

## تمكين المرأة في الاقتصاد

2016-11-01 إيهاب علي النواب

تحتل قضايا المرأة اليوم مساحة كبيرة من الحوارات والنقاشات في الأروقة السياسية والاجتماعية وحتى الاقتصادية منها، حتى أصبحت مسألة تمكين المرأة شرطاً ضرورياً من شروط تحقيق التنمية المستدامة وقاعدة من قواعد الحكم الرشيد، الا وبالرغم من المساعي الحثيثة لتحقيق ذلك، يبدو أن ثمة هناك بعض المتعلقات لم تحل بعد، مثل تحجيم الفجوة في التمييز بين الرجل والمرأة في عدد ساعات العمل والاجازات والعطل وسهولة الحصول على الوظيفة، وتقليل الفوارق في الاجور وغيرها، فحتى في الدول المتقدمة مازالت الفوارق قائمة وان كانت لاتقارن بمثيلاتها في دول العالم الثالث، حيث نشرت دراسة صادرة عن المنتدى الاقتصادي العالمي بأن التقدم في تقريب الفجوة بين الجنسين في أماكن العمل يتباطأ بدرجة كبيرة باستثناء ملحوظ في رواندا التي أصبحت في صدارة الدول التي تتساوى فيها أجور الرجال والنساء رغم أنها لا تزال تتعافى من آثار حرب أهلية شهدت عمليات إبادة، وزاد المنتدى الذي يتخذ من جنيف مقراً له من تقديراته بالنسبة للمساواة الاقتصادية بين الجنسين بمقدار 53 عاماً بعدما وجد اختلالات مزمنة في المرتبات والتمثيل في أماكن العمل أدت إلى تباطؤ خطى التقدم الذي بلغ ذروة في عام 2013. ويتوقع المنتدى الآن تحقق المساواة الاقتصادية في عام 2186 أي بعد 170 عاماً.

ويشرح التقرير عن المساواة بين الجنسين لعام 2016 التقدم نحو المساواة في الركيزة الاقتصادية الأساسية تباطأ إلى حد كبير حتى أن الفجوة أصبحت الآن أكبر من أي وقت منذ عام 2008، ووجد معدو التقرير أن النساء في أنحاء العالم حصلن في العام الماضي على ما يزيد قليلاً عن نصف الأجور التي حصل عليها نظراًهن الرجال رغم أنهم يعملن ساعات أطول وأن مشاركتهن في سوق العمل تعادل ثلثي مشاركة الرجال، وكانت الفروق أكثر وضوحاً في بعض المناطق بل وفي دول مرتفعة الدخل في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

ووضح المنتدى السويسري غير الهادف للربح إن الفجوات في التعليم والصحة كادت أن تتلاشى إلا أنها لا تزال "واسعة جداً" في المشاركة الاقتصادية والتمكين السياسي في أنحاء العالم، وان التمثيل

السياسي للمرأة أقل من ربع التمثيل السياسي للرجل، كما جاء في التقرير عدد النساء في المواقع الكبرى لا يزال منخفضا بقوة ولا تزال أربع دول فقط في العالم لديها أعداد متماثلة من الجنسين في المجالس التشريعية وفي المناصب العليا ومواقع المدراء رغم حقيقة أن 95 بلدا يتعلم لديه الآن عدد من النساء يساوي أو يتجاوز عدد الرجال على المستوى الجامعي.

وقد خلاص تقرير للمنتدى الاقتصادي الدولي إلى أن النساء يشتعلن بمعدل 39 يوما أكثر من الرجال في العام، وتشير البيانات في تقرير الفجوة العالمية بين الجنسين، الذي أعده المنتدى الاقتصادي الدولي، إلى أن النساء يشتغلن بمعدل 50 دقيقة يوميا أكثر من الرجال.

ويذكر التقرير إن انتشار العمل غير مدفوع الأجر يثقل كاهل النساء، ويقدر أن جسر الفجوة بين الجنسين والقضاء على الجور الاقتصادي بين الجنسين قد يستغرق 170 عاما.

وأفاد المنتدى الاقتصادي الدولي بأن الفجوة الاقتصادية بين الجنسين أكبر الآن من أي وقت مضى منذ عام 2008، وأضاف التقرير أن نحو ربع مليار امرأة دخلن سوق العمالة الدولي في العشر سنوات الماضية، وعلى الرغم من أن عمالة الرجال بأجر تزيد نسبتها عن النساء بنحو 34 في المئة، إلا أن النساء يمضين وقتا أطول من الرجال في أعمال بلا أجر مثل الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال وكبار السن، وعند وضع ذلك في الاعتبار، ووفقا لحسابات المنتدى الاقتصادي الدولي، فإن النساء يمضين في العمل أكثر من شهر إضافي في العام عن الرجال.

وبينت فاسيلينا راتشيفا، وهي محللة للمنتدى الاقتصادي الدولي، لبي بي سي "الحصول على عطلة مشتركة للعناية بالأطفال قد يكون أمرا مجديا لأنه يسمح للأسر أن تخطط حياتها، وأن تنظم حياتها العملية مع وجود أطفال وييسر تقاسم المسؤوليات، وفي الهند والبرتغال وإستونيا تعادل المدة التي تعملها المرأة أكثر من الرجل أكثر من 50 يوما في العام، وفي بريطانيا تعمل النساء أكثر من الرجال بنحو 12 يوما في العام، ولا تعمل المرأة نفس عدد ساعات الرجل إلا في ست دول، و من بين هذه الدول لا تتساوى عطلات رعاية الطفل بين الجنسين إلا في الدول الاسكندنافية.

وترتبط المشاركة بين الجنسين في عطلة رعاية الأطفال في كثير من مناطق العالم بالمشاركة

الاقتصادية للمرأة، العطلات مدفوعة الأجر للأمهات تفوق بكثير العطلات مدفوعة الأجر للآباء، وبشكل عام فإنه من المرجح بصورة أكبر أن تتحمل الحكومات تكاليف عطلة الرعاية بالطفل للأمهات عن الآباء، ولكن هناك حدود للآثار الإيجابية للعطلات المطولة لرعاية الأطفال، وفي الدول التي تفوق فيها العطلات مدفوعة الأجر لرعاية الأطفال عامين، كما هو الحال في العديد من دول شرق أوروبا، يكون من الأقل احتمالاً أن تشارك المرأة في القوى العاملة في المجتمع.

## التمييز ضد المرأة

يذكر احد التقارير العالمية بأن مشروعات البرلمان يواجهن التمييز على أساس الجنس والتضييق والعنف من زملائهن الذكور وأن سهام حملات تشويه إلكترونية تستهدفهن على نحو متزايد، وتأتي أول دراسة يجريها الاتحاد البرلماني الدولي بعد فضائح في فرنسا ودول أخرى حيث اشتكت المشروعات من إساءة معاملتهن في أروقة السلطة، وجاء في التقرير أن العنف والتضييق على أساس الجنس ضد المشروعات "حقيقي ومنتشر"، وتشير النتائج إلى أن "هذه الظاهرة لا تعرف حدوداً وتوجد بدرجات مختلفة في كل دولة وتؤثر على عدد كبير من المشروعات، واستندت النتائج إلى بيانات من 55 مشرعة من كل الأعمار انتخبن في 39 دولة بخمس مناطق من العالم.

وذكرت أربع من بين خمس نساء استطلعت آراؤهن إنهن تعرضن لسلوك عدائي سبب لهن أذى نفسياً أو خوفاً. وقالت نحو 44.4 بالمئة إنهن تلقين تهديدات بالقتل والاعتصاب والضرب والخطف خلال عضويتهم في البرلمان، وأضاف التقرير "قالت المشاركات إن معظم هذه التصرفات صدرت عن زملائهن - من أحزاب معارضة أو من أحزابهن".

وأفاد الاتحاد ومقره جنيف ويضم 171 برلماناً وطنياً إن كون النائبة أقل من 40 عاماً أو انتماءها للمعارضة أو مجموعة أقلية يمثل "عوامل خطر أكبر"، حيث دعا الاتحاد النواب والمشروعات إلى نبذ مثل هذا السلوك ووضع مدونات سلوك وإجراءات للشكاوى. وتمثل الإناث 22.8 في المئة من بين 46 ألف مشرع على مستوى العالم، وجاء في التقرير أيضاً أن المشروعات يعانين السلوك العدائي والعنف على أساس الجنس في المكاتب البرلمانية والاجتماعات السياسية بالإضافة إلى ساحات جديدة وفرتها وسائل التواصل الاجتماعي.

وأضاف أن المشرعات في أفريقيا جنوب الصحراء وآسيا وأوروبا والشرق الأوسط "تحدثن عن تعديل صور لإظهارهن عاريات ونشر صور لهن مصحوبة بتعليقات وضيعة وتصويرهن في رسومات خليعة أو نشر على وسائل التواصل الاجتماعي ما يفيد بأنهن عانين مشاكل زوجية أو أن حياتهن الشخصية فاشلة".

## الفروق في الأجور بين الرجال والنساء

حيث اظهرت دراسة حديثة أن النساء من افراد الطواقم التعليمية في الكليات العامة للطب في الولايات المتحدة يتقاضين في المعدل رواتب ادنى بـ 8% مقارنة مع زملائهن الرجال، وحتى بعد الاخذ في الاعتبار للعوامل غير المتصلة بالجنس المؤثرة على الرواتب، تتقاضى النساء اللواتي يعملن في تدريس مادة الطب رواتب اقل بمعدل 20 الف دولار سنويا مقارنة مع نظرائهن الرجال في الولايات المتحدة.

هذه الدراسة التي اجراها باحثون في مستشفى "ماساتشوستس جنرال هوسبيتل" وكلية الطب في جامعة هارفرد تتضمن تحليلا لبيانات عن رواتب افراد الهيئة التعليمية في 24 كلية عامة للطب في 12 ولاية اميركية، ونشرت نتائج الدراسة في مجلة "جاما انترنل ميديسين" الطبية، وأشار المشرف على الدراسة انوبام جينا من كلية الطب في جامعة هارفرد الى ان نتائجنا تسلط الضوء على ان الفوارق في الرواتب تبقى موجودة حتى مع الأخذ في الاعتبار للعوامل التي تؤثر على مستوى الراتب وتعكس الانتاجية الاكاديمية، واعتبر أن ملاحظة هذه الفروق في الرواتب بين اساتذة الطب وهم من موظفي الهيئات العامة تطرح اسئلة قد تكون لها تبعات على المستوى التنظيمي في الولايات التي تتبع لها كليات الطب هذه، وأكثر الفروق تظهر لدى اساتذة جراحة العظام وطب القلب اضافة الى الطب النسائي التوليدي على الرغم من أن عدد النساء في هذا الاختصاص الاخير اكبر من عدد الرجال، أما ادنى الفروق بين الجنسين فقد سجلت لدى اساتذة طب الطوارئ والطب العائلي. إلا ان استثناء سجل في هذا المجال اذ ان النساء اللواتي يعملن مدرسات لمادة طب الاشعاع يتقاضين رواتب اعلى بقليل من رواتب الرجال.

وعلى صعيد آخر، فلا تزال السيدات اللاتي يعدن إلى العمل بدوام جزئي بعد الولادة يتقاضين

رواتب أقل من الرجال لسنوات عديدة بعد ذلك، بحسب تقرير أعده معهد الدراسات المالية في بريطانيا، ويشير التقرير إلى أن الفجوة بين الرجال والنساء تشهد اتساعاً مطرداً في السنوات التي تلي إنجاب الأطفال، حيث يضيف التقرير أن السيدات تفوتهن فرص الترقيات ويمتلكن خبرات أقل من الرجال، وهو ما يُحد من قدرتهن على الكسب.

وخلال 12 عاماً متتالية، زادت الفجوة حتى بلغت 33 في المئة من معدلات أجور الرجال في الساعة، وأشار روبرت جويس، أحد معدي التقرير إلى إن أجور النساء في الساعة الواحدة لم تشهد انخفاضاً فورياً عندما كن يقللن ساعات عملهن.

وأضاف وبدلاً من ذلك، تخسر النساء اللائي يعملن بعض الوقت الزيادات الدورية في الأجور، وهو ما يعني أن أجور الرجال التي يتقاضونها في الساعة، وكذلك السيدات اللائي يعملن بدوام كامل، تشهد زيادة مستمرة بعد ذلك، ويتابع أنه "إضافة إلى ذلك، فإن السيدات اللائي يتوقفن عن العمل تماماً ثم يعدن إلى سوق العمل بعد ذلك يخسرن الزيادة التي تطراً على الأجور، وفي المتوسط، تتقاضى النساء أجوراً في الساعة الواحدة أقل من الرجال بنسبة 18 في المئة، بحسب بحث معهد الدراسات المالية، وبعد العودة إلى العمل بعد إنجاب أول طفل، يزيد فارق الأجر في الساعة بصورة مطردة.

وبين الأمين العام لمؤتمر النقابات العمالية في بريطانيا، فرانسيس أوغردي من المخزي أن ملايين السيدات لا يزلن يتعرضن لجزاءات الأجور بسبب الأمومة، وأضاف أن الكثير (منهن) يجبر على ترك وظائف برواتب جيدة بسبب ضغوط مسؤوليات الرعاية وغياب ساعات العمل المرنة، وفي الحقيقة، فإن فجوة الأجر الابتدائي البالغة 18 في المئة بين الرجال والنساء أقل بكثير من ذي قبل، ففي عام 1993، بلغت الفجوة 28 في المئة ووصلت إلى 23 في المئة عام 2003.

وبمجرد إنجاب الأطفال، فإن كثيراً من السيدات يعدن إلى العمل بدوام جزئي أو التوقف عن العمل تماماً، وقد وتوصل معهد الدراسات المالية إلى أنه خلال الـ20 عاماً التي تعقب إنجاب أول طفل، تعمل المرأة لمدة أربع سنوات بمعدل أقل من الرجال، ويستطرد أن الرجال يقضون تسع سنوات أكثر من السيدات اللائي يعملن 20 ساعة في الأسبوع أو أكثر.

وفي وقت مبكر من هذا العام، أعلنت الحكومة عن خطط تقرر بدؤها عام 2017، سيتبعن بموجبها على نحو 8 آلاف صاحب عمل وأكثر من 250 موظفا الكشف عن عدد الرجال والسيدات في كل شريحة من شرائح الأجور، لرصد ما إذا كانت الفجوة في الأجور عند أعلى مستوياتها أم لا.

## مساعي بعض الدول في تحقيق المساواة بين الرجال والنساء

ومن أجل تحقيق المساواة بين الجنسين، قرر الائتلاف الحاكم في ألمانيا تقديم مشروع قانون يرغب الشركات التي تضم أكثر من 500 موظف على احترام مبدأ المساواة في الرواتب بين الرجال والنساء، حيث ذكر زعيم كتلة النواب الاشتراكيين الديموقراطيين توماس اوبرمان خلال الاعلان عن الاتفاق المبدئي بين الحزبين اللذين يشكلان الائتلاف الحكومي (الاتحاد الديموقراطي المسيحي والحزب الديموقراطي الاجتماعي) "إنها خطوة كبيرة الى الامام" بالنسبة الى 14 مليون موظف معني.

ويتعين على الشركات التي تضم أكثر من 500 موظف الارساء التدريجي لمبدأ المساواة في الرواتب بين الرجال والنساء في حين ينبغي على تلك التي تضم أكثر من مئتي موظف ادخال حق اطلاق موظفيها على الفروق في الرواتب داخل الشركة، ولن تكون الشركات التي تضم اقل من مئتي موظف معنية بمشروع القانون هذا، وبلغ الفارق في الرواتب بين الرجال والنساء 21 % العام الماضي في ألمانيا، وفق المكتب الفدرالي للاحصاءات، في مقابل 23 % قبل عشر سنوات، وما يقرب من ثلثي الفوارق المسجلة في الرواتب ناجمة عن فروق بنيوية: اذ ان النساء الالمانيات غالبا ما يعملن في قطاعات او وظائف برواتب ادنى وبدوامات جزئية في اكثر الاحيان.

اما في السويد فستقترح الحكومة السويدية مشروع قانون يفرض ان تشكل النساء 40 % من اعضاء مجالس ادارة الشركات المطروحة اسهمها في البورصة ومرفق بغرامات عند المخالفة على ما اعلن وزير الصناعة، ويفترض ان يدخل القانون الجديد حيز التنفيذ العام 2017 الا ان الشركات التي لا تحترم هذه الحصص لن تعاقب الا اعتبارا من العام 2019 على ما اوضح الوزير مايكل دامبرغ الذي تمنى الوصول الى المساواة بعد فترة، وتبعاً لحجم الشركة، ستراوح الغرامة بين 250 الفاً وخمسة ملايين كورونة (29 الفاً و580 الف دولار).

وتعتبر السويد رائدة في المساواة السياسية مع عدد نساء يوازي عدد الرجال في الحكومة والبرلمان الا انها ترددت كثيراً قبل ان تفرض نظام الحصص في مجالس الادارات حيث تحتل النساء من الان نسبة 32 %، واوضح الوزير ان توزيعاً افضل للمناصب الادارية بين الجنسين هو مسألة تنافس ومساواة ايضاً، ينبغي على السويد ان تكون قادرة على الاستفادة من كل طاقاتها، ويشمل القانون الشركات التي تشرف الدولة على اسهمها بالكامل، وتشكل النساء 23,3 % من اعضاء مجالس الادارة في دول الاتحاد الاوروبي وهو مستوى متدن، وفقاً لارقام المفوضية الاوروبية التي حددت العام 2012 هدفاً يتمثل بنسبة 40 % من النساء على صعيد الشركات الاوروبية الكبرى.

من هنا نرى ان مسألة التمييز بين الرجال والنساء في الأجور او في توليهم بعض الأعمال كالسياسة والمهن الأخرى وحتى في مجال التعليم، مازال قائماً الى يومنا هذا وعلى الرغم مما قطعه العالم من أشواط كبيرة في تقليل الفجوة بين الجنسين، الا انه لا يزال ثمة هناك تمييز موجود وبشكل واضح وفي كل الاصعدة، ويبدو التمييز واضحاً في الدول النامية ودول العالم الثالث، اكثر مما هو موجود في الدول المتقدمة، الا ان الدول المتقدمة وعلى الرغم مما يبذل من جهود خصوصاً من المنظمات الانسانية العالمية ومن قبل الحكومات، الا انه وعلى ما يبدو، ان ثمة حاجز لا يمكن تخطيه في هذه المسألة، حاجز قد يبدو كسرّه أمر صعب، ويحتاج لوقت طويل حتى في الدول المتقدمة التي تمنح حريات وحقوق كبيرة للمرأة، ومما يزيد الأمر تعقيداً هو ان يكون السبب ذاتياً في صلب وجوهر الإنسان (الرجل والمرأة)، وبالتالي فإن مسألة تحقيق المساواة بشكلها المطلق قد تبدو مجرد حلم بعيد المنال.