صفوف الذكور من 242 إلى 211 حيث تراجع المعدل في أوساط الإناث من 188 إلى 158. وقد انخفضت الفجوة الجنسانية من حيث معدل وفيات البالغين بشكل طفيف من 54 إلى 53. ولذلك، فإنه من الصعب الادعاء بأن هناك تحسنا كبيرا في التقليص من التفاوت الجنساني من حيث معدل وفيات البالغين بين عامي 2006 و 2016. ومع ذلك، انخفضت الفجوة الجنسانية في العالم من حيث معدل وفيات البالغين من 68 إلى 63، كما انخفضت الفجوة الجنسانية من 64 إلى 41 في البلدان المتقدمة. ضمن مجموعة المنظمة، كان لدى منطقة أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى أعلى معدل

الشكل 4.4: معدل وفيات البالغين (لكل 1000 بالغ)

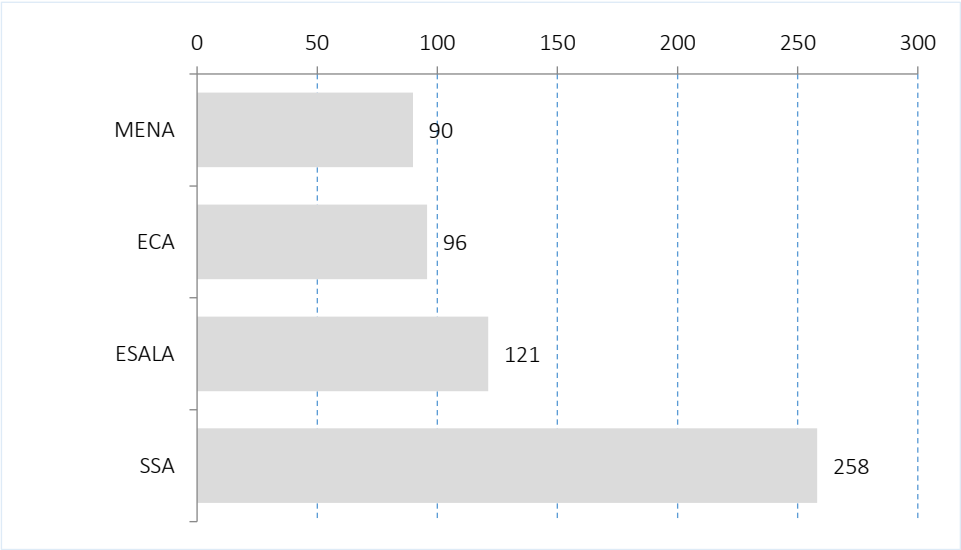


المصدر: حسابات موظفي سيسرك استنادا إلى البنك الدولي، ومؤشرات التنمية في العالم

وفيات البالغين بالنسبة للإناث (258) تليها منطقة شرق وجنوب آسيا وأمريكا اللاتينية)121(ESALA (الشكل 5.4). وقد وُجِدَ أن متوسطات مناطق الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (90)، وأوروبا وآسيا الوسطى (96)، و شرق وجنوب آسيا وأمريكا اللاتينية (121) في عام 2016، من حيث الإناث، كانت أقل من المتوسط العالمي البالغ 140. وفي هذا السياق، فيما يخص معدل وفيات البالغات، يبدو أن التحديات الرئيسية لا تزال دون معالجة في بلدان المنظمة الواقعة في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى.

عموما، عرف متوسط معدلات وفيات البالغين انخفاضا في بلدان منظمة التعاون الإسلامي خلال الفترة 2006-2016. لكن هذا التحسن لم يرق بما فيه الكفاية لتمكين هذه الدول من اللحاق بالمتوسط العالمي، وعلاوة على ذلك، لم يتم تطويرها بطريقة تقلل من التفاوت الجنساني لمعدل وفيات البالغين بطريقة مُجدية. ولذلك، يتعين على صانعي السياسات في بلدان المنظمة الاستثمار بشكل أكبر في الخدمات الصحية بهدف الحد من معدل الوفيات الإجمالي الشامل أيضا للقضاء على التفاوت الجنساني من حيث معدل وفيات البالغين. وهذا من شأنه أن يساعد على بناء مجتمعات حيث يعيش كلى الجنسين بطريقة أكثر توازنا. كما أن خفض معدل وفيات الأمهات عند الإناث من شأنه أن يساعدهن على المساهمة بشكل أفضل في تنمية مجتمعاتهن.

الشكل 5.4: معدل وفيات البالغات في المناطق الفرعية لمنظمة التعاون الإسلامي (لكل 1000 شخص) في عام 2016



المصدر: حسابات موظفي سيسرك استنادا إلى البنك الدولي، ومؤشرات التنمية في العالم

الإطار 2.4: الصراع العنيف، الكوارث الطبيعية وصحة المرأة

يؤثر الصراع العنيف على الرجال والنساء بشكل مختلف. ففي حين يشكل الرجال غالبية المقاتلين أثناء الصراع، ومن المرجح أن يموتوا من الآثار المباشرة للعنف، فإن المرأة تواجه أيضاً سلسلة من انعدام الأمن قبل الصراع وأثنائه وبعده (Crespo-Sancho, 2017). ويميل العنف الجنسي والجنساني إلى أن يكون أعلى في أوضاع النزاع وما بعد الصراع، وكذلك الاتجار بالفتيات، والاستعباد الجنسي، والزواج القسري (Crespo-Sancho, 2017). كما أنه في السياقات غير الآمنة، غالباً ما تكون قدرة الفتيات على الحركة محدودة للغاية، مما يحد من وصولهن إلى المدرسة والعمل وفرص أخرى. وبالنسبة للأطفال والشباب، ترتبط التأثيرات الطويلة المدى للتعرض للعنف ومعانات الحياة اليومية في سياق ترتفع فيه درجة العنف مع مجموعة من التحديات (Miller and Rasmussen 2010). ويشمل هذا نسبة مرتفعة من الخطر المتزايدة لارتكاب العنف أو الوقوع ضحيته في وقت لاحق في الحياة، ناهيك عن الصدمة النفسية، والآثار السلبية على التنمية المعرفية والاجتماعية (Betancourt et al. 2011).

تؤثر الكوارث الطبيعية على صحة المرأة بشدة في العالم النامي بما في ذلك دول منظمة التعاون الإسلامي. كما أن انخفاض المكانة الاجتماعية والاقتصادية للمرأة، وعدم تكافؤ فرص الحصول على المعلومات، والصحة والأصول، والعبء الإضافي المتمثل في كونها المقدمة الرئيسية للرعاية، وعدم المساواة العامة في الحياة اليومية، مما يقلل من قدرتها على مواجهة آثار الكوارث الطبيعية في البلدان النامية وكذلك دول منظمة التعاون الإسلامي. وعلى سبيل المثال، لا يفكر أحد في النظافة الصحية في فترة الطمث عند وقوع كارثة ما، أو ضمان الولادة الآمنة للأطفال في ملاجئ الناجين من الفيضانات. وإذا كانت هناك إشارة إلى الإعصار، فإن الجميع يركض إلى مأوى ويتجمعون معاً، ولكن ماذا عن سلامة المراهقات في مثل هذه الحالة؟ لأنه حتى الأشياء البسيطة مثل عدم الوصول إلى المراحيض تؤثر على النساء والفتيات بشكل غير متناسب- فخلال الفيضانات، غالباً ما يقضي الرجال حاجتهم في العراء، بينما تنتظر المرأة حتى يسقط الظلام، مما يزيد من خطر الإصابة بأمراض المسالك البولية والمخاطر الصحية الأخرى، وكذلك الاعتداء الجنسي. وفي هذا السياق، من المهم للغاية وضع حلول محددة وتحسين القدرات الوطنية لدول المنظمة في الوصول إلى المرأة وتحسين صحتها في المناطق والأماكن المتأثرة بالصراعات العنيفة والكوارث الطبيعية.

المصدر: *UN Women* (*2017*).

1.4 الخصوبة

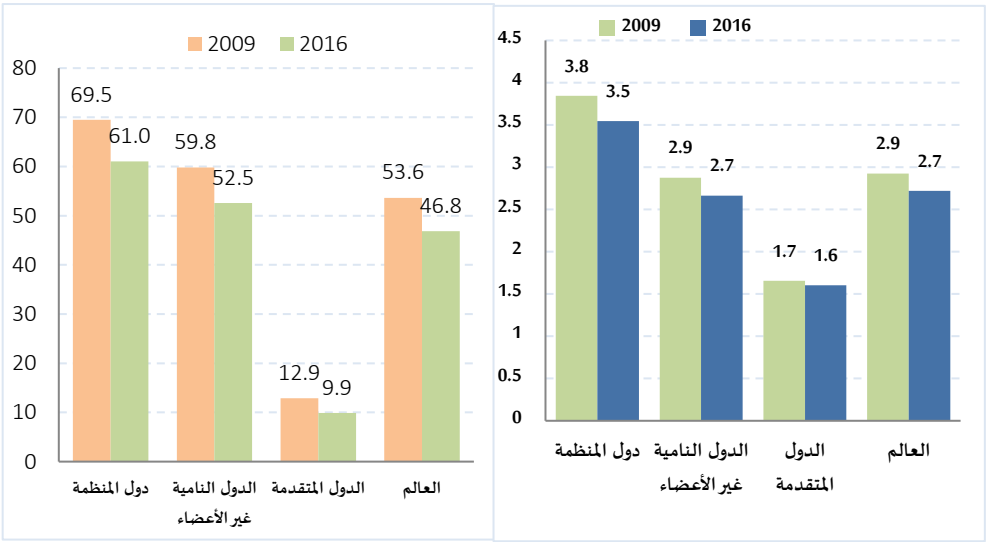
يساوي معدل الخصوبة عند البالغين إجمالي عدد المواليد لكل امرأة على مدى حياتها. فالخصوبة العالية هي إحدى المحركات الرئيسية للنمو السكاني في بلد معين. وبينما تعاني البلدان النامية من ارتفاع معدلات الخصوبة المرتبطة بزيادة تكاليف الرعاية الصحية، وارتفاع معدل النمو السكاني، وزيادة الضغط على النظام التعليمي من بين تأثيرات أخرى، تحاول البلدان المتقدمة إيجاد سبل لوقف الشيخوخة السكانية بسبب انخفاض معدلات الخصوبة.

على الرغم من أن متوسط معدل الخصوبة للبالغين في دول منظمة التعاون الإسلامي قد انخفض من 3.8 في عام 2009 إلى 3.5 في عام 2016، فقد كان لدى مجموعتها أعلى متوسط نسبة خصوبة البالغين على مدار السنتين بالمقارنة مع مجموعات الدول الأخرى (الشكل 6.4، يسارا). كما أن المتوسط العالمي لمعدل الخصوبة للبالغين قد انخفض في نفس الفترة من 2.9 إلى 2.7، وانخفض

متوسط البلدان النامية غير الأعضاء من 2.9 إلى 2.7. فعلى الرغم من أن الحكومات في البلدان المتقدمة قد بذلت جهودًا كبيرة لزيادة معدل الخصوبة، إلا أن هذا الأخير قد انخفض من 1.7 في عام 2009 إلى 1.6 في عام 2016.

من بين المؤشرات الرئيسية الأخرى ذات الصلة بمعدلات الخصوبة يوجد معدل خصوبة المراهقين (AFR) الذي يبين عدد الفتيات اللاتي تتراوح أعمارهن بين 15 و19 سنة ويلدن كل عام. كما أن معظم هؤلاء الأمهات المراهقات (أكثر من 90%) يعيشون في البلدان النامية (سيسرك، 2013). وفي كل عام، تقوم الأمهات المراهقات بولادة حوالي 11% من مجموع الولادات في جميع أنحاء العالم، بحيث أن الأم التي يتراوح عمرها بين 15 و19 سنة تكون هي ورضيعها في خطر. وبعبارة أخرى، فإن المراهقات أكثر عرضة للإصابة بالمضاعفات أثناء الحمل والولادة، وبالتالي فإن الأمهات والأطفال يكونون أكثر عرضة للوفاة (سيسرك، 2013).

الشكل 6.4: معدل خصوبة البالغين، (المجموع) (المواليد لكل امرأة (يسار) ومعدل خصوبة المراهقات (المواليد لكل 1000 امرأة في الفئة العمرية 15-19 سنة) (يمين)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك استنادا إلى البنك الدولي، ومؤشرات التنمية في العالم

يبين الشكل 6.4 (يمينا) المعدل العالمي لخصوبة المراهقين عبر مجموعات البلدان. وفي المتوسط، انخفض المعدل العالمي لخصوبة المراهقين من 53.6 في عام 2009 إلى 46.8 في عام 2016 (يقاس بالمواليد لكل 1000 فتاة تتراوح أعمارهن بين 15 و19 سنة). وفي نفس الفترة، انخفض المعدل المعني في مجموعة المنظمة من 69.5 إلى 61، والتي كانت لا تزال أعلى من المتوسط العالمي البالغ 46.8 المسجل في عام 2016. توجد فروق ضخمة بين المناطق الفرعية للمنظمة، حيث سجلت أعلى نسبة المعدل المعني في أفريقيا جنوب الصحراء 110.9 (لكل 1000 امرأة) وقد لوحظ أدنى معدل في منطقة أوروبا والشرق الأوسط 30.8 (لكل 1000 امرأة) في عام 2016.

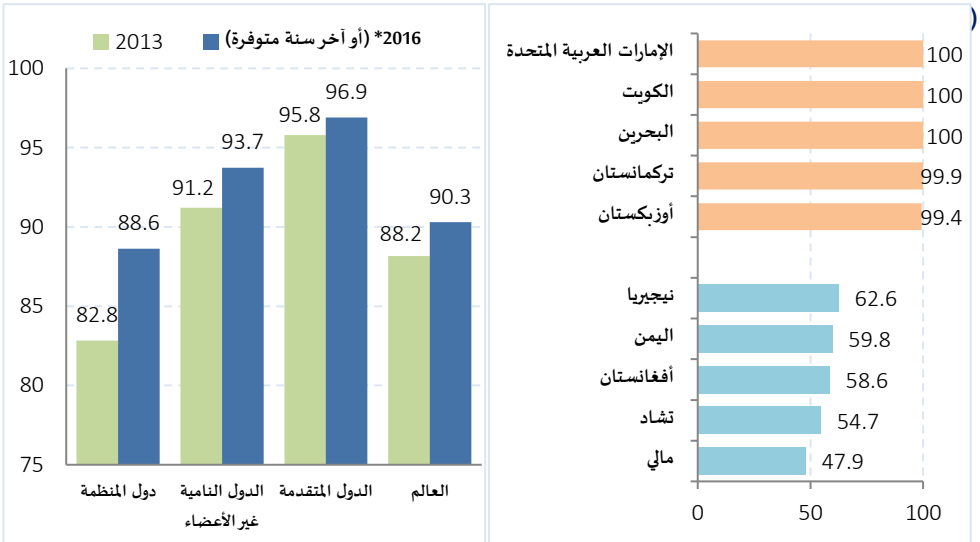
بشكل عام، يبدو أن المرأة في البلدان النامية، بما في ذلك أعضاء المنظمة، تتعرض لضغط مرتفع حول الخصوبة ما يمنعها من الاستثمار في نموها الذاتي، ويؤدي هذا إلى مشاكل صحية قبل الولادة وبعدها للأمهات والمواليد الجدد على حد السواء. وفي ضوء هذه الحالة، يتعين على صانعي السياسات في بلدان المنظمة بدل المزيد من الجهود للحد من معدلات الخصوبة، خاصة بين المراهقين الذين تتراوح أعمارهم بين 15-19 سنة من أجل تحقيق التنمية المستدامة، ولتتمتع الأمهات والأطفال بصحة جيدة.

5.4الرعاية السابقة للولادة

إن الرعاية السابقة للولادة وتقديم المشورة هما بوابتي الدخول إلى نظام الرعاية الصحية الرسمي، وتوفران قاعدة صلبة لمراقبة وتحسين صحة الأم والطفل من خلال تحديد ومنع/ السيطرة على مضاعفات ما قبل الولادة في مرحلة مبكرة. وتشمل حزمة الرعاية الصحية هذه تسجيل التاريخ الطبي، وتقييم الاحتياجات الفردية، والمشورة والتوجيه بشأن الحمل والولادة، واختبارات الفحص، والتثقيف بشأن الرعاية الذاتية أثناء الحمل، وتحديد الشروط الضارة بالصحة أثناء الحمل، والإدارة المباشرة ثم الإحالة إذا استلزم الأمر (Partnership for Maternal, New-born and Child Health, 2006).

قدرت منظمة الأمم المتحدة للطفولة (2009) أن حوالي نصف مليون حالة وفاة ونحو أربعة ملايين حالة وفاة جديدة ناجمة في الأساس عن نقص الرعاية الصحية السابقة للولادة والنوعية الآمنة

الشكل 7.4: النساء الحوامل اللواتي يتلقين الرعاية السابقة للولادة (%) (يسارا) ومقاطعات منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى وأدنى نسبة الرعاية السابقة للولادة (%) في عام 2016* (أو آخر سنة متاحة)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك استنادا إلى البنك الدولي، ومؤشرات التنمية في العالم

*تشير البيانات إلى أحدث سنة متاحة خلال الفترة المحددة.

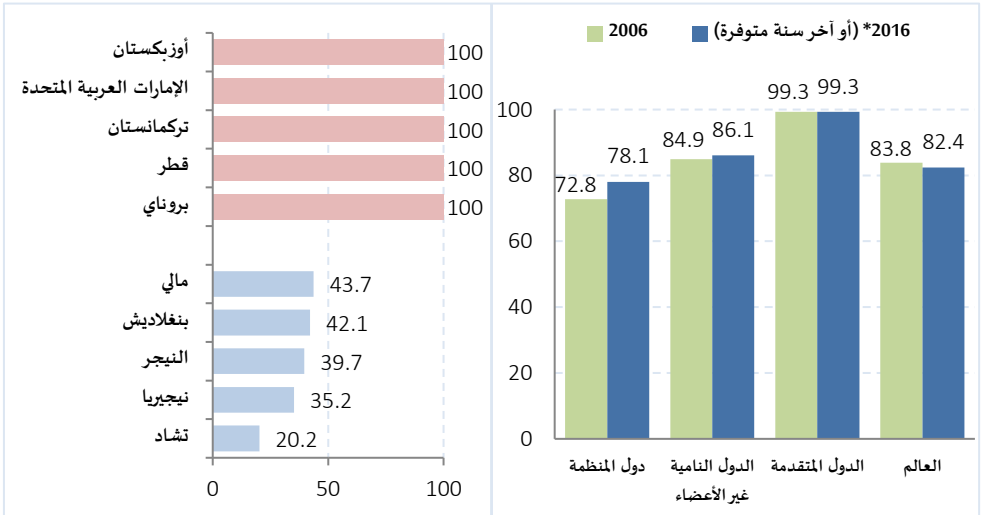
والنظيفة ورعاية الأمهات والرضع بعد الولادة. ويمكن الوقاية من معظم هذه الوفيات عن طريق ضمان الرعاية المناسبة والمشورة قبل وبعد الحمل، في وقت الولادة وبعد الولادة.

يعرض الشكل 7.4 تغطية الرعاية السابقة للولادة بين 2013 و 2016 في العالم. ووفقًا لهذا، فقد ارتفع المعدل العالمي للتغطية السابقة للولادة من 88.2% في عام 2013 إلى 90.3% في عام 2016. وخلال هذه الفترة، سجلت جميع المجموعات القطرية زيادات كذلك، بحيث ارتفع متوسط المنظمة من 82.8% في عام 2013 إلى 88.6% في عام 2016. وبعبارة أخرى، فإن 88.6% من النساء الحوامل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي يتلقين شكلاً من أشكال الرعاية السابقة للولادة في عام 2016. ومقارنة بمتوسط معدل 96.9% في البلدان المتقدمة في عام 2016، يبدو أن دول المنظمة تعتبر أهمية متابعة بذل المزيد من الجهود في هذا الصدد. أما على المستوى الفردي لدول المنظمة، فيمكن لجميع الحوامل في دولة الإمارات العربية المتحدة والكويت والبحرين الحصول على الرعاية السابقة للولادة. ومع ذلك، في مالي حصل 47.9% فقط من النساء الحوامل على الرعاية السابقة للولادة (الشكل 7.4، يمينا).

4.6 الولادات بمساعدة العاملين الصحيين المهرة

إن الرعاية والمساعدة الصحية اللتان توفرهما العمالة الماهرة في وقت الولادة حاسمة للغاية للبقاء بصحة جيدة لكل من الأم والطفل. وقد قدرت منظمة الصحة العالمية (2011) أن الافتقار إلى رعاية صحية مناسبة أثناء الحمل والولادة هو السبب الرئيسي لحوالي مليوني حالة وفاة بين الأمهات والمواليد الجدد كل عام. ويمكن الوقاية من جل هذه الوفيات من خلال ضمان توفير المساعدة من

الشكل 8.4: الولادات التي تمت برعاية العاملين الصحيين المهرة (% من الإجمالي) (يسارا) وبلدان منظمة التعاون الإسلامي ذات معدلات الولادة الأعلى والأدنى التي تمت برعاية العاملين الصحيين المهرة (% من الإجمالي) في عام 2016 * (أو أحدث سنة متاحة) (يمينا)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك استنادا إلى البنك الدولي، ومؤشرات التنمية في العالم

قبل العاملين الصحيين المهرة - طبيب أو ممرضة أو قابلة - أثناء الولادة. وفي هذا الصدد، ينبغي تعليم المرأة الحامل وتشجيعها وتسهيل أمورها من قبل السلطات لكي تلد بمساعدة من العاملين الصحيين المهرة؛ وينبغي إعطاء ممرضات التوليد بيئة تمكينية داعمة من خلال توفير التدريب الضروري، وإمدادات الأدوية الأساسية والمعدات الطبية (UNFPA, 2002).

يعرض الشكل 8.4 الولادات التي تمت بمساعدة من العاملين الصحيين المهرة مجموعات البلدان بين عامي 2006 و 2016. فمن جهة، لوحظ أن المتوسط العالمي قد انخفض قليلاً من 83.8% إلى 82.4% في هذه الفترة. ومن جهة أخرى، تم تسجيل زيادة في مجموعة منظمة التعاون الإسلامي حيث ارتفع المعدل من 72.8% في عام 2006 إلى 78.1% في عام 2016. أما في البلدان المتقدمة، كان أكثر من 99% من جميع الولادات تتم بمساعدة من العاملين الصحيين المهرة في عامي 2006 و 2016. وفي البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة، ارتفع المعدل المتوسط من 84.9% في عام 2006 إلى 86.1% في عام 2016 فتجاوز بذلك المتوسط العالمي البالغ 82.4% المسجل في عام 2016.

وبشكل عام، تشير النتائج إلى أن الجهود التي تبذلها دول منظمة التعاون الإسلامي نحو تعزيز الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية تؤتي ثمارها بحيث تتم الولادات كل عام بمساعدة من العاملين الصحيين المهرة. ومع ذلك، ليس من السهل الادعاء بأن هذه الجهود كافية، خاصة عند النظر في الأداء على مستوى كل بلد على حدة. وفي بعض البلدان الأعضاء بالمنظمة مثل تشاد، لم تتم سوى 20.2% من جميع الولادات بحضور العاملين الصحيين المهرة في عام 2016. وفي المقابل، في أوزبكستان والإمارات العربية المتحدة وتركمانستان وقطر وبروناي تمت جميع الولادات 100% تحت رعاية العاملين الصحيين المهرة في عام 2016.

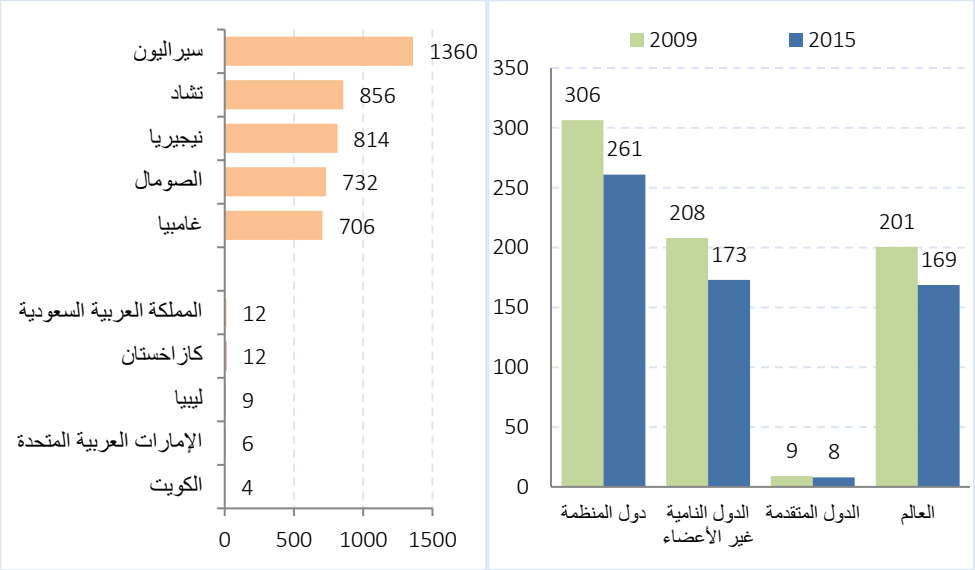
7.4وفيات الأمهات

ظلت المضاعفات المرتبطة بالحمل والولادة السبب الرئيسي للوفاة والعجز للنساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين 15 و 49 سنة، لا سيما في البلدان النامية. كما أنه وفقا لمنظمة الصحة العالمية (2011)، يموت ما يقرب من نصف مليون امرأة على مستوى العالم خلال فترة الحمل والولادة وبعدها. ويحدث حوالي 99.5% من الوفيات النفاسية في البلدان النامية، لا سيما في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وآسيا.

يعرض الشكل 9.4 معدلات وفيات الأمهات بين عامي 2009 و 2015 في جميع أنحاء العالم. وانخفضت نسبة وفيات الأمهات في العالم من 201 في عام 2009 إلى 169 (لكل 100.000 مولود حي) في عام 2015، كما انخفضت في البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، من 208 إلى 173. وفي الفترة نفسها، شهدت مجموعة المنظمة تحسّن كبير في نسبة وفيات الأمهات من 306 إلى 261. وبعبارة أخرى، اعتبارًا من عام 2015، في المتوسط، مات ما مجموعه 262 من الأمهات (لكل 100000 مولود حي) في المنظمة أثناء الحمل والولادة وبعدها. ومع ذلك، ففي الدول المتقدمة ماتت 8 أمهات

فقط أثناء الحمل وبعده وخلال الولادة في 2015. ومن منظور المساواة بين الجنسين، يشكل هذا تباينا واسعا بين النساء في البلدان المتقدمة وفي بلدان المنظمة.

الشكل 9.4: معدل وفيات الأمهات (لكل 100 000 مولود حي) (يسارا) ودول المنظمة ذات أعلى وأدنى نسبة وفيات الأمهات (لكل 100 000 مولود حي) في عام 2015 (يمينا)



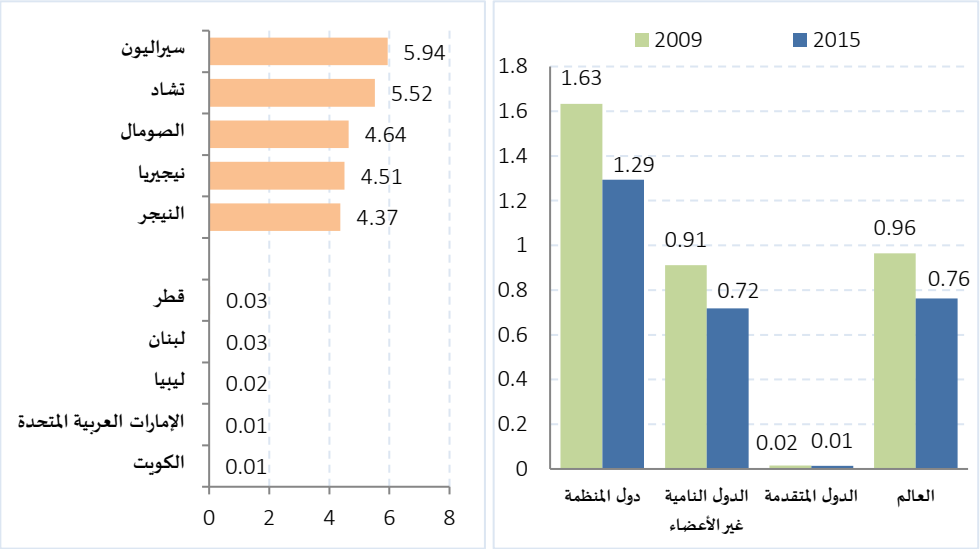
المصدر: حسابات موظفي سيسرك استنادا إلى البنك الدولي، ومؤشرات التنمية في العالم

من جانب مجموعة منظمة التعاون الإسلامي، سجلت الكويت ودولة الإمارات العربية المتحدة أدنى معدل لوفيات الأمهات في عام 2015 حيث توفيت 4 و6 نساء أثناء وبعد الحمل والولادة، على التوالي. وعلى الجانب الآخر، بلغت نسبة وفيات النساء خلال الحمل والولادة وبعدهما في سيراليون 1360، وفي تشاد 856. وبعبارة أخرى، ففي سيراليون، وُجد أن معدل الوفيات النفاسية يزيد 340 مرة عن مثيله في الكويت بينما كلا البلدين أعضاء في المنظمة.

إن خطر التعرض للوفيات النفاسية في العمر هو احتمال وفاة امرأة تبلغ من العمر 15 سنة في نهاية المطاف لسبب متعلق بالأمومة، مع افتراض أن المستويات الحالية للخصوبة والوفيات (بما في ذلك وفيات الأمهات) لا تتغير في المستقبل، مع مراعاة الأسباب العديدة المؤدية إلى الموت. ولذلك، فإن وجود درجة أعلى في هذا المؤشر يعني وجود تحديات خطيرة في الحصول على خدمات الرعاية الصحية للأمهات. ووفقًا للشكل 10.4، سجل متوسط عدد دول المنظمة في خطر التعرض للوفيات النفاسية في الحياة انخفاضًا من 1.63% في عام 2009 إلى 1.29 في عام 2015. وبالمثل، شهد المتوسط العالمي أيضًا انخفاضًا من 0.96% إلى 0.76% في نفس الفترة. فمن جهة، وعلى مستوى كل بلد على حدة، كان

لدى سيراليون (5.9%) وتشاد (5.5%) أعلى معدل خطر وفياة الأمهات من بين بلدان المنظمة. ومن جهة أخرى، كان متوسط كل من الكويت والإمارات العربية المتحدة 0.01% فقط.

الشكل 10.4: خطر الوفيات النفاسية على الحياة (%) (يسارا) ودول منظمة التعاون الإسلامي بأعلى وأقل نسبة خطر الوفيات النفاسية على الحياة (%) في 2015 (يمينا)



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على البنك الدولي ومؤشرات التنمية العالمية.

ملحوظة: إن خطر التعرض للوفيات النفاسية على الحياة هو احتمال وفاة امرأة تبلغ من العمر *15* سنة في النهاية لسبب يتعلق بالأمومة، مع افتراض أن المستويات الحالية للخصوبة والوفيات (بما في ذلك وفيات الأمهات) لا تتغير في المستقبل، ومع مراعاة الأسباب العديدة المؤدية إلى الموت.

في هذا السياق، تشير هذه الأرقام إلى وجود تفاوت كبير بين دول منظمة التعاون الإسلامي على الصعيدين الإقليمي والقطري من حيث مؤشرات الوفيات النفاسية. ومن أجل التغلب على هذا التحدي وخفض نسبة الوفيات النفاسية في دول المنظمة، من الأهمية بمكان استثمار المزيد في مجال صحة الأمهات والأطفال حديثي الولادة. وينبغي أن تشمل هذه الاستثمارات الاستثمار المادي (المستشفيات والعيادات ومدارس الطب، وما إلى ذلك) واستثمارات رأس المال البشري (تدريب الأمهات وموظفي الرعاية الصحية، وما إلى ذلك). وتحتاج هذه الاستثمارات إلى أن تصمم بطريقة تُحسن من وصول المرأة التي تعيش في المناطق الريفية حيث تكون نسب الوفيات النفاسية أعلى نسبياً.

الاطار 3.4: قصة نجاح بنغلاديش في الحد من وفيات الأمهات

حققت بنغلاديش تحسينات كبيرة في مجال صحة المرأة. فبين عامي 1990 و2010، انخفض معدل وفيات الأمهات في بنغلاديش من 574 (لكل 100000 ولادة حية) إلى 194. ويرتبط هذا التراجع بانخفاض معدل الخصوبة الكلي (من 5 ولادات لكل امرأة في عام 1990، إلى 2 في عام 2011) ومع زيادة حضور الأخصائيين المهرة للولادات (من 5% في عام 1991 إلى 32% في عام 2011). كما ساهمت برامج مثل نظام القسائم لصحة الأمهات وخدمات رعاية التوليد في حالات الطوارئ (EmOCs) والتطور السريع للقطاع الخاص في خفض معدل وفيات الأمهات. وعلى وجه الخصوص، يعد تحديد المجالات ذات الأولوية وتوسيع نطاق النظم لتقديم التدخلات الصحية الأساسية من بين عوامل النجاح الرئيسية. كما أنه يوجد تركيز على دمج تقديم الخدمات والتدخلات التي تستهدف الفئات المحرومة من الخدمات. وقد أفادت هذه الاستراتيجيات، حتى أكثر السكان حرماناً، وساهمت في خفض وفيات الأطفال والأمهات بطريقة ملحوظة في بنغلاديش. كما أن تطوير برامج وخطط هادفة ومصممة بشكل جيد وساعية إلى تحقيق العدالة لعبت دوراً في هذا النجاح. ومن المهم أيضا الإشارة إلى أنه تم ضمان تعاون ناجح بين القطاع العام والمجتمع المدني والقطاع الخاص في مرحلة تنفيذ هذه البرامج والمخططات. كما مهد هذا التعاون الطريق للوصول إلى المزيد من النساء في الفئات الأكثر حرمانًا.

المصدر: منظمة الصحة الدولية (*2015*).

الفصل الخامس

المرأة والأسرة

إن عدم المساواة هو أمر يبرز في مختلف مجالات الحياة. فالأسرة، لكونها قلب المجتمع، هي واحدة من المجالات الرئيسية التي لا تزال تعاني من عدم المساواة بين الجنسين. والعائلة هي الدعم الأساسي (العاطفي والمالي والاجتماعي) لآلية الفرد. كما أن رفاهية المرأة تعتمد على رفاهية عائلتها. ومع ذلك، فإن الممارسات الضارة المستمرة مثل العنف ضد المرأة، وزواج الأطفال، وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث، وغيرها تضعف رفاه المرأة وتعرقل مساهمتها في التنمية.

تتجلى عدم المساواة بين الجنسين في كل بعد من أبعاد التنمية المستدامة. ولهذا السبب، تعتبر المساواة بين الجنسين بعدا حاسما في جدول أعمال التنمية المستدامة. كما أن إنهاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة والفتيات في كل مكان (المقصد 1.5)، والقضاء على جميع أشكال العنف ضدهما في المجالين العام والخاص، بما في ذلك الاتجار والاستغلال الجنسي وغيره من أشكال الاستغلال (المقصد 2.5)، والقضاء على جميع أشكال الممارسات الضارة، مثل زواج الأطفال والزواج المبكر والزواج القسري وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث (المقصد 3.5) لها آثار مباشرة على عدم المساواة بين الجنسين داخل الأسرة. كما تسير التنمية المستدامة جنبا إلى جنب مع المساواة بين الجنسين. وتتمتع المرأة بإمكانات عالية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ولتسير بمجتمعها إلى مدى بعيد. فمن شأن تحقيق هذه المقاصد تمكين المرأة وتحسين وضعها في الحياة الأسرية. وعلاوة على ذلك، تعطي خطة عمل منظمة التعاون الإسلامي من أجل النهوض بالمرأة (OPAAW) أهمية كبيرة لتعزيز وحدة الأسرة من خلال تمكين المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

يبدأ الدور الرئيسي الذي تلعبه المرأة في التنمية على مستوى الأسرة، ثم المجتمع، ثم الدولة. لذلك ينبغي أن يكون تمكين المرأة في أسرتها واحدا من الأهداف الرئيسية للحكومات لتعزيز التنمية المستدامة.

في ضوء هذه المعلومات، يتناول هذا الفصل وضع المرأة في الأسرة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي فيما يتعلق بالتمييز والعنف ضد المرأة، وزواج الأطفال، وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث، والزواج المبكر، والزواج والطلاق، ومتوسط سن الإنجاب. وتوفر التحليلات المفصلة أدلة حول مجالات تدخل السياسة الضرورية التي من شأنها تمكين المرأة من الوصول إلى إمكاناتها الكاملة في الأسرة والحياة الاجتماعية. ومن خلال القيام بذلك، ستزيد المرأة من مساهمتها في تنمية مجتمعاتها.

1.5 التمييز

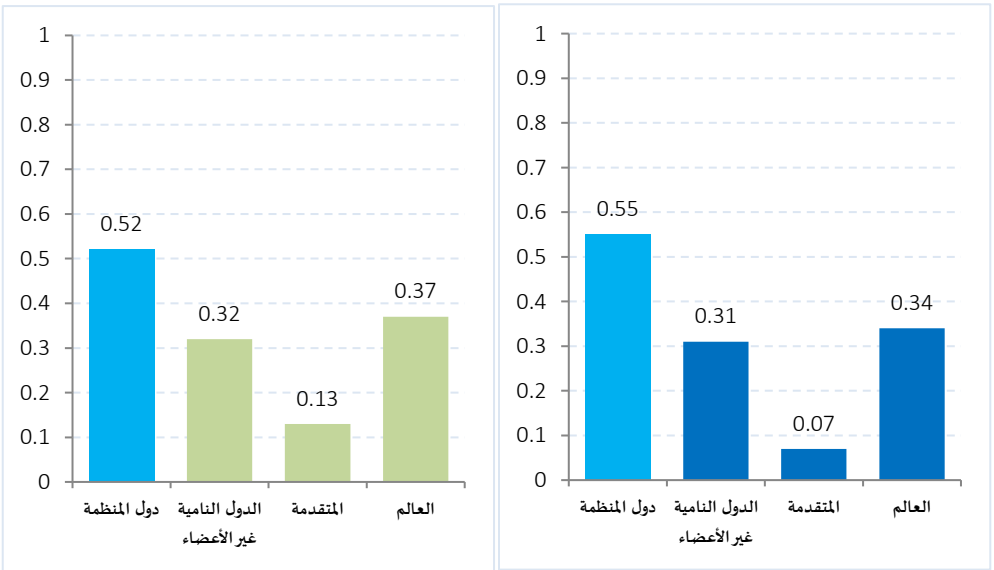
مؤشر المؤسسات الاجتماعية والجنسانية (SIGI) هو مقياس فيما بين البلدان خاص بالتمييز ضد المرأة في المؤسسات الاجتماعية (القوانين الرسمية وغير الرسمية، والأعراف الاجتماعية، والممارسات) عبر 160 دولة. ولدى هذا المؤشر خمسة مؤشرات فرعية: قانون الأسرة التمييزي، والسلامة الجسدية

المقيدة، والتحيز للأبناء الذكور، والموارد والأصول المحدودة، والحريات المدنية المقيدة. كما يرتبط المؤشران الأولين بشكل مباشر بوضع المرأة داخل الأسرة، وبالتالي يتم تفصيلهما في هذا القسم.

فمن جهة، يركز قانون الأسرة التمييزي على المؤسسات الاجتماعية التي تقلل من قيمة وضع المرأة في الأسرة المعيشية والأسرة، ويشمل السن القانونية للزواج، والزواج المبكر، والسلطة الأبوية، والميراث. ومن جهة أخرى، تستحوذ السلامة البدنية المقيدة على المؤسسات الاجتماعية التي تحد من سيطرة النساء والفتيات على أجسادهن، مما يزيد من ضعف المرأة، وتطبيع المواقف تجاه العنف القائم على نوع الجنس.

في مؤشر المؤسسات الاجتماعية والجنسانية تعتبر الدول التي يبلغ مجموع نقاطها 0.35 وما فوقه ذات مستويات عالية جدًا من التمييز الجنساني في المؤسسات الاجتماعية. وفي المتوسط، حصلت الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي على درجة عالية بشكل ملحوظ (0.55) على المؤشر الفرعي لقانون الأسرة التمييزي، مما يشير إلى أن المؤسسات الاجتماعية في البلدان الأعضاء في المنظمة، في المتوسط، ليست قوية كفاية ولهذا تواجه المرأة شكلاً من أشكال التمييز في المنزل و في البيئة الأسرية (الشكل 1.5). وتم قياس هذه النتيجة بـ0.31 للدول النامية غير الأعضاء في المنظمة و 0.07 للدول النامية في عام 2014. وعلاوة على ذلك، وجد أيضًا أن درجات السلامة البدنية المقيدة في الدول الأعضاء في المنظمة كانت مرتفعة للغاية أيضًا (0.52) عند مقارنتها بمتوسطات الدول النامية غير الأعضاء في المنظمة (0.32) والدول المتقدمة (0.13) والعالم (0.37). كما تظهر النتائج أن المرأة في البلدان الأعضاء في المنظمة، في المتوسط، تعاني من أشكال معينة من التمييز وكذلك العنف المنزلي.

الشكل 1.5: قانون الأسرة التمييزي (يسارا) والسلامة البدنية المقيدة (يمينا)، 2014



المصدر: قاعدة بيانات النوع الاجتماعي والمؤسسات والتنمية، *2014*

وفي هذا الصدد، يتعين على البلدان الأعضاء في المنظمة أن تضع سياسات للتعامل مع هذه التحديات من خلال إشراك أصحاب المصلحة الوطنيين ذوي الصلة. ومن الضروري أيضا رفع مستوى الوعي بين النساء حول التمييز والعنف في المنزل، وتزويدهن بالمعلومات والمعرفة الضرورية عن الطرق والوسائل للتعامل مع عوامل الخطر هذه.

1.5 العنف ضد المرأة

إن الإعلان حول القضاء على العنف ضد المرأة (1993) هو أول صك دولي يعالج العنف ضد المرأة بشكل مباشر. ويعرّف العنف ضد المرأة بأنه أي عمل من أعمال "العنف القائم على النوع الاجتماعي الذي ينتج عنه أو يحتمل أن يؤدي إلى أذى أو معاناة جسدية أو جنسية أو نفسية للمرأة، بما في ذلك التهديد بمثل هذه الأفعال أو الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية، يحدث في الحياة العامة أو في الحياة الخاصة" (الجمعية العامة للأمم المتحدة، 1993).

ينبع العنف ضد المرأة من أسباب مختلفة مثل انخفاض مستويات التعليم، والتعرض لسوء التعامل أثناء الطفولة، وشهادة عن العنف الأسري (خاصة ضد الأم)، واضطرابات شخصية، والاستخدام الضار للكحول، والخيانة، والمواقف، والأعراف الاجتماعية، والسخط الزوجي، وعدم التواصل بين الزوجين، والقوانين غير الرادعة للعنف ضد المرأة وما شابه (منظمة الصحة العالمية، 2017).

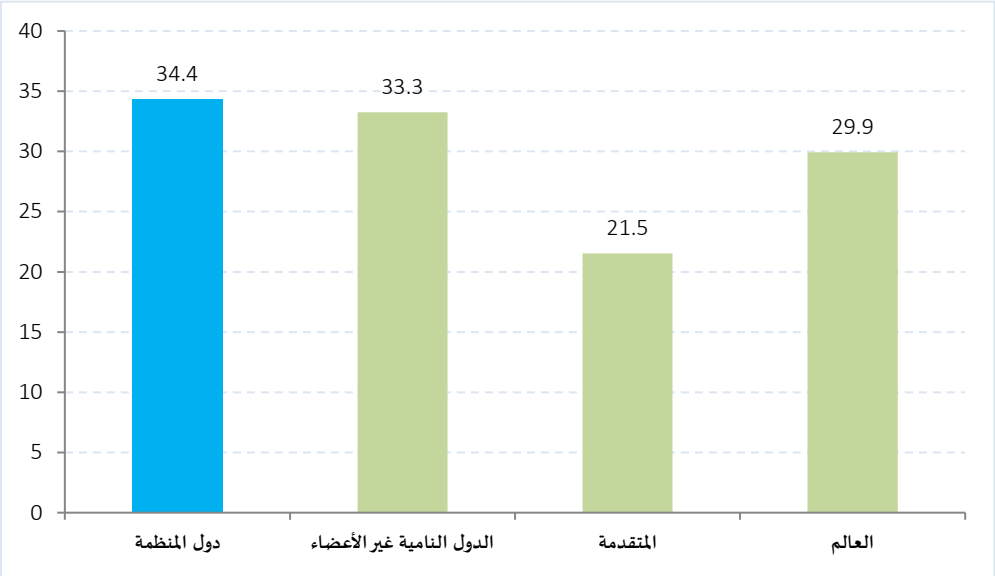
للعنف الذي تتعرض له المرأة من قبل شريك حياتها عواقب وخيمة وقد تكون طويلة الأمد، خاصة إذا كان هذا العنف متكررا ومرفوقا بالعنف النفسي والجنسي أيضا. ويبرز هذا النوع من العنف بشكل خاص في الدراسات الإحصائية حول العنف ضد المرأة (الأمم المتحدة، 2010).

للعنف ضد المرأة العديد من الآثار السلبية عليها وعلى أسرتها وعلى المجتمع ككل. وبالإضافة إلى ذلك، تؤثر التكاليف الاجتماعية والاقتصادية للعنف ضد المرأة على التنمية الشاملة للمجتمع. أولاً، يعتبر العنف ضد المرأة انتهاك لحقوق الإنسان. فهو يقلل من حرية حركة المرأة عن طريق الحد من حصولها على الخدمات الأساسية. وتعاني المرأة التي تعرضت للعنف من مشاكل صحية جسدية وعقلية مثل الإصابات، والنتائج القاتلة (القتل أو الانتحار)، والمشاكل الصحية المرتبطة بالحمل، والاكتئاب، واضطرابات ما بعد الصدمة، والاضطرابات النفسية الناشئة عن القلق، وصعوبات في النوم والأكل، ومحاولات الانتحار، والسلوكيات الخطرة في وقت لاحق من الحياة (منظمة الصحة العالمية، 2017).

قد يكون لدى الأطفال الذين يشهدون العنف الأسري اضطرابات سلوكية وعاطفية. وهم أكثر عرضة لارتكاب أو التعرض للعنف. ومن الواضح أن خطر وفيات الأطفال والرضع واعتلالهم يرتفع مع حدوث العنف ضد المرأة. وأخيراً، قد يستمر انعزال المرأة عن الحياة الاجتماعية والاقتصادية بعد تعرضها للعنف لفترة طويلة، كما أن عدم مشاركتها في الأنشطة العادية أمر يعيق التنمية الاقتصادية لمجتمعها (منظمة الصحة العالمية، 2017).

يكشف الشكل 2.5 عن انتشار العنف ضد المرأة في الحياة في عام 2014. ويتم تعريف هذا المؤشر على أنه النسبة المئوية للمرأة اللتي تعرضت للعنف الجسدي و/ أو الجنسي من شريك حميم في وقت ما من حياتها. ووفقاً للبيانات المتاحة، ففي البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، واجهت ما متوسطه 34.4%من النساء العنف في حياتهن حيث بلغ المتوسط العالمي 29.9%. وبلغ متوسط المعدل في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة 33.3%. وسجلت البلدان المتقدمة، في المتوسط، أدنى معدل بنسبة 21.5%.

الشكل 2.5: انتشار العنف ضد المرأة في الحياة(%)، 2014



المصدر: منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، مؤشر العنف ضد المرأة، *2018*

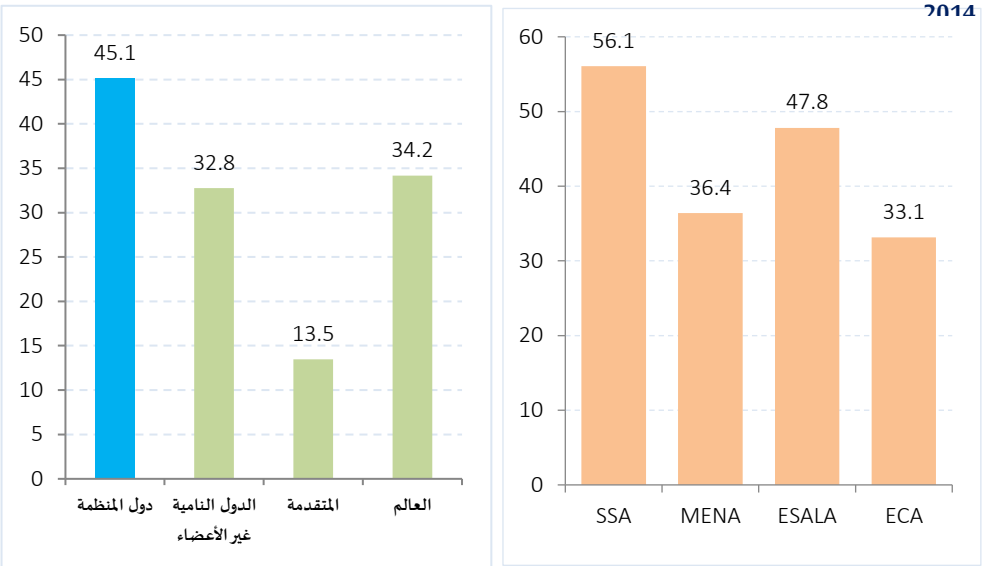
ملاحظة: انتشار العنف ضد المرأة في مؤشر الحياة هو النسبة المئوية للمرأة التي تعرضت للعنف الجسدي و/ أو الجنسي من قبل شريك حميم في وقت ما في حياتها

إن متوسط انتشار العنف ضد المرأة وسوء معاملتها في البلدان النامية، بما فيها البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، يفوق متوسط البلدان المتقدمة والمتوسط العالمي. لكن من المهم التذكير بأن العديد من حالات العنف ضد المرأة لا يتم الإبلاغ عنها. فعلى سبيل المثال، كشفت دراسة تستند إلى مقابلات مع 42.000 امرأة عبر الدول الأعضاء الـ28 في الاتحاد الأوروبي أن 14% فقط من النساء أبلغن عن أخطر حوادث عنف من شريكهن الحميم لرجال الشرطة (الاتحاد الأوروبي، 2014).

ذكرت صحيفة الوقائع "إنهاء العنف ضد المرأة" التي أعدتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (2014) أن انتشار العنف والإساءة ضد المرأة في كل من البلدان النامية والبلدان المتقدمة هو أعلى من الحالات المبلغ عنها. وينبع أحد الأسباب وراء هذه الحجة من موقف المرأة ضد العنف وسوء المعاملة في بعض الثقافات والمجتمعات.

يبين الشكل 3.5 نسبة النساء التي توافقن على أن الزوج/ الشريك له ما يبرره في ضرب زوجته/ شريكته تحت ظروف معينة في عام 2014. ومن بين المجموعات القطرية، كان لدى المنظمة، في المتوسط، أعلى معدل بنسبة 45.1% وهو أعلى بكثير من متوسطات الدول النامية غير الأعضاء فيها (32.8%) والبلدان المتقدمة (13.5%). فعلى المستوى شبه الإقليمي للمنظمة، كانت النسبة المئوية للنساء اللواتي يوافقن على أنه هناك ما يبرر ضرب الزوج لزوجته تحت ظروف معينة أعلى في أفريقيا جنوب الصحراء (56.1%) وأدنى في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (36.4%).

الشكل 3.5: النساء اللواتي يوافقن على أن الزوج/ الشريك له ما يبرره في ضرب زوجته/ شريكته تحت ظروف معينة في العالم (%) (يسارا) وفي المناطق الفرعية لمنظمة التعاون الإسلامي (%) (يمينا)، 2014



المصدر: منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، مؤشر العنف ضد المرأة، 2018

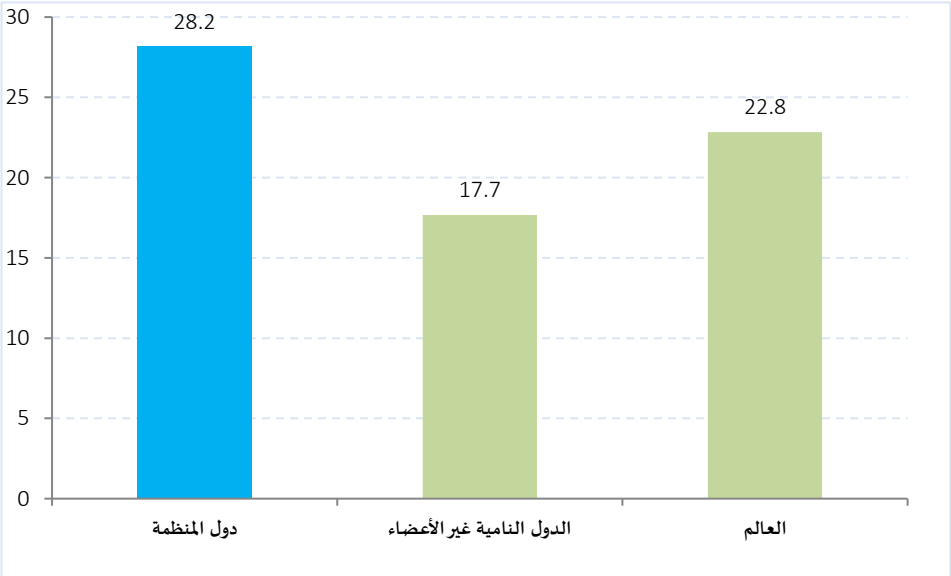
في سياق مماثل، يوضح الشكل 4.5 نتائج مسح المواقف الذي أجري بين عامي 2007 و 2017. وتشير نتائج المسح إلى أن 22.8% من النساء في جميع أنحاء العالم يعتقدن أن الزوج له ما يبرره في ضرب زوجته عندما تتجادل معه. ففي الدول النامية غير الأعضاء في المنظمة، تم قياس هذا المعدل بنسبة 17.7%. وتم تسجيل أعلى متوسط في الدول الأعضاء في المنظمة، التي تتوفر البيانات عنها، حيث تعتقد 28.2% من النساء أن الزوج يمكن أن يضرب زوجته عندما تتجادل معه. ويدعم هذان الشكلان حقيقة أن القوانين الثقافية والعادات المحلية الموروثة للمرأة تحجب الكفاح ضد العنف الذي تتعرض له المرأة في مناطق جغرافية مختلفة. لذلك، من الصعب قياس العنف والإساءة ضد المرأة في الدول الأعضاء في المنظمة بشكل صحيح والتعامل مع هذه المشكلة الاجتماعية.

يقع منع العنف ضد المرأة في إذكاء الوعي بين كل من الذكور والإناث. كما سيكون لتعزيز المؤسسات والآليات الرسمية مثل الشرطة والخدمات الصحية تأثيرا كبيرا على إنهاء العنف ضد المرأة. فتمكين

المرأة اقتصادياً واجتماعياً من خلال التدريب على التمويل البالغ الصغر أو المهارات، وخلق الوعي تجاه المعايير الضارة الجنسانية والاجتماعية، وتعزيز مهارات الاتصال والعلاقة بين الأزواج أمور ضرورية أيضاً للحد من العنف ضد المرأة في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

إن تحسين التشريعات وإجراء التعديلات اللازمة هي أيضا ذات أهمية حاسمة. واستناداً إلى تقرير المرأة والأعمال والقانون (2018)، من بين 55 دولة عضو في المنظمة حيث تتوفر البيانات، يوجد لدى 28 دولة عضو في المنظمة تشريعات عن العنف المنزلي، في حين لا يوجد لدى 27 دولة عضو في المنظمة أي تشريع

الشكل 4.5: المرأة التي تعتقد أن الزوج مبرر في ضرب زوجته عندما تتجادل معه (%)، 2007-2017



المصدر: البنك الدولي، إحصاءات النوع الاجتماعي

بشأنه. وعلى الرغم من أهمية تنفيذ التشريع الحالي، إلا أن هناك أوجه قصور ومشاكل خطيرة في بعض الدول الأعضاء في المنظمة. وقد يؤدي تدريب المسؤولين الذين يتعاملون مع حالات العنف ضد المرأة، وتطوير الرصد الناجح وتخصيص الموارد البشرية والمالية الكافية، إلى القضاء على بعض المشاكل التي يواجهها تنفيذ هذه التشريعات.

إن من شأن تقديم الخدمات للمرأة التي تعاني من العنف أن يساعد في الحد من الآثار السلبية على صحة المرأة وحياتها. وبهذه الطريقة، يمكن للمرأة أن تشعر بالأمان ويمكنها الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية المطلوبة (العقلية والبدنية) وكذلك آلية العدالة.

الإطار 1.5: العنف ضد المرأة الفلسطينية

لقد أثرت سنوات من التمييز والعنف بين المؤسسات وبين الأشخاص تأثيرا ضارا على تطور المرأة الفلسطينية. وقد أثرت العوامل المؤسسية مثل الحركية المادية المحدودة والعنصرية وغياب الناتج الاقتصادي وغير ذلك من الفرص على المرأة الفلسطينية.

ويتفاقم الوضع بسبب العنف الموجه ضد المرأة من قبل القوات الإسرائيلية والمستوطنين اليهود غير الشرعيين في فلسطين، مثل الضرب والشتائم والاعتداءات الجنسية أو اللفظية عند نقاط التفتيش، والأسوأ من ذلك، هو إجبار بعض النساء على الولادة عند نقاط التفتيش. كما يقوم الاحتلال بتدمير البنية التحتية ويصبح من الصعب وصول الفلسطينيات إلى المدارس والمستشفيات ومراكز الرعاية ومراكز جمعيات المرأة. وبذلك، يحد من حصول المرأة على الخدمات الأساسية، مثل حلقات إعادة التأهيل والدعم التي تُعنى بضحايا العنف. وبهذا، تُترك المرأة عادة دون حماية قانونية ودون آليات دعم مناسبة.

وللقضاء على هذه الآثار السلبية على المرأة الفلسطينية، أطلقت اللجنة الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة التابعة لوزارة شؤون المرأة في دولة فلسطين ومنظمة الأمم المتحدة للمرأة الخطة الاستراتيجية لمكافحة العنف ضد المرأة 2011-2019؛ وتشتمل الخطة ثلاث مجالات تركيز:

1. العنف ضد المرأة الفلسطينية نتيجة الاحتلال الإسرائيلي؛
2. العنف المنزلي والعنف ضد المرأة داخل الأسرة؛
3. العنف ضد المرأة في مكان العمل.

النتائج المتوقعة لهذه الخطة هي:

- حصول ضحايا العنف على الحماية والدعم اللازمين لإعادة تأهيلهن في المجتمع على المستوى الوطني.
- حدوث تغيير في مواقف المجموعات المستهدفة للاستراتيجية نحو المزيد من الدعم لحقوق المرأة.
- تغيُّر القوانين والتشريعات المحلية لتعكس وجهة نظر تجاه حماية المرأة من العنف.
- خدمة البنية التحتية للمؤسسات المجتمعية المعنية بحماية المرأة من العنف لحقوق المرأة على نحو أفضل.
- معالجة وسائل الإعلام حالات العنف ضد المرأة بطريقة منظمة ومنهجية.
- تنظيم العمل وتبادل المعلومات بشكل منهجي بين المؤسسات العاملة في مجال مكافحة العنف ضد المرأة.

المصدر: اللجنة الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة التابعة لوزارة شؤون المرأة في دولة فلسطين ومنظمة الأمم المتحدة للمرأة (*2011*) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (*2018*).

3.5 تشويه/ بتر الأعضاء التناسلية الأنثوية (FGM/C)

حسب التقارير، فإن تشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية ظاهرة تحدث في كل أنحاء العالم، وهو محط استنكار على الصعيد العالمي لكونه خرقا لحقوق الإنسان للفتيات والنساء ويشكل شكلا متطرفا من أشكال التمييز ضد المرأة (منظمة الصحة العالمية، 2013). ويمارس تشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية

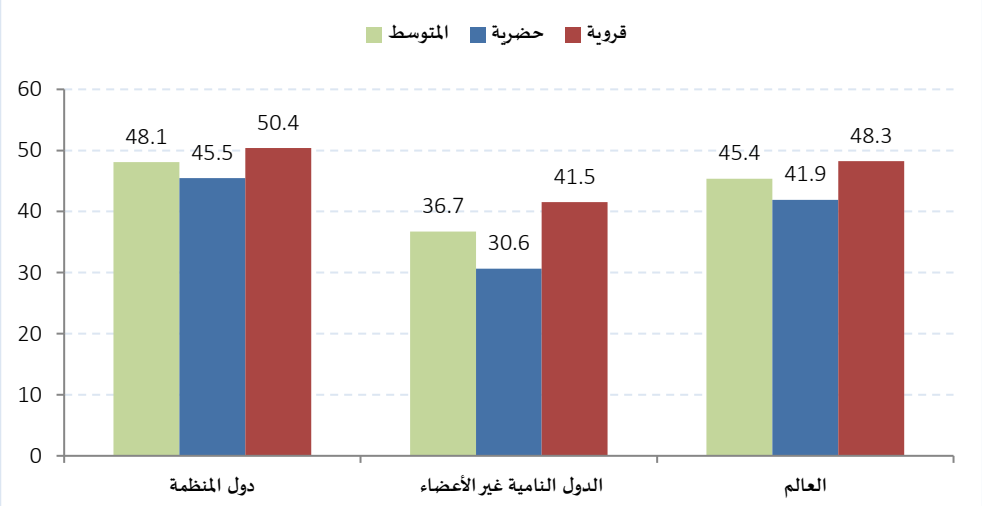
على أساس معايير اجتماعية وثقافية، رغم أنه لا علاقة له بالالتزامات الدينية. وعلى الرغم من أن العائلات لا تمارس النية الأساسية للعنف، فإن تشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية هو عنيف في طبيعته. ففي بعض أنحاء العالم التي يمارس فيها هذا النوع من التشويه، يُعتقد أنه يضمن التنشئة الصحيحة للفتاة أو الزواج في المستقبل أو شرف العائلة.

مع ذلك، يمكن أن يسبب تشويه الأعضاء التناسلية للإناث مضاعفات صحية قصيرة وطويلة الأجل، بما في ذلك الألم المزمن، والنزيف المطول، والالتهابات، والقلق، والاكتئاب، ومضاعفات الولادة، والعقم، وحتى الوفاة (صندوق الأمم المتحدة للسكان، 2018).

للأسباب المذكورة أعلاه، يسبب هذا التشويه التمييز الجنساني، ويلحق الأذى بصحة المرأة، وبالتالي يعيق التنمية الشاملة للبلدان. للإشارة إلى هذا التهديد، تضمنت خطة التنمية المستدامة 2030 تشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية في أهداف التنمية المستدامة في إطار المقصد 3.5 الذي يدعو إلى القضاء على جميع الممارسات الضارة تجاه المرأة.

إن تحليل مجموعة بيانات 29 دولة (22 منها أعضاء في منظمة التعاون الإسلامي)، يكشف عن أن انتشار تشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية في مجموعة المنظمة حيث وجدت نسبة 48.1% في المتوسط في عام 2017. وفي المناطق الريفية يتجاوز معدل انتشار هذه الممارسة بنسبة 50% (الشكل 5.5). أما بالنسبة لمتوسط سبعة من البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة فقد بلغ 36.7% في عام 2017 وهو رقم كان أقل من متوسط مجموعة بلدان المنظمة (48.1%).

الشكل 5.5: انتشار تشويه/ بتر الأعضاء التناسلية بين الفتيات والنساء المتراوحة أعمارهن بين 15 و 49 عاما (%)، 2017



المصدر: قاعدة البيانات العالمية لليونيسيف، *2017*، بناء على المسوح الديمغرافية والصحية والمسوح العنقودية متعددة

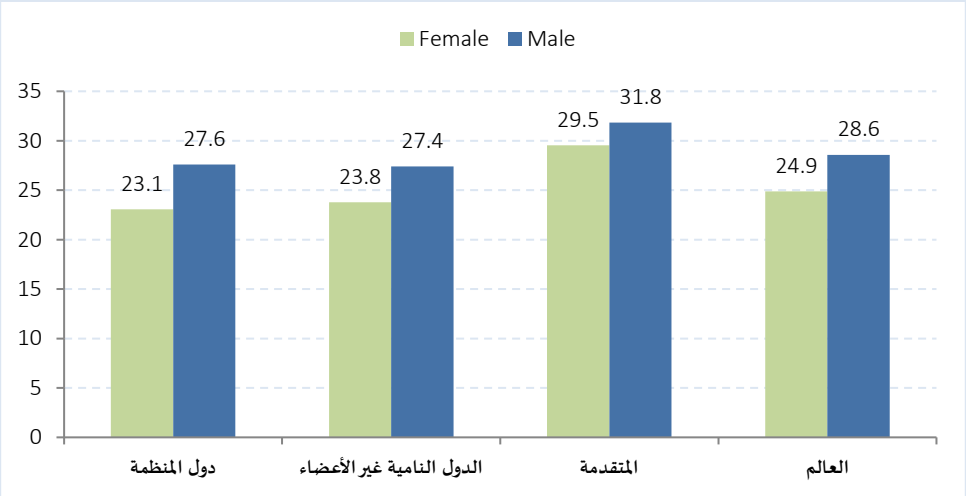
وفي هذا الإطار، يتعين على البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي تكثيف جهودها لمحاربة هذا الشكل من أشكال العنف الوحشي الذي يؤثر على الصحة البدنية والعقلية للمرأة طوال فترة حياتها. كما يمكن لتثقيف المجتمعات حول الآثار الضارة لهذا التشويه وزيادة الوعي في الدول الأعضاء في المنظمة أن يفيد النساء والفتيات بخصوص خطورته.

4.5 السن عند الزواج الأول (AFM)

الزواج هو أول خطوة في تكوين الائتلاف الأسري والذي يعد لبنة أساسية من أجل مجتمع صحي وسليم. ويختلف السن عند الزواج الأول (AFM) من بلد لآخر حسب الثقافة ومستوى التنمية الاقتصادية والاجتماعية والعادات المحلية وأيضا حسب المناخ الذي يؤثر على نمو المراهقين. كما أنه للسن عند الزواج الأول آثار بالغة على المرأة. وقد يؤدي الزواج في سن مبكرة إلى مشاكل صحية بالنسبة للرجال والنساء غير المهيئين ذهنيا وجسديا للزواج. علاوة على ذلك، فإن الزواج في سن مبكرة جدا عادة ما يكون بسبب الضغوط الاجتماعية والأسرية التي تعتبر أبرز العوامل المؤدية لفشل الزواج (Haloi and Limbu, 2013). وتشكل الأسر غير السعيدة المكونة من أزواج لا يتمتعون بعلاقات سليمة خطرا يتهدد المجتمع. ولذلك من المهم تقييم أرقام السن عند الزواج الأول من منظور التنمية.

يظهر الشكل 6.5 السن عند الزواج الأول عبر مجموعات البلدان في عامي 2006 و 2014. ففي البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، في المتوسط، بلغ عند الذكور والإناث 27.6 و 23.1 على التوالي. أما معدله العالمي فهو 28.6 للذكور و 24.9 للإناث. وفي البلدان المتقدمة، يميل الناس إلى الزواج في أعمار أكبر نسبيًا حيث يبلغ عند الذكور 31.8 و 29.5 عند الإناث. كما أن الزواج في الأعمار المتقدمة ينبع أساسًا من العوامل الاقتصادية وله تداعيات على معدل الخصوبة والنمو السكاني. ووفقا لهالوي وليمبو(Haloi and Limbu 2013)، يميل معدل الخصوبة إلى الانخفاض مع زيادة هذا السن.

الشكل 6.5: السن عند الزواج الأول، 2006-2014



المصدر: موظفي سيسرك بناء على البنك الدولي، إحصاءات النوع الاجتماعي

عموما، وفقا لأرقام السن عند الزواج الأول، فإنه لدى مجموعة منظمة التعاون الإسلامي أدنى معدل للسكان الإناث. وعلاوة على ذلك، فإن الفجوة العمرية بين الأزواج في الزواج الأول هي الأعلى في مجموعة المنظمة التي قد تحمل مشكلات مثل الانسجام المحدود بين الأزواج مما يقلل من السعادة ورفاهية الأسرة.

5.5 زواج الأطفال

يقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بحق الراغبين في الزواج في توفر رضى "كامل لا إكراه فيه" للزواج - مع إقرار أنه لا يمكن اعتبار الرضى "كاملا لا إكراه فيه" إذا كان أحد الطرفين المعنيين غير ناضج بما فيه الكفاية لاتخاذ قرار سليم بخصوص شريك الحياة (اليونيسف، 2005، ص1). ويُعرّف زواج الأطفال بأنه زواج رسمي أو غير رسمي قبل سن 18 عامًا وهو منتشر في أجزاء كثيرة من العالم.

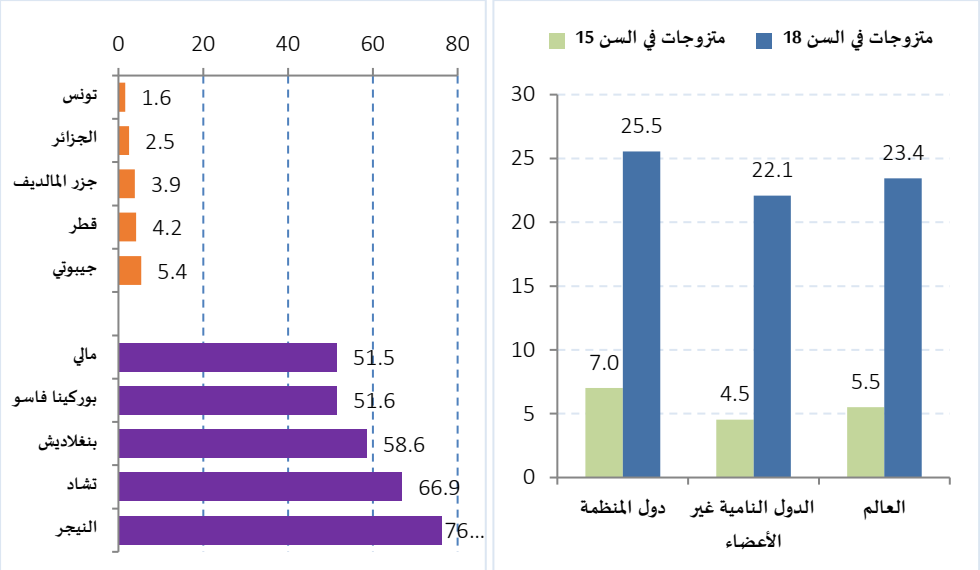
هناك العديد من العوامل الاقتصادية والهيكلية والاجتماعية التي تسهم في زواج الأطفال. وتشير الأدبيات إلى أن الفقر وحماية الفتيات وشرف العائلة ودفع مهر أقل ونقص الفرص التعليمية والشعور بالالتزام التقليدي والاجتماعي وتوفير الاستقرار خلال فترات عدم الاستقرار الاجتماعي كلها من بين العوامل الرئيسية وراء زواج الأطفال (اليونيسف، 2001).

غير أن زواج الأطفال يعرض صحة الفتيات ورفاههن للخطر. ويتبع الزواج في الغالب الحمل، حتى عندما لا تكنَّ على استعداد بدني أو عقلي. وفي أسوأ الحالات، من المرجح أن تؤدي مضاعفات الحمل والولادة في سن مبكرة إلى الوفاة بين المراهقات اللواتي تتراوح أعمارهن بين 15 و19 سنة. وعلاوة على ذلك، بسبب العبء الثقيل للمسؤوليات الأسرية، تضطر الفتيات إلى ترك المدرسة، فيُؤخذ حقهن في التعليم (اليونيسيف، 2001). ونتيجة لذلك، تتسع الفجوة الجنسانية بين الرجل والمرأة وتزداد صعوبة تحقيق المساواة بين الجنسين.

يعرض الشكل 7.5 معدل انتشار زواج الأطفال (سواء بالنسبة للزواج قبل سن 15 أو 18) في مختلف مجموعات البلدان بين عامي 2010 و2017. وحسب الشكل، فإن مجموعة منظمة التعاون الإسلامي قد سجلت أعلى معدلات انتشار زواج الأطفال في كلا الفئتين بحيث أن 7% من جميع حالات الزواج حصلت قبل بلوغ 15 سنة و25.5% منها قبل سن 18. ويبلغ المتوسط العالمي 5.5% بالنسبة لحالات الزواج تحت سن الـ15 و23.4% لحالات الزواج قبل بلوغ 18 سنة من العمر. أما في البلدان النامية غير الأعضاء، فيعتبر زواج الأطفال أقل شيوعا مقارنة بمجموعة بلدان المنظمة بحيث سجلت نسبتي 4.5% و22.1% على التوالي بالنسبة لحالات الزواج قبل سن 15 و قبل سن 18.

وعلى مستوى البلد الواحد، تم تسجيل أعلى معدل لانتشار زواج الأطفال قبل بلوغ 18 سنة ضمن مجموعة بلدان المنظمة في النيجر (76.3%) تلتها تشاد (66.9%)، أما من جهة أخرى، تم تسجيل أدنى معدل لانتشار زواج الأطفال قبل بلوغ 18 سنة ضمن مجموعة بلدان المنظمة في تونس (1.6%) تلتها الجزائر (2.5%).

الشكل 7.5: زواج الأطفال (%) (يسارا)، ودول منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى وأدنى معدل انتشار زواج الأطفال قبل سن 18 (%) (يمينا)، 2010-2017



المصدر: قاعدة البيانات العالمية لليونيسيف، *2018*، بناء على المسوح الديمغرافية والصحية والمسوح العنقودية متعددة المؤشرات ومسوح أخرى نموذجية على الصعيد الوطني.

ملاحظة: يُظهر مؤشر زواج الأطفال النسبة المئوية للنساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين *20* و*24* سنة، اللواتي تزوجن أولاً أو كن مرتبطات قبل بلوغهن سن *15* و*18* عامًا

بشكل عام، تشير الأرقام إلى أن زواج الأطفال في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي يمثل مشكلة خطيرة على صحة المرأة والرضيع وكذلك على رفاه الأسرة والمجتمع. وبالرغم من أن لمعظم البلدان قوانين تنظم الزواج، سواء من حيث الحد الأدنى لسن الزواج أو الرضى، فإن هذه القوانين عادة ما لا يتم تطبيقها على حالات الزواج التقليدي. كما يجب على الحكومات والمجتمع المدني والشركاء الآخرين العمل معًا لضمان حصول الفتيات على التعليم والمعلومات الصحية والخدمات والتدريب على المهارات الحياتية. وعندما تبقى الفتيات في المدرسة، يظلن يتمتعن بصحة جيدة ويستمتعن بمجموعة أوسع من الخيارات، ومن الأرجح أن يتمكن من تجنب زواج الأطفال.

6.5 متوسط عمر الإنجاب

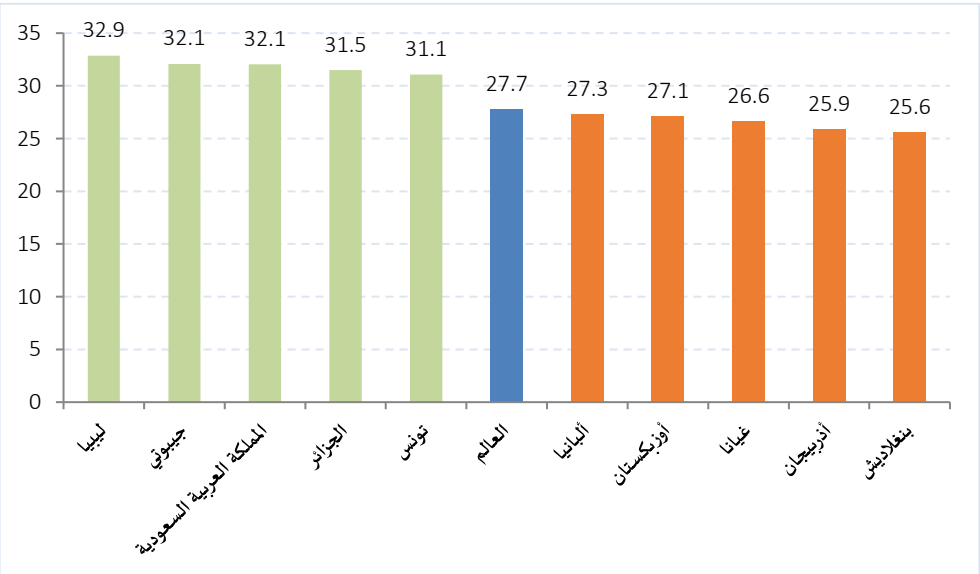
يشير متوسط عمر الإنجاب إلى متوسط عمر الأمهات عند ولادة أطفالهن إذا كن قد خضعن طوال حياتهن لمعدلات الخصوبة الخاصة بالعمر التي لوحظت في سنة معينة (UN DESA, 2008). إذ أن إنجاب الأطفال داخل مؤسسة الزواج وضمان صحتهم ورفاهيتهم أمر ضروري للعائلات ولصالح المجتمعات بشكل عام. كما أن متوسط عمر الإناث للإنجاب له أهمية كبيرة لكل من الأمهات وأطفالهن. ويمكن أن يكون للعمر عند الإنجاب الأول آثار على الأمهات من حيث الرفاهية والتعليم ومشاركة القوى العاملة وحجم الأسرة الإجمالي (Bongaarts and Blanc, 2015).

من جهة، قد يكون للإنجاب المبكر عدة مخاطر. فعلى سبيل المثال، من المرجح وضع الأمهات اللواتي تتراوح أعمارهن بين 20 سنة أو أقل، مواليدهن قبل أوانهم، ويكون وزنهم منخفضًا، و/أو يموتوا في السنة الأولى من العمر. وفيما يتعلق بالأمهات المراهقات، فإن سوء الصحة والمضاعفات أثناء الحمل والولادة تهدد صحتهن (سيسرك، 2017).

من جهة أخرى، إن الولادة في سن متقدمة قد تخاطر برفاهية الأم وطفلها. فعلى سبيل المثال، تميل الأمهات اللواتي يلدن في سن 35 سنة أو أكثر إلى الإصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية وعوامل الخطر، وخاصةً السكري وارتفاع ضغط الدم وفشل القلب الاحتقاني وارتفاع ضغط الدم وصحة الأسنان وتشوهات الدم والحركية الجسدية وصعوبات الرؤية (Alonzo, 2002). وقد تؤثر المضاعفات التي تحدث أثناء الحمل والولادة تأثيراً سيئاً على الأم وطفلها. وعلاوة على ذلك، قد يؤدي الإنجاب في سن متقدمة إلى إبطاء النمو السكاني من خلال زيادة طول المدة بين الأجيال وخفض الزخم السكاني (Bongaarts and Blanc, 2015).

يتم جمع البيانات حول متوسط العمر عند الإنجاب من ثلاثة مصادر: نظم التسجيل المدني وعينات المسح والتعدادات. ومع ذلك، في البلدان النامية، لا يتم استخدام نظام التسجيل المدني للأغراض الإحصائية. وعلى وجه الخصوص، في البلدان الأعضاء في المنظمة، فإن تكرار الزيجات غير الموثقة (كالزواج العرفي) يجعل من الصعب تقييم متوسط عمر الإنجاب. وعلى الرغم من وجود هذه

الشكل 8.5: الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي ذات أعلى وأقل متوسط للعمر للإنجاب 2015-2010



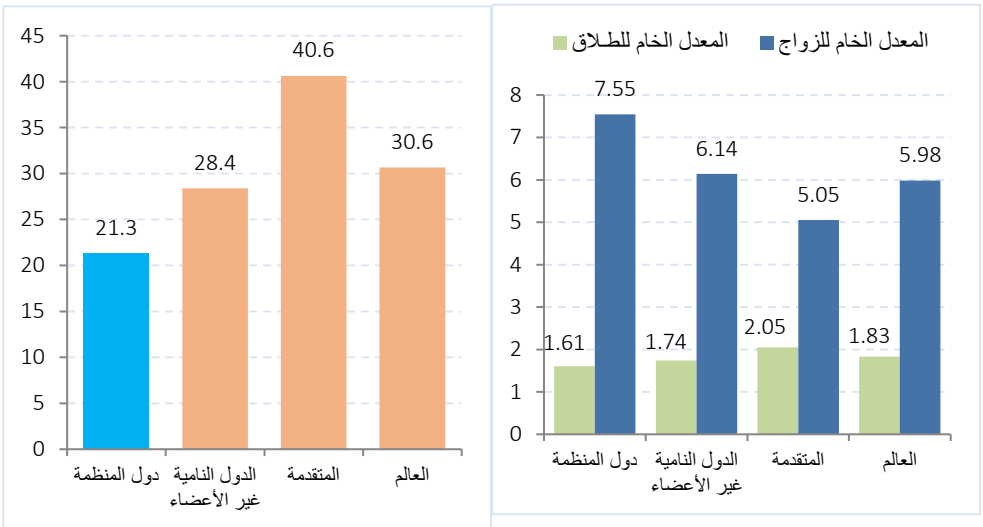
المصدر: قاعدة البيانات العالمية لليونيسيف، *2018*، بناء على المسوح الديمغرافية والصحية والمسوح العنقودية متعددة المؤشرات ومسوح أخرى نموذجية على الصعيد الوطني.

التحديات، يعرض الشكل 8.5 بيانات عشر دول أعضاء في المنظمة ذات أعلى وأقل متوسط لعمر الإنجاب بين عامي 2010 و 2015. وفي هذه الفترة، تم تسجيل أعلى متوسط لعمر الإنجاب في ليبيا (32.9)، تلتها جيبوتي (32.1) والمملكة العربية السعودية (32.1). وشهدت بنغلاديش أدنى متوسط لعمر الإنجاب في (25.6) حيث كان المتوسط العالمي 27.7. وعلى الرغم من أنه لدى العديد من البلدان الأعضاء في المنظمة أعمار إنجاب غير محفوفة بالمخاطر، فإن السياسات المناسبة قد تساعد في الحفاظ على هذه المستويات من أجل الحصول على أمهات وأطفال يتمتعون بصحة جيدة. وبشكل عام، يتعين على صانعي السياسات في الدول الأعضاء في المنظمة إظهار الجهود الرامية إلى زيادة الوعي بمخاطر الإنجاب في سن مبكرة جدا ومتقدمة جدا.

7.5 الزواج والطلاق

يساهم الزواج في التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية والتنمية الشاملة للمجتمعات من خلال إنشاء أسرة مستقرة ومستدامة. كما أن تعزيز الشبكة الاجتماعية وتقاسم المخاطر والإتمان على البعض وتشجيع السلوك الآمن هي إحدى الفوائد العديدة للزواج (Anukriti and Dasgupta, 2017). وعلاوة على ذلك، يوفر الزواج بيئة لائقة للأطفال ويعزز رفاههم وتنميتهم؛ ويقلل من مخاطر الإصابة بأمراض خطيرة ويحسن من طول العمر؛ ويسهم في الاقتصاد.

الشكل 9.5: المعدل الخام للزواج والطلاق (يسارا) و نسبة الطلاق / الزواج (كنسبة مئوية) (يمينا)، 2012-2016



المصدر: إحصاءات الأمم المتحدة ملاحظة *1*: المعدل الخام للزواج هو عدد حالات الزواج لكل *1000* من السكان.

ملاحظة 2: المعدل الخام للطلاق هو عدد حالات الطلاق لكل 1000 *من السكان.*

قد يكون للطلاق عيوبا عديدة على الزوجين والمجتمع ككل، بحيث أنه يؤثر بشكل سلبي على النساء أكثر من الرجال في مرحلة البلوغ. وعلاوة على ذلك، من المرجح أن تواجه المطلقات وصمة العار التي تعيقبقاءهن بعد الطلاق. وبشكل عام، تمر المرأة المطلقة بصعوبات اقتصادية بسبب فقدان الدعم الاقتصادي لأزواجهن.

يوضح الشكل 9.5 المعدلات الخامة للطلاق والزواج فضلا عن نسبة الطلاق إلى الزواج للفترة 2012-2016 في مجموعات البلدان. فمن ناحية، تتمتع مجموعة منظمة التعاون الإسلامي بأعلى معدل زواج خام يبلغ 7.5 زواج لكل 1000 شخص حيث يبلغ المتوسط العالمي 6. ومن ناحية أخرى، فإنه لدى مجموعة المنظمة أدنى معدل للطلاق وهو 1.6 حالات طلاق لكل 1000 شخص حيث يبلغ المتوسط العالمي 1.8. وتواجه البلدان المتقدمة النمو معدل زواج منخفض (5.1) ومعدل طلاق مرتفع (2.1). ونتيجة لذلك، فإن مجموعة البلدان التي لديها أعلى نسبة من الطلاق إلى الزواج هي 41 في الفترة 2012-2016. وفي نفس الفترة، لدى مجموعة المنظمة أدنى نسبة للطلاق إلى الزواج وهي 21، تليها البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة (28). وبوجه عام، وبفضل ارتفاع معدلات الزواج وانخفاض معدلات الطلاق، فإن الاتحاد الأسري في مجموعة منظمة التعاون الإسلامي مُحافَظٌ عليه بشكل أفضل نسبياً مقارنة بجميع المجموعات الأخرى.

الإطار 2.5: الزواج العُرفي

الزواج العرفي يشير إلى التقليدي غير المسجل رسميا. في معظم البلدان الإسلامية، لا يُعترف بالزواج العرفي قانونيا، لكنه لا يزال يتمتع بشعبية في بعض الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. إن ارتفاع تكلفة الزواج، والسن القانوني للزواج، والإجراءات القانونية الشاملة هي بعض الأسباب وراء الزواج العرفي.

ومع ذلك، لا تقدم ما يسمى ب"مؤسسة العرفي" نفس الحقوق والالتزامات والسلامة التي يقدمها الزواج الرسمي. وبما أن هذا النوع من الزواج غير مسجل رسميا، فإن الزوج ليس مسؤولاً من الناحية المالية عن أسرته في سياق النظام القانوني. كما لا تسمح معظم الدول الأعضاء في المنظمة للشركاء بالحصول على الطلاق القانوني لأن الحكومة لا تعترف بشرعية هذا النوع من الزواج في المقام الأول. ولهذا عواقب وخيمة على الزوجة لأن الزوج يتركها دون منحها الطلاق. كما أن الوضع القانوني لأطفال هذه الزيجات يُترك غير واضح، أو في أسوأ الحالات غير معترف به. ناهيك عن تضرر رفاهية هذه العائلات كذلك. وتواجه الأسر وصمة اجتماعية من الزواج العرفي الفاشل أو المهجور.

إن إنشاء آلية تحكم تعنى بالزواج غير الموثق؛ وتقديم منح الزواج للأزواج الذين يرغبون في الزواج؛ ورفع مستوى الوعي لدى الأسر بمخاطر الزواج المبكر والعواقب السلبية للزواج غير الرسمي كلها يمكن أن تؤدي إلى تقليص عدد الزيجات العرفية في الدول الأعضاء في المنظمة.

المصدر: سيسرك (*2017*)، و تيلوم *Telum* (*2016*)

الإطار 3.5: أسر معيشية تعيلها أنثى

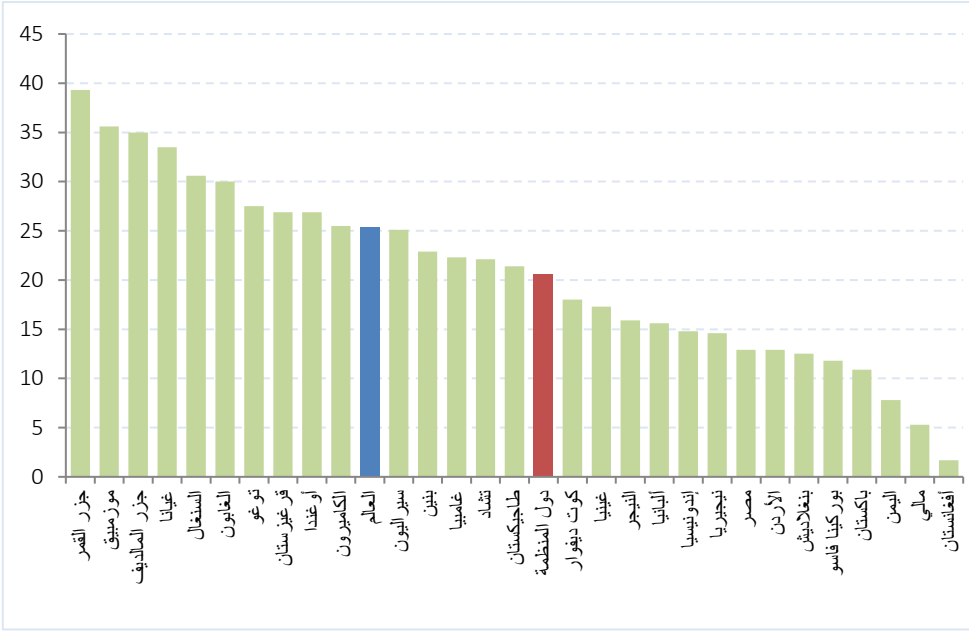
إن الوحدة الاجتماعية والاقتصادية المركزية للمجتمع هي الأسرة. إذ لدى التحولات في منظومة الأسرة المعيشية تداعيات على المستوى القطري. وتحدث الأسرة المعيشية التي تعيلها أنثى (FHH) عندما تكون الأنثى البالغة هي المزود الوحيد أو الرئيسي وصانع القرار. كما أن الطلاق والانفصال والهجرة وعدم الزواج و الترمل هي العوامل الرئيسية التي تحدد هذا النوع من الأسر المعيشية. فمعظم النساء التي تعلن أسرهن المعيشية في البلدان المتقدمة النمو لم يتزوجن مطلقاً أو مطلقات، في حين أن معظم هذا النوع من النساء إما أرامل ومطلقات في البلدان النامية. وفي كل من العالمين النامي والمتقدم، يزداد عدد الأسر المعيشية التي تعيلها أنثى. وفي جميع أنحاء العالم، كانت 25.3% من الأسر تعيلها امرأة. ففي العالم النامي، يتواجد هذا النوع العائلي بشكل أكثر في أمريكا اللاتينية وأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى.

وتعاني ربات الأسر المعيشية من أضرار اجتماعية واقتصادية. كما تضع الوصمة الاجتماعية والتمييز الجنساني المرأة في مناصب ضعيفة. وبهذا، يؤدي الافتقار إلى الفرص الاقتصادية ومحدودية الوصول إلى الخدمات الأساسية إلى الفقر. ومن الأرجح أن تكون هذه الأسر أكثر فقرا بثلاث مرات مقارنة مع الأسر التي يعيلها الذكور. وبالإضافة إلى ذلك، تتأثر رفاهية أطفال هذا النوع من الأسر بشكل سلبي. وقد يؤدي الاستثمار الضعيف في الأطفال إلى سوء التغذية وانخفاض مستويات التعليم.

كما أصبحت الأسرة المعيشية التي تعيلها أنثى أكثر وضوحًا في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، حيث مثلت 20.5% من جميع الأسر في مجموعة المنظمة خلال الفترة 2008-2016 (الشكل 5.أ). 39.9% من جميع الأسر المعيشية في جزر القمر تقودها أنثى بينما تبلغ هذه النسبة 1.7% فقط في أفغانستان. تحسين فرص العمل، وتعزيز نظام الرعاية الاجتماعية، وزيادة دعم الطفل كلها عوامل قد تدعم المرأة للحفاظ على أسرتها.

المصدر: هيئة الأمم المتحدة للمرأة (*2015*)و*Sawe* (*2017*).

الشكل 5.أ: الأسر المعيشية التي تعيلها المرأة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي (%)، 2008-

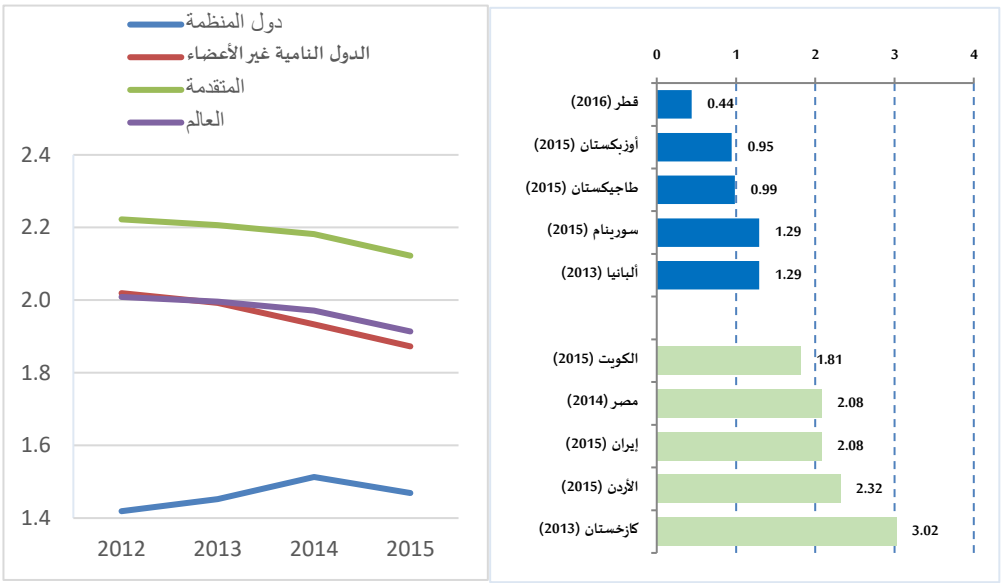


* 2016

المصدر: البنك الدولي، إحصاءات النوع الاجتماعي * العام الماضي المتاح

يعرض الشكل 10.5 مجموعة بيانات إضافية عن معدلات الطلاق التي تظهر تغير معدلاته بين عامي 2012 و2015، وبالتالي يعكس اتجاه معدلات الطلاق. وتماشيا مع النتائج الواردة في الشكل 5.9، شهدت مجموعة منظمة التعاون الإسلامي أدنى معدل للطلاق (1.4 لكل 1000 من السكان) مقارنة مع المجموعات الأخرى في عام 2015. ومع ذلك يظهر الاتجاه نمطا إيجابيا بين 2012 و 2015 حيث ارتفع المتوسط من 1.4 في 2012 و2015 إلى 1.5 في 2015 لمجموعة المنظمة من حيث معدلات الطلاق. وسجلت مجموعات البلدان الأخرى، في المتوسط، انخفاضا في معدلات الطلاق الخام. وهو يعني ضمناً أن متوسط معدل الطلاق في مجموعة المنظمة آخذ في الازدياد بمرور الوقت، وإذا استمر في نفس الاتجاه، فقد تصل مجموعة المنظمة إلى متوسط معدل الطلاق في البلدان المتقدمة. وينذر هذا الاتجاه بالخطر للدول الأعضاء من منظور الاتحاد الأسري (الشكل 10.5، يسارا).

الشكل 10.5: التغير في معدلات الطلاق بين عامي 2012-2015 (يمينا) والدول الأعضاء في المنظمة ذات معدلات الطلاق الخام الأعلى والأدنى



المصدر: إحصاءات الأمم المتحدة

ملاحظة: المعدل الخام للطلاق هو عدد حالات الطلاق لكل *1000* من السكان.

على المستوى الفردي للبلدان، هناك دولتان عضوتان في منظمة التعاون الإسلامي تتمتعان بمعدلات طلاق مرتفعة للغاية، بحيث تجاوز متوسطهما معدل الطلاق في البلدان المتقدمة، وهما كازاخستان (3.0) والأردن (2.3) (الشكل 5.10، يمينا). وعكس ذلك في قطر (0.4) وأوزبكستان (0.9) معدلات الطلاق منخفضة للغاية. في الفترة نفسها، لدى تسع دول أعضاء في منظمة التعاون الإسلامي معدل طلاق أعلى من الخام وهو أعلى من المعدل العالمي (1.9)، وهي الأردن وكازاخستان والكويت وتركيا ولبنان وقيرغيزستان وإيران وألبانيا ومصر.

تميل التغييرات في معدلات الطلاق إلى الترابط مع تعليم المرأة، ومعدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة، وقوانين الطلاق، والمعايير الثقافية المحيطة بالزواج (Anukriti and Dasgupta, 2017). ويتعين على صانعي السياسات في البلدان الأعضاء في المنظمة اتخاذ إجراءات لعكس اتجاه معدلات الطلاق التي تشكل تهديدًا خطيرًا لهيكل الأسرة ورفاهيتها. إن تقديم الخدمات الاستشارية للأزواج وإذكاء الوعي بمزايا الزواج قد يمكّن الأفراد من الحصول على زيجات سعيدة وعائلات قوية.

الإطار 4.5: الاستشارة العائلية والاستشارات في دولة الإمارات العربية المتحدة

في العقود الأخيرة، انخفضت معدلات الزواج، وزادت معدلات الطلاق، وتغير طابع الزواج. فمعدل الطلاق المتزايد هو مصدر قلق بالغ الأهمية في دولة الإمارات العربية المتحدة. وفي عام 2013، تم تسجيل حالات الطلاق في 3901 والتي أظهرت زيادة بنسبة 69% مقارنة مع عام 2012. وفي العام نفسه، سجلت أبو ظبي 1700 حالة طلاق، تلتها دبي (1125) والشارقة (454) ورأس الخيمة (308)، والفجيرة (147)، وعجمان (142) وأم القيوين (25).

تولي حكومة الإمارات العربية المتحدة اهتماما كبيرا للزواج ورفاه الأسرة. ولهذا السبب، وضعت الحكومة "المجتمع المتجانس والهوية المحفوظة" كأولوية استراتيجية في استراتيجية حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة 2011-2013، بهدف زيادة الاستقرار الأسري، ودعم القيم الأسرية، وتمكين المرأة.

وعلى نفس المنوال، وضعت حكومة الإمارات العربية المتحدة هذا المكون نفسه في جدول أعمالها الوطني. ويسعى جدول أعمال رؤية الإمارات 2021 الوطني للحفاظ على مجتمع متماسك. وبالتالي، فإنه يعزز التماسك الاجتماعي والأسري. ويحتوي جدول الأعمال على مؤشر التماسك الأسري الخاص به والذي يقيس العلاقة الاجتماعية بين أفراد الأسرة. وتغطي وجهات نظره الرئيسية: العلاقات بين الوالدين، وعلاقات الوالدين مع الأطفال، والعلاقات بين الأطفال، والعلاقات مع الأسر الأكبر، وتنشئة جيل جديد.

وعلاوة على ذلك، من أجل دعم استقرار العائلات والعلاقات الزوجية، توفر حكومة الإمارات استشارات عائلية مجانية من خلال قنوات مختلفة:

- ويسعى قسم الإرشاد الأسري في الدائرة القضائية لإيجاد حلول للاختلافات الأسرية بهدف معالجة وحل النزاعات العائلية بشكل ودي. كما تقدم الشعبة المشورة الأسرية المجانية (القانونية والدينية) للمواطنين والمقيمين، عن طريق الهاتف أو وجها لوجه.
- وتوفر إدارة تنمية الأسرة التابعة لوزارة تنمية المجتمع خدمة الاستشارة العائلية المجانية التي تمكن الشخص المعني من تقديم طلب الحصول على نصيحة المشورة العائلية. والجمهور المستهدف هو كل فئات المجتمع، بما في ذلك المواطنين أو المقيمين. كما يتم تسليم الخدمة من خلال الموقع الإلكتروني والهواتف الذكية.
- وتقدم هيئة تنمية المجتمع (CDA) خدمات الاستشارات العائلية مثل المشورة والتوجيه والدعم النفسي والمعنوي للمتزوجين، وزيادة الوعي حول تعزيز الروابط الأسرية، وتنظيم الدورات التدريبية ذات الصلة ببنية الأسرة والاستقرار، وتنفيذ أفضل الممارسات اللازمة لوحدة أسرية متماسكة.
- وتقدم حكومة أبوظبي خدمات للأزواج والعائلات والأفراد فيما يتعلق بالمشورة وتسوية المنازعات والمصالحة. فمن خلال هذه الخدمات، يمكن لأفراد الأسرة طلب المشورة من الخبراء والمتخصصين على الهاتف، حيث تتم مناقشة المشاكل المتعلقة بالحياة الأسرية والزواجية أو حيث يمكن للأزواج والعائلات الوصول إلى الحل المناسب للصراعات الزوجية والأسرية. ويمكن طلب الحلول الدينية والقانونية لنزاعات الزواج للتوصل إلى اتفاق يرضي جميع الأطراف.

المصدر: أرابيان بيزنس (*2014*) وحكومة الإمارات العربية المتحدة (*2018*).

الفصل السادس

المرأة وصنع القرار

تمثل عملية صنع القرار من قبل المرأة حجر الزاوية في السياسات المعيارية التي يمكن أن يكون لها تأثيرا كبيرا على التنمية. فعلى مدى العقود الماضية، تحسنت أدوار المرأة كصانعات القرار في كل من المجالين العام والخاص. وفي المنزل، تتجلى سلطة اتخاذ القرار للمرأة في قراراتها المتعلقة بالدخل والإنفاق، والصحة والرفاه، والزواج والطلاق، والتعليم والمهن، والتنقل، والقرارات المتعلقة بأطفالها. وخارج المنزل، تحسنت مشاركة المرأة السياسية، ونشاطها القانوني، ومشاركتها المدنية بشكل ملحوظ في العقدين الماضيين. ويرجع هذا التقدم إلى حد كبير إلى مجموعة من الغايات والأهداف التي حددها المجتمع الدولي مثل الأهداف الإنمائية للألفية (الهدف 3) وأهداف التنمية المستدامة (الهدف 5، وخصوصًا 5.5) اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (المادة 7) وخطة عمل منظمة التعاون الإسلامي للنهوض بالمرأة (الهدف الفرعي 1) (منظمة التعاون الإسلامي، 2016).

بالإضافة إلى الأهداف الإنمائية للألفية وأهداف التنمية المستدامة، كان إعلان بيجين (الأمم المتحدة، 1995) أداة مهمة أطلق عليها إسم "المرأة في السلطة وصنع القرار" كإحدى مجالات الاهتمام الحاسمة الإثني عشر. لقد خطَّت التزامين أساسيين للتغيير. أولا، دعت إلى اتخاذ تدابير تكفل للمرأة المساواة في الوصول إلى هياكل السلطة وصنع القرار والمشاركة الكاملة فيها. وتعتبر الحصص السياسية أو التدابير الإيجابية هي أمثلة على هذه. ومن خلال حجز مقاعد أو ترشيحات للنساء، فقد دفعت زيادات هائلة في عدد القيادات النسائية في بعض البلدان. ثانيا، حث الإعلان على اتخاذ خطوات لزيادة قدرة المرأة على المشاركة. فالتدريب على القيادة والخطابة والحملة السياسية، على سبيل المثال، يساعد المرأة على التنافس والفوز ليكن قائدات جيدات يمكنهن إلهام الآخرين.

مع ذلك، ففي حين أن صكوك السياسات المختلفة تبرز مستقبلا متفائلا لصنع المرأة للقرار ، فإن تنفيذ هذه السياسات مليء بالقضايا. فعلى سبيل المثال، في حين أن عدداً متزايداً من الحكومات في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي قد حدد حصصاً رسمية للمرأة في البرلمانات، فإن العدد الفعلي للنساء اللواتي يشغلن مقاعد البرلمان لا يزال محدودا.

لكي تكون السياسات الموجهة نحو المرأة فعالة حقاً، يعتبر منح المرأة سلطة صنع القرار أمرا حاسما لسببين: (1) يمكن لسلطة امرأة في اتخاذ القرار أن تؤثر على الحكم الصالح والمساءلة للحكومات - مما يجعل تنفيذ السياسات أكثر كفاءة، و(2) يمكن أن يؤدي إشراك المرأة بسلطة اتخاذ القرار إلى خلق سياسات ومؤسسات تراعي النوع الاجتماعي وبناء السلام والتنمية الاجتماعية الاقتصادية.

لمشاركة المرأة في صنع القرار آثارا إيجابية على تعزيز المساواة بين الجنسين. وذلك لأنه عندما تشارك المرأة في صياغة وتعديل الدساتير والتشريعات، فإنها تقوم بذلك باستخدام منظور جنساني. فعلى سبيل المثال، يُظهر دستور ما بعد الفصل العنصري في جنوب أفريقيا نظرة غير مسبوقة للحقوق الدستورية للمرأة وتمثيلها وذلك لأن 117 امرأة من البرلمانيات لعبن دورًا رئيسيًا في صياغته (Myakayaka-Manzini, 2018). ومع ذلك، لم يكن لهذا أن يتحقق دون وجود مؤسسات وطنية تهدف إلى النهوض بمشاركة المرأة وصنع القرار. ويحدث تعميم مراعاة المنظور الجنساني عندما تعزز

المؤسسات الوطنية وتدعم السياسات والبرامج الموالية للمرأة وتراقبها. وهذا يضمن مراجعة السياسات العامة (في جميع المجالات) من خلال منظور جنساني. كما أنها تمكن من اتباع نهج شامل للقطاعات نحو إدماج المساواة بين الجنسين في السياسة العامة. كما تؤدي المرأة (في المناصب السياسية والإدارية) دوراً هاماً في صياغة وتنفيذ سياسات المساواة بين الجنسين وتعميم المنظورات الجنسانية من خلال التعاون بين المؤسسات الوطنية والمجموعات النسائية والمرأة في المناصب العامة. وهذا يؤدي إلى خلق الظروف التي تساعد المرأة على التمكين من خلال القضاء على القوانين والممارسات التمييزية. فعلى سبيل المثال، ما كان لتجريم العنف ضد المرأة، وتقديم التعويضات وآليات الدعم لضحايا العنف، أو الإبلاغ عن انتشار العنف ضد المرأة على نطاق واسع أن يكون ممكنا دون التعاون بين النساء (الوكلاء) والمؤسسات الوطنية التعاونية (الهياكل).

بشكل عام، من الأرجح أن يكون لدى المرأة المتعلمة فهم أكثر دقة للقضايا السياسية (Campante and Chor, 2012). فعلى سبيل المثال، تشير الأدلة من بنين ونيجيريا إلى زيادة مشاركة الأفراد المتعلمين في النشاط السياسي على مدى عدة عقود مقارنة بالأفراد غير المتعلمين (Wantchekon, Klasnja, and Novta, 2015; Larreguy and Marshall, 2017). وبالنسبة للبلدان ذات الناخبات، يمكن أن يساعد تعليم الإناث المجتمعات على المطالبة بالشفافية السياسية والمساءلة وتحسين تقديم الخدمات من حكوماتها. وبالتالي، فإن تعليم الفتيات والنساء يساعد على تعزيز رأس المال الاجتماعي وإنشاء مؤسسات تعزز الاندماج والازدهار المشترك في بلد ما (البنك الدولي، 2001).

إن المرأة التي تتمتع بسلطة اتخاذ القرار، وخاصة في السياسة، لها دور أساسي في دورها في بناء السلام في المجتمعات. وهذا مهم بشكل خاص للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي التي تعاني من (أو تتعافى من) الصراع. إذ أن المرأة في مناطق النزاع مسؤولة عن إعادة بناء وتأهيل أسرتها وبنيتها التحتية ومجتمعاتها المحلية. كما تعاني المرأة التي لا تتمتع بالقليل من سلطة اتخاذ القرار بالتوزيع غير المتكافئ للموارد خلال الصراعات. وبدون سلطة اتخاذ القرار، تكون المرأة عرضة للعنف الجسدي والاقتصادي والجنسي والنفسي (داخل البيت وخارجه) والإرهاب الناتج عن النزاعات (Sorensen, 1998).

علاوة على ذلك، ازداد الاعتراف بدور المرأة في إعادة البناء السياسي والاقتصادي في مرحلة ما بعد الصراع، في حين أن النزاعات الداخلية والخارجية سائدة في مختلف مناطق منظمة التعاون الإسلامي. وعموما، يتم استبعاد المرأة من عمليات السلام الرسمية. كما أنه عندما يتم التفاوض على جهود تسريح الجنود، نادرا ما تكرس الموارد للمرأة التي تشكل العامل الأساسية لبناء السلام بعد الصراع.

فيما يتعلق بالتنمية، فإن مشاركة المرأة في الحركات الاجتماعية ومؤسسات الدولة والمنظمات الدولية تقدم، على حد سواء، الفرص والقيود. ويمكن أن تكون المشاركة المتساوية للمرأة في العمليات والمؤسسات السياسية فعالة في تغيير أطر السياسات. إذ أن المشاركة السياسية في الحركات النسائية، والتمثيل السياسي في هيئات صنع القرار، والقيادة السياسية كلها مطلوبة لضمان حصول المرأة على

فرص متساوية في عمليات صنع القرار والاستفادة من نتائج هذه العمليات (UNDAW, DESA, ECA, and IPU, 2005).

يمكن أن تكون المرأة بشكل عام عاملا هاما في عمليات صنع القرار والمساهمة في تنمية مجتمعها. ومع ذلك، هناك عدة عوامل تعوق المشاركة العامة للمرأة وصنعها للقرار منها: الاستبعاد من مجالات السياسة التي تركز على الذكور مثل الاقتصاد الكلي (Salcedo La Vina and Morarji, 2016) والدفاع والشؤون الخارجية؛ وعدم وجود بيئة مراعية للنوع الاجتماعي في البرلمانات والقضاء؛ والصراع والعنف الداخلي والخارجي؛ والفقر والتهميش. وكثيراً ما يتم تهميش المرأة في صناعة القرار بسبب نقص الخبرة في المجال العام، والحد من دور المرأة في المجالات التقليدية مثل الأسرة، والمؤسسات التي تتمحور حول الذكور، ونقص المهارات والثقة بالنفس، والتمييز في الوصول إلى التعليم (Corner, 1997).

على هذه الخلفية، يبحث هذا الفصل في دور المرأة في صنع القرار في السياسة والمناصب الإدارية مع التركيز بشكل خاص على دول منظمة التعاون الإسلامي. وفي هذا الصدد، فإن القضاء على أوجه عدم المساواة بين النساء والرجال واستعادة حقوق المرأة من شأنه أن يعزز المجتمعات المحلية، حيث أن مشاركة المرأة أساسية للحكم الديمقراطي ولتقدم البشرية ككل. ومع ذلك، لا يزال أمام المرأة الكثير للوصول إلى تمثيل متساوٍ في مناصب السلطة والقيادة، سواء في مجالس إدارة الشركات أو الدوائر الرئاسية أو البرلمانات الوطنية.

1.6 المرأة في الحياة السياسية

من شأن مساهمة المرأة في الحياة السياسية والشؤون العامة تحديد الأولويات السياسية والإنمائية التي تؤثر على المجتمعات المحلية والمجتمع الدولي ككل. ويقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بحق كل شخص في المشاركة في الساحة السياسية لبلده. وبمجرد أن تتولى النساء أدواراً قيادية، يمكنهن إحداث فرق تستفيد منه جميع شرائح المجتمع، حيث تكون النساء السياسيات أكثر حساسية تجاه الاهتمامات الحقيقية للمواطنين وتولين المزيد من الاهتمام للرعاية الاجتماعية والحماية القانونية، وتحسين الثقة (Miranda, 2005).

الإطار 1.6: حصص النوع الاجتماعي في السياسة في دول منظمة التعاون الإسلامي

يعتبر تخصيص الحصص على أساس النوع الاجتماعي أداة سياسية تستخدم على نطاق واسع، وتهدف إلى زيادة مشاركة المرأة وتمثيلها في المجالس التشريعية. والأنواع الثلاثة من الحصص هي: الحصص الطوعية المحددة من الأحزاب، وحصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات (LCQ)، والمقاعد المحجوزة (RS). ويُعتقد على العموم أنه عندما يصل التمثيل النسائي السياسي إلى تشكيل كتلة مهمة (30% من إجمالي التمثيل في أي هيئة)، يمكن أن يؤدي إلى تعزيز المساواة بين الجنسين ويكون له تأثير إيجابي على النساء الأخريات. كما تساعد أنظمة الحصص الأحزاب السياسية على توظيف مرشحات للحصول على المزيد من المقاعد في الهيئة التشريعية، بينما تصبح في الوقت نفسه أكثر توازناً بين الجنسين. ويعتمد نجاح نظام الحصص بدرجة كبيرة على الإرادة السياسية للأطراف في الهيئة التشريعية للبلد.

تنبع الأيديولوجية المعيارية التي ترتكز عليها فكرة الحصص من مجموعة من الوثائق الدولية والإقليمية ودون الإقليمية بشأن المساواة بين الجنسين والتمثيل المتساوي ومشاركة المرأة وصنعها للقرار مثل العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (1966) واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 1979 (سيداو) وإعلان ومنهاج عمل بيجين (1995) وغيرها.

في مجموعة منظمة التعاون الإسلامي، هناك عدد متزايد من البلدان التي تحدد حصصًا للنوع الاجتماعي من أجل ضمان تمثيل أعلى للنساء في مجلس النواب (LH)، أو مجلس الشيوخ (UH)، أو الهيئات والمجالس المحلية الفرعية (SN). واعتبارًا من ديسمبر 2013، كانت 27 دولة عضوًا في المنظمة تمارس شكلًا من أشكال تخصيص الحصص حسب الجنس كجزء من تشريعاتها أو برلماناتها. وتشمل الدول الأعضاء في المنظمة التي تبلغ حصتها الجنسانية 50%:

- أفغانستان - مقاعد محجوزة في مجلس الشيوخ
- الجزائر - حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات في مجلس النواب
- ليبيا - حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات في مجلس النواب
- موريتانيا - حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات في مجلس النواب
- السنغال - حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات في مجلس النواب و مثلها على المستوى دون الوطني
- سيراليون - مقاعد محجوزة على المستوى دون الوطني (لجان)
- توغو - حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات في مجلس النواب
- تونس - حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات في مجلس النواب

بالإضافة إلى البلدان الثمانية المذكورة أعلاه، تشمل بلدان منظمة التعاون الإسلامي التي تشكلت فيها كتلة مهمة (حصة 30% أو أكثر) في تخصيص الحصص على أساس النوع الاجتماعي ما يلي:

- ألبانيا وبوركينا فاسو وغينيا وغيانا وإندونيسيا وقرغيزستان وأوزبكستان (حصص المرشحين المنصوص عليها المخصصة للنساء في مجلس النواب)
- الجزائر وإندونيسيا وأوزبكستان (حصص المرشحين المنصوص عليها المخصصة للنساء على المستوى دون الوطني)،
- غينيا والأردن والصومال (المقاعد المحجوزة المخصصة للنساء على المستوى دون الوطني)

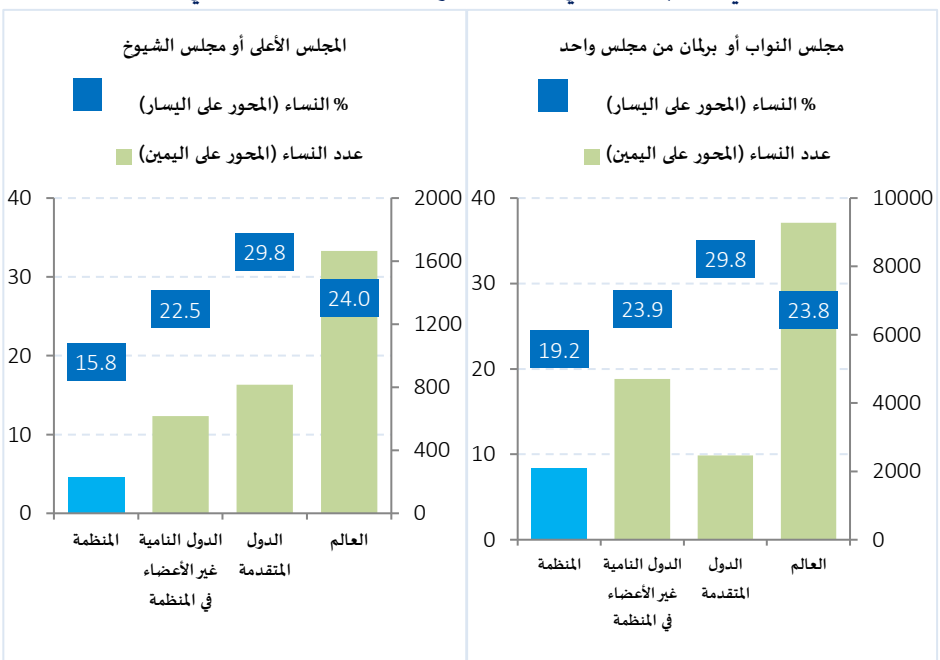
علاوة على ذلك، خصصت كل من بنغلاديش وجيبوتي والعراق والمغرب والنيجر وباكستان وفلسطين والمملكة العربية السعودية والسودان وتوغو وأوغندا جزءًا/ حصة من حصص مرشحيها المنصوص عليها في التشريعات أو مقاعد محجوزة مخصصة للنساء في مجلس النواب أو المجلس الأعلى أو على المستوى دون الوطني (للمزيد من المعلومات، راجع المرفق الأول).

المصدر: Dahlerup, Hilal, Kalandadze, and Kandawasvika-Nhundu (2013)

لقد أدى التعهد بالتزامات بيجين والاهتمام بموضوع قيادة المرأة إلى تسريع التقدم نحو المشاركة المتساوية. ومنذ اعتماد منهاج عمل بيجين عام 1995، ارتفع المعدل العالمي لمشاركة المرأة في السياسة الوطنية بشكل تدريجي من 11.3% إلى حوالي 23.8% في عام 2018 مع 9275 امرأة برلمانية في جميع أنحاء العالم، مع الأخذ بعين الاعتبار المجالس ذات غرفة واحدة أو المجالس البرلمانية ذات غرفتين. واعتبارًا من 1 يونيو 2018، شكلت 2102 امرأة من البرلمانيات 19.2% من إجمالي عدد الساسة في مجالس النواب أو المجالس ذات غرفة واحدة في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وفي الوقت نفسه، تبلغ حصص المقاعد التي تشغلها النساء البرلمانيات نسبتي 29.8% و 23.9% في برلمانات الدول المتقدمة والدول النامية غير الأعضاء في المنظمة على التوالي (الشكل 1.6، يسار).

في 78 بلداً من البلدان التي يتشكل نظامها البرلماني من مجالس شيوخ، يوجد 6.950 مقعداً، منها 1.467 مقعداً تنتمي إلى 56 دولة عضو في منظمة التعاون الإسلامي. والنسب المئوية للمقاعد التي تشغلها النساء في المجالس العليا أقل نسبيا من المقاعد في مجالس النواب بالنسبة للدول الأعضاء في المنظمة والبلدان النامية غير الأعضاء فيها. بحيث لوحظ أعلى فرق في الدول الأعضاء في المنظمة. وشكلت 232 امرأة عضو في البرلمان نسبة 15.8% فقط من العدد الإجمالي للبرلمانيين في المنظمة، وهو ما يقل بمقدار 3.4 نقطة مئوية عن حصة المرأة في مجلس النواب. ويبلغ المعدل العالمي للمقاعد التي تشغلها النساء في المجالس العليا أو مجالس الشيوخ 24% بينما يبلغ متوسط الدول النامية غير

الشكل 1.6: المقاعد التي تشغلها النساء في البرلمانات الوطنية عبر الدول الأعضاء في المنظمة، 2018



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على الاتحاد البرلماني الدولي، قاعدة بيانات بارلين

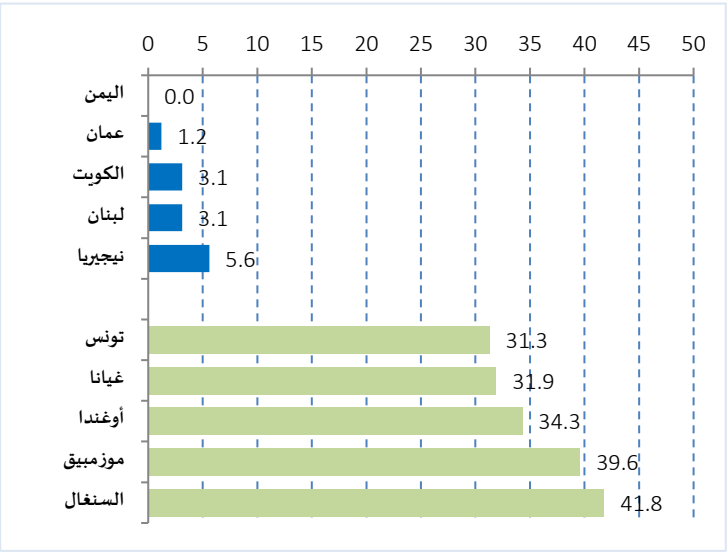
الأعضاء في المنظمة 22.5%. وكمجموعة، فإن النسبة المئوية للنساء في المجالس العليا في البلدان المتقدمة (29.8%) هي نفس النسبة المقابلة على مستوى مجلس النواب (الشكل 1.6، يمين).

شكل كلا المجلسين مجتمعين، ما مجموعه 2334 امرأة برلمانية بنسبة 18.8% من مجموع البرلمانيين في مجموعة منظمة التعاون الإسلامي، في حين بلغ المتوسط العالمي 23.8% مع 10940 امرأة برلمانية. كما وتعتبر نسبة المقاعد التي تشغلها النساء في البرلمانات الوطنية واحدة من المؤشرات المختارة لرصد التقدم المحرز في إطار الهدف 5.5 من أهداف التنمية المستدامة بشأن موضوع تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وكما هو مبين في الشكل 1.6، فإن مجموعة منظمة التعاون الإسلامي بعيدة عن تحقيق مقصد 30% المحدد في بكين وكذلك المتوسط العالمي في أي من المجالس. وبعبارة أخرى، لا تزال المرأة في مجموعة المنظمة ممثلة تمثيلا ناقصا جدا في أعلى مستويات صنع القرار على الصعيد الوطني.

وبالنظر إلى الاتجاه الحالي، من المقدر أن تحقق المنظمة نسبة تمثيل نسائية تبلغ 30% في البرلمانات بحلول عام 2040. لتحقيق هذا المقصد، يجب معالجة العوامل الثقافية والاجتماعية والاقتصادية التي تعرقل المشاركة السياسية للمرأة. وسواء أكان السبب يعود إلى التقاليد المحلية أو عدم وجود سياسات مراعية للاعتبارات الجنسانية وآليات الأحزاب السياسية، فإن التمكين السياسي للمرأة في البلدان الأعضاء في المنظمة أمر محفوف بالتحديات بشكل دائم. كما تحتاج هذه التحديات إلى أن يتم التعامل معها بوصفات سياسة ملائمة مثل إدخال أنظمة الحصص وتنفيذ حملات توعوية لتعزيز مشاركة المرأة في السياسة وصنع القرار.

على مستوى كل بلد على حدة، هناك تباينات واضحة في جميع بلدان منظمة التعاون الإسلامي. فعلى سبيل المثال، لدى السنغال (41.8%) وموزمبيق (39.6%) وأوغندا (34.3%) وغيانا (31.9%) وتونس (31.3%) حصة من النساء في البرلمانات أعلى من متوسط منظمة التعاون الإسلامي بنسبة 19.2% في مجالس النواب (الشكل 2.6). وأدرجت كل من السنغال وموزمبيق في قائمة البلدان الـ25 الأوائل في العالم حيث تشكل النساء السياسيات أكثر من ثلث المقاعد الإجمالية في برلماناتها. كما تمكنت 12 دولة من دول المنظمة، وهي الكاميرون والسودان وألبانيا وأفغانستان وكازاخستان وجيبوتي والجزائر وسورينام والعراق وموريتانيا وتركمانستان والصومال من تجاوز المعدل العالمي البالغ 23.8% (راجع الملحق الثاني للاطلاع على القائمة الكاملة للبلدان). ومن ناحية أخرى، لدى نيجيريا (5.6%) ولبنان (3.1%) والكويت (3.1%) وعمان (1.2%) واليمن (0%) حصة أقل نسبيا من النساء في البرلمانات في مجموعة المنظمة.

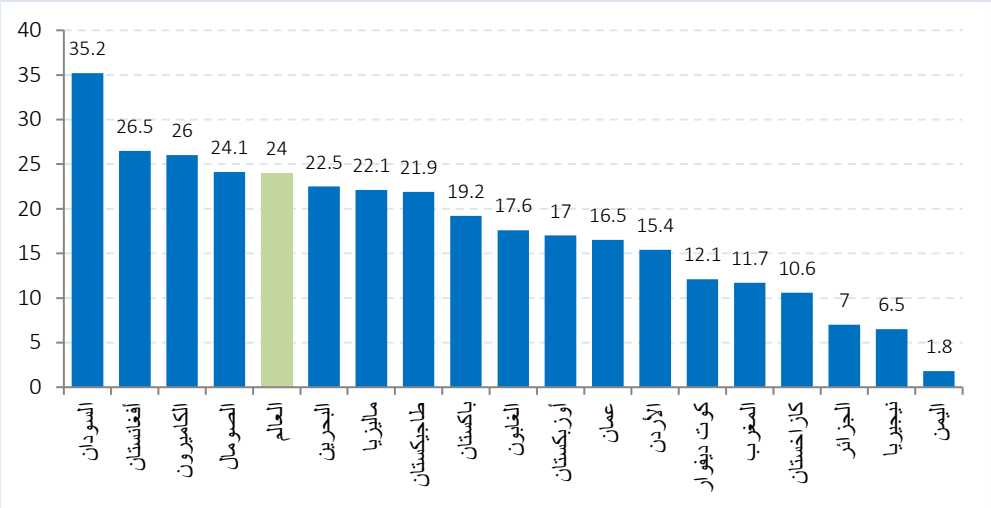
الشكل 2.6: دول المنظمة ذات أعلى وأدنى نسبة من النساء في البرلمانات (مجلس النواب أو برلمان من مجلس واحد) (%)، 2018



المصدر: الاتحاد البرلماني الدولي، قاعدة بيانات بارلين

من بين 19 دولة عضو في منظمة التعاون الإسلامي ذات البرلمانات الثنائية، تشغل النساء 35.2% من المقاعد في مجلس الشيوخ بالبرلمان السوداني.

الشكل 3.6: نسبة النساء السياسيات في برلمانات دول المنظمة، المجلس الأعلى أو مجلس الشيوخ، 2018



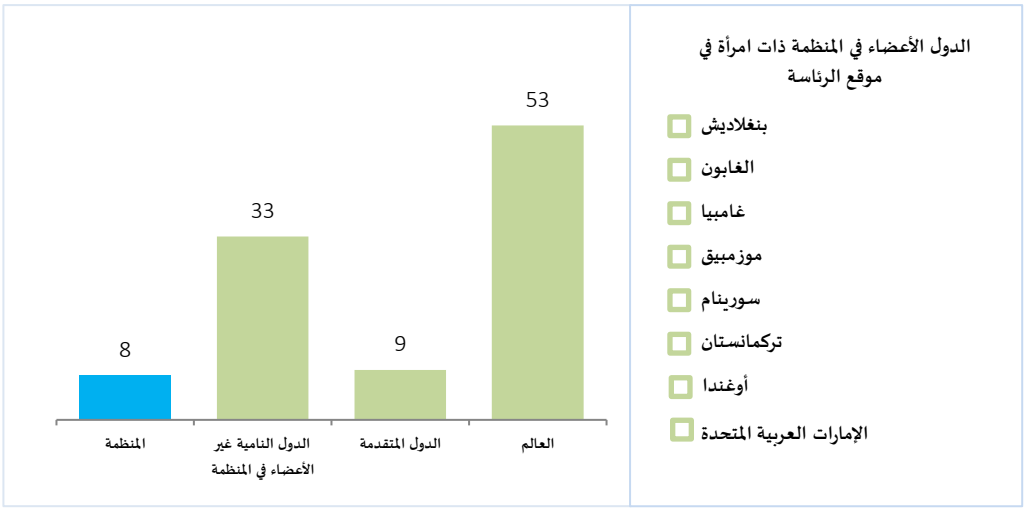
المصدر: الاتحاد البرلماني الدولي، قاعدة بيانات بارلين

كما أن ما يقرب 1 من أصل 4 أعضاء في البرلمان هم من الإناث في أفغانستان والكاميرون والصومال. ويقل معدل تمثيل النساء في مجلس النواب في الجزائر ونيجيريا واليمن عن معدل 10% (الشكل 3.6).

على الرغم من هذه التحسنات الحاصلة مؤخرا، لا يزال الرجال يهيمنون بشكل كبير على المناصب التنفيذية في الميدان السياسي، ولا يزال هناك طريق طويل أمام تحقيق المساواة بين الجنسين في هذا الصدد. وكما هو مبين في الشكل 4.6 (يسار)، فإن 53 امرأة فقط في العالم تترأسن حالياً واحد من 191 مجلس برلمان قائم، 79 منها ذات غرفتين. وبالتالي، تحتل النساء 19.9% من العدد الإجمالي للمناصب البالغ 267 منصبا في موقع الرئاسة. وفي مجموعة منظمة التعاون الإسلامي، تترأس 8 نساء فقط أحد مجالس البرلمانات القائمة البالغ عددها 54، بناءً على البيانات المتاحة. وهذه الدول الثماني الأعضاء في المنظمة هي بنغلاديش والغابون وغامبيا وموزمبيق وسورينام وتركمانستان وأوغندا والإمارات العربية المتحدة.

يوثق الشكل 5.6 نسبة النساء في المناصب الوزارية في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي . ففي أي بلد، تشير نسبة النساء في المستوى الوزاري إلى وضع تمكين المرأة على مستوى القيادة السياسية. وتمثل الوزيرات في جميع أنحاء العالم نسبة 18.4% من مجموع الوزراء. وبين سنتي 2014 و2016، بلغت حصة الوزيرات في مجالس الدول الأعضاء في المنظمة بنسبة 13% مقارنة بـ27.4% من

الشكل 4.6: الإناث في موقع رئاسة* الدوائر البرلمانية (يسار) والإناث في موقع رئاسة* الدوائر البرلمانية في البلدان الأعضاء في المنظمة* (يمين)، كما في 1 يونيو 2018



المصدر: الاتحاد البرلماني الدولي، قاعدة بيانات بارلين

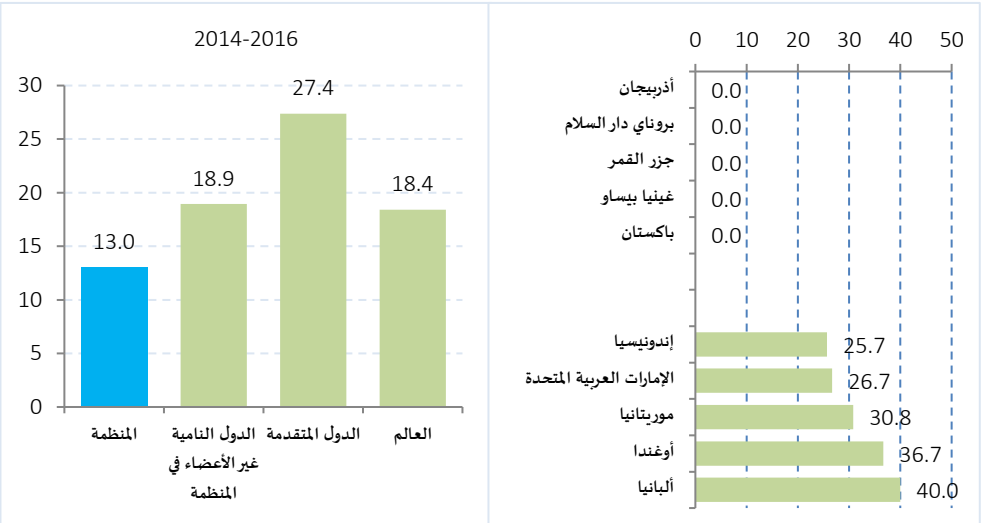
النساء في الدول المتقدمة و18.9% منهن في الدول النامية غير الأعضاء في المنظمة. ومع ذلك، هناك أيضاً بعض البلدان الأعضاء في المنظمة مثل ألبانيا (40%) وأوغندا (36.7%) وموريتانيا (30.8%) والإمارات العربية المتحدة (26.7%) وإندونيسيا (25.7%) التي تفوق نسبة النساء فيها بكثير متوسطي المنظمة والعالم (18.4%). وفي المقابل، تعتبر أذربيجان وبروناي دار السلام وجزر القمر وغينيا بيساو وباكستان البلدان الوحيدة في المنظمة التي لا يوجد فيها وزيرات في مجالسها. وبالنظر إلى نسبة الإناث من السكان في هذه البلدان، فإن عدم وجود وزيرات لتمثيل مصالح المرأة في السياسات والتشريعات يشكل عائقًا كبيرًا.

بالنسبة للوزارات التي تشغلها النساء، فإن خريطة الاتحاد البرلماني الدولي والأمم المتحدة المعنية بالمرأة تبين أن الشؤون الاجتماعية والتعليم والأسرة وشؤون المرأة لا تزال تمثل الوزارات الأكثر شيوعا التي تشغلها الوزيرات في العالم. وقد ارتفع عدد النساء اللواتي يشغلن مناصب رفيعة، مثل الدفاع والبيئة والشؤون الخارجية، بشكل طفيف. وتشكل هذه الفئة من النساء نماذج قيّمة كما يمكن أن تكون من العوامل القوية المحفزة للتغيير على الصعيدين الوطني والعالمي. ومع ذلك، فإن النساء في

الغالب يشكلن استثناء وليس قاعدة، ويتعين بذل المزيد من الجهود للتغلب على العقبات الرئيسية التي تمنع مشاركة المرأة وتمثيلها في صنع القرار، لا سيما في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

من أجل تشجيع مشاركة المرأة، يجب بذل جهد منسق على مستويات متعددة (محلية ووطنية وإقليمية ودولية) وعبر مجالات سياساتية متعددة. وبالنسبة للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي،

الشكل 5.6 : نسبة النساء في المناصب الوزارية في العالم (%) (يسار) والدول الأعضاء في المنظمة ذات أعلى وأدنى نسبة من النساء (%) (يمين)، 2014-2016.*



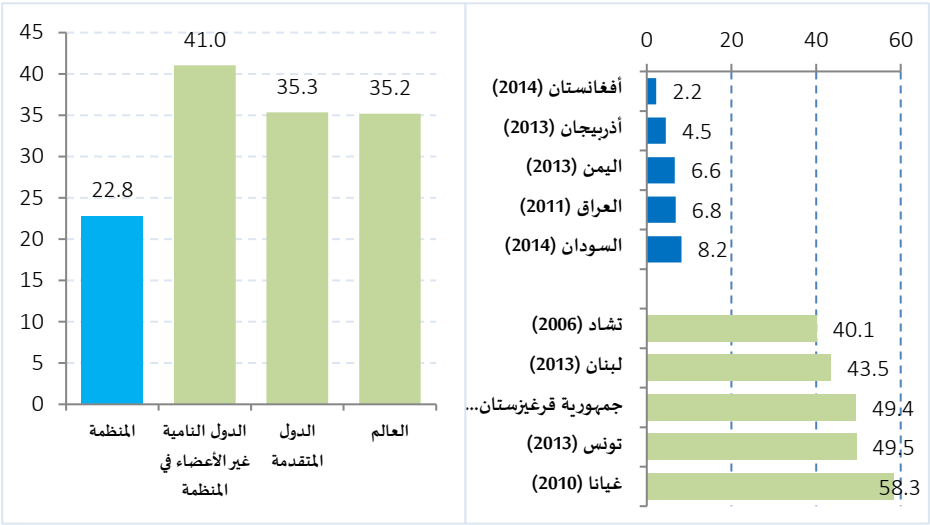
المصدر:إحصاءات موظفي سيسرك بناءا على مؤشرات التنمية للبنك الدولي.

يتطلب بذل جهد منسق لزيادة مشاركة المرأة وصنعها للقرارات إشراك البلدان الأعضاء والهيئات التابعة للمنظمة وأجهزتها المنتسبة والمتخصصة والتعاون البيني فيها.

2.6 المرأة في المناصب الإدارية

بعيدًا عن السياسة، يمكن لتمكين المرأة كجهات فاعلة قانونية واقتصادية واجتماعية تغيير الخيارات السياسية وجعل المؤسسات أكثر تمثيلاً لطائفة من الأصوات. وعلى الرغم من إحراز تقدم هام على مدى العقد الماضي، لا تزال المرأة ممثلة تمثيلاً ضعيفاً في مجالات اتخاذ القرارات التشريعية والقضائية والاقتصادية في جميع أنحاء العالم.

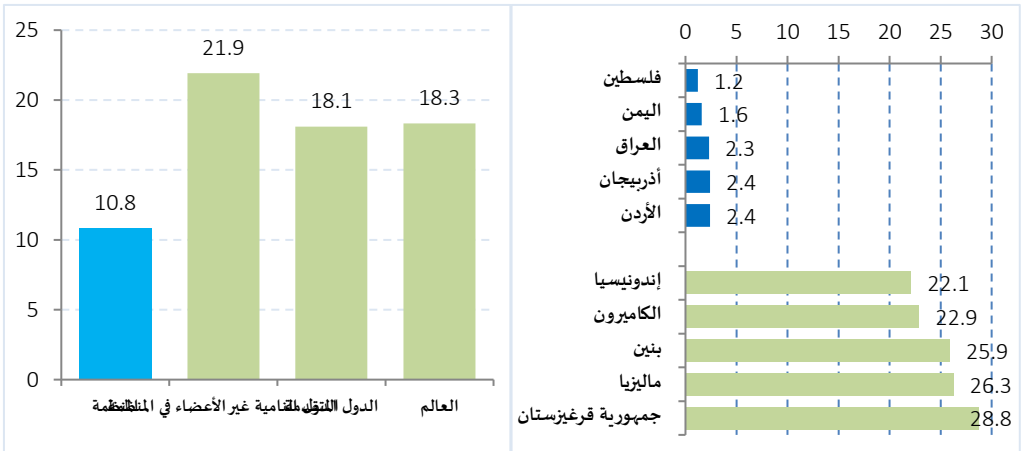
الشكل 6.6: الشركات ذات مشاركة الإناث في الملكية (% من الشركات) (يسار) وبلدان المنظمة ذات أعلى وأدنى نسبة من الشركات مع مشاركة الإناث في الملكية (% من الشركات) (يمين)، 2006-2017



المصدر:إحصاءات موظفي سيسرك بناءا على مؤشرات التنمية للبنك الدولي.

خلال الفترة 2006-2017، كانت النساء من بين الملاك الرئيسيين في ما يقرب من 22.8% من إجمالي الشركات في منطقة منظمة التعاون الإسلامي (الشكل 6.6). وبالمقارنة مع المنظمة، فإن 41% من جميع الشركات في البلدان النامية غير الأعضاء في المنظمة و 35.3% من جميع الشركات في البلدان المتقدمة تملكها النساء. وقد تجاوزت النسبة المئوية للشركات التي تملكها النساء في غيانا (58.3%) وتونس

الشكل 7.6: الشركات ذات كبار المديرين من الإناث (% الشركات) (يسار) وبلدان المنظمة ذات أعلى وأدنى نسبة من الشركات ذات كبار المديرين من الإناث (% الشركات) (يمين)، 2007 - 2017*



المصدر: إحصاءات موظفي سيسرك بناءا على مؤشرات التنمية للبنك الدولي.

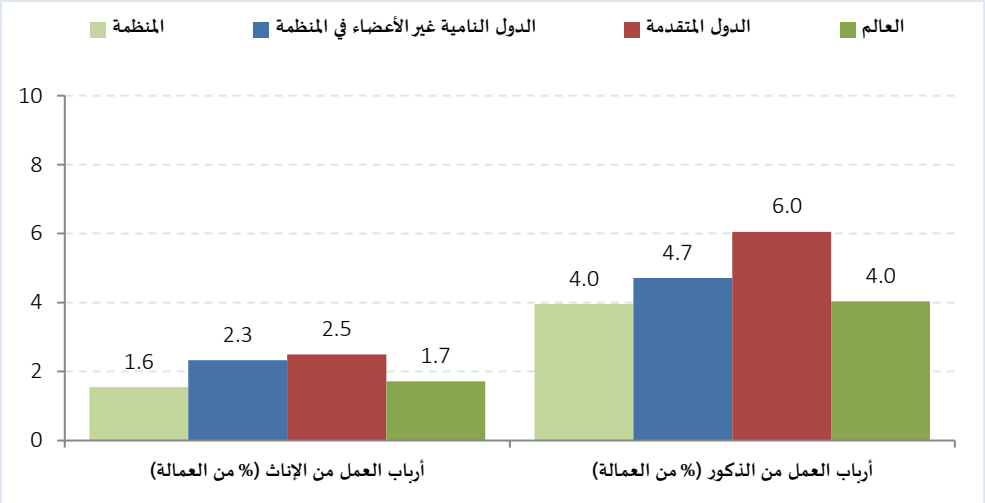
(49.5%) وقيرغيزستان (49.4%) ولبنان (43.5%) متوسطي المنظمة (22.8%) والعالم (35.2%). وفي المقابل، سجلت العراق (6.8%) واليمن (6.6%) وأذربيجان (4.5%) وأفغانستان (2.2%) أدنى نسبة من الشركات التي تشارك الإناث في ملكيتها.

ما فتئت النساء تشارك بصورة متزايدة في مناصب صنع القرار الرفيعة المستوى في القطاع الخاص. ومن بين الشركات المدرجة في قائمة فورتشن 500 في عام 2015، تخضع 20 منها لإدارة النساء. فالقيادات النسائية تملك إمكانات هائلة للتأثير على طريقة عمل الشركات، من خلال تشجيع ممارسات الإدارة الأكثر عدالة، وتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الأسرية والحد من التفاوتات بين الجنسين في مكان العمل.

على الرغم من ذلك، وبالنظر إلى البيانات المستقاة من 34 دولة من دول المنظمة الواردة في الشكل 7.6 (يسار)، فإن النسبة المئوية للنساء اللواتي يضطلعن بدور كبار المديرين منخفضة للغاية. ويتم إدارة 10.8% فقط من الشركات في منطقة المنظمة من قبل النساء في حين وجد أن متوسطي العالم والدول النامية غير الأعضاء في المنظمة هما 18.3% و 21.9% على التوالي. وتعتبر كل من قيرغيزستان وماليزيا وبنين الدول الثلاث الوحيدة في منظمة التعاون الإسلامي حيث يتم إدارة أكثر من 25% من الشركات من قبل مديرين تنفيذيين من الإناث (الشكل 7.6، يمين). وفي كل من فلسطين (1.2%) واليمن (1.6%) والعراق (2.3%) وأذربيجان (2.4%)، تؤدي مجموعة من العوامل الاقتصادية والتنظيمية إلى تمثيل محدود جداً للنساء في الإدارة العليا للشركات. ويمكن تفسير جزء من هذه الحقيقة بتأثير "السقف الزجاجي".

ينبغي أن تشمل السياسات الرامية إلى اجتذاب النساء الموهوبات والمؤهلات إلى مناصب صنع القرار في القطاع الخاص تحسين التعاون بين الحكومات والمجتمع المدني والشركات والرابطات المهنية

الشكل 8.6: أرباب العمل (% العمالة)، 2017



المصدر: حسابات موظفي سيسرك بناء على مؤشرات التنمية العالمية للبنك الدولي.

والأوساط الأكاديمية. وبالنسبة للنساء اللواتي يشغلن حالياً مناصب إدارية في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، من الضروري الإبقاء عليهن وتشجيعهن من خلال تحسين الإجراءات الداخلية للتنقل والتدريب والتنمية الوظيفية.

في حالة حصة أرباب العمل من النساء[3] في إجمالي العمالة (الشكل 8.6)، شكلت النساء 1.6% من مجموع أرباب العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي في عام 2017. وفي نفس العام، بلغت هذه النسبة 2.3% في الدول النامية غير الأعضاء في المنظمة و 2.5% في الدول المتقدمة بينما بلغ المعدل العالمي 1.7%. وبالمقارنة بحصة أرباب العمل من الذكور (4% من العمالة)، فإن حصة أرباب العمل من الإناث (1.6%) لم تشكل حتى نصف العدد الإجمالي لأرباب العمل في البلدان الأعضاء في المنظمة. فبالرغم من ارتباط الأسباب الاجتماعية والثقافية بعدم مشاركة المرأة في امتلاك الأعمال، إلا أن العوامل المؤسسية والتنظيمية والهيكلية تبقى السبب الرئيسي وراء ذلك. ويتطلب تشجيع عملية صنع المرأة للقرار من خلال المشاركة الإدارية تحولاً ملحوظاً في بيئة ريادة الأعمال في العديد من البلدان الأعضاء في المنظمة.

[3] يشير مصطلح أرباب العمل إلى العمال الذين يشتغلون لحسابهم الخاص أو مع شريك واحد أو عدد قليل من الشركاء، ويستأثرون بنوع من الوظائف المعرّفة بـ "وظائف ذاتية"، أي الوظائف التي تكون فيها المكافآت معتمدة بشكل مباشر على الأرباح المتأتية من السلع و الخدمات التي يتم إنتاجها، وبهذا المنوال، يشركون، بشكل مستمر، شخصا أو أكثر للعمل معهم كموظفين.

بشكل عام، لا تزال النساء في مجموعة منظمة التعاون الإسلامي ممثلات تمثيلاً ضعيفا في الوظائف المتعلقة بصنع القرار - لا سيما في المناصب الإدارية. ولتشجيع التمكين الاقتصادي للمرأة ومشاركتها وصنعها للقرار في سياق تنظيم المشاريع، يناقش الجزء الثاني من هذا التقرير وضع النساء المقاولات في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، والتحديات الرئيسية التي يواجهنها، والتوصيات المتعلقة بالسياسات.

الجزء الثاني: تعزيز ريادة المرأة للأعمال من أجل تحقيق التنمية

أصبحت ريادة الأعمال النسائية تأخذ مسارا تصاعديا في جميع أنحاء العالم. ولكن بيئة تنظيم المشاريع الخاصة بالنساء في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي لا تزال تشكل تحديًا بسبب العقبات التي تتراوح بين الحواجز المؤسسية والثقافية. وإن الإمكانات غير المستغلة لنشاط ريادة الأعمال النسائية في بلدان المنظمة مرتبطة بالخسائر النقدية وغير النقدية التي تضر بالتنمية العامة لهذه البلدان. ومن أجل فهم الأسباب الجذرية الكامنة وراء هذه التحديات وتعزيز ريادة الأعمال النسائية في بلدان المنظمة، هناك حاجة إلى إجراء تقييم دقيق لخبرات النساء المقاولات وبيئة تنظيم المشاريع العامة.

إن أهمية نشاط تنظيم المشاريع النسائية من أجل التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأمر ذو أهمية بالغة. فمن الناحية الاقتصادية، تعتبر النساء المقاولات قيمة مضافة لأنهن يحشدن الموارد ويخلقن وظائف ويسهمن في النمو الاقتصادي (Nicolas and Rubio, 2016). كما أنهن يأخذن بعين الاعتبار العوامل الاجتماعية ويولين الاهتمام لقضايا مثل الفقر و البيئة و التماسك الاجتماعي. لذلك، فإن أنشطتهن في تنظيم المشاريع لها بعض الآثار التنموية الإيجابية، لا سيما في العالم النامي.

على الرغم من أن لأصحاب المشاريع آثار إيجابية على التنمية، فإن كفة بيئة تنظيم المشاريع في البلدان النامية بما في ذلك دول منظمة التعاون الإسلامي تميل لصالح الرجال. ويتجلى ذلك فيما يتطلبه بدء مشروع تجاري من لوائح تنظيمية وإجراءات وتكاليف ووقت بالنسبة للرجل مقابل النساء المقاولات. وكنتيجة لذلك، هناك فجوة واسعة قائمة بين الجنسين فيما بين المقاولين من الرجال والنساء في البلدان المتقدمة والنامية.

إن الفجوة القائمة بين الجنسين في ريادة الأعمال لا تحدث في فراغ. فكما نوقش في الجزء الأول من هذا التقرير، هناك تفاوتات كبيرة بين الجنسين في كل مؤشر تنموي رئيسي في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. ونتيجة لذلك، تتميز المرأة في هذه البلدان بتحصيل تعليمي ومشاركة اقتصادية وظروف صحية أقل، وحاكمية محدودة للغاية بزمام الأمور بالمقارنة مع الرجال. ولذلك، فإن الفجوة القائمة بين الجنسين في ريادة الأعمال ترتبط بعدم المساواة المسبقة بين الجنسين.

على هذه الخلفية، يركز هذا الجزء من التقرير على "تعزيز ريادة الأعمال النسائية من أجل التنمية". بحيث ينظر الفصل السابع في وضع المرأة المقاولة في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي فيما يتعلق بنقاط قوتها وضعفها وفرصها في ريادة الأعمال. ويشرح الفصل الثامن التحديات الرئيسية التي تواجهها النساء المقاولات في الدول الأعضاء في المنظمة. ويقدم الفصل التاسع قصص نجاح من دول مختارة من الدول الأعضاء في المنظمة حول مبادرات تهدف إلى تعزيز أنشطة تنظيم المشاريع. وأخيرًا، يقدم الفصل العاشر قائمة بالآثار المترتبة على السياسات لتعزيز ريادة المرأة للأعمال في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

الفصل السابع

وضع النساء المقاولات في دول منظمة التعاون الإسلامي

1.7 لماذا تكتسي ريادة النساء للأعمال أهمية؟

إن ريادة الأعمال ظاهرة متعددة الأبعاد تنطوي على إمكانية تعزيز التنمية المستدامة وتحسين الوضع السوسيو اقتصادي للمرأة. ويشير المصطلح أساسا إلى عملية خلق القيمة الاقتصادية والاجتماعية في وجود حالة عدم اليقين ومحدودية الموارد (Klein and Bullock, 2006). وقد ارتفع عدد النساء المقاولات في جميع أنحاء العالم بشكل تدريجي في السنوات الأخيرة وأخذ الباحثون وصانعو السياسات يوليون اهتماما أكبر لريادة المرأة للمشاريع (Nedelcheva, 2012). ومع ذلك، هناك فجوة كبيرة بين الجنسين في معدل نشاط ريادة المشاريع في جميع أنحاء العالم (Allen وآخرون، 2008). وبالإضافة إلى ذلك، وعلى الرغم من العدد المتزايد من النساء المقاولات، فإن حصة المرأة في ريادة الأعمال لا تزال منخفضة إلى حد كبير مقارنة بمعدل مشاركتها في القوى العاملة (Minniti and Arenius, 2003). ولكن فجوة تنظيم المشاريع بين النساء والرجال آخذة في التضاؤل مع ارتفاع مستوى التنمية الاقتصادية (Kelley et al., 2011).

تختلف الأسباب التي تجعل الناس يتخذون مسار تنظيم المشاريع من بلد إلى آخر. والمناقشة السائدة هي حول ما إذا كانت الضرورة هي التي تحدد إجراءات تنظيم المشاريع في بلد ما أم أنها الفرص المتاحة. ووفقا لـ Kelley وآخرون (2012)، يدخل الناس إلى عالم ريادة الأعمال إما بدافع معين أو بسبب الضرورة. ويسلط (2009) Desai و Kelley وآخرون (2012)، الضوء على حقيقة أن الأفراد ينخرطون في ريادة الأعمال لتجنب البطالة أو الوقوع في براثن الفقر، أو لإيجاد فرصة لتحقيق الربح.

على نفس المنوال، تختلف الأسباب التي تجعل الناس يتخذون مسار ريادة الأعمال في البلدان المتقدمة والبلدان النامية. ففي هذه الأخيرة، يقوم الانخراط في تنظيم المشاريع في الغالب على الضرورة وبدافع توليد دخل محدد. وعندما يصل بلد ما إلى مستوى أعلى من التنمية الاقتصادية، تشكل الضرورة والفرصة معا الأساس لدخول هذا العالم، اعتمادًا على الوضع المالي للأفراد والخيارات المتعلقة بأسلوب الحياة.

من منظور جنساني، غالباً ما تكون العوامل التي تقود النساء إلى بدء عمل تجاري مختلفة عن تلك الخاصة بالرجال (Piacentini, 2013). فللنساء حساسيات خاصة يمكن أن تساعدهن على خلق أسواق جديدة ومعالجة احتياجات مثيلاتهن. وعدد النساء اللواتي يبدأن عملهن خارج نطاق الضرورة أكبر من عدد الرجال، لأن هناك خيارات محدودة للغاية لدخول سوق العمل (OECD, 2014). ومن خلال ريادة المشاريع، قد تشارك المرأة بنشاط في سوق العمل. لذلك، فإن المعدلات العالية نسبياً لريادة الأعمال النسائية في الاقتصادات الناشئة والنامية ترجع بالدرجة الأولى إلى المستويات العالية من ريادة الأعمال القائمة على الضرورة (Brush et al., 2010). وعلاوة على ذلك، فإن السبب وراء زيادة عدد النساء المستعدات لبدء أعمالهن التجارية هو المرونة التي يوفرها العمل لحسابهن الخاص. بحيث أن التوظيف الذاتي يمكّن المرء من التوفيق بين متطلبات الأسرة والعمل. ومع ذلك، قد تنعكس

هذه المرونة أيضًا على الأرباح. فكثيراً ما تكسب النساء المقاولات من 30 إلى 40 في المائة أقل من نظرائهن من الرجال (OECD, 2014).

تلعب النساء المقاولات دورا كبيرا في تنمية اقتصاداتهن (Terjesen and Amorós, 2010). فمن خلال أنشطة تنظيم المشاريع، تزيد النساء المقاولات ذات الإمكانيات العالية من رفاهيتهن الاقتصادية ويحسنن النسيج الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع من خلال خلق فرص العمل، والمنتجات والعمليات والخدمات المبتكرة، والتجارة العابرة للحدود.

على المستوى الكلي، تسهم ريادة الأعمال النسائية في نمو الناتج المحلي الإجمالي والإنتاجية الشاملة وكفاءة الاقتصاد. فعلى سبيل المثال، تنبأ Woetzel وآخرون (2015) بأن المؤسسات التي تملكها النساء ستشكل حوالي 26% من الناتج المحلي الإجمالي السنوي في العقد القادم. وبالمثل، يجد Fetsch وآخرون (2015)، أن البلدان ذات الحصة العالية من النساء المقاولات النشيطات هي أكثر مرونة من الناحية الاقتصادية في مواجهة الأزمات المالية. وفي دراسة أجريت على 126 اقتصادًا، وجد Teignier و Cuberes (2014) أن هناك فجوات كبيرة بين الجنسين في ريادة الأعمال تخفض متوسط الناتج لكل عامل بنسبة 12%. ولذلك، فإن مشاركة المرأة في نشاط تنظيم المشاريع له أيضا أثر إيجابي على الإنتاجية والناتج الاقتصادي. وعلى المستوى الجزئي، وفقاً لـ Teignier و Cuberes (2014)، تعتبر ريادة الأعمال النسائية مصدراً لتخفيف حدة الفقر في العديد من الاقتصادات منخفضة ومتوسطة الدخل. كما تصبح ريادة الأعمال، في مواجهة البطالة ونقص الفرص الاقتصادية، مصدرا للدخل (الفردي والعائلي) للأسر ذات الدخل المنخفض والمتوسط (Meunier et al., 2017).

وعلاوة على ذلك، فإنه يرجح بدأ النساء للعمل التجاري مع تطلعات شخصية خلاف التطلعات المالية مقارنة بنظرائهن من الرجال. ويعتبر الرضا عن عملهن وإمكانية إحداث فرق في مجتمعهن الدوافع الأخرى التي تكون لديهن عند البدء بمشروع ما. ونتيجة لهذا الدور الحساس اتجاه المجتمع من جانب المرأة، تكون مشاركتها في ريادة الأعمال الاجتماعية أكثر ترجيحا. وفي الواقع، تنخفض الفجوة بين الجنسين في حالة المؤسسات الاجتماعية. كما أن معدل توظيف النساء يميل إلى الارتفاع في الأعمال التجارية التي تملكها النساء (Kutanis, 200).

تأثيرات ريادة الأعمال النسائية لا تقتصر على المجال الاقتصادي فحسب. فقد وجد Nicolas و Rubio (2016) أن الفجوة بين الجنسين تنخفض عندما يتعلق الأمر بريادة الأعمال الاجتماعية. ووجدت الدراسات أنه - بالإضافة إلى المنافع الاقتصادية - يرجح سعي النساء المقاولات إلى إثبات وجودهن الاجتماعي من خلال مشاريعهن (Urbano et al., 2014; Hechevarria et al., 2012). ووفقاً لـ Nieva (2015)، فإن الدافع الأساسي للمقاول الاجتماعي ليس هو زيادة الربح إلى أقصى حد، بل استخدام العائدات لإحداث التغيير الاجتماعي. ويمكن لهذه المؤسسات أن تكون تجارية أو غير ربحية، كبيرة أو صغيرة، دينية أو علمانية. ويرجح مشاركة النساء في مثل هذه المؤسسات بسبب أدوارهن التقليدية في المجتمع، أي تقديم الرعاية والتماسك الاجتماعي وتنمية المجتمع، إلخ. (Mckay et al., 2011). وبغض

النظر عن حجمها أو شكلها، فإن ريادة الأعمال الاجتماعية أمر بالغ الأهمية من أجل تحقيق التنمية الاجتماعية. وبالنسبة للنساء، أكثر من الرجال، ترتبط المؤسسات الاجتماعية بتمكين اقتصادي واجتماعي وسياسي أكبر. ولا تزال معظم المؤسسات التي تملكها النساء شركات صغرى أو صغيرة الحجم مع إمكانات ضئيلة للنمو خاصة في العالم النامي بسبب الشواغل الاجتماعية (GEM, 2005). ونتيجة لذلك، لا تستطيع النساء الوصول إلى ذروة إمكاناتهن والمساهمة الكاملة في تنمية مجتمعاتهن.

2.7 فهم السمات الرئيسية لنشاط تنظيم الأعمال في سياق البلدان النامية

في البلدان النامية، هناك بعض الاختلافات فيما يتعلق بالعوامل التي تحفز رواد الأعمال من النساء والرجال. وهذا يؤثر أيضا على التركيز القطاعي. بحيث تتركز الشركات التي تملكها النساء أكثر في قطاع الخدمات والبيع بالتجزئة مثل تجارة الجملة/ التجزئة، والمطاعم، والخدمات الشخصية، والسياحة والتعليم (Sattar, 2011). ولا تتطلب هذه الأعمال التجارية عادة مهارات وخبرات ومتطلبات رأس مال عالية. وبالإضافة إلى ذلك، يؤدي انخفاض الطلب الفعال في هذه القطاعات إلى انخفاض الأرباح (World Bank, 2013). ووفقًا لتقرير GEM (2016)، يمثل قطاع التجزئة حوالي 60% من نشاط تنظيم الأعمال النسائي في جميع مستويات التنمية. كما كشفت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (2014) أن مبادرات النساء المقاولات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تعتمد في الغالب على الأنشطة الذاتية الموجهة نحو المستهلك مثل الصحة والجمال وأنشطة إنتاج التكنولوجيا الأقل تطورا - دون أي تكنولوجيا معلومات أو اتصالات (ICT) أو مكون قائم على العلوم.

بصفة عامة، تكون أرباح العمل الحر أقل من دخل العمل بأجر، ولدى النساء المقاولات مستويات دخل أقل من المقاولين الذكور (OECD, 2014). وهذا يؤثر بشدة على بدء وتشغيل أنشطة الأعمال. وعلاوة على ذلك، فإن العديد من سيدات الأعمال يتمتعن بمستويات تعليمية أدنى من نظرائهن الذكور وغيرهن من النساء في القوى العاملة. ومع ذلك، يكون مستوى تعليمهن أعلى من متوسط مستوى تعليم الإناث. ونتيجة لذلك، في العديد من البلدان النامية، تختار الكثير من النساء المقاولات البقاء في الاقتصاد غير الرسمي بسبب النقص في رأس المال المبدئي والفجوة في الخبرات وفرص التعليم مثل الإجراءات الرسمية (تسجيل الأعمال).

تكشف مجموعة كبيرة من الأبحاث أن المؤسسات العامة والخاصة والاجتماعية والتعليمية تلعب دوراً رئيسياً في ريادة الأعمال، خاصة بالنسبة للنساء المقاولات. ويتوزع رواد الأعمال حسب سياق جغرافيتهم (الاقتصاد والمجتمع على الصعيد المحلي أو الوطني أو حتى فوق الوطني). فعلى سبيل المثال، ترتبط المؤسسات ذات الصلة بالأسرة، مثل زيادة توفير خدمات رعاية الأطفال والإجازة العائلية، بمستويات أعلى من ريادة الأعمال النسائية (Elam, 2008, Terjesen and Elam, 2012). وبالإضافة إلى ذلك، تعتبر الحقوق القانونية المتساوية، والوصول إلى التعليم والشبكات والتكنولوجيا ورأس المال والأعراف الاجتماعية والقيم والتطلعات كلها عوامل محركة لريادة الأعمال. وعلاوة على

ذلك، فإن بيئة أنشطة الأعمال العامة من حيث القوانين واللوائح واستقرار الأعمال تؤثر على قدرة الشركات على الازدهار والنمو. لذلك، فإن النظر في وضع هذه المؤسسات من شأنه أن يلقي الضوء على دوافع التخلف في أنشطة تنظيم المشاريع النسائية مع التركيز على البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

3.7 بيئة ريادة الأعمال في دول منظمة التعاون الإسلامي

في الأدبيات الخاصة بالأعمال التجارية، غالبا ما لا تراعي المؤشرات المرتبطة بريادة الأعمال مسألة الجنسانية. وقد أصبحت القيود المفروضة على البيانات الإحصائية الموزعة حسب النوع الإجتماعي عقبة رئيسية تعترض فهم وضع ريادة المشاريع النسائية وتحدياتها. ولا يمكن تحديد الفرق في تداعيات ريادة الأعمال على النساء والرجال إلا إذا كانت المؤشرات تراعي الاعتبارات الجنسانية. وقد تساعد هذه الأخيرة في ريادة المشاريع على شرح كيفية تشجيع ريادة الأعمال النسائية، وتمكين المرأة، وضمان المساواة بين الجنسين. كما قد تساعد هذه المؤشرات أيضا في رصد نمو المشاريع النسائية والتحديات الرئيسية التي تواجهها المرأة مثل الحصول على التمويل. وبهذه الطريقة، من الممكن تطوير تدخلات سياساتية متسقة (Sattar, 2011).

على الرغم من وجود تحديات بشأن المؤشرات المصنفة حسب الجنسانية، فإن النظر في البيانات المتعلقة بالمناخ العام لريادة الأعمال قد يساعد في تحديد بعض التحديات الرئيسية التي تواجهها النساء المقاولات. ويعتبر المؤشر العالمي لريادة الأعمال (GEI) مؤشرا يقيس سلامة بيئات ريادة المشاريع (التوجهات والموارد والبنية التحتية) في 137 بلداً ويرتب أداءها مقابل بعضها البعض. ويقيّم هذا المؤشر كلا من جودة وجدوى ريادة الأعمال في البلد. وتحقيقا لهذه الغاية، يُحدد ثلاثة مؤشرات فرعية (التوجهات والقدرات والطموحات التجارية) بما في ذلك أربعة عشر مكونًا تحدد بيئات ريادة المشاريع.

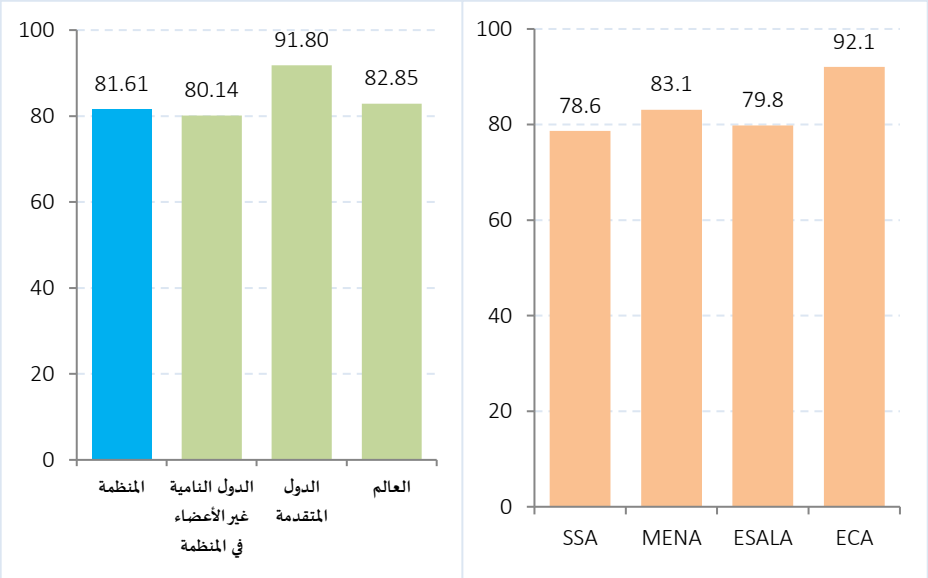
توفر بيئات ريادة الأعمال الأساس الذي يقوم عليه تنظيم المشاريع في بلد ما. بحيث يقوم النظام المتطور بتشجيع وتيسير ريادة الأعمال. وعلى العكس من ذلك، فإن البيئات المتخلفة لا تشجع رواد الأعمال. وعلى وجه الخصوص، تؤثر البيئة غير المواتية لبدء أنشطة الأعمال وتوسيعها على صاحبات الأعمال الإناث أكثر من نظرائهن من الرجال (OEC).

من الممكن تقييم الحالة العامة لبيئة تنظيم المشاريع في بلد ما باستخدام مؤشر ممارسة أنشطة الأعمال الصادر عن البنك الدولي والذي يقدم بيانات عن 190 دولة ويرتبها في مجموعة من 10 مؤشرات تغطي مختلف جوانب دورة أنشطة الأعمال. ويقيس مؤشر سهولة بدء الأعمال مدى بُعد الاقتصادات عن الدرجات القياسية لبدء النشاط التجاري المشتق من الممارسة الأكثر كفاءة أو أعلى درجة تحقق في هذا المؤشر. وتعتبر سهولة بدء النشاط التجاري أمرا مهما لتوفير بيئة تمكينية لأصحاب المشاريع. وبشكل عام، التحسينات في بيئة ريادة الأعمال تفيد النساء أكثر من نظرائهن من الرجال بسبب موقفهن الضعيف.

في عام 2018، بلغ متوسط درجة الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي على المؤشر الفرعي لسهولة بدء النشاط التجاري 81.6 وهو أعلى من درجة الدول النامية غير الأعضاء في المنظمة (80.1) (الشكل 1.7). وعلى الرغم من أن أداء الدول الأعضاء في المنظمة جيد، إلا أنه لا يزال هناك مجال للتحسينات لأن الدول المتقدمة حصلت على معدل 91.8 في المتوسط.

على المستوى الإقليمي، هناك تفاوتات في أداء المناطق الفرعية لمنظمة التعاون الإسلامي بشكل ملحوظ (الشكل 1.7). وتتميز منطقة أوروبا وآسيا الوسطى بأعلى درجات السهولة الإجمالية لبدء أنشطة الأعمال بلغت 92.1 بينما سجلت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ومنطقة شرق وجنوب آسيا وأمريكا اللاتينية درجتي 83.1 و 79.8 على التوالي. لكن منطقة أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى سجلت أدنى درجة في السهولة الإجمالية لبدء أنشطة الأعمال بلغت 78.6. وبما أن السهولة الإجمالية لبدء العمل التجاري ترتبط بشكل مباشر وبشكل أساسي بالبنية التحتية، فإن التمويل واللوائح التنظيمية والتخلف في نمو هذه المكونات في البلدان الأعضاء في المنظمة الموجودة في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى تعوق سهولة بدء عمل تجاري بالنسبة للمقاولين.

الشكل :1.7 الدرجات الإجمالية لسهولة بدء أنشطة الأعمال في العالم (يسارا)والبلدان الأعضاء في المنظمة حسب المناطق (يميناً)، 2018



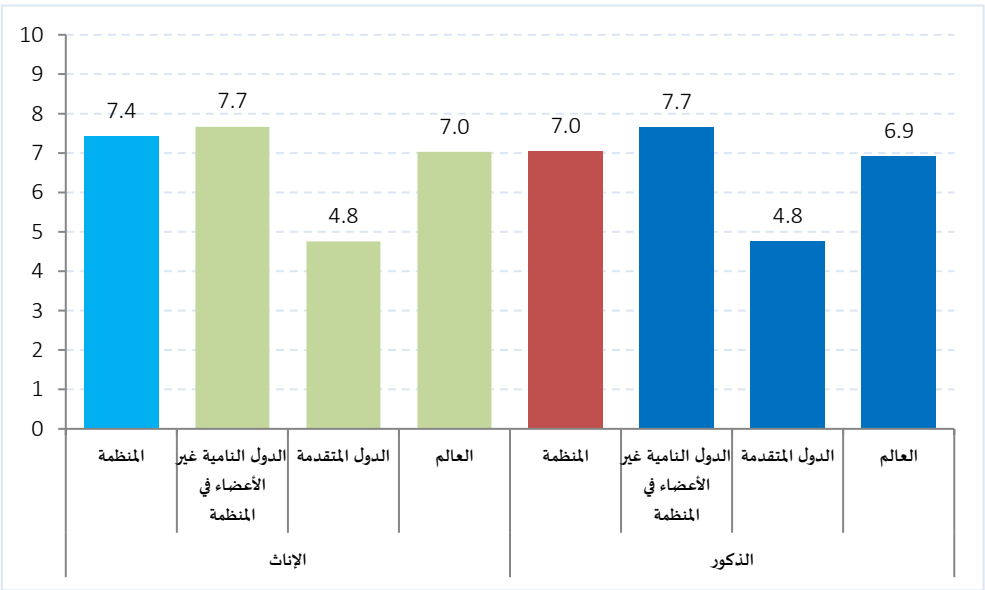
المصدر :حسابات موظفي سيسرك على أساس تقرير البنك الدولي مزاولة أنشطة الأعمال، قاعدة بيانات 2018.

يحتوي تقرير ممارسة أنشطة الأعمال (2018) على مؤشرات جنسانية تتعلق بالإجراءات المطلوبة رسمياً لبدء نشاط تجاري، بالإضافة إلى الوقت والتكلفة المطلوبين لاستكمال هذه الإجراءات. وأخذ هذه الأبعاد بعين الاعتبار، حيث تتوافر بيانات مصنفة حسب النوع الاجتماعي، من شأنه أن يساعد في إبراز الاختلافات بين الرجال والنساء من أصحاب الأعمال.

يشير الإجراء إلى العمليات التي يمر بها رواد الأعمال عند الحصول على الموافقات والتراخيص والتصاريح اللازمة، مثل التسجيل المسبق أو التسجيل اللاحق، أو الحصول على موافقة الزوج/ة لبدء العمل، أو الحصول على أي مستند خاص بالنوع الاجتماعي لتسجيل الشركة وتشغيلها أو بطاقة الهوية الوطنية. وتتطلب هذه العملية أطرافًا خارجية مثل الوكالات الحكومية أو المحامين أو المدققين أو الموثقين أو الزوجين (إذا كان ذلك مطلوبًا قانونيًا).

إن عدد الإجراءات المطلوبة لكل من الرجال والنساء هو نفسه في البلدان النامية غير الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي والبلدان المتقدمة على حد سواء، 7.7 و 4.8 على التوالي (الشكل 2.7). ومع ذلك، في البلدان الأعضاء في المنظمة، تكون إجراءات البدء بنشاط تجاري خاص بالنساء (7.4) أعلى من نظرائهن الذكور (7.0). وبعبارة أخرى، فإن عدد الإجراءات المطلوبة غير متساوي بالنسبة للجنسين، ويجب على النساء التعامل مع إجراءات أكثر من الرجال في البلدان الأعضاء في المنظمة. وعلاوة على ذلك، غالباً ما تتمتع النساء المقاولات بخبرات أقل من الرجال فيما يتعلق بالتعامل مع الإجراءات المعقدة، بما في ذلك الترتيبات المالية، ويتوفرن على القليل من المعلومات حول مصادر المساعدة (OECD, 2005).

الشكل 2.7: الإجراءات المطلوبة من الرجال مقابل النساء لبدء نشاط تجاري (عدد)، 2018.

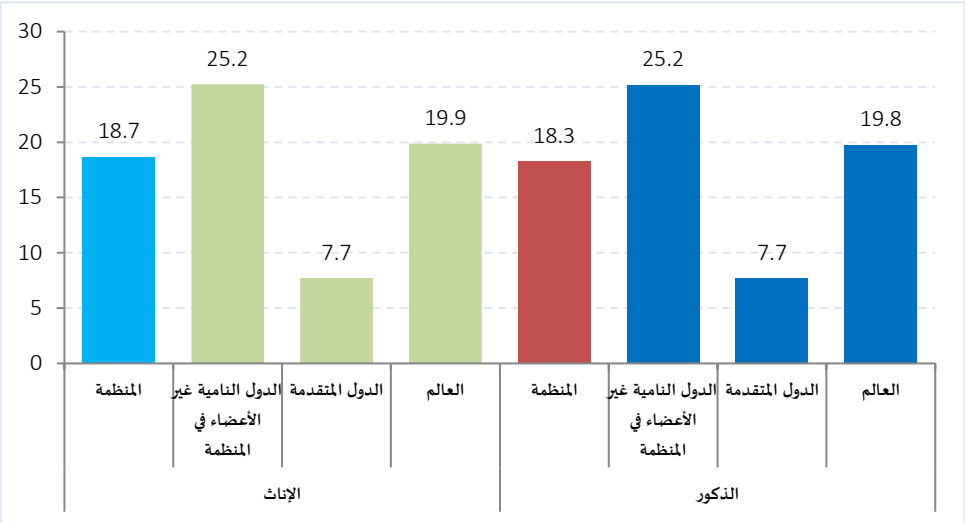


المصدر :حسابات موظفي سيسرك على أساس تقرير البنك الدولي مزاولة أنشطة الأعمال، قاعدة بيانات 2018.

يعرض مكون الوقت في مؤشر بدء النشاط التجاري الوقت اللازم لإكمال كل إجراء. و يتم تسجيل الوقت في أيام التقويم ولا يتم تضمين الوقت المستغرق في جمع المعلومات. ووفقا للشكل 3.7، لا توجد اختلافات جنسانية تتعلق بالوقت المطلوب لاستكمال الإجراءات في البلدان النامية غير الأعضاء

في المنظمة (25.2) والبلدان المتقدمة (7.7). وعلى الرغم من أن أداء الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي أفضل من البلدان النامية غير الأعضاء فيها، فإن البلدان الأعضاء هي المجموعة الوحيدة ذات الفجوة بين الجنسين فيما يخص الوقت اللازم لاستكمال الإجراءات المخصصة للنساء المقاولات (18.7) والرجال المقاولين (18.3).

الشكل :3.7 الوقت المطلوب بالنسبة للرجال مقابل النساء من أجل بدء نشاط تجاري (أيام)، 2018.

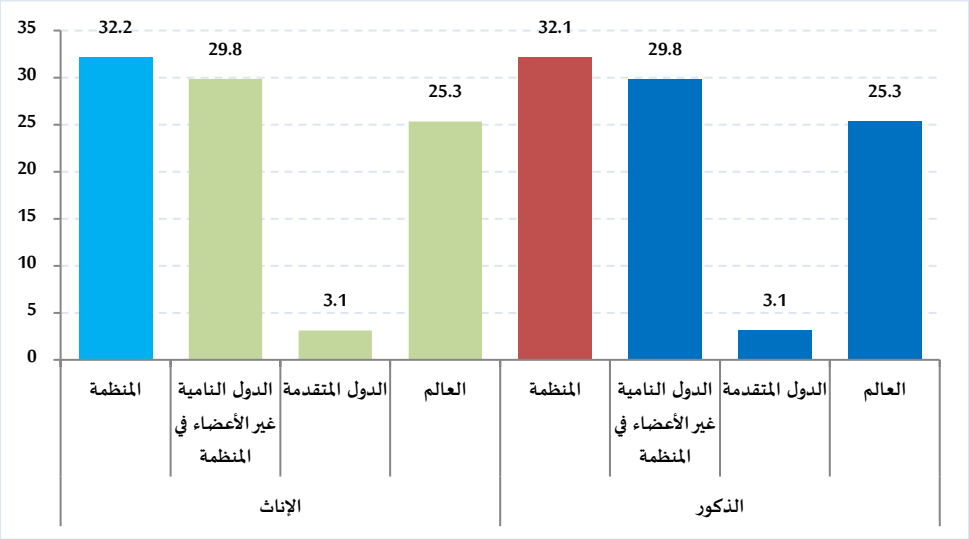


المصدر : حسابات موظفي سيسرك على أساس تقرير البنك الدولي مزاولة أنشطة الأعمال، قاعدة بيانات 2018.

في الشكل 4.7، تمثل التكلفة كنسبة مئوية من نصيب الفرد من دخل الاقتصاد وتشمل جميع الرسوم والأتعاب الرسمية للخدمات القانونية أو المهنية إذا كانت هذه الخدمات مطلوبة بموجب القانون أو شائعة الاستخدام في الممارسة. ومن بين المجموعات القطرية، حصلت مجموعة منظمة التعاون الإسلامي على درجة أعلى بكثير لكل من الإناث (32.2) والذكور (32.1) بينما سجلت البلدان المتقدمة أقل درجة بلغت 3.1 لكل من الجنسين.

بشكل عام، تتواجد النساء في الدول الأعضاء في المنظمة في وضع غير مؤات من حيث عدد الإجراءات والوقت المطلوب والتكلفة اللازمة لبدء نشاط تجاري بالمقارنة مع نظرائهن من الذكور. وفي هذا الصدد، ينبغي للبلدان الأعضاء في المنظمة تصميم سياسات ليس فقط لتعزيز أنشطة تنظيم المشاريع ولكن أيضا للقضاء على هذه الفجوات القائمة بين الجنسين.

الشكل 4.7: التكلفة اللازمة بالنسبة للرجال مقابل النساء من أجل بدء نشاط تجاري (% من الدخل لكل فرد)، 2018.



المصدر : حسابات موظفي سيسرك على أساس تقرير البنك الدولي مزاولة أنشطة الأعمال، قاعدة بيانات 2018.

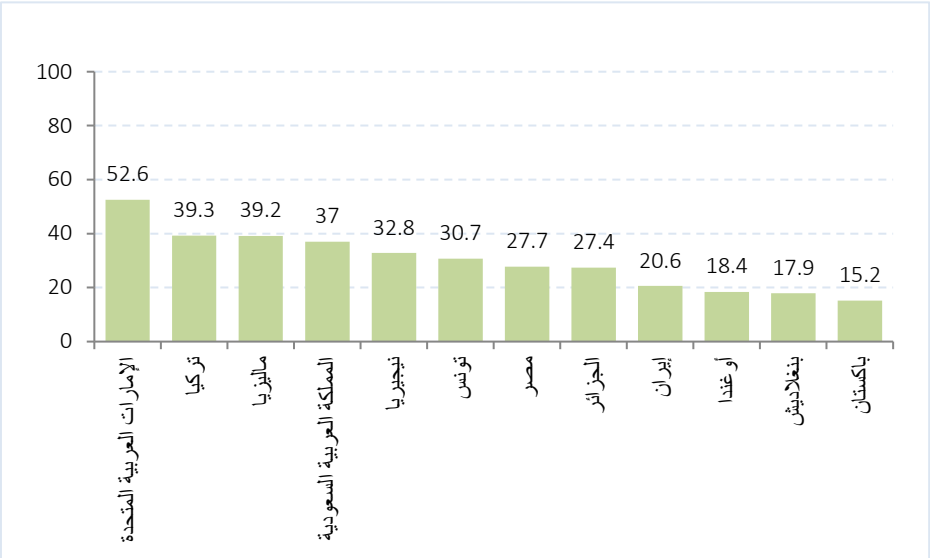
4.7 وضع ريادة الأعمال النسائية في دول منظمة التعاون الإسلامي

يمكن تقييم وضع ريادة المرأة للأعمال في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي من خلال النظر إلى مؤشر ريادة الأعمال النسائية (2015) (FEI)، الذي يقيّم درجة مؤشر ريادة الأعمال العالمي استناداً إلى أقوى المناطق وأضعفها في البلدان والمناطق.[4]

يعرض الشكل 5.7 درجات مؤشر ريادة الأعمال النسائية للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. ومن بين 12 دولة عضو في المنظمة (التي تتوفر عنها بيانات)، سجلت الإمارات العربية المتحدة أعلى درجة في المؤشر المعني بلغت 52.6، تلتها تركيا (39.3) ثم ماليزيا (39.2). وفي المقابل، حازت باكستان على أدنى درجة (15.2) تلتها بنغلاديش (17.9). وهذا يعكس اختلاف درجات مؤشر ريادة الأعمال النسائية بشكل كبير في البلدان الأعضاء في المنظمة وكذلك المناطق الفرعية. كما يعني ذلك أن هناك العديد من دول المنظمة مثل الإمارات العربية المتحدة وتركيا حيث تعمل بيئة ريادة الأعمال على تشجيع أنشطة تنظيم الأعمال النسائية.

[4] يستند كل من مؤشر ريادة الأعمال النسائية ومؤشر ريادة الأعمال العالمي إلى نفس الإطار ويتقاسمان بعض المتغيرات المشتركة. ومع ذلك، فإن مؤشر ريادة الأعمال النسائية يشمل 23 متغيرا جنسانيا تركز على النساء المقاولات، ولا يشمل مؤشر ريادة الأعمال العالمي سوى المتغيرات غير الجنسانية. ومن ثم، فإن مؤشر ريادة الأعمال النسائية يقدم معلومات جنسانية أكثر حول ريادة الأعمال. لمزيد من المعلومات، راجع الملحق III.

الشكل :5.7 درجة مؤشر ريادة الأعمال النسائية بالنسبة للبلدان الأعضاء في المنظمة.



المصدر: مؤشر ريادة الأعمال النسائية، 2015. ملاحظة: البيانات متاحة فقط عن 12 دولة عضو في المنظمة.

هناك طريقة أخرى لتقييم وضع النساء المقاولات في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي وهي النظر في مؤشرين هما مجمل نشاط تنظيم الأعمال للإناث/ الذكور ومجمل نشاط تنظيم الأعمال الذي يدفعه اغتنام الفرص للإناث/ الذكور. من شأن هذين المؤشرين أن يكونا مفيدين لفهم الحصة النسبية للرجال والنساء من أصحاب المشاريع وهما مستمدين من المرصد العالمي لريادة الأعمال (2017).

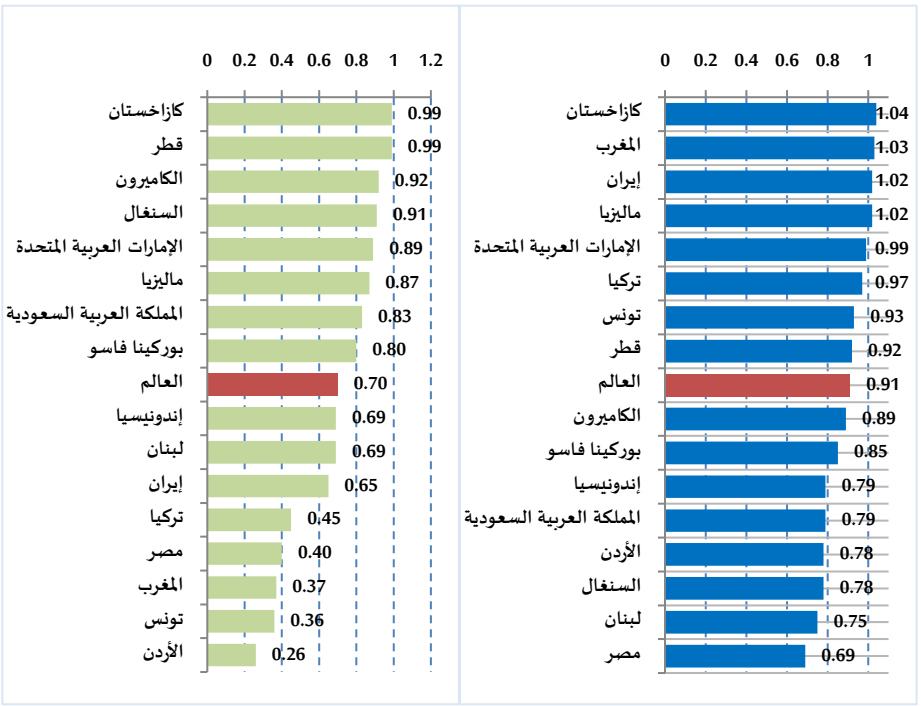
من ناحية، يعتبر مجمل نشاط تنظيم الأعمال للإناث/ الذكور (TEA) هو النسبة المئوية للسكان الإناث (18-64) اللواتي هن إما رائدات أعمال ناشئات أو صاحبات ومديرات عمل تجاري جديد، مقسومًا على النسبة المكافئة لنظرائهن من الذكور. ومن ناحية أخرى، يشير مجمل نشاط تنظيم الأعمال الذي يدفعه اغتنام الفرص للإناث/ الذكور إلى النسبة المئوية للإناث المنخرطات في مجمل نشاط تنظيم الأعمال واللاتي تزعمن أن هذا الأخير يدفعه اغتنام الفرص بدلاً من الضرورة مع الإشارة إلى أن الدافع الرئيسي لاغتنام هذه الفرص هو الاستقلالية أو زيادة دخلهن بدلا من الحفاظ عليه فقط، مقسوما على النسبة المكافئة لنظرائهن الذكور.

يعرض الشكل 6.7 مجمل نشاط تنظيم الأعمال للإناث/ الذكور ونظيره الذي يدفعه اغتنام الفرص بين فترة 2015 و 2017 في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، التي تتوافر عنها بيانات. وتختلف نسبة مجمل نشاط تنظيم الأعمال للإناث/ الذكور بشكل كبير في البلدان الأعضاء في المنظمة، الأمر الذي يعكس الفروقات القائمة في بيئة ريادة الأعمال. وتعتبر كل من كازاخستان (0.99) وقطر

(0.99) البلدان اللذان يتوفران على أعلى نسب لمجمل نشاط تنظيم الأعمال للإناث/ الذكور. ويشير هذا إلى أن عدد النساء المقاولات كبير مثل عدد الرجال المقاولين في هذه البلدان. وفي المقابل، تم تقدير أدنى نسبة لمجمل نشاط تنظيم الأعمال للإناث/ الذكور في الأردن (0.26)، تلتها تونس (0.36) ثم المغرب (0.37) (الشكل 6.7، يسار).

عندما يتم النظر في مجمل نشاط تنظيم الأعمال الذي يدفعه اغتنام الفرص للإناث/ الذكور، يتغير الترتيب في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي بشكل كبير. حيث سجلت كازاخستان (1.04) والمغرب (1.03) وإيران (1.02) وماليزيا (1.02) نسبة تتجاوز 1.0. وهذا يعني أن عدد النساء المقاولات أكبر من نظرائهن من الرجال في هذه الفئة (الشكل 10.7، يمين). وفي الاقتصادات الناشئة والنامية هناك أكثر من ضعف هذا العدد ونصفه من رواد الأعمال الذين يدفعهم اغتنام الفرص كأولئك الذين تدفعهم الضرورة (GEM, 2017).

الشكل6.7 : مجمل نشاط تنظيم الأعمال للإناث /الذكور (نسبة) (يسار) ومجمل نشاط تنظيم الأعمال الذي يدفعه اغتنام الفرص للإناث /الذكور (يمين) 2015-2017*

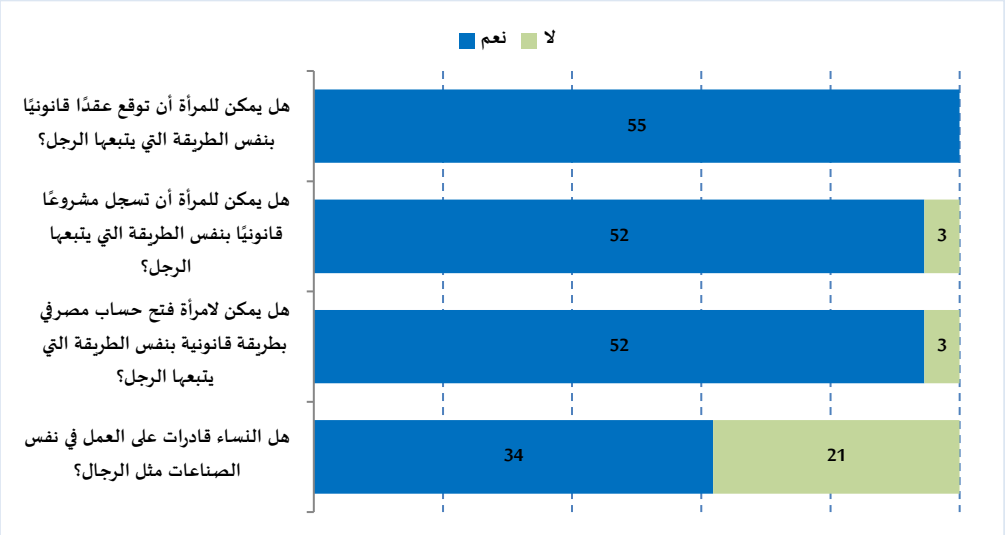


المصدر :مرصد ريادة الأعمال العالمية، 2017-2018

*تشير البيانات إلى أحدث سنة متاحة خلال الفترة المحددة.

وباختصار، بغض النظر عن مستوى التنمية الاقتصادية، فإن الرجال أكثر قابلية للانخراط في النشاط التجاري بالمقارنة مع النساء. وينعكس هذا في الشكل 6.7 في درجة المتوسط العالمي الذي هو أقل من 1 (0.7 و 0.9 على التوالي).

الشكل 7.7: الحقوق القانونية للنساء المقاولات في الدول الأعضاء في المنظمة، 2018

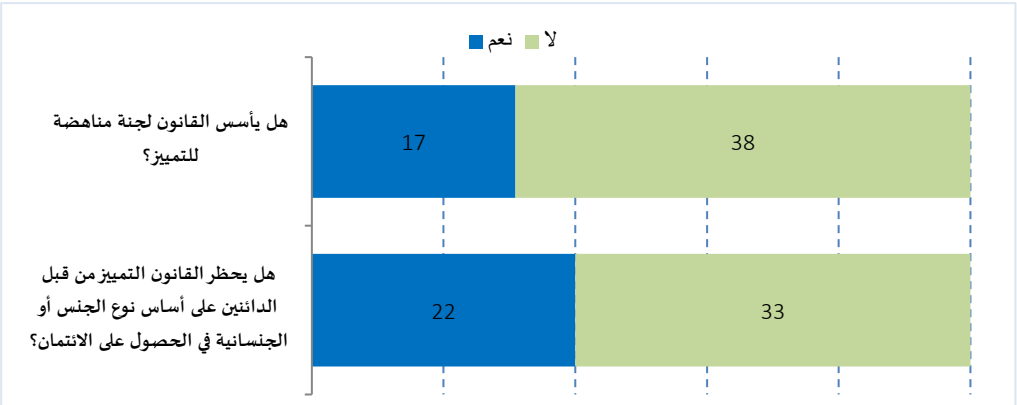


المصدر: قاعدة بيانات المرأة والأعمال التجارية والقوانين

ملاحظة :إجمالي عدد الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي في مجموعة البيانات = 55

هناك عاملان رئيسيان، في كل من البلدان المتقدمة والنامية، يؤثران بشدة على قرار النساء بأن يصبحن رائدات أعمال، وهما حقوق ومؤسسات قانونية أساسية. ويعرض الشكل 7.7 حالة الدول

الشكل 8.7: التمييز القائم على نوع الجنس الموجه ضد النساء في الدول الأعضاء في المنظمة، 2018



المصدر: قاعدة بيانات المرأة والأعمال التجارية والقوانين

ملاحظة :إجمالي عدد الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي في مجموعة البيانات = 55

الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي فيما يتعلق بالحقوق القانونية الأساسية للنساء المقاولات. وفي 55 بلد عضو في المنظمة، التي تتوافر عنها البيانات، يمكن للمرأة أن توقع عقدا قانونيا بنفس الطريقة التي يتبعها الرجل. كما أن 52 من أصل 55 دولة عضو في المنظمة توافق على أنه يمكن للمرأة أن تسجل عملاً تجاريا بشكل قانوني بنفس الطريقة التي يتبعها الرجل. وفي سياق مماثل، يمكن للمرأة في 52 دولة عضو في المنظمة فتح حساب مصرفي بطريقة قانونية بنفس الطريقة التي يتبعها الرجل. وتكشف هذه النتائج عن عدم وجود تباينات كبيرة بين الجنسين فيما يتعلق ببعض الحقوق القانونية الأساسية لأصحاب المشاريع في العديد من الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. ومع ذلك، فإن النساء في 34 دولة فقط من الدول الأعضاء في المنظمة قادرات على العمل في نفس الصناعات مثل الرجال. وعلى الرغم من عدم وجود عوائق قانونية أمام ريادة الأعمال النسائية في العديد من البلدان الأعضاء في المنظمة، إلا أن الأعراف الاجتماعية مثل وصاية الذكور تمنع النساء من القيام بأنشطة ريادة الأعمال في بعض القطاعات.

يبين الشكل 8.7 وضع القوانين/ المؤسسات فيما يتعلق بالتمييز بين الجنسين الموجه ضد سيدات الأعمال في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، وهو الأمر الذي يعتبر عاملاً هاماً وحاسماً لتصبح المرأة رائدة أعمال. فمن ناحية، تتوفر 17 دولة فقط من بين 55 دولة عضو في المنظمة على لجنة مناهضة للتمييز أنشأها القانون. ومن ناحية أخرى، يحظر القانون في 22 دولة عضو في المنظمة التمييز من قبل الدائنين على أساس الجنس أو النوع الاجتماعي عند الرغبة في الحصول على الائتمانات. ونتيجة لذلك، تبقى النساء المقاولات في العديد من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي بدون حماية ضد التمييز الذي يقلل من إمكانية وصولهن إلى الأسواق المالية أو الائتمانية.

الفصل الثامن

أبرز التحديات التي تواجهها النساء المقاولات في دول منظمة التعاون الإسلامي

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على مؤهلات المرأة في ريادة الأعمال ودوافعها ونجاحها. فمن منظور شامل، يمكن تصنيف مثل هذه العوامل على أنها تحديات فردية ومؤسسية وسوسيو ثقافية، وتؤثر كليًا على النساء المقاولات بثلاث طرق مختلفة. أولاً، تحد هذه التحديات الثلاث من تحقيق نوايا تنظيم المشاريع النسائية. وتؤثر على نمو الأعمال التجارية التي تملكها النساء - وتجعلها محدودة في المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم. وأخيراً، تتسبب هذه التحديات في ارتفاع معدلات التوقف عن مزاولة الأعمال في صفوف النساء المقاولات مقارنة بالرجال. وفي هذا السياق، تميل الدراسات التاريخية بشأن ريادة المشاريع النسائية إلى الاستنتاج بأن النساء غير قادرات على بدء أو إدارة الأعمال بسبب: (أ) ريادة الأعمال هي عالم "الرجل" - مما يجعل النساء المقاولات من الدخلاء على الميدان؛ (ب) تفتقر المرأة إلى الاهتمام والتوجهات والقدرات المطلوبة لمشاريع تنظيم الأعمال (Marlow, Hart, Levie, and Shamsul, 2013).

مع ذلك، فمنذ أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، حدث تحول في النظرة إلى النساء المقاولات في جميع أنحاء العالم. فعلى سبيل المثال، أظهرت بعض الدراسات أن النساء لا يختلفن بشكل كبير عن الرجال فيما يتعلق "بميلهن إلى ريادة الأعمال" (احتمال بدء عمل تجاري)، وقدرتهن على إدارة الأعمال الناجحة، ومقدار نمو حجم المشاريع التي تملكها المرأة (Ahl, 2006; Marlow, Hart, Levie, and Shamsul, 2013; Fairlie and Robb, 2009). كما تم التوصل إلى استنتاج مفاده أن الشركات التي تملكها النساء - والتي يتم التحكم فيها من حيث الحجم والقطاع والعمر والتمويل - يمكن أن تتفوق على المؤسسات التي يملكها الذكور (Marlow and McAdam, 2013).

لسوء الحظ، لا تزال هناك العديد من اللوائح التنظيمية والسياسات والممارسات في جميع أنحاء العالم وكذلك في بلدان منظمة التعاون الإسلامي التي تعكس مفاهيم خاطئة عن مؤهلات تنظيم المشاريع لدى النساء. وهذه اللوائح التنظيمية والسياسات والممارسات لا تقوض فقط من نوايا النساء بخصوص تنظيم المشاريع، بل أيضا الوقت والجهد والتكاليف اللازمة لبدء الأعمال التجارية وأداء هذه الأخيرة في المراحل التالية لمرحلة التأسيس. ولضمان أن تكون بيئة الأعمال الحرة وخدماتها أكثر توازنا بين الجنسين، هناك حاجة إلى مراجعة السياسات المتعلقة بالممارسات التجارية في بلدان المنظمة. ومن أجل إعادة النظر في السياسات والممارسات القائمة في هذه الأخيرة بهدف جعلها أكثر توازناً بين الجنسين، يحتاج صانعو السياسات إلى فهم شامل للتحديات الرئيسية التي تواجهها النساء المقاولات. وفي ضوء النتائج المعروضة في الفصل السابق، يلخص هذا الفصل التحديات الرئيسية التي تواجهها النساء المقاولات في بلدان منظمة التعاون الإسلامي، وهي انخفاض تنمية رأس المال البشري، والتركيز القطاعي العالي، والإمكانية المحدودة للحصول على التمويل، وعدم كفاءة البنية التحتية، والقضايا السياساتية والقانونية، والحواجز الثقافية والهيكلية.

1.8 انخفاض مستوى تنمية رأس المال البشري

يعد التعليم والتدريب المهني والفني عاملين حاسمين ليصير الشخص مقاولا. في دول منظمة التعاون الإسلامي، في المتوسط هناك بعض المحدودية في ولوج برامج التعليم وتنمية المهارات مقارنة مع المتوسط العالمي. وكما هو موضح في الفصل 2 من هذا التقرير، تعد الفجوة بين الجنسين في التعليم هي الأوسع في بلدان المنظمة، الأمر الذي له تأثير مباشر على قدرة المرأة على اكتساب مهارات رأس المال البشري التي يمكن أن تساعدها في بدء أعمالها التجارية وتشغيلها.

في بلدان المنظمة، هناك العديد من العوامل التي تعوق التحصيل التعليمي للفتيات وتنمية مهاراتهن. فمن الناحية الاقتصادية، التعليم هو مفهوم تجريدي بالنسبة للفتيات اللواتي يعشن في فقر ومجتمعات تعاني من الصراعات. بحيث تؤدي المصاعب الاقتصادية إلى سحب الآباء للفتيات من المدرسة. كما أن الحواجز المؤسسية مثل القدرات المحدودة للطاقة الاستيعابية للتعليم، والبعد عن المدارس، وضعف البنية التحتية المادية للمدارس، تؤثر أيضًا على قرارات الفتيات وأولياء أمورهن في تلقي التعليم الرسمي. ومن الناحية الثقافية، لا يرسل بعض الآباء ولا سيما في المناطق الريفية بناتهم إلى المؤسسات التعليمية بسبب الاستفادة منهن في رعاية أفراد الأسرة والاضطلاع بالمسؤوليات المنزلية. وبالتالي، يتوج مزيج من هذه الحواجز الاقتصادية والمؤسسية والثقافية بالتمييز بين الجنسين في المدارس وسوء التعليم بين الفتيات والنساء في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. ومن ناحية أخرى، حتى عندما تحضر الفتيات والنساء التعليم النظامي، فإن التعليم والتدريب ليسا مصممين بشكل جيد لتحسين قدرات تنظيم المشاريع لدى الطالبات.

يؤثر غياب التعليم المناسب والمهارات المهنية الضعيفة تأثيراً سلبياً على توجهات النساء في تنظيم المشاريع - لا سيما في تصورهن للفرص وقبولهن للمخاطر. وتظهر النساء المقاولات اللواتي لا يتلقين تعليماً وتدريباً مناسبين إلا القليل أو لا شيئ من الثقة في مهاراتهن لبدء عمل تجاري أو إدارته. ويؤثر انعدام الثقة هذا على قبول النساء للمخاطر وميلهن إلى تنظيم المشاريع في بلدان منظمة التعاون الإسلامي.

بشكل عام، تقلل المشاكل المذكورة أعلاه المرتبطة بالتدريب وتنمية المهارات من فرصة أن تصبح المرأة سيدة أعمال في دول المنظمة.

2.8 التركيز القطاعي العالي

على الرغم من أن أعداد النساء المقاولات في تزايد، إلا أنه في بلدان منظمة التعاون الإسلامي تتركز أغلبية الأعمال التي تملكها النساء في القطاع غير الرسمي أو في الأعمال المنزلية. ويتمثل التحدي الرئيسي مع المؤسسات غير الرسمية في أنها ليست شركات مسجلة وبالتالي لا يمكن أن تستفيد من القطاع العام (على سبيل المثال الحوافز المالية) أو الخدمات المصرفية (مثل القروض المخصصة لأصحاب الأعمال).

إن المرأة تلجأ إلى بدء عمل تجاري في القطاع غير الرسمي لعدة أسباب. غالباً ما تتطلب مؤسسات القطاع غير الرسمي مهارات وتكاليف تشغيل منخفضة. وهذا يجعل حياة النساء المقاولات أسهل بحيث لا يكون لديهن عادة خبرة واسعة في العمل أو مبالغ مالية كبيرة. وبعبارة أخرى، في القطاع غير الرسمي، تكون العوائق أمام الدخول والخروج منخفضة. وبالنسبة إلى النساء المقاولات، تعتبر هذه فرصة لبدء وتشغيل شركة لا تتطلب استثمارات كبيرة ومتطلبات رأس مال أو شروط تنظيمية أو قانونية صارمة.

في مختلف المناطق الجغرافية في العالم، تشير الأعراف الاجتماعية إلى أن الدور المركزي الممنوح للمرأة هو دور مقدم الرعاية المنزلية. ومع ذلك، في غياب بدائل لتوفير أو استكمال دخل الأسرة، فإن ريادة الأعمال أو العمل لحساب الذات هو الخيار الوحيد القابل للتطبيق في نظر الكثير من النساء. ونتيجة لذلك، توفر الأعمال التجارية المنزلية للمرأة وسيلة لتحقيق التوازن في وقتها بين الأعمال المنزلية ومسؤوليات رعاية الأطفال والعمل. وحتى أن السياسات غير المناسبة في العديد من الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي التي تعالج قضايا خاصة بالمرأة، مثل الأمومة والإنجاب، غالباً ما تفضي إلى تفضيل المرأة لأنشطة تنظيم المشاريع المنزلية.

إن توسيع نطاق المعايير الجنسانية النمطية لريادة الأعمال له تأثير ضار على أنواع الأعمال التي تختار النساء المقاولات البدء بها. وكما هو موضح في الفصل 3 من هذا التقرير، هناك فجوة كبيرة بين الجنسين في التوزيع القطاعي للمؤسسات لأن النساء أكثر عرضة لبدء الأعمال التجارية في قطاع الخدمات. ويرجع ذلك إلى أن المؤسسات التي تملكها النساء غالباً ما تصبح امتداداً لدور المرأة في المجتمع. على سبيل المثال، من المرجح قيام النساء المقاولات في بلدان المنظمة ببدء المشاريع الموجهة للمستهلكين في مجال الصحة والتجميل بدلا من أعمال التصنيع. ويتجلى هذا التحدي على وجه الخصوص في تقرير منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي حول ريادة الأعمال في لمحة (2017)، الذي يجد أن عدد الرجال المقاولين العاملين لحسابهم الخاص يفوق عدد النساء المقاولات العاملات لحسابهن الخاص في قطاعي التصنيع والبناء، كما أن عدد النساء المقاولات يفوق عدد الرجال المقاولين في قطاعات الخدمات في جميع أنحاء العالم.

يتمثل التحدي الرئيسي الذي يمثله التركيز القطاعي غير المتناسب للمشاريع التي تملكها النساء في أن شركات القطاع غير الرسمي والقطاع المنزلي والخدمات تقدم عوائد منخفضة. ولذلك، فإن الفجوة بين دخل المقاولين من الإناث والذكور كبيرة أيضا في أجزاء كثيرة من العالم (OECD, 2017). وعلى نفس المنوال، لا يمكن لشركات القطاع غير الرسمي والقطاع المنزلي والخدمات أن تنمو إلا لحدود حجم معين - مما يؤدي إلى تحقيق الأرباح والتقدم بعد نقطة محددة.

على العموم، فإن عدم التوازن بين الجنسين الناجم عن تفضيل سيدات الأعمال للقيام بأنشطة تنظيم المشاريع في القطاع غير الرسمي يحد من مساهمتهن في تنمية مجتمعاتهن. وعلى وجه التحديد، بالنسبة للنساء في البلدان النامية، بما في ذلك بلدان منظمة التعاون الإسلامي، فإن التركيز الشديد

للنساء اللواتي يعملن بشكل غير رسمي خاصة في قطاع الزراعة يجعل من الصعب عليهن أن يصبحن رائدات أعمال. وعلاوة على ذلك، يحد التركيز المرتفع نسبياً للشركات التي تملكها النساء في قطاع الخدمات في بلدان المنظمة من نموها، كما يميل إلى الحد من آثارها التنموية على مجتمعاتها.

3.8 إمكانية محدودة للحصول على التمويل

إن أحد أهم التحديات التي تواجهها النساء المقاولات في جميع أنحاء العالم هو الإمكانية المحدودة للحصول على الموارد والخدمات المالية. وكما ذُكر في الفصل السابق من هذا التقرير، غالباً ما تنخرط المرأة في البلدان النامية في نشاط تنظيم المشاريع بدافع الضرورة. وتعتمد هذه الفئة من النساء بشكل كبير على المؤسسات المالية للحصول على رأس المال والمساعدات لأنهن يتوفرن على قدر محدود من الوعي بشأن القضايا المالية فضلاً عن الافتقار إلى رأس المال للبدء بمشاريعهن. وعادة ما تكون القيمة المالية لأصولهن محدودة مما يمنع استخدامها كضمان مقابل الائتمان أو القروض.

علاوة على ذلك، يعتبر قطاع التمويل بشكل عام ومختلف المؤسسات المالية في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي متخلفة إلى حد كبير (COMCEC, 2017). إذ لا تستطيع العديد من المؤسسات المالية في البلدان الأعضاء في المنظمة تلبية احتياجات النساء المقاولات. فعلى سبيل المثال، تفرض البنوك على هؤلاء النساء متطلبات ضمان وأسعار فائدة أعلى، وإجراءات ورسوم بنكية إضافية. ونتيجة لذلك، تواجه النساء المقاولات الطموحات في البلدان الأعضاء في المنظمة نقصاً في إمكانية الحصول على القروض والائتمان أو مبالغ محدودة معتمدة. وعلى الرغم من أن التمويل الأصغر قد اكتسب زخما متناميا لمرونته تجاه أصحاب المشاريع ذوي الدخل المنخفض الذين يسعون إلى بدء مشروع، فإن العديد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي لا تزال غير مستخدمة لمثل هذه الآلية أو الأداة التي يمكن أن تساعد النساء المقاولات على بدء مشاريعهن.

يشكل تحيز بعض المؤسسات المالية فيما يتعلق بالشركات التي تملكها النساء عاملاً آخر يؤثر على نمو هذه الشركات في بلدان المنظمة. وحتى عندما تثبت الدراسات أن النساء المقاولات يؤدين أداء جيدا مثل نظرائهن من الذكور، فإن القوالب النمطية الجنسانية والتمييز يؤثران على العلاقة بين النساء المقاولات والمؤسسات المالية.

تستند القوالب النمطية الجنسانية الموجهة ضد النساء المقاولات إلى حجتين: (1) لا يمكن للمرأة أن تكون مسيرة أعمال ناجحة بسبب أدوارها التقليدية الجنسانية؛ (2) تفضل النساء المقاولات إقامة الأعمال التجارية في الصناعات التي لم تعتاد المؤسسات المالية على التعامل معها. ويبرز مثال على هذا التمييز في حقيقة أن العديد من المؤسسات المالية يمكن أن تطلب من النساء المقاولات تأمين موقّع ثاني أو كفيل من الذكور قبل منحهن قروضاً كافية. ونتيجة لذلك، وجد البنك الدولي (2013) أن النساء يفضلن استخدام مدخراتهن الخاصة لتمويل أعمالهن، بدلاً من الحصول على ائتمان من المؤسسات المالية. وبالمثل، لدى المؤسسات المصرفية عددًا قليلًا نسبيًا من المنتجات والخدمات المالية

التي تستهدف المشاريع الصغرى والصغيرة والمتوسطة التي تمتلكها المرأة بسبب انخفاض نصيبها (وانخفاض مشاركتها) في السوق المالية. ومن المؤسف أن النساء المقاولات الطموحات حديثات الانخراط في المجال يتمتعن بإمكانيات محدودة للحصول على التمويل الرسمي وينظر إليهن على أنهن من فئة العملاء ذوي المخاطر العالية من قبل المؤسسات المالية. وفي الواقع، يمكن لهذا النهج أن يقتل العديد من الأفكار الإبداعية ويثني النساء عن أن يصبحن رائدات أعمال. ويتعين على المؤسسات المالية في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي تطوير برامج تجعل من السهل على المؤسسات التي تملكها النساء الوصول إلى التمويل والارتقاء بعملياتها.

4.8 عدم كفاءة البنية التحتية

هناك الكثير من الأدلة على أن البنية التحتية الفعالة لها تأثيرات إيجابية على النشاط الاقتصادي للمرأة. وفي واقع الأمر، تعتبر جودة البنية التحتية (النقل والمرافق والاتصالات والطاقة) في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي ضعيفة نسبيًا (SESRIC, 2017). بحيث يشكل الافتقار إلى بنية تحتية قابلة للاعتماد تحديات لأصحاب المشاريع من النساء على ثلاث مراحل: (1) يؤثر على نوايا النساء المقاولات، (2) يؤثر على قدرة المرأة على بدء عمل تجاري، (3) يؤثر على القدرة التنافسية والنجاح للمؤسسات التي تملكها النساء.

في كل مرحلة، يؤدي النقص في البنية التحتية الفعالة إلى جعل مشاركة النساء في أنشطة تنظيم المشاريع أمرًا بالغ الصعوبة فضلاً عن كونه مكلفًا. فعلى سبيل المثال، الانقطاعات في الكهرباء يضرب سلباً عمليات الإنتاج وبشدة. ولمواجهة الانقطاعات، تزيد الحاجة إلى مصادر طاقة بديلة مثل المولدات من تكاليف الطاقة بالنسبة للأعمال التجارية. وبالمثل، يعتمد توزيع السلع والخدمات بشكل كبير على البنية التحتية الملائمة للنقل، إذ أن السلع والخدمات التي تنتجها الشركات التي تملكها النساء لا يمكن أن تصل بسهولة إلى المستهلكين أو تصل إليهم بتكاليف باهظة للغاية بسبب شبكات النقل السيئة. كما تجعل البنية التحتية غير الفعالة للمؤسسات المالية بعيدة عن الوصول إلى النساء المقاولات - على سبيل المثال من خلال توفير أجهزة الصراف الآلي، وتكنولوجيا الهاتف المحمول، وغيرها.

في الآونة الأخيرة، تم إيلاء اهتمام ملحوظ لدور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحسين ريادة الأعمال النسائية. بحيث توفر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات منافع هامة لأصحاب المشاريع من النساء عن طريق تحسين أداء الأعمال التجارية والحد من العوائق التي تعترض تنمية الأعمال التجارية النسائية. كما يمكن لخدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تمكين أصحاب المشاريع من النساء من خلال ربطهن بموارد مثل التدريب على الأعمال التجارية، والأسواق المحلية والمستهلكين، وتشجيع مشاركة المرأة في أنشطة ريادة الأعمال المجتمعية، وزيادة فرص التواصل التجاري الموجه للنساء (APEC, 2016). وبالنسبة إلى رائدات الأعمال في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، فإن

الجودة الحالية للبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، للأسف، غير كافية بشكل كبير. ففي العديد من البلدان الأعضاء في المنظمة، فرصة الوصول إلى خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات متاحة بشكل خاص في المراكز الحضرية وغالبا ما تكون ذات تكاليف عالية. لذلك، تظهر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات غير الفعالة كتحدي آخر في هذا المجال.

باختصار، تفتقر النساء المقاولات إلى إمكانية الوصول إلى التكنولوجيا والبنية التحتية الفعالة بسبب القدرة على تحمل التكاليف، ونقص المعرفة والخبرة التكنولوجية، والقوالب النمطية المرتبطة بالنوع الاجتماعي في العديد من بلدان المنظمة.

5.8 القضايا السياساتية والقانونية

بالإضافة إلى التحديات الفردية والهيكلية التي تواجهها سيدات الأعمال، فإن التحديات المؤسسية والقانونية لها آثار مباشرة على المشاريع التي تملكها النساء. ففي الاقتصادات شديدة التنظيم، يمكن للآليات البيروقراطية المفرطة وغير المتناسبة أن تمنع النساء من امتلاك الأعمال بسبب الإجراءات المعقدة، والتكاليف العالية، واستهلاك الوقت. وكما هو موضح في الفصل السابق من هذا التقرير، يتعين على رائدات الأعمال في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي المرور عبر 7.4 من المراحل الإجرائية التي تمتد على أكثر من 18.7 يومًا، وتكلف 32.3% من حصة الشخص من الدخل الفردي حتى يتمكن من بدء عمل تجاري (World Bank, 2018). وتعتبر التعقيدات المحيطة بتسجيل الأعمال في الدول الأعضاء في المنظمة عاملاً رئيسياً يدفع النساء المقاولات إلى القطاع غير الرسمي. ولزيادة تفاقم الوضع، تواجه هذه الفئة من النساء أيضا تحديات في افتتاح الأعمال بسبب معرفتها المحدودة بالتشريعات واللوائح والمعايير الصناعية وآليات الامتثال الحكومية. كما أن نقص الخدمات والدورات التدريبة المستهدفة للنساء المقاولات يجعل من الصعب عليهن جمع المعارف القانونية والتنظيمية المتعلقة بفتح عمل تجاري.

في الحالات التي تكون فيها المرأة على دراية بالتشريعات والسياسات واللوائح - القوانين التي تتضمن التمييز والتي تؤثر على قدرة المرأة على امتلاك الأصول والحصول على الميراث يثنيها عن بدء أعمالها التجارية الخاصة. وفي بعض بلدان المنظمة، لا تزال المرأة بحاجة إلى إذن ولي أمرها من الذكور لامتلاك وإدارة الممتلكات أو الميراث. علاوة على ذلك، وكما ذكر في الفصل السابق من هذا التقرير، هناك 17 دولة عضو في المنظمة تتوفر على لجنة مناهضة للتمييز من نوع ما، ويعتبر تمييز الدائن على أساس نوع الجنس في 22 دولة فقط عضو في المنظمة محظورًا قانونيًا. لذلك، من الضروري أن تقوم دول منظمة التعاون الإسلامي بتحديد ومراجعة السياسات واللوائح التي تؤثر سلبًا على أنشطة تنظيم الأعمال النسائية.

6.8 الحواجز الثقافية والهيكلية

تلعب الحواجز الثقافية والهيكلية في جميع البلدان دوراً في تشكيل أنشطة تنظيم المشاريع. ومع ذلك، فإن تأثير هذه الحواجز يتفاوت على نطاق واسع بين البلدان المتقدمة والبلدان النامية. وعلى وجه الخصوص، تلعب العوامل الثقافية والهيكلية في العديد من البلدان النامية بما في ذلك عدة بلدان أعضاء في منظمة التعاون الإسلامي دوراً حاسماً في تفاقم تقريبا كافة التحديات المذكورة أعلاه. وكثيراً ما تحد العوامل المتمثلة في النقص المعرفي وقابلية التعرض للمخاطر، والافتقار إلى الدعم المؤسسي والاجتماعي، والأعراف الاجتماعية من مشاركة المرأة في تنظيم المشاريع - أو - تجبرها على القيام بأعمال غير رسمية.

تؤثر التحديات الثقافية على النساء في جميع مناحي الحياة، إذ أن في بعض الأحيان يقترن سوء تأويل الدين بالمعايير والممارسات والمواقف الثقافية وقد يؤدي إلى بيئة تمييزية بالنسبة إلى سيدات الأعمال. وفي الواقع، تشير الدراسات إلى أن التعاليم الإسلامية تشجع نشاط المقاولين، رجالا ونساء (Gumusay, 2015). فالإسلام لا يمنع ولوج المرأة لمجال ريادة الأعمال. وهناك أمثلة من التراث الإسلامي تشير إلى أن السيدة خديجة، زوجة النبي (صلى الله عليه وسلم) وصحابة (من النساء) النبي (صلى الله عليه وسلم) قد شاركن في أنشطة تجارية مختلفة مسموح بها في الإسلام (Maruf Ullah, Mahmud, and Yousuf, 2013). وبالإضافة إلى ذلك، تتحقق ريادة الأعمال النسائية كقوة للخير الاجتماعي في الإسلام (Anggadwita, Mulyaningsih, and Ramadani, 2015). وفي واقع الأمر، فإن التعاليم الإسلامية حول إدارة المشاريع الناجحة تنصح النساء المقاولات بالالتزام بالممارسات الدينية الإسلامية المتمثلة في: العمل الصالح، الصدق والأمانة، والحق والعدل، والإحسان (Tliass, 2015).

مع ذلك، فإن التحيز الثقافي ينعكس بشكل شائع في القوالب النمطية والمواقف الاجتماعية المرتبطة بالمرأة العاملة بشكل عام. وعلاوة على ذلك، تؤثر المواقف الثقافية تجاه النساء العاملات خارج منازلهن أيضاً على الدعم الذي تحصل عليه النساء المقاولات من أسرهن والمجتمع ككل في عدد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي. فعندما تتعرض النساء لمثل هذه القوالب النمطية طوال مدة حياتهن، غالباً ما يستوعبن هذه الروايات ويفقدن الثقة في قدراتهن الريادية. لذلك، تغذي القيود الهيكلية والقوالب النمطية السلبية المفروضة من الذات والمجتمع مخاوف الفشل لدى النساء المقاولات. وبالتالي، فإن الخوف من الفشل يؤثر على مواقف المرأة وقدراتها التجارية بشكل سلبي.

بالنسبة إلى النساء المقاولات، هناك أيضا قيود ثقافية واجتماعية تهيمن على حركيتهن في عالم الأعمال وتفاعلهن معه. وتؤثر قابلية الحركة المحدودة الناجمة عن الأسباب الهيكلية أو الثقافية على قدرة المرأة على إنشاء شبكة أعمال قوية للحصول على المشورة/ الخبرة، وتشكيل الشراكات، وتأمين رأس المال. ولذلك، فإن الحواجز الثقافية والهيكلية القائمة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي تعيق فرص النساء المقاولات في تطوير شبكة أعمال فعالة، بحيث تعتبر من بين عوامل النجاح الرئيسية في عالم الأعمال.

الفصل التاسع

قصص نجاح من دول مختارة في منظمة التعاون الإسلامي حول مبادرات ريادة المرأة للأعمال

إن تعزيز ريادة الأعمال لدى النساء مفيد اجتماعيًا واقتصاديًا للأفراد وأسرهم ومجتمعاتهم. وقد تم القيام بجهود مختلفة لتعزيز ريادة المرأة للأعمال في العديد من الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وتعد هذه السياسات والممارسات والمبادرات مفيدة في تحسين بيئة ريادة الأعمال في بلد من البلدان بحيث يمكن أن يؤدي إلى زيادة في عدد المشاريع التي تملكها النساء. ومن هذا المنطلق، يعرض هذا الفصل مبادرات مختارة من ستة بلدان أعضاء في المنظمة نجحت في التصدي للتحديات التي تواجهها النساء المقاولات بأبعاد مختلفة، وساهمت في تحسين بيئة تنظيم المشاريع للنساء المقاولات.

تعكس دراسات الحالة المختارة تنوع المبادرات والسياسات الناجحة القائمة في البلدان الأعضاء في المنظمة من أفريقيا جنوب الصحراء والشرق الأوسط وشمال أفريقيا وشرق وجنوب آسيا. وتتمثل هذه المبادرات في سياسات تهدف إلى تسهيل وصول النساء المقاولات إلى التمويل، والقضاء على الممارسات المالية التمييزية ضد النساء المقاولات في القطاع المالي، وتحسين سبل المعيشة والبيئات والمجتمعات من خلال تكوين التعاونيات كجزء من ريادة الأعمال الاجتماعية، وتعزيز ريادة الأعمال لدى النساء من خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص.

عُرضت هذه الحالات ليأخذها واضعي السياسات في الدول الأعضاء في المنظمة بعين الاعتبار بحيث يمكنهم الاستفادة من خبرات الدول الأعضاء الأخرى وربما تكرار بعضها في بلدانهم عن طريق مراعاة الظروف المحلية. وبعبارة أخرى، يمكن أن يساعد تقديم هذه المبادرات و/أو السياسات في تعزيز التعاون والشراكات فيما بين الدول الأعضاء في المنظمة بهدف تحسين البيئة العامة لتنظيم المشاريع وخاصة بالنسبة للنساء.

1.9 برنامج المرأة الأوغندية في تنظيم المشاريع (UWEP) - أوغندا

جاء برنامج المرأة الأوغندية في تنظيم المشاريع (UWEP) كمبادرة من حكومة أوغندا تهدف إلى تمكين المرأة الأوغندية من أجل التنمية الاقتصادية. وكونه تحت إشراف وزارة الشؤون الجنسانية والعمل والتنمية الاجتماعية، يعتزم هذا البرنامج تحسين إمكانية وصول النساء إلى الخدمات المالية وتزويدهن بالمهارات اللازمة لنمو الشركات وإضافة القيمة وتسويق منتجاتها وخدماتها. علما أن الفئة التي يستهدفها هي النساء الفقيرات، والعاطلات عن العمل، والمستضعفات في جميع أنحاء البلاد بما في ذلك مجموعات مثل الأمهات الشابات، والأرامل، والناجين من العنف القائم على نوع الجنس، والنساء ذوات الاحتياجات الخاصة، والنساء المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، والنساء اللواتي يترأسن الأسر المعيشية، ونساء الأحياء الفقيرة والنساء اللواتي يعشن في مناطق يصعب الوصول إليها ونساء الأقليات العرقية.

تم تصميم البرنامج لمعالجة التحديات التي تواجهها المرأة أثناء القيام بمشاريع بما في ذلك الإمكانية المحدودة للوصول إلى الائتمان بأسعار معقولة، والمعارف والمهارات الفنية المحدودة لتطوير الأعمال، والوصول المحدود إلى الأسواق، وكذلك المعلومات المحدودة بشأن فرص الأعمال. ولهذا الغرض، ينظم

البرنامج ورش عمل لتدريب النساء في قطاعات مختلفة مثل التمويل، والممارسات الزراعية الجيدة في مجال الزراعة، وإدارة الأعمال الصغيرة، والتسويق، والخياطة، والمهارات الأساسية، والتغذية، والصحة، وكثير غيرها. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه يعطي ائتمانات للمقاولات النساء لبدء أو توسيع مؤسساتهن مصحوبة بتدريب على مهارات الإدارة المالية الأساسية، وديناميات التجمعات، وحفظ السجلات، ومجال المشتريات وآلية التمويل المتجدد.

أُطلق البرنامج في عام 2015، وقد بدأت أعماله تظهر نتائجاً إيجابية. فقد زادت الثقة بالنفس في صفوف النساء الأوغنديات إلى حد كبير، بالإضافة إلى انخفاض العنف المنزلي مع تزايد الإمكانات التنموية للمرأة. كما بدأت النساء الأوغنديات اللواتي استفدن من البرنامج بتعليم أطفالهن بطريقة أفضل.[5]

2.9 برنامج تنمية ريادة الأعمال النسائية (WEDP) - نيجيريا

تهدف وكالة تنمية الشركات الصغيرة والمتوسطة في نيجيريا (SMEDAN)، والتي تعمل تحت إطار الوزارة الاتحادية للصناعة والتجارة والاستثمار، إلى تمكين رواد الأعمال النيجيريين. وفي هذا السياق، تقوم الوكالة بتحفيز المراقبين وتنسيق تطوير القطاع الفرعي للشركات الصغرى والصغيرة والمتوسطة (MSMEs)، والمبادرة بوضع أفكار السياسات الخاصة بنمو وتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة وصياغتها، وتشجيع برامج التنمية والأدوات وخدمات الدعم وتسهيلها لتسريع تطوير وتحديث عمليات المشاريع الصغرى والصغيرة والمتوسطة. كما تنفذ الوكالة أنشطة تهدف إلى توفير التعليم الريادي من خلال برامج تنمية ريادة الأعمال (EDPs).

يُعد برنامج تنمية ريادة الأعمال النسائية (WEDP) برنامجاً قائما على نوع الجنس يهدف إلى تحويل النساء إلى رائدات أعمال ناجحات. كما يسعى إلى تمكين المرأة النيجيرية اقتصاديا من خلال المشاركة الواعية وتطوير قدرات تنظيم المشاريع.

على مر السنين، ساعدت وكالة تنمية الشركات الصغيرة والمتوسطة في نيجيريا في جهود التمكين الاقتصادي للمرأة. وتزخر نيجيريا بالعديد من المؤسسات التجارية التي تملكها وتديرها النساء، وتعتبر مساهمة هذه الشركات بشكل خاص في توظيف النساء جوهرية. ففي عام 2010، تم توظيف 420.913 أنثى مقابل 869.921 أنثى في عام 2013 مما يشير إلى زيادة قدرها 439.005، أي ما يعادل نسبة 48%.[6]

3.9 برنامج تنمية ريادة المشاريع وتعزيز الاستثمارات - البحرين

منذ عام 2003، والمجلس الأعلى للمرأة (SPW) وجمعية سيدات الأعمال البحرينية يديران برنامج تطوير المشاريع وتشجيع الاستثمار (EDIP)، بتعاون مشترك مع اليونيدو، لتحفيز بروز ونمو المؤسسات

[5] للمزيد من المعلومات التفصيلية،راجع وزارة الشؤون الجنسانية والعمل والتنمية الاجتماعية (2017).
[6] للمزيد من المعلومات التفصيلية، راجع وكالة تنمية الشركات الصغيرة والمتوسطة في نيجيريا (2018) و شيتيما (2017).

التي تملكها النساء والتي تنتج السلع/ الخدمات من أجل التجارة وخلق الوظائف - مساهمة بذلك في التخفيف من حدة الفقر والنمو الاقتصادي العام. وبين عامي 2003 و 2014، ارتفعت نسبة النساء المقاولات المستفيدات من هذه البرنامج من 28% إلى 51%.

ومن بين سلسلة من المشاريع المتنوعة، تشمل بعض المبادرات البارزة للمجلس الأعلى للمرأة تطوير تشريعات لتمكين المرأة اقتصاديا. وفي عام 2007، صاغ المجلس المكون الاقتصادي لاستراتيجية البحرين الوطنية لتمكين المرأة، التي اعتمدت برنامج تنمية المشاريع وتشجيع الاستثمار (EDIP) كآلية رئيسية لتمكين المرأة البحرينية اقتصاديا.

وفي إطار تنفيذ التشريعات والسياسات، أنشأ المجلس الأعلى للمرأة مركز "ريادات" لتنمية المرأة وحاضنة للأعمال التجارية للنساء في عام 2008. ريادات هي حاضنة أعمال ومركز تسوق في الوقت نفسه، مما يسمح لأصحاب المشاريع من النساء بعرض وبيع منتجاتهن وخدماتهن. والمركز عبارة عن مضيف اقتصادي شامل يوفر جميع الخدمات الإدارية والتدريب والاستشارات لأصحاب المشاريع من النساء. وتهدف الحاضنة المعنية أيضا إلى استضافة مشاريع النساء الاقتصادية وتوفير فرص عمل جديدة للنساء المقاولات الطموحات. وهو مشروع مشترك بين كل من المجلس الأعلى للمرأة ومركز البحرين لتطوير المشاريع الناشئة وبنك البحرين للتنمية.[7]

4.9 مؤسسة المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم - ماليزيا

باعتبارها وكالة تنسيق مركزية تابعة لوزارة التجارة الدولية والصناعة، فإن مؤسسة المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم (SME Corp) مسؤولة عن صياغة السياسات والاستراتيجيات العامة المتعلقة بالشركات الصغيرة والمتوسطة (SMEs)، وتنسيق تنفيذ برامج تنميتها في جميع المجالات عبر الوزارات والإدارات الحكومية ذات الصلة، كما تعمل كنقطة مرجعية ومركز لنشر بيانات حولها، وتقدم خدمات استشارية لهذه الشركات في ماليزيا.

لقد كانت مؤسسة ماليزيا للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم أداة فعالة في مساهماتها نحو تعزيز ريادة الأعمال النسائية في ماليزيا. فقد نظمت، منذ عام 2013، العديد من الحوارات وجلسات تبادل المعلومات والمعارف مع رؤساء جمعيات رواد الأعمال. بحيث توفر هذه الجلسات الدورية منبرا لإذكاء الوعي بشكل أكبر حول المرأة في مجال الأعمال التجارية، والسعي وراء الحصول على ردود أفعال الرابطات النسائية، وتوليد أفكار لتلبية احتياجات سيدات الأعمال.

بين عامي 2013 و 2016 نجحت هذه المؤسسة في تنسيق الجهود الرامية إلى معالجة بعض القضايا الأساسية التي تواجهها سيدات الأعمال من خلال مجموعة متنوعة من مبادرات قدمها القطاعين العام والخاص. وفي القطاع العام، ساهمت مؤسسة المشاريع الصغيرة والمتوسطة بشكل أساسي في

[7] للمزيد من المعلومات التفصيلية، تصفح منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) (2016) ورياضات (2015).

إطلاق برنامج التنمية الاقتصادية من قبل دائرة تنمية المرأة (JPW) تحت إشراف وزارة المرأة والأسرة وتنمية المجتمع (KPWKM) لإدماج ريادة الأعمال النسائية كمصدر للتنمية من أجل المرأة والمجتمعات. وتحت إشراف إدارة تنمية المرأة، تم تخصيص 750.000 رينغيت ماليزي لبرامج حاضنة كيماهيران إبوتونغال (I-KIT) وحاضنة كوساهاوانان وانيتا (I-KeuNITA) التي تركز على تطوير مهارات رأس المال البشري ومساعدة الأعمال الحرة للأمهات العازبات ذوات الدخل المنخفض لتمكينهم من بدء عمل تجاري.

الأهم من ذلك، اضطلعت المؤسسة بدور هام في تنسيق وتنظيم المبادرات التي تهدف إلى تحسين وصول منظمي المشاريع من النساء إلى التمويل. ومن خلال جهد مشترك مع بنك نيجارا ماليزيا وبنك المشاريع الصغيرة والمتوسطة الماليزي، أطلقت المؤسسة مبادرات لتمويل المشاريع الصغرى والصغيرة والمتوسطة التي تملكها النساء مثل برنامج تمويل مشاريع النساء المقاولات (WEP-LEAP) من قبل بنك ماليزيا للمشاريع الصغيرة والمتوسطة ومخطط برنامج تسريع الأعمال 2.0. وبالإضافة إلى التمويل، تنظم المؤسسة أيضًا ورش عمل لتعزيز التوعية المالية للنساء المقاولات من خلال مبادرات مثل الإحاطة التي قدمتها وزارة المالية حول تسجيل الشركات، وإدارة الجمارك الملكية في ورشة عمل ماليزيا بشأن إنفاذ الضرائب على السلع والخدمات والأعمال التحضيرية، وورشة عمل مؤسسة ضمان الائتمان بيرهاد ماليزيا (CGC) حول تحسين إمكانية الوصول إلى التمويل ومساعدة الشركات على النمو.

أخيرا، جمعت المؤسسة أيضا بين القطاعين العام والخاص لمعالجة القضايا المحددة التي تواجهها النساء المقاولات مثل مساعدة الطموحات منهن لبدء مشروع تجاري من خلال مبادرات مثل خطة النهوض بربات البيت وإعادة تفعيل المهارات (HEARTS) من قبل بيمبانغونان سمبر مانوسيا بيرهاد (PSMB) وبرنامج العودة المهنية من قبل مؤسسة المواهب. وتقدم ماليزيا المؤسسات النسائية وسلعها/ خدماتها على المستوى الوطني من خلال مبادرات مثل برنامج تطوير المصدرين ماتراد من قبل مؤسسة تنمية التجارة الخارجية الماليزية (MATRADE)؛ وتساعد رائدات الأعمال بدمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أعمالهن من خلال مبادرات مثل دورة شركات تطوير الوسائط المتعددة (MDEC) حول فوائد التجارة الإلكترونية وأوسهاوان الإلكترونية للشركات التي تملكها النساء.[8]

5.9 تمويل الشركات المنزلية والصغرى والصغيرة والمتوسطة من خلال وحدة تنمية ريادة النساء للأعمال - بنغلاديش

في اقتصاد نامٍ مثل بنغلاديش، يعد الحصول على التمويل أحد أكبر التحديات التي تواجه المؤسسات التي تملكها للنساء. ففي عام 2017، ومن بين 7.8 مليون مشروع منزلي ومتناهي الصغر وصغير ومتوسط الحجم (CMSMEs) في بنغلاديش، بلغت نسبة المشاريع التي تملكها النساء 17% فقط.

[8] للمزيد من المعلومات التفصيلية، راجع مؤسسة ماليزيا للمشاريع الصغيرة والمتوسطة (2018).

وبغية زرع روح تنظيم المشاريع لدى النساء، أدخل مصرف بنغلاديش، وهو البنك المركزي والهيئة التنظيمية العليا للنظام النقدي والمالي للبلد، مجموعة من السياسات الشاملة التي تسهل على النساء المقاولات الحصول على التمويل من خلال وحدة تنمية المقاولات النسائية. وكجزء من تنفيذ السياسة، يُنصح كل فرع من فروع بنك بنغلاديش بتحديد ثلاثة من سيدات الأعمال المحتملات على الأقل لم يحصلن بعد على قروض.

وفقاً لحكومة بنغلاديش، فإن السياسات التي تعالج مسألة ريادة المرأة للأعمال ستنفذ بواسطة المصارف والمؤسسات المالية العامة والخاصة. وللقيام بذلك، أصدرت حكومة بنغلاديش تعليمات للمؤسسات المالية في البلد بتطوير خطط ائتمانية خاصة بالنساء المقاولات في قطاعات الشركات المنزلية والصغرى والصغيرة والمتوسطة. كما يُطلب من المصارف والمؤسسات المالية توفير التدريب اللازم لأصحاب المشاريع المختارين وتوسيع مدى توافر الخدمات المالية لمدة سنة على الأقل. وعلاوة على ذلك، طُلب من المصارف والمؤسسات المالية النظر في منح قروض للنساء المقاولات تصل إلى 2.5 مليون تاكا بنغلاديشي (225 30 دولاراً) دون الحاجة إلى ضمانات، ولكن مقابل ضمان شخصي في إطار تسهيلات إعادة التمويل التي يقدمها مصرف بنغلاديش.

بسبب التدخلات السياساتية من قبل بنك بنغلاديش، ازداد مبلغ التمويلات المقدمة للنساء المقاولات وعدد المقترضين بشكل سريع. وارتفع عدد الشركات المنزلية والصغرى والصغيرة والمتوسطة التي تملكها النساء وتمولها مختلف البنوك والمؤسسات المالية من 13.233 في عام 2010 إلى 32.842 في عام 2016. كما زاد المبلغ المقابل للقروض التي سحبتها المؤسسات التي تملكها النساء من 231 مليون دولار أمريكي في عام 2010 إلى 534 مليون دولار أمريكي في عام 2016.

إن تمويل المشاريع التي تملكها النساء لم يحسِّن حياة النساء المقاولات وأسرهن ومجتمعاتهن فحسب، بل أدى أيضاً إلى تعزيز بيئة ملائمة للنساء المقاولات في القطاع المصرفي في البلد. كما كان إطار السياسات عاملاً حاسماً في الجمع بين المصارف الخاصة والمؤسسات المالية العامة والوكالات المحلية لتحسين إمكانية حصول النساء المقاولات على التمويل.[9]

6.9 مركز تنمية الأعمال التجارية النسائية (WBDC) - مصر

يعتبر مركز تنمية الأعمال التجارية النسائية (WBDC) مركزا غير ربحي ذو موارد ذاتية الاستدامة أنشئ تحت مظلة المجلس القومي للمرأة (NCW) في مصر. وهو واحد من العديد من المشاريع التنموية المجلس القومي الرامية إلى تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة، على النحو المنصوص عليه في ولاية المجلس. وهو يسخر أدوات ومهارات للمرأة المصرية لإنشاء الشركات الصغيرة والمتوسطة (SME) وإدارتها وتشغيلها، أو لدخول القوى العاملة المصرية من خلال التدريب وتحسين المهارات.

[9] للمزيد من المعلومات التفصيلية، راجع التحالف من أجل الإدماج المالي2017 (AFI).

من أجل تمكين المرأة المصرية، أجرى مركز تنمية الأعمال التجارية النسائية عددًا كبيرًا من الفعاليات وورش العمل المصممة لزيادة الوعي بشأن المشاريع الصغيرة والمتوسطة مثل الندوات حول الريادة والإدارة، والعلامات التجارية، والتصدير، وقانون الضرائب الجديد وما شابه ذلك. وقد رسّخ المركز لنفسه موقعا مرموقا في السوق فيما يتعلق بتقديم دورات تدريبية عالية الجودة بتكاليف معقولة للنساء المقاولات والخريجات حديثات العهد بهدف تسهيل حصولهن على الدورات والندوات وورش العمل.

بالإضافة إلى ذلك، قام مركز تنمية الأعمال التجارية النسائية ببناء قاعدة بيانات تشمل المئات من سيدات الأعمال المصريات وقدم استشارات في مجال الأعمال لآلاف النساء. على سبيل المثال، قام المركز، من خلال منحة مقدمة من مايكروسوفت، بتقديم التدريب على تكنولوجيا المعلومات والمهارات الأولية لمئات الخريجات والنساء المقاولات ومنحهن شهادات.

بشكل أكثر تحديدًا، يقدم مركز تنمية الأعمال التجارية النسائية الدعم الفني والتسويقي والإداري للنساء الراغبات في إنشاء أعمال تجارية صغيرة. ولهذا الغرض، أنشأ مشروعًا نموذجيًا، وهو مركز دعم الأعمال الإلكترونية: كليوستور (www.cleostore.com) هي بوابة إلكترونية توفر معلومات عن الشركات الصغيرة التي تديرها سيدات أعمال في مصر. وهي مصممة لمساعدة النساء المقاولات على بيع منتجاتهن في الأسواق الوطنية والدولية من خلال عرض كتالوجات على الإنترنت لمنتجات ذات جودة وبأسعار تنافسية. كما يوفر العديد من وسائل التوجيه والمساعدة لتطوير استراتيجيات تسويقية جديدة. وهو يضم المئات من النساء المقاولات المسجلات حتى الآن، العديد منهن يصدرن منتجاتهن إلى كل من الدول العربية والأوروبية.

أخيرًا، قام مركز تنمية الأعمال التجارية النسائية ببناء موقع الويب www.afkargadida.org لمساعدة رائدات الأعمال الحاليات والمحتملات الراغبات في تحسين أعمالهن الخاصة أو البدء فيها. ويقدم الموقع معلومات عن أفكار الأعمال (الخدمات، الإعلانات التجارية والتصنيع)، وعينات من دراسات الجدوى، وفرص الاستثمار والخطوات القانونية اللازمة لإنشاء شركة خاصة. كما يساعد النساء المقاولات من خلال تعريفهن بإجراءات وشروط التصدير، وتوفير المعلومات عن المنظمات غير الحكومية والجمعيات والمؤسسات المالية التي تدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم.

ساعد إنشاء مركز تنمية الأعمال التجارية النسائية تحت مظلة المجلس القومي للمرأة وتعاونه الفعال مع مختلف المؤسسات العامة على تنفيذه لبرامج ذات تأثير كبير لصالح النساء المقاولات في مصر.[10]

[10] للمزيد من المعلومات التفصيلية، راجع المجلس القومي للمرأة (2017).

الفصل العاشر

آثار السياسات على تعزيز ريادة المرأة للأعمال من أجل التنمية في دول منظمة التعاون الإسلامي

قدم الجزء الثاني من التقرير تحليلاً مفصلاً للوضع الراهن لأنشطة تنظيم المشاريع النسائية بهدف استكشاف سبل تعزيز ريادة المرأة للأعمال من أجل تحقيق التنمية في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

من ناحية، يكشف استعراض شامل للأدبيات والبيانات المتعلقة ببلدان المنظمة أن النساء المقاولات يواجهن تحديات رئيسية تعوق أنشطة تنظيم المشاريع الخاصة بهن. وعادة ما تضرب هذه التحديات الرئيسية نطاق أنشطتهن وحجمها ومستوى نجاحها. وبالتالي، فإن مساهمتهن في تنمية دول المنظمة تبقى محدودة عند مقارنتها بالإمكانيات. ومن ناحية أخرى، فإن التحديات التي تواجهها النساء المقاولات يثبط عزيمة النساء اللواتي لديهن طموحات في أن يصبحن مقاولات لتحمل المجازفات.

يمكن تلخيص التحديات الرئيسية التي تواجهها النساء المقاولات في بلدان منظمة التعاون الإسلامي بتدني تنمية رأس المال البشري، والتركيز القطاعي العالي، ومحدودية الوصول إلى التمويل، والبنية التحتية غير الفعالة، والقضايا السياسية والقانونية، والحواجز الثقافية والهيكلية. ولمواجهة هذه التحديات، اتخذت دول المنظمة على مدار العقد الماضي خطوات ملموسة في مسارها نحو عمل المرأة وريادتها، مثل سن قوانين لحماية النساء من العنف في المنزل وفي مكان العمل، وتحسين إجراءات حصول المرأة على وظيفة، وتحسين حصولها على الائتمانات/ القروض، وحظر التمييز بين الجنسين في التعامل مع الدائنين، وتوفير حوافز للمرأة من أجل العمل، ووضع إجراءات المطالبات للمرأة، وتمكين المرأة من الوصول إلى المؤسسات (راجع المرفق الرابع لتصفح القائمة الكاملة).

مع ذلك، هناك نقص في الجهود المتضافرة المبذولة لتعزيز تنظيم المشاريع لدى النساء على الصعيد القطري والبيني في منظمة التعاون الإسلامي. وبغية تعزيز روح المبادرة لدى النساء من أجل تنمية بلدان المنظمة، هناك حاجة لتصميم واتخاذ مجموعة من التدخلات بدءا من القطاع التعليمي إلى المؤسسات المالية، والتي يمكن تلخيصها على النحو التالي:

- ضمان المساواة بين الجنسين في التعليم: من أجل تحسين نوعية مهارات رأس المال البشري في صفوف النساء في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، ينبغي تعزيز المساواة بين الجنسين في التعليم. وفي هذا الصدد، يوصى صانعو السياسات في الدول الأعضاء في المنظمة بمراجعة مناهج التعليم والمواقف التربوية والممارسات المدرسية التي يمكن أن تؤدي عن غير قصد إلى التمييز بين الجنسين والقوالب النمطية. ومن أجل اجتذاب عدد أكبر من الفتيات إلى المدارس، ينبغي أن يركز الاستثمار في المؤسسات التعليمية على ثلاثة مجالات رئيسية: تحسين البنية الأساسية المادية، تطبيق مبدأ التعليم الإلزامي للجميع وإعادة النظر في المواد التعليمية التمييزية، وتدريب المعلمين على مراعاة نوع الجنس في الفصل الدراسي.
- تعزيز ريادة الأعمال النسائية من خلال التعليم: للاستفادة من دور التعليم في تعزيز ريادة الأعمال النسائية في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، ينبغي أن تتضمن المناهج

التعليمية المنقحة نبذات وصفية إيجابية تحيط بمواضيع خاصة بالمرأة والعمل وريادة الأعمال. وفي المستويين الابتدائي والثانوي، يمكن أن يؤدي إدراج دورات تعنى بالاقتصاد وتنظيم المشاريع في المناهج الدراسية إلى تعزيز روح المبادرة لدى الفتيات من مرحلة مبكرة. وعلى مستوى التعليم العالي، يجب أن تشمل سياسة التعليم استقطاب الفتيات لدراسة العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM)، والتمويل، وريادة الأعمال التجارية من خلال الإجراءات الإيجابية بما في ذلك حصص القبول، والجوائز الأكاديمية، والمنح الدراسية.

- إنشاء مراكز خاصة بالنساء المقاولات: يمكن أن تستفيد النساء المقاولات العاملات في القطاع غير الرسمي أو من المنزل من إنشاء مراكز على المستوى الوطني يمكنها توفير التعليم المتعلق بالأعمال التجارية، والدورات التدريبية وورش العمل الخاصة بتنمية المهارات المهنية حول استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأعمال التجارية، وتقديم المشورة والتوجيه، وإتاحة فرص التواصل بين النساء المقاولات. ومن خلال الاستفادة من هذه المراكز، تتمتع النساء المقاولات من جميع الخلفيات، بما في ذلك الفئات المحرومة، بفرصة متكافئة لتحسين مهاراتهن، وتنمية أعمالهن، وتشكيل شبكات أعمال وظيفية.

- تعزيز الصناعة المالية والمصرفية لدعم النساء المقاولات: لا تستطيع المؤسسات المصرفية والمالية غير المتطورة نسبياً في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي أن تلبي تماماً توقعات وتطلعات النساء المقاولات. وإن تشجيع هذه المؤسسات لفتح شباك أو توسيع نطاق شبابيكها الحالية لتمويل النساء المقاولات من شأنه أن يشكل خطوة مهمة نحو الأمام. ومن المرجح أن يساعد ذلك المزيد من النساء المقاولات على الاستفادة من المؤسسات المصرفية الرسمية (بما في ذلك البنوك التقليدية والإسلامية). ويجب أيضا على صانعي السياسات في بلدان المنظمة تصميم سياسات جديدة وتحسين الآليات للتعامل مع التمييز بين الجنسين في عملية الحصول على التمويل. ومن أجل تحسين مشاركة المرأة من ذوات الدخل المنخفض في تنظيم المشاريع، تحتاج المصارف والمؤسسات المالية إلى تقديم قروض مدعومة، ومراجعة متطلبات الضمانات، وممارسات الضمانات على القروض، وزيادة توافر برامج التمويل الصغير. كما يجب أن تكون المؤسسات المالية العامة المملوكة للدولة قادرة على اتخاذ زمام المبادرة وتهيئة المجال في السوق. كما يمكن لتعبئة أموال الأوقاف لتلبية الاحتياجات المتزايدة لرواد الأعمال من النساء في دول منظمة التعاون الإسلامي أن تسهل من سد الفجوة بين الطلب والعرض.

- إنشاء برامج لتحسين مستوى التوعية المالية لدى النساء المقاولات: لغرض تحسين مستوى التوعية المالية بين النساء المقاولات، يوصى بأن تقوم المؤسسات المالية الوطنية بتصميم وتقديم برامج تهدف إلى تدريب هذه الفئة من النساء مثل مهارات الإدارة المالية وإدارة

المشاريع وجمع الأموال. ومن شأن مشاركة جميع أصحاب المصلحة (المؤسسات العامة والبنوك والمؤسسات المالية وكذلك المنظمات غير الحكومية) أن تزيد من تأثير هذه البرامج ونطاقها وتساعد النساء المقاولات الطموحات.

- الاستثمار في البنية التحتية الأساسية: تحتاج العديد من الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي إلى مبالغ كبيرة موجهة للاستثمار في البنية التحتية الأساسية للحد من عدم الكفاءة. وهناك حاجة إلى تحسين نوعية وكفاءة خدمات البنية التحتية الأساسية مثل الطرق والنقل والطاقة والمياه والمرافق الصحية والاتصالات وفقا للمعايير الدولية لتكملة الجهود المبذولة في مجال تنظيم المشاريع النسائية. ومن شأن تعزيز دور الشراكات بين القطاعين العام والخاص أن يساعد في خفض التكاليف والمخاطر المترتبة على الاستثمارات الكبيرة في البنية التحتية. وعلى مستوى المنظمة، سيكون التعاون الفني وتبادل المعارف والخبرات وأفضل الممارسات بين البلدان الأعضاء فيها في هذا المجال سبيلاً للتعاون.

- تحسين مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في دول منظمة التعاون الإسلامي: لمواكبة توجه الأسواق العالمية نحو التحول الرقمي، هناك حاجة لإدخال برامج لتطوير وتحسين مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدى النساء المقاولات في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. يمكن للتكنولوجيات التي تدعمها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن تحسن كفاءة المؤسسات التي تملكها النساء وإمكانية دخولها إلى الأسواق. كما تحتاج السياسات الحكومية في الدول الأعضاء في المنظمة إلى تشجيع الشركات الناشئة القائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي تقوم النساء بريادتها.

- وضع إطار تشريعي لتعزيز ريادة الأعمال النسائية: تشكّل التشريعات لبنات أساس مهمة في مجال تمكين النساء. فبدون أطر قانونية، سيكون من الصعب تنفيذ العديد من الإصلاحات والسياسات. ويجب على واضعي السياسات صياغة وسن تشريعات تساعد في القضاء على العوامل التي تضع النساء في وضع يتسم بالحرمان. على سبيل المثال، تعتبر التشريعات ذات فعالية كبيرة في مساعي وقف التمييز بين الجنسين بين الدائنين ومؤسسات الإقراض. كما ستساعد تلك التي تعزز الإجراءات الإيجابية لصالح المرأة العديد من الدول الأعضاء في المنظمة على زيادة نشاط تنظيم المشاريع بين النساء. فمثلا، من شأن التشريعات الخاصة بوقف العنف وسوء المعاملة في المنزل والعمل أن تخلق بيئة أكثر تمكينًا للسكان الإناث.

- مراجعة القواعد واللوائح التنظيمية من منظور جنساني لبدء النشاط التجاري: من أجل تعزيز أنشطة تنظيم المشاريع النسائية، من الضروري تبسيط الإجراءات التنظيمية وإجراءات التسجيل اللازمة لبدء عمل تجاري في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وبالمقارنة مع المقاولين الذكور، تواجه نظيراتهم في البلدان الأعضاء في المنظمة

عددا من العقبات البيروقراطية فيما يخص الحصول على القروض، وتسجيل الأعمال التجارية، والحصول على التراخيص، والتعامل مع الضرائب، وانتشار الفساد. ومن شأن مراجعة القواعد واللوائح التنظيمية من خلال منظور جنساني أن يساعد في تقليل الإجراءات غير الضرورية والتحكم في الوقت والتكاليف المطلوبة من النساء لبدء أعمالهن التجارية.

- زيادة الوعي فيما يتعلق بمزايا ريادة الأعمال النسائية: يمكن معالجة المفاهيم الاجتماعية والثقافية الخاطئة المتعلقة بتنظيم المشاريع التجارية إلى حد كبير عن طريق التوعية بخصوص فوائدها لدى صانعي السياسات وممثلي القطاع الخاص والمجتمع المدني. وتعزيز ثقافة حيث تكون ريادة الأعمال النسائية هي القاعدة في المجتمع. كما أن إدراج شخصيات دينية في قائمة أصحاب المصلحة الرئيسيين من شأنه أن يساعد في توضيح المفاهيم الخاطئة حول حقوق المرأة في الإسلام، وخاصة عندما يتعلق الأمر بريادة الأعمال النسائية. كما يمكن لتنظيم حملات التوعية العامة على المستوى الوطني أن يكون أداة فعالة للغاية في هذا السياق.

- تأسيس مبادرات بينية في منظمة التعاون الإسلامي لتعزيز ريادة الأعمال النسائية: إن التعاون فيما بين دول منظمة التعاون الإسلامي من شأنه تعزيز ريادة الأعمال النسائية من أجل التنمية بعدة طرق. ويمكن للجهود التي يبذلها عدد من مؤسسات المنظمة توفير بعض التوجيه والمساعدة للبلدان الأعضاء في هذه الأخيرة في مساعيها الرامية إلى تحقيق الأهداف المنصوص عليها في خطة عمل منظمة التعاون الإسلامي للنهوض بالمرأة (الأوباو). فعلى سبيل المثال، يعد التمكين الاقتصادي للمرأة أحد الأهداف الرئيسية لبرنامج الأوباو وتعزيز ريادة الأعمال لدى النساء وسيلة فعالة لتمكين المرأة. في هذا الصدد، يمكن للبنك الإسلامي للتنمية (ISDB) تطوير برامج خاصة تستهدف النساء المقاولات في بلدان منظمة التعاون الإسلامي واستخدامها مثل برامج التمويل الأصغر الإسلامي. وفي سياق مماثل، يمكن استخدام برامج غرفة التجارة والصناعة والزراعة الإسلامية (ICCIA) لتلبية احتياجات سيدات الأعمال بحيث أن الغرفة لديها برامج مختلفة لتطوير النوع الاجتماعي، وتعزيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها، والاستفادة من التمويل الأصغر، وتطوير روح المبادرة من خلال تكنولوجيا المعلومات. ويمكن للمركز الإسلامي لتنمية التجارة (ICDT) تطوير معارض ومحافل مخصصة لعرض منتجات الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تترأسها النساء في أجزاء مختلفة من منطقة المنظمة أو تخصيص حصص معينة لهذه الشركات في المعارض والمحافل المخطط لها. كما يمكن أن تستفيد بلدان منظمة التعاون الإسلامي من خدمات اللجنة الدائمة للتعاون الاقتصادي والتجاري التابعة للمنظمة (COMCEC)، من أجل تنمية قدرات مؤسساتها العامة الوطنية النشطة في دعم وبرمجة المشاريع الصغيرة

والمتوسطة. ومن الممكن أيضاً أن تستفيد بلدان المنظمة من برامج سيسرك للتدريب وبناء القدرات التي يمكن تصميمها وتنفيذها لترقية قاعدة المهارات الوطنية لصانعي السياسات العاملين في هذا المجال. وأخيراً، تعمل محافل المنظمة المعنية بشؤون النساء مثل الاجتماعات على المستوى الوزاري، والاجتماعات على مستوى الخبراء، وورش العمل، والاجتماعات التشاورية بمثابة منابر حيث يجتمع صانعو السياسات لتحديد فرص التعاون ضمن مجموعة المنظمة وتبادل وجهات نظرهم حول ريادة المرأة للأعمال.

وتشكل مثل هذه المبادرات المقدمة من طرف مؤسسات المنظمة ومحافلها معا منصة قوية لتبادل المعارف الفنية، وتبادل أفضل الممارسات والدروس المستفادة التي يمكن أن تستفيد منها بلدان المنظمة بهدف تعزيز ريادة المرأة للأعمال من أجل تحقيق التنمية.

الملحق

الملحق I: حصص النوع الاجتماعي في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي

الملحق II: نسبة النساء في مجلس النواب أو البرلمان ذو المجلس الواحد في دول منظمة التعاون الإسلامي

الملحق III: إطار مؤشر ريادة النساء للأعمال، 2015

الملحق IV: الإصلاحات ذت الصلة بالنساء والأعمال التجارية والقوانين ما بين 01 مايو 2015 و01 يونيو 2017 في دول منظمة التعاون الإسلامي

الملحق V: تصنيفات البلدان

الملحق VI: التصنيف الجغرافي لبلدان منظمة التعاون الإسلامي

الملحق I: حصص النوع الاجتماعي في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي

البلد		المستوى	نوع الحصة	الحد الأدنى لنسبة النساء المطلوبة في القوائم
أفغانستان	ذو مجلسين[1]	مجلس النواب[3]	المقاعد المحجوزة[6]	68 من 249
		مجلس الشيوخ/ المجلس الأعلى[4]	المقاعد المحجوزة	%50
		دون الوطني[5]	المقاعد المحجوزة	20%، في كل مجلس إقليمي
ألبانيا	ذو مجلس واحد[2]	مجلس النواب	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات[7]	%30
		دون الوطني	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات	%33
الجزائر		مجلس النواب	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات	20%-50%، حسب عدد المقاعد في الدائرة
		دون الوطني	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات	30%-35%، حسب عدد المقاعد التي يتعين شغلها
		مجلس النواب	المقاعد المحجوزة	تعتمد على حجم الدوائر الانتخابية
		دون الوطني	المقاعد المحجوزة	عدد المقاعد
بنغلاديش	ذو مجلس واحد	مجلس النواب	المقاعد المحجوزة	50 من 350
		دون الوطني	المقاعد المحجوزة	الفئة المخصصة، 3 مقاعد في كل مجلس
بوركينا فاسو	ذو مجلس واحد	مجلس النواب	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات	%30
		دون الوطني	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات
جيبوتي	ذو مجلس واحد	مجلس النواب	المقاعد المحجوزة	%10
غينيا	ذو مجلس واحد	مجلس النواب	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات	%30
		دون الوطني	المقاعد المحجوزة	%33
غيانا	ذو مجلس واحد	مجلس النواب	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات	%33
إندونيسيا	ذو مجلس واحد	مجلس النواب	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات	%30
		دون الوطني	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات	%30
العراق	ذو مجلس واحد	مجلس النواب	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات	%25
		مجلس النواب	المقاعد المحجوزة	%25
		دون الوطني	المقاعد المحجوزة	كل عضو ثالث
الأردن	ذو مجلسين	مجلس النواب	المقاعد المحجوزة	15 مقعدا
		دون الوطني	المقاعد المحجوزة	297 من 970 مقعد من مقاعد مجلس البلديات
قرغيزستان	ذو مجلس واحد	مجلس النواب	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات	%30

ليبيا	ذو مجلس واحد	مجلس النواب	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات	50%
	ذو مجلس واحد	دون الوطني	المقاعد المحجوزة	محجوزة ولكن غير محددة
موريتانيا	ذو مجلسين	مجلس النواب	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات	50%
		مجلس الشيوخ	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات	25%، في كل دائرة انتخابية
		مجلس النواب	المقاعد المحجوزة	20 مقعدا
		مجلس الشيوخ	المقاعد المحجوزة	20%، في كل مجلس بلدية
المغرب	ذو مجلسين	مجلس النواب	المقاعد المحجوزة	60 من 395
		دون الوطني	المقاعد المحجوزة	الثلث، في المجالس الإقليمية
النيجر	ذو مجلس واحد	مجلس النواب	المقاعد المحجوزة	10%
		دون الوطني	المقاعد المحجوزة	10%
باكستان	ذو مجلسين	مجلس النواب	المقاعد المحجوزة	60 من 342
		مجلس الشيوخ	المقاعد المحجوزة	17 من 104
		دون الوطني	المقاعد المحجوزة	محجوزة ولكن غير محددة
فلسطين		مجلس النواب	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات	1 من 3، تليه 1 من 4، ثم 1 من 5، وهكذا
		دون الوطني	المقاعد المحجوزة	2 من 13، في كل جهاز محلي
المملكة العربية السعودية	ذو مجلس واحد	مجلس النواب	المقاعد المحجوزة	20%
السنغال	ذو مجلس واحد	مجلس النواب	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات	50%
		دون الوطني	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات	50%
سيراليون	ذو مجلس واحد	دون الوطني	المقاعد المحجوزة	50%، في لجان تنمية الدوائر
الصومال	ذو مجلس واحد	مجلس النواب	المقاعد المحجوزة	30%
السودان	ذو مجلسين	مجلس النواب	المقاعد المحجوزة	الفئة المخصصة
توغو	ذو مجلس واحد	مجلس النواب	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات	50%
تونس	ذو مجلس واحد	مجلس النواب	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات	50%
أوغندا	ذو مجلس واحد	مجلس النواب	المقاعد المحجوزة	الفئة المخصصة، 112 ممثلا
		دون الوطني	المقاعد المحجوزة	الفئة المخصصة، ثلث الأعضاء المنتخبين
أوزبكستان	ذو مجلسين	مجلس النواب	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات	30%
		دون الوطني	حصص المرشحين المنصوص عليها في التشريعات	30%

المصدر: Dahlerup, D., Hilal, Z., Kalandadze, N., and Kandawasvika-Nhundu, R. (2013)

ملاحظات:

1. هيئة تشريعية مكونة من مجلسين - هيئة تشريعية مكونة من غرفتين، تعرف عادة باسم مجلس الشيوخ ومجلس النواب.
2. هيئة تشريعية مكونة من مجلس واحد - هيئة تشريعية تتكون من غرفة واحدة.
3. LH - مجلس النواب - أحد المجلسين في الهيئة التشريعية المكونة من مجلسين، عادة ما ينظر إليه على أنه يضم" ممثلي الشعب." تكون هي الغرفة الأكثر قوة عندما تكون سلطات الغرفتين غير متكافئة.
4. UH - مجلس الشيوخ /المجلس الأعلى - أحد المجلسين في الهيئة التشريعية المكونة من مجلسين، غالبًا ما يُنظر إليه على أنه يحتوي على" ممثلي الأقاليم/ الولايات الفيدرالية "أو "غرفة المراجعة." تكون هي الغرفة الأقل قوة عندما تكون سلطات المجلسين غير متكافئة.
5. SN - دون الوطني - يشير إلى المستويات المحلية أو المقاطعات أو الولايات /الإقليمية.
6. حصة المرشح المنصوص عليها في التشريعات - مخصص الحصص الذي يحتفظ بعدد معين من الأماكن في القوائم الانتخابية للمرشحات.
7. المقاعد المخصصة للنساء - المقاعد التي يكون فيها معيار محدد مثل الدين أو العرق أو اللغة أو النوع الاجتماعي شرطًا للترشيح أو الانتخاب. في هذا المنشور، يشير إلى مخصص الحصص بين الجنسين الذي يحتفظ بعدد من المقاعد في مجلس تشريعي للنساء.

الملحق II: نسبة النساء في مجلس النواب أو البرلمان ذو المجلس الواحد في دول منظمة التعاون الإسلامي

البلد	مجلس النواب أو برلمان من مجلس واحد			
	الانتخابات	المقاعد*	النساء	% النساء
أفغانستان	18.09.2010	249	69	%27.70
ألبانيا	25.06.2017	140	39	%27.90
الجزائر	04.05.2017	462	119	%25.80
أذربيجان	01.11.2015	125	21	%16.80
البحرين	22.11.2014	40	3	%7.50
بنغلاديش	05.01.2014	350	71	%20.30
بنين	26.04.2015	83	6	%7.20
بروناي دار السلام	13.01.2017	33	3	%9.10
بوركينا فاسو	29.11.2015	127	14	%11.00
الكاميرون	30.09.2013	180	56	%31.10
تشاد	13.02.2011	188	24	%12.80
جزر القمر	25.01.2015	33	2	%6.10
كوت ديفوار	18.12.2016	255	27	%10.60
جيبوتي	23.02.2018	65	17	%26.20
مصر	17.10.2015	596	89	%14.90
الغابون	17.12.2011	117	20	%17.10
غامبيا	06.04.2017	58	6	%10.30
غينيا	28.09.2013	114	25	%21.90
غينيا بيساو	13.04.2014	102	14	%13.70
غيانا	11.05.2015	69	22	%31.90
إندونيسيا	09.04.2014	560	111	%19.80
إيران	26.02.2016	289	17	%5.90
العراق	30.04.2014	328	83	%25.30
الأردن	20.09.2016	130	20	%15.40
كازاخستان	20.03.2016	107	29	%27.10
الكويت	26.11.2016	65	2	%3.10
قرغيزستان	04.10.2015	120	23	%19.20

لبنان	07.06.2009	128	4	%3.10
ليبيا	25.06.2014	188	30	%16.00
ماليزيا	05.05.2013	222	23	%10.40
جزر المالديف	22.03.2014	85	5	%5.90
مالي	24.11.2013	147	13	%8.80
موريتانيا	23.11.2013	147	37	%25.20
المغرب	07.10.2016	395	81	%20.50
موزمبيق	15.10.2014	250	99	%39.60
النيجر	21.02.2016	171	29	%17.00
نيجيريا	28.03.2015	360	20	%5.60
عمان	25.10.2015	85	1	%1.20
باكستان	11.05.2013	340	70	%20.60
قطر	01.07.2013	41	4	%9.80
المملكة العربية السعودية	02.12.2016	151	30	%19.90
السنغال	30.07.2017	165	69	%41.80
سيراليون	07.03.2018	146	18	%12.30
الصومال	23.10.2016	275	67	%24.40
السودان	13.04.2015	426	130	%30.50
سورينام	24.05.2015	51	13	%25.50
طاجيكستان	01.03.2015	63	12	%19.00
توغو	25.07.2013	91	16	%17.60
تونس	26.10.2014	217	68	%31.30
تركيا	01.11.2015	549	80	%14.60
تركمانستان	25.03.2018	125	31	%24.80
أوغندا	18.02.2016	449	154	%34.30
الإمارات العربية المتحدة	03.10.2015	40	9	%22.50
أوزبكستان	21.12.2014	150	24	%16.00
اليمن	27.04.2003	275	0	%0.00

المصدر: الاتحاد البرلماني الدولي (IPU)، قاعدة بيانات بارلين (تاريخ زيارة القاعدة 24 يونيو 2018)

* الأرقام تتوافق مع عدد المقاعد التي يتم شغلها حالياً في البرلمان

الملحق III: إطار مؤشر ريادة النساء للأعمال، 2015

المؤشر الفرعي 1: بيئة تنظيم المشاريع	الدعامة 1: مفهوم الفرص	إدراك الفرص
		حقوق متساوية وحجم السوق
	الدعامة 2: مهارات بدء الأعمال	مفهوم المهارات
		التعليم الثانوي
	الدعامة 3: الاستعداد للمخاطرة	الاستعداد للبدء
		مخاطر الأعمال التجارية
	الدعامة 4: إقامة شبكات	معرفة مقاول
		الدخول للإنترنت والشبكات
	الدعامة 5: الدعم الثقافي	الوضع التنفيذي
		الحصول على رعاية الأطفال
المؤشر الفرعي 2: المناخ العام لتنظيم المشاريع	الدعامة 6: بدء الفرص	أعمال الفرص
		حرية التنقل بالحافلة والحركة
	الدعامة 7: قطاع التكنولوجيا	أعمال قطاع التكنولوجيا
		الاستيعاب التكنولوجي
	الدعامة 8: جودة الموارد البشرية	أصحاب عمل ذوي مستوى تعليم عالي
		دعم الشركات المتوسطة والصغيرة الحجم وتدريبها
	الدعامة 9: المنافسة	القدرة الابتكارية
		الأسواق المحتكرة
	الدعامة 10: فجوة الجنسانية	نسبة ريادة الأعمال
		التكافؤ بين القوى العاملة
المؤشر الفرعي 3: التطلعات المشاريعية	الدعامة 11: ابتكار المنتجات	منتجات جديدة
		نقل التكنولوجيا
	الدعامة 12: الابتكار على مستوى العمليات	تكنولوجيا جديدة
		نفقات راند
	الدعامة 13: النمو العالي	غزلان الأعمال التجارية
		القيادة
	الدعامة 14: التدويل	التركيز على التصدير
		العولمة
	الدعامة 15: التمويل الخارجي	تمويل المستوى الأول
		تمويل المستوى الثالث

المصدر: مؤشر ريادة الأعمال النسائية، Terjesen and Lloyd (2015).

الملحق IV: الإصلاحات ذات الصلة بالنساء والأعمال التجارية والقوانين ما بين 01 مايو 2015 و01 يونيو 2017 في دول منظمة التعاون الإسلامي

البلد	مجال/ تشريع السياسات
حماية المرأة ضد العنف	
أفغانستان	تحظر التحرش الجنسي في العمل والتعليم. كما حددت عقوبات جنائية وسبل انتصاف مدنية للتحرش الجنسي في العمل.
الجزائر	تُجرّم العنف المنزلي، بما في ذلك العنف البدني والنفسي والاقتصادي.
البحرين	وضعت أول قانون لها بخصوص العنف المنزلي يحمي الزوجين وأفراد الأسرة ويشمل العنف البدني والجنسي والنفسي والاقتصادي.
الكاميرون	اعتمدت قانون جنائي جديد يتناول التحرش الجنسي في العمل والتعليم، ووضعت عقوبات جنائية من أجل التحرش الجنسي.
تشاد	تبنت قانون جنائي جديد يشدد العقوبات بخصوص العنف المنزلي ويجرّم التحرش الجنسي في العمل.
غينيا	تجرّم التحرش الجنسي، بما في ذلك التحرش في مكان العمل.
العراق	سنت قانون عمل جديد يعالج بالتحديد التحرش الجنسي في العمل ويُجرّمه.
ماليزيا	يُخول لضحايا التحرش الجنسي بالتماس العلاجات المدنية.
الحصول على وظيفة	
ألبانيا	أدخلت إجازة الأبوة المدفوعة الأجر لمدة 3 أيام حيز التنفيذ. كما ينص قانون العمل الجديد على المساواة في الأجور بين الرجال والنساء الذين يعملون في نفس الوقت.
أذربيجان	زيادة ومساواة تدريجية للأعمار التي يمكن أن يتقاعد فيها الرجال والنساء ويتقاضون فوائد المعاش التقاعدي.
بنغلاديش	يحظر على النساء حمل أو رفع أو إزالة السلع والأدوات الثقيلة. ويحدد أيضًا عتبات رفع أثقال مختلفة للرجال والنساء.
العراق	زيادة مدة إجازة الأمومة المدفوعة الأجر من 72 إلى 98 يومًا. وعلاوة على ذلك، يحظر قانون العمل الجديد في العراق التمييز على أساس النوع الاجتماعي في مختلف جوانب العمل، بما في ذلك التوظيف والفصل.
طاجيكستان	ألغى التقييد العام المتعلق بقدرة المرأة على العمل ليلاً.
تركيا	أدخلت خيارات عمل بدوام جزئي للآباء حتى يبدأ تعليم أطفالهم الإلزامي حيز العمل. كما تحظر التمييز على أساس النوع الاجتماعي في جوانب عديدة من العمل، مثل الترقيات.
فلسطين	استحدثت نظام الضمان الاجتماعي الذي يوفر استحقاقات الأمومة وزادت من مدة إجازة الأمومة المدفوعة الأجر من 70 إلى 84 يوما.
الاستفادة من الائتمان	
بروناي دار السلام	حسنت مستوى الوصول إلى المعلومات الائتمانية من خلال توزيع البيانات التي توفرها اثنين من شركات المرافق العامة.
غينيا	تحظر التمييز على أساس النوع الاجتماعي والحالة الزواجية عند الحصول على السلع والخدمات، بما في ذلك الخدمات المالية.

غيانا	حسنت مستوى الوصول إلى المعلومات الائتمانية عن طريق توسيع تغطية مكتب الائتمان بحيث تغطى الآن أكثر من 5% من السكان. تقوم بالإبلاغ عن البيانات التى توفرها شركات المرافق العامة وتجار التجزئة.
إيران	حسنت مستوى الوصول إلى المعلومات الائتمانية من خلال الإبلاغ عن بيانات مدفوعات الائتمان من قبل بائع تجزئة للسيارات.
جزر المالديف	تحظر التمييز على أساس النوع الاجتماعى والحالة الزواجية عند الحصول على الخدمات المالية.
نيجيريا	حسنت مستوى الوصول إلى المعلومات الائتمانية من خلال البدء في توزيع البيانات التى توفرها شركات المرافق العامة، بما فى ذلك البيانات الإيجابية والسلبية.
تونس	عززت عملية الإبلاغ الائتمانى عن طريق توزيع معلومات الدفع التى توفرها شركة الاتصالات السلكية واللاسلكية.
توفير الحوافز للعمل	
ألبانيا	يضمن قانون العمل الجديد للموظفات، بعد إجازة الأمومة، إمكانية العودة إلى وظائفهن أو إلى وظيفة مكافئة بشروط لا تقل مواتاة عما كانت عليه قبل الإجازة.
كوت ديفوار	جعلت الدراسة في المدرسة الابتدائية إلزامية لجميع الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 6-16 سنة.
العراق	تضمن الآن للعاملات العائدات من إجازة الأمومة الولوج إلى نفس الوظيفة أو منصب مماثل بنفس الأجر.
فلسطين	في عام 2017، أقرت الضفة الغربية وغزة قانونًا جديدًا يتعلق بالتعليم يقضي بتوفير الحكومة للتعليم العام قبل المدرسى مجانيا وبشكل إلزامى لمدة سنة واحدة.
الذهاب إلى المحكمة	
كوت ديفوار	وضعت إجراء للتعويضات الصغيرة في عام 2015، ورفعت الحد الأقصى لهذه التعويضات في عام 2017.
إندونيسيا	وضعت إجراء للتعويضات الصغيرة في عام 2015.
تركيا	يسمح قانون إنشاء مؤسسات حقوق الإنسان والمساواة لعام 2016 للضحايا بتقديم شكاوى حول التمييز بين الجنسين.
الوصول إلى المؤسسات	
العراق	سن قانون جديد يتعلق بجوازات السفر في عام 2015 يقدم جوازات سفر إلكترونية. وعملية تقديم الطلبات هي نفسها الآن بالنسبة للرجال والنساء ولا تتطلب من النساء إحضار وصى.
السنغال	سنت قانون جديد يتعلق ببطاقة الهوية الوطنية فى عام 2016، بإدخال البطاقات البيومترية حيز العمل. عملية تقديم الطلبات هى الآن متساوية بين الرجال والنساء.

المصدر: World Bank (2018).

الملحق V: تصنيفات البلدان

دول منظمة التعاون الإسلامي (57):

أفغانستان
ألبانيا
الجزائر
أذربيجان
البحرين
بنغلاديش
بنين
بروناي دار السلام
بوركينا فاسو
الكاميرون
تشاد
جزر القمر
كوت ديفوار
جيبوتي
مصر
الغابون
غامبيا
غينيا
غينيا بيساو
غيانا
إندونيسيا
إيران
العراق
الأردن
كازاخستان
الكويت
قرغيزستان
لبنان
ليبيا
ماليزيا
جزر المالديف
مالي
موريتانيا
المغرب
موزمبيق
النيجر
نيجيريا
عمان
باكستان
فلسطين
قطر
المملكة العربية السعودية
السنغال
سيراليون
الصومال
السودان
سورينام
سوريا*
طاجيكستان
توغو
تونس
تركيا
تركمانستان
أوغندا
الإمارات العربية المتحدة
أوزبكستان
اليمن

*عضوية سوريا في منظمة التعاون الإسلامي معلقة حاليا.

الدول النامية غير الأعضاء في المنظمة:

أنغولا
أنتيغوا وباربودا
الأرجنتين
أرمينيا
الباهاماس
بربادوس
بيلاروس
بليز
بوتان
بوليفيا
البوسنة والهرسك
بوتسوانا
دومينيكا
جمهورية الدومنيكان
الإكوادور
السالفادور
غينيا الاستوائية
إريتريا
إثيوبيا
فيجي
جورجيا
غانا
غرينادا
غواتيمالا
مدغشقر
ملاوي
جزر مارشال
موريشيوس
المكسيك
ميكرونيزيا
مولدوفا
منغوليا
مونتي نيغرو
ميانمار
ناميبيا
نورو
ساو تومي وبرينسيب
صربيا
السيشل
جزر سليمان
جنوب أفريقيا
جنوب السودان
سريلانكا
سانت كيتس ونيفيس
سانت لوسيا
سانت فينسنت والغرينادين
سوازيلاند
تانزانيا

البرازيل	هايتي	نيبال	تايلاند
بلغاريا	هندوراس	نيكاراغوا	تيمور ليستي
بوروندي	هنغاريا	بالاو	تونغا
الرأس الأخضر	الهند	بابوا غينيا الجديدة	ترينداد وتوباغو
كمبوديا	جامايكا	باراغواي	توفالو
جمهورية أفريقيا الوسطى	كينيا	بيرو	أوكرانيا
تشيلي	كيريباتي	الفلبين	الأوروغواي
الصين	كوسوفو	بولندا	فانواتو
كولومبيا	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	رومانيا	فنزويلا
جمهورية الكونغو الديمقراطية	ليسوتو	روسيا	فيتنام
جمهورية الغونغو	ليبيريا	رواندا	زامبيا
كوستاريكا	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة	ساماو	زيمبابوي
كرواتيا	بناما		

الدول النامية** (39):

أستراليا	ألمانيا	ليتوانيا	سنغافورة
النمسا	اليونان	لوكسمبورغ	جمهورية سلوفاكيا
بلجيكا	هونغ كونغ	منطقة ماكاو الإدارية الخاصة	سلوفينيا
كندا	أيسلندا	مالطا	إسبانيا
قبرص	إيرلندا	هولندا	السويد
جمهورية التشيك	إسرائيل	نيوزيلاندا	سويسرا
الدنمارك	إيطاليا	النرويج	تايوان
إستونيا	اليابان	البرتغال	المملكة المتحدة
فنلندا	جمهورية كوريا	بويرتو ريكو	الولايات المتحدة
فرنسا	لاتفيا	سان مارينو	

** بناء على قائمة الدول المتقدمة المصنفة من قبل صندوق النقد الدولي.

الملحق VI: التصنيف الجغرافي لبلدان منظمة التعاون الإسلامي

أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى (21): OIC-SSA

بنين	غامبيا	نيجيريا
بوركينا فاسو	غينيا	السنغال
الكاميرون	غينيا بيساو	سيراليون
تشاد	مالي	الصومال
جزر القمر	موريتانيا	السودان
كوت ديفوار	موزمبيق	توغو
الغابون	النيجر	أوغندا

الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (19): OIC-MENA

الجزائر	الكويت	المملكة العربية السعودية
البحرين	لبنان	سوريا*
جيبوتي	ليبيا	تونس
مصر	المغرب	الإمارات العربية المتحدة
العراق	عمان	اليمن
إيران	فلسطين	
الأردن	قطر	

*عضوية سوريا في منظمة التعاون الإسلامي هي معلقة حاليا.

شرق وجنوب آسيا وأمريكا اللاتينية (9): OIC-ESALA

أفغانستان	غيانا	جزر المالديف
بنغلاديش	إندونيسيا	باكستان
بروناي دار السلام	ماليزيا	سورينام

أوروبا وآسيا الوسطى (8): OIC-ECA

ألبانيا	قرغيزستان	تركمانستان
أذربيجان	طاجيكستان	أوزبكستان
كازاخستان	تركيا	

المراجع

Acs, Z. J., Szerb, L., and Lloyd, A. (2018). Global Entrepreneurship Index 2018. Washington DC: The Global Entrepreneurship and Development Institute. Retrieved from https://thegedi.org/downloads/

Ahl, H. J. (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions. Entrepreneurship Theory and Practice, 30(,(5 .621-595 Retrieved from http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/j.1540-6520.2006.00138.x?journalCode=etpb

Aidis, R., Welter F., Smallbone D., and Isakova N. B. (2007). Female entrepreneurship in transition economies: The case of Lithuania and Ukraine. Feminist Economics, 13(–157 ,(2 .83

Alliance for Financial Inclusion (AFI). (.(2017 Expanding women's financial inclusion in Bangladesh through MSME finance policies. Kaula Lumpur: AFI-SMEF Working Group Publication.

Alonzo, A. A. (2002). Long-term health consequences of delayed childbirth: NHANES III. Women's Health Issues, 12(.45-37 ,(1

Alvarez, M. L. (2013). From unheard screams to powerful voices: A case study of women's political empowerment in the Philippines, presented at the 12th National Convention on Statistics (NCS) EDSA, Mandaluyong City, 1–2 October 2013.

Andrabi, T., Das, J., and Khwaja, A. I. (2012). What did you do all day? Maternal education and child outcomes. Journal of Human Resources, 47(.912–873 ,(4 Retrieved from https://khwaja.scholar.harvard.edu/files/asimkhwaja/files/what_did_you_do_all_day.pdf

Anggadwita, G., Mulyaningsih, H. D., and Ramadani, V. (2015). Women entrepreneurship is Islamic perspective: Driver for social change. International Journal of Business and Globalisation, 15(.(3

Anukriti, S. and Dasgupta, S. (2017). Marriage markets in developing countries. In S. L. Averett, L. M. Argys, and S. D. Hoffman (Eds.), The Oxford Handbook of Women and the Economy. UK: Oxford University Press.

Arabian Business. (.(2014 UAE to set up special council to tackle surging divorce rate. Retrieved from https://www.arabianbusiness.com/uae-set-up-special-council-tackle-surging-divorce-rate-575549.html

Asia Pacific Economic Cooperation (APEC). (.(2016 Innovation for women and economic development. Singapore: APEC. Retrieved from https://www.apec.org/Publications/2017/02/I

nnovation-for-Women-and-Economic-Development-Facilitating-Womens-Livelihood-Development-and-Resilie

Bailey, M. (2006). More power to the pill: The impact of contraceptive freedom on women's life cycle labor supply. The Quarterly Journal of Economics, 121(.320-289 ,(1 Retrieved from http://www.jstor.org/stable/25098791

Bayeh, E. (2016). The role of empowering women and achieving gender equality to the sustainable development of Ethiopia. Pacific Science Review B: Humanities and Social Sciences, 2(.42-37 ,(1

Betancourt, T. (2011). Attending to the mental health of war-affected children: The need for longitudinal and developmental research perspectives. Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry, 50, -323 .325

Bloom, D. E., Kuhn, M., and Prettner, K. (2014). The contribution of female health to economic development. IZA Discussion Paper No. 9268. Available at SSRN https://ssrn.com/abstract=2655308

Bloom, D.E., Canning, D., Fink, G., and Finlay, J. E. (2009). Fertility, female labor force participation, and the demographic dividend. Journal of Economic Growth, 14(.101-79 ,(2

Bongaarts, J. and Blanc, A. K. (2015). Estimating the current mean age of mothers at the birth of their first child from household surveys. Population health metrics, 13(.25 ,(1

Brende, B. (2015, July 07). Why education is the key to development. Geneva: World Economic Forum. Retrieved from https://www.weforum.org/agenda/2015/07/why-education-is-the-key-to-development/

Brush, C. G., Edelman, L. F., Manolova, T. S., and Greene, P. G. (2010). Start-up motivations and growth intentions of minority nascent entrepreneurs. Journal of Small Business Management, 48(.196-174 ,(2

Campante, F. R. and Chor, D. (2012). Schooling, Political Participation, and the Economy. Review of Economics and Statistics, 94(,(4 .859–841 Retrieved from https://www.jstor.org/stable/23355326?seq=1#page_scan_tab_contents

Caprioli, M., Hudson, V., McDermott, R., Emmett, C., and Ballif-Spanvill, B. (2007). Putting women in their place. Baker Journal of Applied Public Policy, 1(.22–12 ,(1

Corner, L. (1997). Women's participation in decision-making and leadership a global perspective, presented at the conference on women in decision-making in cooperatives, Tagatay City, 7-9 May 1997. Phillipines: ACWF and ICAROAP.

Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., and Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. Social Forces, 80(2), 655-681.

Crespo-Sancho, C. (2017). Conflict prevention and gender. Background Paper for the United Nations–World Bank Flagship Study Pathways for Peace: Inclusive Approaches to Preventing Violent Conflict. Washington DC: World Bank.

Dahlerup, D., Hilal, Z., Kalandadze, N., and Kandawasvika-Nhundu, R. (2013). Atlas of electoral gender quotas. Stockholm:

International Institute for Democracy and Electoral Assistance.

De La Croix, D. and Donckt, M. V. (2010). Would empowering women initiate the demographic transition in least developed countries? Journal of Human Capital, 4(-85 ,(2 .129

De Walque, D. (2007). How does the impact of an HIV/AIDS information campaign vary with educational attainment? Evidence from rural Uganda. Journal of Development Economics, 84(.714–686 ,(2 Retrieved from https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/14107

Desai, S. (2009). Measuring entrepreneurship in developing countries. Research Paper No. 2009/10, 2-10. New York: UN. Retrieved from www.wider.unu.edu/publications/working-papers/research_papers/2009/en_GB/rp2009 10/_files/81097737354281078/default/RP200 9-10.pdf

Diebolt, C. and Perrin, F. (2013). From stagnation to sustained growth: the role of female empowerment. American Economic Review, 103(.49-545 ,(3

Elam, A. (2008). Gender and entrepreneurship: A multi-level theory and analysis. UK: Edward Elgar.

Erogul, M. S. and McCrohan, D. (2008). Preliminary investigation of Emirati women entrepreneurs in the UAE. African Journal of Business Management, 2(.185-177 ,(10

European Commission. (.(2007 Tackling the pay gap between women and men. Luxembourg: EU.

European Union (EU). (.(2014 Violence against women: An EU-wide survey. European Union.

Fairlie, R. and Robb, A. (2009). Gender differences in business performance: Evidence from the characteristics of business survey. Small Business Economics, 33, .395 – 375 Retrieved from https://doi.org/10.1007/s11187-009-9207-5

Fetsch, E., Jackson, C., and Wiens, J. (2015, 20 July). Women entrepreneurs are key to accelerating growth. Entrepreneurship Policy Digest. Missouri: Ewing Marion Kauffman Foundation. Retrieved from https://www.kauffman.org/what-we-do/resources/entrepreneurship-policy-digest/women-entrepreneurs-are-key-to-accelerating-growth

Field, E., Robles, O., and Torero, M. (2009). Iodine deficiency and schooling attainment in Tanzania. American Economic Journal: Applied Economics, .169-140 ,1

Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO). (.(2011 The state of food and agriculture 2010-2011: Women in agriculture, closing the gender gap for development. Rome: FAO.

General Assembly resolution 35/22, Realizing the equal enjoyment of the right to education by every girl: report of the Human Rights Council, A/HRC/RES/35/22 (14 July 2017), available from http://undocs.org/a/hrc/res/35/22.

Global Entrepreneurship Research Association. (.(2005 Global Entrepreneurship Monitor:

2004/05. Boston: Global Entrepreneurship Research Association (GERA).

Global Entrepreneurship Research Association. (.(2016 Global Entrepreneurship Monitor: 2015/16. Boston: Global Entrepreneurship Research Association (GERA).

Global Entrepreneurship Research Association. (.(2018 Global Entrepreneurship Monitor: 2017/18. Boston: Global Entrepreneurship Research Association (GERA). Retrieved from https://www.gemconsortium.org/report/50012

Gumusay, A. A. (2015). Entrepreneurship from an Islamic perspective. Journal of Business Ethics, 130, .208-199

Gunes, P. M. (2016). The impact of female education on teenage fertility: Evidence from Turkey. B.E. Journal of Economic Analysis and Policy, 16(.288–259 ,(1 Retrieved from https://ideas.repec.org/a/bpj/bejeap/v16y2016i1p259-288n14.html

Haloi A. and Limbu, D. K. (2013). Socio-economic factors influence the age at first marriage of muslim women of a remote population from north-east India. Antrocom Online Journal of Anthropology, 9(.79-75 ,(1

Hamilton, K. and Liu, G. (2014). Human capital, tangible wealth, and the intangible capital residual. Oxford Review of Economic Policy, 30(.91-70 ,(1

Hanushek, E. A. and Woessmann, L. (2015). Universal basic skills: What countries stand to gain. Paris: OECD Publishing. Retrieved from http://www.oecd.org/education/universal-basic-skills-9789264234833-en.htm

Hechevarria, D. M., Ingram, A., Justo, R., and Terjesen, S. (2012). Are women more likely to pursue social and environmental entrepreneurship? In K. Hughes and J. Jennings (Eds.), Global Women's Entrepreneurship Research: Diverse Settings, Questions and Approaches (pp. 135–151). UK: Edward Elgar Publishing Limited.

Holzner, B., Neuhold, B., and Weiss-Ganger, A. (Eds.). (.(2010 Gender equality and empowerment of women: Policy document. Vienna: Federal Ministry for European and International Affairs.

Hudson, V., Ballif-Spanvill, B., Caprioli, M., and Emmett, C. (2012). Sex and world peace. New York: Columbia University Press.

International Labour Organization (ILO). (.(2014 Maternity and paternity at work: Law and practice across the world. Policy Brief. Geneva: International Labour Organization.

International Labour Organization (ILO). (.(2010 Women's employment concerns and working conditions in Pakistan. Geneva: International Labour Organization.

International Labour Organization (ILO). (.(2013 Decent work and the informal economy. Geneva: International Labour Organization.

International Labour Organization (ILO). (.(2013 Employment by status in employment. Geneva: International Labour Organization.

International Labour Organization (ILO). (.(2016 Sustainable enterprise programme

women's entrepreneurship development. Geneva: International Labour Organization.

International Labour Organization (ILO). (.(2016 Women at work: Trends 2016. Geneva: International Labour Organization.

International Labour Organization (ILO). (.(2017 World employment social outlook trends for women 2017. Geneva: International Labour Organization.

Inter-Parliamentary Union (IPU). (.(2018 PARLINE database on national parliaments. [Data File]. Retrieved from http://archive.ipu.org/parline/parlinesearch.asp

Jayachandran, S. and Lleras-Muney, A. (2009). Life Expectancy and human capital investments: Evidence from maternal mortality declines. Quarterly Journal of Economics, 124, .397-349 Retrieved from http://dx.doi.org/10.1162/qjec.2009.124.1.349

Kelley, D. J., Baumer, B. S., Brush, C., Greene, P. G., Mahdavi, M., Majbouri, M., Cole, M., Dean, M., and Heavlow, R. (2017). Global Entrepreneurship Monitor 2016/2017: Report on Women's Entrepreneurship. Boston: Global Entrepreneurship Research Association (GERA). Retrieved from https://www.gemconsortium.org/report/49812

Kelley, D.J., Bosma, N. S., and Amorós, J. E. (2011). Global Entrepreneurship Monitor 2010 Global Report. Boston: Global Entrepreneurship Research Association (GERA). Retrieved from https://www.gemconsortium.org/report

Kelley, D.J., Singer, S. and Herrington, M. (2012). Global Entrepreneurship Monitor 2011 Global Report. Boston: Global Entrepreneurship Research Association (GERA). Retrieved from https://www.gemconsortium.org/report

Kelly, J. (2017). Intimate partner violence and conflict: Understanding the links between political violence and personal violence. Background Paper for the United Nations–World Bank Flagship Study Pathways for Peace: Inclusive Approaches to Preventing Violent Conflict. Washington DC: World Bank.

Klein, P. G., and Bullock, J. B. (2006). Can entrepreneurship be taught? Journal of Agricultural and Applied Economics, 38(,(2 .439-429

Kutanis, R. O. (2003). Gender factor in entrepreneurship: Women entrepreneurs, presented at 11th National Management and Organization Congress.

Larreguy, H. A. and Marshall, J. (2017). The effect of education on civic and political engagement in non-consolidated democracies: Evidence from Nigeria. Review of Economics and Statistics, 99(.401-387 ,(3 Retrieved from http://www.mitpressjournals.org/doi/abs/10.1162/REST_a_00633

Lavy, V. and Zablotsky, A. (2011). Mother's schooling and fertility under low female labour force participation: Evidence from a natural experiment. NBER Working Paper No. 16856. Cambridge: National Bureau of Economic

Research. Retrieved from https://warwick.ac.uk/fac/soc/economics/staff/vlavy/lavy__3_8_2011_-_mothers_school_text_and_tables.pdf

Lewis, K. V., Henry, C., Gatewood, E. J., and Watson, J. (Eds.)(2015). Women's entrepreneurship in the 21st century. UK: Edward Elgar Publishing Limited.

Madsen, J. (2014). Human capital and the world technology frontier. Review of Economics and Statistics, 96(.92-676 ,(4 Retrieved from https://ideas.repec.org/a/tpr/restat/v96y2014i4p676-692.html

Malhotra, A., Schulte, J., Patel, P., and Petesch, P. (2009). Innovation for women's empowerment and gender equality. Washington DC: International Center for Research on Women (ICRW).

Marlow, S. and McAdam, M. (2013). Advancing debate and challenging myths: Exploring the alleged case of the under-performing female entrepreneur. International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research, 19(.124-114 ,(1 Retrieved from https://doi.org/10.1108/13552551311299288

Marlow, S., Hart, M., Levie, J., and Shamsul, M. K. (2013). Women in enterprise: A different perspective. UK: RBS Group. Retrieved from https://pure.strath.ac.uk/portal/en/publications/women-in-enterprise(4d087c6f-003b-4b4a-8b7e-cff372de5f1f)/export.html

Marquez, P. C. and Walker, M. (2017). Healthy women are the cornerstone of healthy societies. Blogpost. Washington DC: World Bank. Retrieved from http://blogs.worldbank.org/health/healthy-women-are-cornerstone-healthy-societies

Maruf Ullah, M., Mahmud, T. B., and Yousuf, F. (2013). Women entrepreneurship: Islamic perspective. EJBM – Special Issue: Islamic Management and Business, 5(.52-44 ,(11

McClendon, D., Hackett, C., Potancokova, M., Stonawski, M., and Skirbekk, V. (2018). Women's education in the Muslim world. Population and Development Review, 44(,(2 .342-311 Retrieved from https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/padr.12142?author_access_token=JgLj_8Vfb7Y8WbTxACa-eYta6bR2k8jH0KrdpFOxC65USd2Dl-fGT5f6uxiEyRt7zpCmWBvLAM7EFz14Hgo27mASt4lwFsCaLhpP9MiAnoNJrFknjHVOZkd97KEvMQgHand

Mckay, S., Phillimore, J., and Teasdale, S. (2011). Exploring the 'gendered' nature of social entrepreneurship: Women's leadership, employment and participation in the third sector. Voluntary Sector Review, 2(.76-57 ,(1

Meunier, F., Krylova, Y., and Ramalho, R. (2017). Women's entrepreneurship: How to measure the gap between new female and male entrepreneurs. World Bank Policy Research Working Paper 8242. Washington DC: World Bank. Retrieved from http://documents.worldbank.org/curated/en/704231510669093889/Womens-entrepreneurship-how-to-measure-the-gap-between-new-female-and-male-entrepreneurs

Miller, K.E. and Rasmussen A. (2010). War exposure, daily stressors, and mental health in

conflict and post-conflict settings: bridging the divide between trauma-focused and psychosocial frameworks. Social Science and Medicine, 70(.16-7 ,(1

Ministry of Gender, Labour and Social Development (2017). Empowering Ugandan Women for Economic Development. Retrieved from http://uwep.mglsd.go.ug/

Ministry of Women's Affairs National Committee to Combat Violence against Women. (.(2011 National strategy to combat violence against women 2011 – 2019. State of Palestine.

Minniti, M. and Arenius, P. (2003). Women in entrepreneurship, presented at the Symposium of The Entrepreneurial Advantage of Nations, First Annual Global Entrepreneurship Symposium. New York: United Nations Headquarters.

Miranda, R. L. T. (2005). Impact of women's participation and leadership in outcomes, presented at the Expert Group Meeting on 'Equal participation of women and men in decision-making processes, with particular emphasis on political participation and leadership', Addis Ababa, 24-27 October 2005. Ethiopia: UNDESA and UNDAW. Retrieved from http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/eql-men/docs/EP.7_rev.pdf

Montenegro, C. E. and Patrinos, H. A. (2017). Comparable estimated of returns to schooling around the world. World Bank Policy Research Working Paper 7020. Washington DC: World Bank. Retrieved from http://documents.worldbank.org/curated/en/830831468147839247/pdf/WPS7020.pdf

Munoz-Boudet, A. M., Buitrago, P., Leroy De La Briere, B., Newhouse, D. L., Rubiano Matulevich, E. C., Kinnon, S., and Suarez Becerra, P. (2018). Gender differences in poverty and household composition through the life-cycle: A global perspective. Policy Research Working Paper No. WPS 8360. Washington DC: World Bank Group. Retrieved from http://documents.worldbank.org/curated/en/135731520343670750/Gender-differences-in-poverty-and-household-composition-through-the-life-cycle-a-global-perspective

Myakayaka-Manzini, M. (2018) Women empowered – Women in parliament in South Africa. Women in Politics – Beyond Numbers. Retrieved on 25th June, 2018 from http://archive.idea.int/women/parl/studies5a.htm

National Council for Women (2017). The Women Business Development Center (WBDC). Retrieved from http://ncw.gov.eg/the-women-business-development-center-wbdc/

Nedelcheva, S. (2012). Female entrepreneurship in Denmark. MSc Thesis. Denmark: International Business, Aarhus University, Business and Social Sciences.

Nicolas, C. and Rubio, A. (2016). Social enterprise: Gender gap and economic development. European Journal of Management and Business Economics, 25, 56-62.

Nieva, F. O. (2015). Social women entrepreneurship in the Kingdom of Saudi Arabia. Journal of Global Entrepreneurship Research, 5(11).

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). (.(2017 Entrepreneurship at a Glance 2017. Paris: OECD Retrieved from http://www.oecd.org/sdd/business-stats/entrepreneurship-at-a-glance-22266941.htm

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). (.(2015 Education at a glance 2015: OECD indicators. Paris: OECD Publishing Retrieved from https://doi.org/10.1787/eag-2015-en

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). (.(2008 Gender and sustainable development, maximising the economic, social and environmental role of women. Paris: OECD

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). (.(2014 Unpaid care work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes. Paris: OECD

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). (.(2014 Social Institutions and Gender Index. Synthesis Report. Paris: OECD

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). (.(2014 Enhancing women's economic empowerment through entrepreneurship and business leadership in OECD countries. Paris: OECD

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). (.(2013 The missing entrepreneurs: Policies for inclusive entrepreneurship in Europe. Paris: OECD Retrieved from http://dx.doi.org/10.1787/9789264188167-en

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). (.(2005 SME and entrepreneurship outlook - 2005 edition. Paris: OECD

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). (.(2011 Women's economic empowerment. Issues Paper. DAC Network on Gender Equality (GENDERNET), April.

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). (.(2014 Social institutions and gender index 2014 synthesis report. Paris: OECD

Organization of Islamic Cooperation (OIC). (.(2016 OIC plan of action for the advancement of Women (OPAAW). Retrieved from https://www.oic-oci.org/subweb/woman/6/en/docs/final/6wom_opaaw_en.pdf

Osili, U. O. and Long, B. T. (2008). Does female schooling reduce fertility? Evidence from Nigeria. Journal of Development Economics, 87(.75-57 ,(1 Retrieved from https://scholar.harvard.edu/files/btl/files/osili_long_2008_does_female_schooling_reduce_fertility_-_jde.pdf

Page, N. and Czuba, C.E. (.(1999 Empowerment: What is it? Journal of Extension, 37, .9-3

Pereira, J. and Aubyn, M. St. (2004). What level of education matters most for growth? Evidence from Portugal. ISEG Economic Working Paper No. 13/2004/DE/UECE. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=715481

Piacentini, M. (2013). Women entrepreneurs in the OECD: Key evidence and policy challenges. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 147. Paris: OECD Retrieved from www.oecd.org/els/workingpapers

Quentin, W. and De La Brier, B. (2018). Unrealized potential: The high cost of gender inequality in earnings. Washington DC: World Bank. Retrieved from http://documents.worldbank.org/curated/en/172021527258723053/Unrealized-potential-the-high-cost-of-gender-inequality-in-earnings

Riyadat. (.(2015 Riyadat Centre. Supreme Council for Women. Retrieved on 31 July 2018 from http://www.scw.bh/en/SupportCenter/CenterServices/EconomicEmpowerment/PermanentProjects/Pages/DevelopmentCenter.aspx

Sabarwal, S., and Terrell K. (2008). Does gender matter for firm performance: evidence from Eastern Europe and Central Asia. Policy Research Working Paper 4705. Washington DC: World Bank.

Salcedo La Vina, C. and Morarji, M. (2016). Making women's voices count in community decision making on land investments. Washington DC: World Resources Institute. Retrieved from https://www.wri.org/sites/default/files/Making_Womens_Voices_Count_In_Community_Decision-Making_On_Land_Investments.pdf

Sarfaraz, L., Faghih, N., and Majd, A. A. (2014). The relationship between women entrepreneurship and gender equality. Journal of Global Entrepreneurship Research, .6 ,(1)4

Sattar, S. (2011). Opportunities for men and women: Emerging Europe and Central Asia. Washington DC: World Bank. Retrieved from http://documents.worldbank.org/curated/en/479131468250293544/Opportunities-for-men-and-women-emerging-Europe-and-Central-Asia

Sawe, B. E. (2017). Female headed households in the developing world and Middle East. Retrieved from https://www.worldatlas.com/articles/female-headed-households-in-the-developing-world-and-middle-east.html

Schopp-Schilling, H. B. (2004). The Role of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and its Monitoring Procedures for Achieving Gender Equality in Political Representation, presented at the International Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA)/CEE Network for Gender Issues Conference, Budapest, 22-23 October 2004. Stockholm: International Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA). Retrieved from http://www.legislationline.org/documents/id/18879

Shettima, M. B. (2017). Impact of SMEs on Employment Generation in Nigeria. IOSR

Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 22, Issue 9, Ver. 13 (September. 2017) PP 43-50 e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845. www.iosrjournals.org

SME Corporation Malaysia (SME Corp. Malaysia). (.(2018 Dialogues and information sharing sessions with the presidents of women entrepreneurs associations. SME Corporation Malaysia. Retrieved on 31 July 2018 from http://www.smecorp.gov.my/index.php/en/programmes/2015-12-21-10-09-47/dialogues-information-sharing-sessions-with-the-presidents-of-women-entrepreneurs-associations

SMEDAN (2018). Entrepreneurship Development Programmes (EDPs). Retrieved on 25, July 2018 from http://smedan.gov.ng/index.php/16-departments/enterprise-development-and-promotion/edp-programmes/edp-sub-programmes/38-edp-capital-project.html

Sorensen, B. (1998). Women and post-conflict reconstruction: Issues and sources. Geneva: UNRISD. Retrieved from http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpPublications)/631060B93EC1119EC1256D120043E600

Standing Committee for Economic and Commercial Cooperation of the Organization of Islamic Cooperation (COMCEC). (.(2017 Financial outlook of the OIC member countries 2017. Ankara: COMCEC. Retrieved from http://ebook.comcec.org/Kutuphane/Icerik/Yayinlar/Genel_Gorunum/Mali_Isbirligi/2017/files/assets/common/downloads/publication.pdf

Statistical, Economic, and Social Research and Training Centre for Islamic Countries (SESRIC). (2017). التوقعات الاقتصادية لمنظمة التعاون الإسلامي 2017: Industrial development for structural transformation. Ankara: SESRIC.

Statistical, Economic, and Social Research and Training Centre for Islamic Countries (SESRIC). (.(2012 Education and scientific development in OIC countries 2012/2013. Ankara: SESRIC.

Statistical, Economic, and Social Research and Training Centre for Islamic Countries (SESRIC). (.(2014 Education and scientific development in OIC countries 2014. Ankara: SESRIC.

Statistical, Economic, and Social Research and Training Centre for Islamic Countries (SESRIC). (.(2016 Education and scientific development in OIC countries 2016. Ankara: SESRIC.

Statistical, Economic, and Social Research and Training Centre for Islamic Countries (SESRIC). (.(2016 Humanitarian needs of Syrian refugees: Challenges of the neighbouring countries. Ankara: SESRIC.

Statistical, Economic, and Social Research and Training Centre for Islamic Countries (SESRIC). (.(2017 Safeguarding family values and the institution of marriage in OIC countries. Ankara: SESRIC.

Statistical, Economic, and Social Research and Training Centre for Islamic Countries (SESRIC). (.(2013 OIC Health Report. Ankara: SESRIC.

Stevens, C. (2010). Are women the key to sustainable development? Sustainable Development Knowledge Partnership (SDKP), USA.

Stromquist, N., P. (2015). Women's empowerment and education: Linking knowledge to transformative action. European Journal of Education, 50(.324-307 ,(3 Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/277725522_Women's_Empowerment_and_Education_linking_knowledge_to_transformative_action_Women's_Empowerment_and_Education

TechGirls. (.(2018 Program - TechGirls. Legacy International. Retrieved on 25th June, 2018 from http://legacyintl.org/techgirls/program/

Teignier, M. and Cuberes, D. (2014). Aggregate costs of gender gaps in the labour market: A quantitative estimate. UB Economics Working Paper E14/208. Barcelona: Universitat de Barcelona. Retrieved from http://www.ub.edu/ubeconomics/wp-content/uploads/2014/02/308-Web.pdf

Telum, S. A. (2016). Why Urfi? An examining study of urfi marriage in Egypt and its causalities. Retrieved from https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/52255/Telum.pdf?sequence=1

Terjesen, S. and Lloyd, A. (2015). The 2015 Female Entrepreneurship Index: Analysing the conditions that foster high-potential female entrepreneurship in 77 countries. Washington DC: The Global Entrepreneurship and Development Institute. Retrieved from https://thegedi.org/downloads/

Terjesen, S., and Amorós, J. E. (2010). Female entrepreneurship in Latin America and the Caribbean: characteristics, drivers and relationship to economic development. The European Journal of Development Research, 22(.330-313 ,(3

Terjesen, S., and Elam, A. (2012). Women entrepreneurship: A force for growth. International Trade Forum Magazine, 2.

The Official Portal of the UAE Government. (.(2018 Get free family counselling and consultation. Retrieved from https://www.government.ae/en/information-and-services/social-affairs/get-free-family-counselling-and-consultation

The World Bank. (.(2013 Female Entrepreneurship Resource Point - Introduction and Module 1: Why Gender Matters. Washington DC: The World Bank. Retrieved from http://www.worldbank.org/en/topic/gender/publication/female-entrepreneurship-resource-point-introduction-and-module-1-why-gender-matters.print

Tipu, S. A. and Ryan J. C. (2016). Predicting Entrepreneurial intentions from work values: Implications for stimulating entrepreneurship in UAE national youth. Management Decision, 54(3), 610-629.

Tlaiss, H. A. (2015). How Islamic business ethics impact women entrepreneurs: Insights from four Arab Middle Eastern countries. Journal of Business Ethics, 129(.877-859 ,(4

UN DESA (2008). Population dataset. [Data file]. Retrieved from http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/dataset/fertility/age-childbearing.shtml

UN Security Council Resolution 1325, Landmark Resolution on Women, Peace, and Security, S/RES/1325 (31 October 2000), available from http://www.un.org/womenwatch/osagi/wps/

UNESCO Institute for Lifelong Learning (UNESCO UIL). (.(2013 2nd Global report on adult learning and education: Rethinking literacy. Hamburg: UNESCO UIL. Retrieved from http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002224/222407e.pdf

UNESCO Institute for Statistics (UNESCO UIS). (.(2018Gross enrolment rate, pre-primary, primary, secondary, tertiary, GPI, 2008-2017. [Data file]. Retrieved from http://data.uis.unesco.org/

United Nation (UN). (.(2001 Principles and Recommendations for a Vital Statistics System, Series M, no. 19, Rev. 2, Sales No. E.01.XVII.10. New York: United Nations.

United National Development Programme (UNDP). (.(2018 Frequently asked questions - Gender Inequality Index (GII). UNDP Human Development Reports. Retrieved from http://hdr.undp.org/en/faq-page/gender-inequality-index-gii#t294n2423

United Nations Children's Fund (UNICEF). (.(2001 Early marriages child spouses. New York: UNICEF.

United Nations Children's Fund (UNICEF). (.(2005 Early marriage a harmful traditional practice a statistical exploration. New York: UNICEF.

United Nations Children's Fund (UNICEF). (.(2009 Low birth weight: Country, regional and global estimates. New York: UNICEF. Retrieved from https://www.unicef.org/publications/files/low_birthweight_from_EY.pdf

United Nations Children's Fund (UNICEF). (.(2018 Child marriage. (Retrieved from https://www.unicef.org/protection/57929_58008.html

United Nations Children's Fund (UNICEF). (.(2018 Haydi Kizlar Okula! The girls' education campaign in Turkey. Retrieved from 25th June, 2018 on https://www.unicef.org/turkey/pdf/ge6a.pdf

United Nations Children's Fund (UNICEF). (.(2018 Out-of-school rates for children of primary school age, 2006-2016. [Data file]. Retrieved from http://data.unicef.org/topic/education/primary-education/

United Nations Children's Fund (UNICEF). (.(2018 Out-of-school rates for children of secondary school age, 2006-2016. [Data file]. Retrieved from https://data.unicef.org/topic/education/secondary-education/

United Nations Division for the Advancement of Women (UNDAW), Department of Economic and Social Affairs (DESA), Economic Commission for Africa (ECA), and Inter-Parliamentary Union (IPU). (.(2005 Equal participation of women and men in decision-making processes, with particular emphasis on political participation and leadership. Report of the Expert Group Meeting

[EGM/EPDM/2005/REPORT]. New York: UNDAW. Retrieved from http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/eql-men/FinalReport.pdf

United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO). (.(2017 Global education monitoring report 2017/18: Accountability in education. Paris: UNESCO. Retrieved from http://unesdoc.unesco.org/images/0025/002593/259338e.pdf

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (.(2015 UN Women and WFP Unveil Expansion of 'Oasis for Women and Girls' – Safe Space in Za'atari Refugee Camp. Retrieved from http://arabstates.unwomen.org/en/news/stories/2015/11/oasis-for-women-and-girls

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (.(2018 UN women inaugurate its first 'Oasis for women and girls' in the Azraq refugee camp. Retrieved from http://arabstates.unwomen.org/en/news/stories/2018/2/azraq-refugee-camp

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (.(2014 Facts and figures: Ending violence against women. Retrieved from http://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (.(2015 Progress of the world's women 2015-2016 transforming economies, realizing rights. New York: UN.

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (.(2017 Expert's take: When building climate resilience, women's needs cannot be an afterthought. Retrieved from: http://www.unwomen.org/en/news/stories/2017/9/experts-take-dilruba-haider

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). .2014World survey on the role of women in development 2014: Gender equality and sustainable development. New York: United Nations.

United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). (.(2014 Woman alone: The fight for survival by Syria's refugee women. Geneva: UNHCR

United Nations High-Level Panel (UNHLP). (.(2016 Leave no one behind a call to action for gender equality and women's economic empowerment. Report of The UN Secretary-General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment. New York: UN.

United Nations Industrial Development Organization (UNIDO). (.(2016 Women Entrepreneurs: Women empowered. Retrieved from https://www.unido.org/sites/default/files/2016-11/UNIDO_Women_SP_0.pdf

United Nations Population Fund (UNFPA). (.(2002 Reproductive health and safe motherhood. In UNFPA, Annual Report 2002 (pp. 6-12). New York: UNFPA. Retrieved from

http://tokyo.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Annual-Report-2002.pdf

United Nations Population Fund (UNFPA). (.(2018 Female genital mutilation. Retrieved from https://www.unfpa.org/female-genital-mutilation

United Nations Population Fund (UNFPA). (.(2018 Gender-based violence. Retrieved on 15, July 2018 from http://palestine.unfpa.org/en/gender-based-violence

United Nations. (.(1993 Declaration on the elimination of violence against women. New York: United Nations General Assembly.

United Nations. (.(1995 Beijing Declaration and Platform of Action, adopted at the Fourth World Conference on Women, 27 October 1995. Retrieved from: http://www.refworld.org/docid/3dde04324.html

United Nations. (.(2010 The world's women 2010: Trends and statistics. New York: UN.

United Nations. (.(2015 Sustainable development goals. UN Sustainable Development Knowledge Platform. Retrieved from https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300

Urbano, D., Ferri, E., and Noguera, M. (2014).Female social entrepreneurship and socio- cultural context: An international analysis. Revista de Estudios Empresariales Segunda Epoca, 2, .40-26 Retrieved from https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5098407.pdf

Walker, M. (2011). Amartya Sen's capability approach and education. Educational Action Research, 13(.110-103 ,(1 Retrieved from https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09650790500200279

Wantchekon, L., Klasnja, M., and Novta, N. (2015). Education and human capital externalities: Evidence from colonial Benin. Quarterly Journal of Economics, 130(–703 ,(2 .757 Retrieved from https://scholar.princeton.edu/sites/default/files/lwantche/files/beninwkn-qje-final.pdf

Warner, A., Stoebenau, K., and Glinski, A. (2014). More power to her: How empowering girls can end child marriage. Washington DC: International Center for Research on Women

Warth, L., and Koparanova, M. (2012). Empowering women for sustainable development. Discussion Paper Series No. 2012.1. Geneva: United Nations Economic Commission for Europe.

Woetzel, J., A. Madgavkar, K. Ellingrud, E. Labaye, S. Devillard, E. Kutcher, J. Manyika, R. Dobbs, and Krishnan, M. (2015). The power of parity: How advancing women's equality can add $12 trillion to global growth. Washington, DC: McKinsey and Company. Retrieved from https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/How%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/MGI%20Power%20of%20parity_Full%20report_September%2015.ashx

World Bank. (.(2001 Engendering development. Washington DC: World Bank.

Retrieved from http://siteresources.worldbank.org/PGLP/Resources/Engendering_Development.pdf

World Bank. (.(2011 World development report 2012: Gender equality and development. Washington DC: World Bank. Retrieved from https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf

World Bank. (.(2018 Doing Business 2018: Reforming to Create Jobs. Washington DC: The World Bank. Retrieved from http://russian.doingbusiness.org/~/media/WBG/DoingBusiness/Documents/Annual-Reports/English/DB2018-Full-Report.pdf

World Bank. (.(2018 Women, business and the law report 2018. Washington DC: World Bank.

World Bank. (.(2018 Women, business, and the law 2018. Washington DC: World Bank. Retrieved from https://wbl.worldbank.org/en/reports

World Bank. (.(2018 World Bank Gender Statistics – Proportion of women in ministerial positions (%), 2014-2016. [Data File]. Retrieved from http://databank.worldbank.org/Data/indicator/SG.GEN.MNST.ZS?id=2ddc971bandreport_name=Gender_Indicators_Reportandpopulartype=series#

World Bank. (.(2018 World development report 2018: Learning to realize education's promise. Washington DC: World Bank. Retrieved from http://www.worldbank.org/en/publication/wdr2018

World Economic Forum. (.(2017 Global gender gap report 2017. Geneva: World Economic Forum. Retrieved from https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017

World Health Organization (WHO). (.(2010 World health report. Geneva: WHO.

World Health Organization (WHO). (.(2011 PMNCH 2010 annual report: From hope to action. Geneva: WHO.

World Health Organization (WHO). (.(2013 Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence. Washington DC: World Bank.

World Health Organization (WHO). (.(2015 Success factors for women's and children's health: Bangladesh. Geneva: WHO.

World Health Organization (WHO). (.(2017 Violence against women. Retrieved from http://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women