



منظمة المرأة العربية
ARAB WOMEN ORGANIZATION

أعمال الندوة الاقليمية حول "التحولات في الأدوار الاجتماعية إزاء الأمومة ورعاية الأطفال"

القاهرة: 17-18 أكتوبر 2022



**أعمال الندوة الاقليمية حول
"التحولات في الأدوار الاجتماعية إزاء
الأمومة ورعاية الأطفال"**

القاهرة: 17-18 أكتوبر 2022



منظمة المرأة العربية
15 شارع محمد حافظ - متفرع من شارع الثورة - المهندسين
الجيزة - جمهورية مصر العربية

تليفون: 24 / 23 374 848 (202) +:

فاكس: 21 374 848 (202) +

البريد الإلكتروني: info@arabwomenorg.net

الموقع الإلكتروني: www.arabwomenorg.org

لا يجوز طبع أو نشر أو ترجمة أي جزء من أجزاء هذا الإصدار بأي شكل من الأشكال لأغراض تجارية أو غير تجارية دون ترخيص من منظمة المرأة العربية

© جميع حقوق الطبع والنشر والترجمة محفوظة 2023

طبع بجمهورية مصر العربية، الطبعة الأولى 2023

رقم الإيداع: 2023/13332

الترقيم الدولي: 1 - 4 - 86039 - 977 - 978

الخبراء،الخبيرات المشاركون في الندوة

1- معدو الأوراق الرئيسية

المحامية بالنقض، استشاري النوع والتنمية رئيسة المركز المصري لحقوق المرأة جمهورية مصر العربية	الأستاذة/ نهاد أبو القمصان
المستشارة التربوية وخبيرة النوع الاجتماعي المملكة الأردنية الهاشمية	الدكتورة/ منى مؤتمن
الأستاذة في الجامعة اللبنانية الجمهورية اللبنانية	الدكتورة/ فادية حطيط

2- العروض الوطنية

الأستاذة/ أمل الريحاني مديرة مؤسسة الحسين الاجتماعية لرعاية الأيتام	المملكة الأردنية الهاشمية
الأستاذة/ حنان البزرتي كاهية مدير الإحاطة بالأسرة وزارة الأسرة والمرأة والطفولة وكبار السن	الجمهورية التونسية
الدكتورة/ ذكرى جواد معاون المدير العام ومسؤول شعبة النوع الاجتماعي الامانة العامة لمجلس الوزراء/ دائرة تمكين المرأة العراقية	جمهورية العراق
الأستاذة/ جميلة بنت سالم جداد المديرة العامة المساعدة بالمديرية العامة للتنمية الأسرية وزارة التنمية الاجتماعية	سلطنة عمان
الأستاذة/ أماني هواش رئيسة وحدة النوع الاجتماعي وزارة التربية والتعليم	دولة فلسطين

الدكتورة/ هيام إسحق رئيسة المركز التربوي للبحوث والإثراء وزارة التربية والتعليم العالي	الجمهورية اللبنانية
الدكتورة/ ريمون بونادر المستشار الإحصائي بالمركز التربوي للبحوث والإثراء	الجمهورية اللبنانية
الدكتورة/ كريمة المدني المحامية أمام محاكم الاستئناف العالي اللبية	دولة ليبيا
الدكتورة/ نسرین البغدادی عضوة المجلس القومي للمرأة	جمهورية مصر العربية
الأستاذة/ أمل توفيق المديرة العامة للإدارة العامة لمكتب شكاوى المرأة المجلس القومي للمرأة	جمهورية مصر العربية
الأستاذة/ عائشة أشهبان باحثة في قضايا النوع الاجتماعي- رئيسة مصلحة دعم مبادرات النساء بوزارة التضامن والادماج الاجتماعي والأسرة	المملكة المغربية
الدكتورة/ روزا الخامري أستاذ مساعد كلية الحقوق جامعة عدن مدير عام الشؤون القانونية في اللجنة الوطنية للمرأة	الجمهورية اليمنية

قائمة المحتويات

المقدمة 7

المحور الأول

الأطر المؤسسية والتشريعية في مجال دعم الأمومة ورعاية الأطفال... من منظور عربي مقارن

- إعداد الورقة الرئيسية: الأستاذة/ نهاد أبو القمصان 10
- عروض وطنية حول الأطر المؤسسية والتشريعية في مجال دعم الأمومة ورعاية الأطفال 27
- الجمهورية التونسية 28
- جمهورية العراق 35
- سلطنة عمان 36
- دولة ليبيا 45
- جمهورية مصر العربية 51
- المملكة المغربية 54
- الجمهورية اليمنية 62

المحور الثاني

البنى التحتية التربوية من منظور عربي مقارن... «رعاية وتعليم الطفولة المبكرة في المنطقة العربية»

- إعداد الورقة الرئيسية: الدكتورة/ منى مؤمن 73
- عروض وطنية حول البنى التحتية التربوية في الدول العربية 150
- دولة فلسطين 151
- الجمهورية اللبنانية 158

المحور الثالث

الأدوار الأسرية الجديدة وتربية الأطفال

- إعداد الورقة الرئيسية: الدكتورة/ فادية حطيط 164
- ملحق 184
- توصيات الندوة 212

المقدمة

ترتبط بالمرأة أعباء الرعاية التي تقدم داخل المنزل سواء للأطفال أو للمسنين، وما إذا كان العمل مدفوع أو غير مدفوع الأجر، وسواء كانت تقدم في المنزل أو في مراكز الرعاية. ويرتبط بذلك عدد من القضايا والتحديات، منها مسألة الأدوار الأسرية والمسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة العاملة الأم من متطلبات رعاية الأطفال وما يرتبط بها من الحاجة إلى توفير بيئة آمنة لرعايتهم، خصوصاً في حالة النساء العاملات.

وعلى الرغم من وجود تشريعات خاصة بالأمومة ورعاية الأطفال في الدول العربية لضمان حقوق المرأة وتنظيم المسائل والإجراءات والشروط الواجب توافرها في دور الحضانه والحاجة الدائمة إلى التأكد من توافر كوادر متخصصة ومؤهلة بها، لا تزال هناك حاجة لاتخاذ مزيد من الإجراءات لدعم المرأة العاملة في المجتمعات العربية.

ففي ظل غياب أطر مؤسسية داعمة للمرأة، فإنها تلجأ في الكثير من الأحيان إلى الدعم الأسري، حيث أصبحت الأسرة تلعب دوراً كبيراً في دعم المرأة العاملة خصوصاً بين صفوف المنتميات للطبقة المتوسطة في المجتمعات العربية، فمع زيادة درجة الوعي أصبح الزوج يقوم بدوره في رعاية الأطفال أو القيام ببعض الأعمال المنزلية، كما يلعب الأجداد دوراً محورياً في تحقيق استقرار الأسرة.

وحيث إن الأدوار الاجتماعية قابلة للتبدل والتطور في مختلف الظروف، تنظر منظمة المرأة العربية إلى التطورات المتلاحقة في حياة النساء العاملات وبخاصة في حالات الأمومة والحاجة لرعاية الأطفال. وقد رصدت المنظمة تبدلات عدة في الإطار المجتمعي الذي تعيش فيه المرأة، وذلك بماكبة دورها في إنجاب الأطفال ورعايتهم.

وحرصاً على المتابعة العلمية الحثيثة لهذا الواقع، فقد قررت المنظمة عقد هذه الندوة ليتداول فيها المتخصصون والمعنيون بالتطورات التي لحقت بالأدوار الاجتماعية في المجتمعات المعاصرة وخاصة المجتمعات العربية حيث يسعى الجميع لرفع نسبة انخراط النساء في العمل الاقتصادي.

وهنا تثار عدة مسائل منها ما يتعلق بالتشريعات التي تضمن حقوق المرأة في حالة إنجاب الأطفال وفي حالة رعايتهم من إجازات وتسهيلات في العمل وتوفير دور الحضانه وتأمين متخصصين للقيام بأدوار الرعاية في دور الحضانه الاجتماعية.

وعلى خط آخر، ترى المنظمة أنه من الواجب أن ننظر بتمعن في التبدلات الإيجابية التي باتت ظاهرة اجتماعية اليوم بماكبة النساء في حالات الإنجاب ورعاية الأطفال من قبل سائر أطراف الأسرة والعائلة والعائلة الممتدة؛ فهناك تبدل إيجابي، ولو خجول، في موقف

الأزواج وخاصة في الفئات الشبابية. كما أن هناك ظاهرة التعاضد بين أفراد الأسرة بأن يقوم الأشقاء والشقيقات بالمساهمة في رعاية الأطفال الرضع والأطفال بصفة عامة.

وإذ ينسحب هذا الموضوع على أحوال النساء اللواتي لا تعملن في الاقتصاد بل تلعبن دور ربة الأسرة. وهنا أيضا نرى المرأة منشغلة بامتياز بأعمال تدبير شؤون الأسرة والتدبير المنزلي؛ وهي مفارقة أن تعتبر المرأة نفسها في هذه الحالة على أنها غير عاملة بل في الحقيقة إنها عاملة لدى أسرتها بدون أجر وبدون اعتبار وبدون تقديرات اجتماعية وحماية وبدون مرتب وتعويضات.

في هذه الحالة أيضا نرى في تطور الأدوار الأسرية باتجاه المزيد من التضامن مع المرأة أمرا إيجابيا يخفف أعباءها ويعزز أواصر المودة بين أفراد الأسرة وأفراد العائلة، وعلينا ألا نستبعد الدعوة قريبا لتكريم الجدة والجد كما نكرم الأب والأم.

في إطار اهتمام المنظمة بهذا الموضوع، وخاصة ما يتعلق بأهمية تحقيق التوازن بين المصلحة الخاصة والصالح العام، وبما يضمن تمكين المرأة من تحقيق ذاتها دون الإخلال بمسئوليتها الاجتماعية، عقدت ندوة إقليمية بعنوان «التحولات في الأدوار الاجتماعية إزاء الأمومة ورعاية الأطفال»، وذلك في القاهرة يومي 17-18 أكتوبر 2022، حضوريا وافتراضيا عبر تطبيق زووم.

ويضم هذا الكتاب أعمال تلك الندوة التي هدفت إلى التعرف على واقع التشريعات الخاصة بالأمومة ورعاية الأطفال في الدول العربية والإضاءة على التبدل في الأدوار الأسرية وكذلك بروز أشكال جديدة من التضامن الأسري والعائلي، وإلقاء الضوء على تجارب بعض الدول العربية فيما يخص أوضاع وشروط العمل، في القطاعين العام والخاص، وذلك إزاء وضع المرأة الحامل والمرأة الأم لأطفال حديثي الولادة ورعاية الرضع والأطفال.

وقد توصلت أعمال الندوة إلى مجموعة من التوصيات حول سبل دعم المرأة والأم العاملة على تحقيق التوازن بين أدوارها المجتمعية المختلفة.

قدمت في الندوة ثلاث أوراق عمل رئيسية من جانب ثلاث خبيرات عربيات هنّ الدكتورة منى مؤتمن- المملكة الأردنية الهاشمية، والدكتورة فاديا حطيط- الجمهورية اللبنانية، والأستاذة نهاد أبو القمصان- جمهورية مصر العربية. كما تخلل الندوة تقديم خبرات عربية مختلفة من كل من تونس والعراق وسلطنة عمان وفلسطين ولبنان وليبيا ومصر والمغرب واليمن قدمتها ممثلات عن القطاع التربوي والاجتماعي والقانوني في تلك الدول.

وقد شارك في الندوة ممثلون عن الآليات الوطنية المعنية بالمرأة/وزارات المرأة والشؤون الاجتماعية والعمل والتربية، وممثلون عن المندوبيات الدائمة لعدد من الدول العربية بجامعة الدول العربية وخبراء تربويين وقانونيين من الدول العربية والمنظمات الدولية، وخبراء اجتماعيون وإعلاميون، وممثلون من القطاع الخاص، فضلا عن المؤسسة الألمانية للتعاون الدولي GIZ.

وشهدت مناقشات الندوة التأكيد على أهمية مساهمة المرأة في التنمية والنشاط الاقتصادي، والتأكيد على أن استمرارية قيام المرأة بهذا الدور يتطلب توفير البيئة التمكينية التي تساعد على التوفيق بين عملها وبين رعاية أسرتها، كما تم التنويه لضرورة سد الفجوات في التشريعات التي من شأنها أن تعيق هذا الدور. وفيما يتعلق بالأدوار الأسرية، شدد المشاركون على ضرورة ترسيخ فكرة المسؤولية المشتركة بين الزوجين في رعاية الأطفال. كما تمت الإشادة بالأدوار الاجتماعية التي أصبح يؤديها الكثير من الجدات/الأجداد في دعم الأسر العربية.

المحور الأول

الأطر المؤسسية والتشريعية في مجال
دعم الأمومة ورعاية الأطفال...
من منظور عربي مقارن

الأستاذة/ نهد أبو القمصان

المقدمة

يساهم دخول النساء سوق العمل والاستمرار فيه، في التقدم والتنمية الاقتصادية، وفي تحسين وضع أسرتها، فتشير منظمة العمل الدولية إلى أن عمل المرأة مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر يمكن أن يكون أهم عامل على الإطلاق للحد من الفقر في الاقتصاديات النامية، وبالتالي يمكن أن تساهم زيادة مشاركة النساء في القوى العاملة وحصولهن على دخل أكبر في زيادة الإنفاق على التحاق الأطفال بما فيهم الفتيات بالتعليم.⁽¹⁾

وفي سياق متصل، تلعب مواد الدساتير خاصة ما تتعلق بالحق في العمل، بالإضافة إلى قوانين العمل أهمية بالغة في توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة لعمل النساء والحصول على فرص عمل وأجور عادلة مع الرجل، بجانب مراعاة الأدوار الاجتماعية الأخرى التي تقوم بها المرأة، والتساؤل الذي تحاول الورقة التالية الإجابة عنه هو:

- هل قوانين العمل في الدول العربية تولي اهتماما بدعم الامومة ورعاية الأطفال، أم تتحمل المرأة وحدها هذا الضغط ومحاولة التوازن بين العمل والأسرة؟

من هنا نعرض ونحلل موقف قوانين العمل في عدد من الدول العربية وآليات التوازن بين عمل المرأة ودورها في رعاية الأسرة.

وتتناول الورقة 3 محاور رئيسية هي:

- نسب مشاركة المرأة الاقتصادية في عدد من الدول العربية. (الأردن- الإمارات- البحرين- الجزائر- السعودية- العراق- الكويت- مصر - المغرب)
- حق المرأة في العمل وفق الدساتير وقوانين العمل في بعض الدول العربية.
- رعاية الأمومة والطفولة في قوانين العمل لبعض الدول العربية.

(1) المرأة والعمل والاقتصاد -مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين، صندوق النقد الدولي، سبتمبر 2013.

المحور الأول

نسب مشاركة المرأة الاقتصادية في عدد من الدول العربية

تختلف نسب المشاركة الاقتصادية للنساء بين دولة وأخرى، وفق ما تقدمه الدولة من قوانين تعمل على تمكين النساء الاقتصادي ومساعدتهن على دخول سوق العمل، والاستمرار فيه فنجد على سبيل المثال:

المملكة الأردنية الهاشمية

وفق تقرير الفجوة بين الجنسين لعام 2022 احتلت الأردن المركز 122 من بين 146 دولة، والمركز 125 في مؤشر التمكين الاقتصادي والمشاركة، والمركز 66 في مؤشر التحصيل العلمي، والمركز 136 في مؤشر الصحة والبقاء، والمركز 136 في مؤشر التمكين السياسي.

الإمارات العربية المتحدة

وفق تقرير الفجوة بين الجنسين لعام 2022 احتلت الامارات المركز 68، واحتلت المركز 132 في مؤشر التمكين الاقتصادي والمشاركة، والمركز 49 في مؤشر التحصيل العلمي، والمركز 122 في مؤشر الصحة والبقاء، والمركز 30 في مؤشر التمكين السياسي.

مملكة البحرين

وفق تقرير الفجوة بين الجنسين لعام 2022 فقد احتلت البحرين المركز 131 من بين 146 دولة، واحتلت المركز 131 في مؤشر التمكين الاقتصادي والمشاركة، والمركز 54 في مؤشر التحصيل العلمي، والمركز 134 في مؤشر الصحة والبقاء، والمركز 137 في مؤشر التمكين الاقتصادي.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وفق تقرير الفجوة بين الجنسين 2022 فقد احتلت الجزائر المركز 140 من بين 146 دولة، واحتلت المركز 138 في مؤشر التمكين الاقتصادي والمشاركة، والمركز 126 في مؤشر التحصيل العلمي، والمركز 135 في مؤشر الصحة والبقاء، والمركز 134 في مؤشر التمكين السياسي.

المملكة العربية السعودية

احتلت السعودية المركز 127 وفق تقرير الفجوة بين الجنسين 2022، واحتلت المركز 128 في مؤشر التمكين الاقتصادي والمشاركة، والمركز 93 في مؤشر التحصيل العلمي، والمركز 116 في مؤشر الصحة والبقاء، والمركز 132 في مؤشر التمكين السياسي.

جمهورية العراق

وفق تقرير الفجوة بين الجنسين لعام 2021⁽²⁾، فقد احتلت العراق المركز 154 من بين 156 دولة، واحتلت المركز 155 في مؤشر التمكين الاقتصادي والمشاركة، والمركز 145 في مؤشر التحصيل العلمي، والمركز 96 في مؤشر الصحة والبقاء، والمركز 109 في مؤشر التمكين السياسي

دولة الكويت

احتلت الكويت وفق تقرير الفجوة بين الجنسين 2022 المركز 130 من بين 146 دولة، واحتلت المركز 123 في مؤشر التمكين الاقتصادي والمشاركة، والمركز 47 في مؤشر التحصيل العلمي، والمركز 89 في مؤشر الصحة والبقاء، والمركز 145 في مؤشر التمكين السياسي.

جمهورية مصر العربية

احتلت مصر المركز 129 من بين 146 وفق تقرير الفجوة بين الجنسين الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي لعام 2022⁽³⁾، واحتلت المركز 142 في مؤشر التمكين الاقتصادي والمشاركة، في حين احتلت المركز 103 في مؤشر التحصيل العلمي، والمركز 93 في مؤشر الصحة والبقاء، والمركز 78 في مؤشر التمكين السياسي.

المملكة المغربية

وفق تقرير الفجوة بين الجنسين 2022 احتلت المغرب المركز 136 من بين 146 دولة، واحتلت المركز 139 في مؤشر التمكين الاقتصادي والمشاركة، والمركز 114 في مؤشر التحصيل العلمي، والمركز 131 في مؤشر الصحة والبقاء، والمركز 99 في مؤشر التمكين السياسي.

(2) تقرير الفجوة بين الجنسين، المنتدى الاقتصادي العالمي، 2021.

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

(3) تقرير الفجوة بين الجنسين، المنتدى الاقتصادي العالمي، 2022. - <https://www.weforum.org/reports/glob-al-gender-gap-report-2022>

المحور الثاني

حق المرأة في العمل وفق الدساتير وقوانين العمل

- تلعب المفردات اللغوية المصاغ بها مواد الدساتير أو القوانين أهمية بالغة في شعور كافة المواطنين في الدولة بالمواطنة والانتماء أم أنهم مستبعدين وأن الخطاب الموجه ليس لهم وإنما لفئات أخرى، ويكون لذلك أثر بعيد المدى حول مشاركة الجميع في التنمية والتقدم. وقد انتهت عدد من الدول لذلك، وعند صياغتهم لقوانين العمل خاصة فيما يتعلق بتعريف العامل، أكدوا أن العامل "كل من يعمل نظير أجر سواء كان ذكراً أو أنثى"، ومن تلك الدول (الأردن - الإمارات - العراق - الكويت) بينما باقي الدول محل ورقة البحث، ذكروا أن العامل "كل من يعمل نظير أجر دون التأكيد على كلمة ذكر وأنثى"، وتلك الدول هي (مصر - السعودية - المغرب - الجزائر - البحرين).
 - نجد أن هناك دول أكدت في دساتيرها على كفالة الدولة لمساعدة النساء في التوفيق بين واجبات اسرتها وعملها وهي (مصر - البحرين).
 - هناك دول أكدت بشكل صريح على حظر التمييز في تولي الوظائف بناء على الجنس وهي (مصر - البحرين - السعودية - الجزائر - العراق - المغرب).
 - أكدت دولة واحدة في دستورها على مبدأ ترقية التنافس بين النساء والرجال في العمل وهي (الجزائر).
 - أكدت دولة واحدة في دستورها على الحق المتساوي للنساء والرجال في الحصول على العمل وهي (المغرب) بينما باقي دول الدراسة أكدت على الحق في العمل للمواطنين دون ذكر النساء والرجال.
- وبالتحليل، نجد أن أكدت دساتير الدول العربية وقوانين العمل على حق المرأة في العمل وعدم التمييز فيه فنجد:

المملكة الأردنية الهاشمية

نص الدستور الأردني⁽⁴⁾ في المادة (23) على أن العمل حق لجميع المواطنين دون التأكيد على المواطنين والمواطنات، وعدم ذكر المواطنات يجعل النساء يشعرن كأنهن مستبعدات من حق العمل، فذكر المواطنين والمواطنات يؤكد على عدم التمييز بناء على الجنس، ويشعر الجميع أن هذا الحق مكفول للجميع من النساء والرجال.

(4) https://www.constituteproject.org/constitution/Jordan_2011.pdf?lang=ar.

وهذا ما انتبه له قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996⁽⁵⁾ في المادة (2) حيث في الجزء الخاص بتعريفات القانون أكد على أن المقصود بالعامل في القانون هو كل شخص يقوم بعمل مقابل أجر سواء من كان ذكراً أو انثى.

الإمارات العربية المتحدة

نص الدستور في المواد⁽⁶⁾ (35/34/20) على أن العمل حق لجميع المواطنين، ومن حق كل مواطن اختيار عمله بكل حرية، لكن نصوص المواد لم تخص بالذكر المرأة، والاكتماء بكلمة المواطنين، وهنا تشعر النساء بأنهن مستبعدات من هذا الحق، وكان يجب ذكر المواطنين والمواطنات، حتى يكون الكلام موجه للجميع دون تمييز، وحتى يشعر بالجميع بالمواطنة. وتدارك مرسوم القواعد العامة الموحدة للعمل⁽⁷⁾ تلك النقطة، حيث أنه في المادة رقم (4) جاءت تحت عنوان المساواة وعدم التمييز والتي أكدت على حظر التمييز بناء على الجنس أو اللون أو العرق في الحصول على الوظيفة أو العمل أو الاستمرار فيه.

مملكة البحرين

نص الدستور بالبحرين⁽⁸⁾ في المواد (16/13/5/4) على أن العمل حق لجميع المواطنين، وأن الدولة تكفل تكافؤ الفرص بين المواطنين، وأن المواطنين سواء في تولي الوظائف العامة، كما أهتم الدستور بكفالة الدولة للتوفيق بين واجبات المرأة الأسرية وعملها في المجتمع، بل ومساواتها بالرجال في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية، وهي نقطة جيدة أن يهتم المشرع بتلك النقطة الجوهرية التي قد تدفع كثير من النساء خارج سوق العمل، نظراً للأدوار المتعددة التي يقمن بها في المجتمع. كما أكد قانون العمل على المساواة بين النساء والرجال في العمل متي قاموا بأعمال متساوية. كما حظر قانون العمل رقم (36) لسنة 2012⁽⁹⁾ في المواد (104/36/29) من فصل النساء بسبب جنسهن واعتبر ذلك فصلاً تعسفياً من قبل صاحب العمل. وأوجب القانون على صاحب العمل بوضع لائحة تشغيل النساء في مكان واضح في مقر العمل في حالة تشغيل النساء، حتى يكون الجميع على علم ومعرفة بكل الإجراءات الواجب اتباعها في تشغيل النساء، وحتى تكون النساء على معرفة ووعي بكافة حقوقهن التي كفالها لها القانون.

(5) http://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84_%D9%86%D8%B3%D8%AE%D8%A9_2019.pdf

(6) <https://uaecabinet.ae/ar/the-constitution>.

(7) <https://www.mohre.gov.ae/ar/laws-and-regulations/laws.aspx>.

(8) <https://www.legalaffairs.gov.bh/page/%D8%AF%D8%B3%D8%AA%D9%88%D8%B1%20%D9%85%D9%85%D9%84%D9%83%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%B1%D9%8A%D9%86>

(9) <https://www.legalaffairs.gov.bh/HTM/K3612.htm>.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

أقر الدستور الجزائري في المواد (68/67/35)⁽¹⁰⁾ ضمان المساواة بين النساء والرجال، في كافة الحقوق والواجبات، وأكد على أن إزالة أي عقبات تمنع أي فئة من المواطنين في المشاركة في مختلف مناحي الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

كما أقر مبدأ حق جميع المواطنين في العمل، كما أقر مبدأ ترقية التنافس بين النساء والرجال في العمل، وشجع على ترقى النساء في مواقع صنع القرار.

وأقر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁽¹¹⁾ في المواد (27-47) تجريم التمييز بين الموظفين بسبب الجنس، وأكد مبدأ المساواة في التوظيف في الوظائف العمومية، كما أكد قانون علاقات العمل⁽¹²⁾ حظر التمييز في الوصول إلى المناصب. وهي أمور جيدة تحسب للمشرع الجزائري وتضمن المساواة بين النساء والرجال في تولى الوظائف، والحق المتساوي بينهم في الوصول لكافة مجالات العمل والمشاركة الاقتصادية.

المملكة العربية السعودية

أكد الدستور السعودي في المادة (28)⁽¹³⁾ على دور الدولة في توفير فرص العمل لكل المواطنين.

وأكد قانون نظام العمل في المواد (3/23)⁽¹⁴⁾ على حق جميع المواطنين في العمل، والمساواة بين جميع المواطنين في العمل، وحظر القانون خاصة في تعديلات قانون العمل التي جرت عام 2019 على التمييز في العمل بسبب الجنس. إلى أن كل مواطن يرغب في العمل يقوم بتسجيل اسمه في وحدة التوظيف، لتوفير فرصة عمل له.

جمهورية العراق

نص الدستور العراقي⁽¹⁵⁾ في المادة (22) على أن حق العمل مكفول لكل العراقيين دون التأكيد على الرجال والنساء، وهو ما يُشعر النساء أنهن مستبعدات بالحديث عن العمل. وتدارك قانون العمل⁽¹⁶⁾ ذلك في المادة (1) سادسا في تعريف العامل أنه كل شخص طبيعي سواء كان ذكرا أم انثى، وأكدت المادة (4/8/42) على مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في العمل، وحظرت التمييز بناء على الجنس، في الاستخدام والمهنة.

(10) <http://www.apn.dz/documents/constitution-2020%20du%2030-12-2020-ar.pdf>.

(11) <https://www.joradp.dz/har/dgfp.htm>.

(12) https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://www.snapest.org/_images/Examens/lois_du_travail/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86+%D8%B1%D9%82%D9%85+90+-+11+%D9%8A%D8%AA%D8%B9%D9%84%D9%82+%D8%A8%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%A7%D8%AA+%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84.pdf.

(13) <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/16b97fcb-4833-4f66-8531-a9a700f161b6/1>.

(14) <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/08381293-6388-48e2-8ad2-a9a700f2aa94/1>.

(15) https://www.constituteproject.org/constitution/Iraq_2005.pdf?lang=ar.

(16) <http://molsa.gov.iq/index.php?page=23>.

دولة الكويت

نص الدستور في الكويت⁽¹⁷⁾ في المادة (41) على أن العمل حق لكل كويتي، ولكنه لم يذكر النساء والرجال، وكأن النساء كائن مجهول الهوية لا يتم ذكر في نص الدستور. وتدارك قانون العمل⁽¹⁸⁾ ذلك، فعندما عرف العامل في المادة (1) عرفه بأنه كل ذكر وأنثى وهي أمر جيد.

جمهورية مصر العربية

نص دستور 2014⁽¹⁹⁾ من خلال نصوص المواد (14/13/11/9) على كفالة الدولة لتحقيق المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق الاقتصادية، ودور الدولة في تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة والعمل، وأن من حق جميع المواطنين تولي الوظائف العامة. كما أكد قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016⁽²⁰⁾ في المادة (1) على أن الوظائف المدنية حق لجميع المواطنين، وحظر التمييز بسبب الجنس.

المملكة المغربية

نص الدستور بالمغرب⁽²¹⁾ في المادة (31) على الحق المتساوي للمواطنات والمواطنين في العمل، والوصول للوظائف العمومية، كما نصت مدونة الشغل⁽²²⁾ في المواد (12/9) على حظر التمييز في العمل بسبب الجنس في المهنة أو الاستخدام أو الأجر أو الترقية، كما اعطت للمرأة الحق في ابرام عقود العمل والانضمام إلى النقابات المهنية، وتصل عقوبة صاحب العمل الذي يمارس التمييز إلى الغرامة التي تتراوح ما بين 15000 إلى 30000 درهم. وهي مواد تعطي للنساء العاملات مكتسبات جيدة في بيئة العمل. وتساعد النساء على الدخول لسوق العمل، والمساهمة في الأنشطة الاقتصادية.

(17) <http://www.kna.kw/clt-html5/run.asp?id=2024>.

(18) <https://www.e.gov.kw/sites/kg0Arabic/Forms/KuwaitLaborLaw.pdf>.

(19) نص الدستور المصري، <http://www.parliament.gov.eg/Constitution.aspx>.

(20) <https://manshurat.org/node/13128>.

(21) https://www.constituteproject.org/constitution/Morocco_2011.pdf?lang=ar.

(22) https://miepeec.gov.ma/wp-content/uploads/2019/08/code_travail.pdf.

المحور الثالث

رعاية الامومة والطفولة في قوانين العمل لبعض الدول العربية

مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي وفي التنمية لا بد أن يتوفر في ظل بيئة عمل تساعد النساء على الدخول لسوق العمل والاستمرار فيه، مع التوفيق بين عملها وبين رعاية أسرتهن، ولا شك أن القوانين وما تقدمه الحكومة يلعبان دوراً محورياً في هذا الصدد، ومن خلال تحليل قوانين العمل في بعض الدول العربية، نجد أن:

- اهتمت دولتين فقط بمنح إجازة أبوة/ والديه للرجال الذين انجبوا حديثاً وهما (الأردن إجازة أبوة 3 أيام - الإمارات إجازة والديه 5 أيام) ويعمل ذلك ترسيخ فكرة أن رعاية الأطفال هي مسؤولية مشتركة بين الأب والأم.
- يمنح القانون للمرأة الحامل إجازات وضع مدفوعة الأجر تختلف مدتها من دولة لأخرى.
- تتحمل الحكومة في بعض الدول التكلفة المالية لإجازات الوضع المدفوعة الأجر وهي(الأردن - الجزائر - العراق - المغرب) ولاشك أن ذلك يلعب دور حيوي في تشغيل النساء، لأنه قد يؤدي تحمل أصحاب الاعمال لتلك التكلفة المالية عدم رغبتهم في تشغيل النساء خاصة في القطاع الخاص.
- حددت بعض الدول وجود المرأة العاملة في العمل مدة معينة قبل استطاعتها الحصول على إجازة وضع (مصر 10 أشهر - الامارات سنة) وبالطبع ان تلك المدة قد تكون حائل كبير دون استطاعة النساء في الحصول على إجازة وضع اذا كانت لم تكمل تلك المدة في العمل.
- انفردت الأردن بوجود قانون للعمل المرن، حيث في استطاعة الموظفات والموظفين تقليل ساعات عملهم، أو ضغطها لعدد أيام اقل او العمل من المنزل، وبالطبع ذلك يساعد العديد من النساء من التوفيق بين العمل وبين واجبات الأسرة.
- انفردت الكويت بالزام صاحب العمل بتوفير غرفة لإرضاع الأطفال في مقر العمل في حالة وجود 50 عاملة فوق سن 16 سنة، على ان تتولى الدولة حراسة تلك الأماكن وتوفير المستلزمات الصحية، ويلعب ذلك دور قوي في استمرار النساء في سوق العمل والتوفيق بين عملها ورعايتها لأطفالها.
- نصت القوانين في الكويت على أنه من حق الموظفة او الموظف الذين يراعون طفلاً او زوج ذوي إعاقة أن يقلل عدد ساعات العمل ساعتين. وهي نقطة جيدة جداً لترسيخ فكرة المسؤولية المشتركة في رعاية الأطفال، ولمساعدة النساء في العمل ورعاية الأطفال.
- لاشك ان توفير دار حضانه للأطفال يكون عامل حاسم وحيوي في مدى استطاعة النساء التوفيق بين عملها وبين رعاية اطفالها الصغار، لذلك ألزمت قوانين بعض الدول أصحاب الاعمال بتوفير حضانه لأبناء العاملين(مصر - الأردن - السعودية - العراق - الكويت)

لكن الأمر مختلف بين دولة وأخرى ففي مصر لا يوجد ما يلزم أصحاب الأعمال بإنشاء تلك الحضانه بل أن العديد من العاملات لا يعرفن عن تلك المادة القانونية أي شيء، بينما في الأردن الزام القانون أصحاب الاعمال في حالة استخدام عدد من العمال لديهم على الأقل 15 طفلا بتوفير مكان لرعايتهم وفي حالة عدم استطاعة صاحب العمل بتوفير ذلك المكان فأن الدولة مسؤولة عن توفير البدائل المناسبة، بينما في السعودية الزام القانون أصحاب الاعمال الذين يستخدمون 50 عاملة ولديهن على الأقل 10 أطفال بتوفير مكان به مربية للأطفال للاعتناء بالأطفال، وفي حالة ان كان عدد العاملات 100 عاملة فعليه إنشاء دار للحضانه. وفي الكويت ألزم القانون أصحاب الأعمال الذين لديهم 50 عاملة أو 200 عامل إنشاء دار للحضانه.

وقد تم رصد التالي:

المملكة الأردنية الهاشمية

يراعي قانون العمل الأردني في المواد(27-66-67-70-71-72) دور المرأة الانجابي، وحقها في اجازات لرعاية أطفالها، ومن الحقوق التي أعطها القانون للمرأة العاملة:

- حق المرأة العاملة في القطاع الخاص في إجازة وضع مدفوعة الأجر تقدر بـ 10 أسابيع- شهرين ونصف الشهر-. وللمرأة العاملة في القطاع العام إجازة وضع مدفوعة الأجر لمدة 3 شهور، طبقا لقانون الخدمة المدنية.
- حظر تشغيل المرأة خلال مدة إجازة الوضع.
- حظر فصل المرأة العاملة بسبب حملها.
- حق المرأة العاملة الحصول على ساعة يوميا لمدة عام لإرضاع طفلها.
- من حق المرأة العاملة - القطاع الخاص - في المؤسسة التي بها 10 عمال أو أكثر الحصول على إجازة رعاية طفل لمدة سنة دون أجر، ودون إمكانية فصلها من عملها طالما أنها لم تعمل في مكان اخر خلال فترة الاجازة. وللمرأة العاملة في القطاع العام إجازة رعاية طفل بدون اجر لمدة سنتين. طبقا لقانونا الخدمة المدنية.
- ومن الأمور الجيدة في قانون العمل أن الزم صاحب العمل الذي يستخدم عدد من العمال ولديهم أطفال لا يقل عددهم عن 15 طفل أن يوفر لهم مكان لرعايتهم ويكون في عهدة مربية متخصصة، وأن علي الوزير أن يوفر البدائل المناسبة إذا تبين عدم استطاعة قيام صاحب العمل في توفير هذا المكان، فالدولة هنا تقوم بمسؤوليتها أيضا في التوفيق بين عمل المرأة ودورها الانجابي، ولا تترك النساء العاملات حائرات ما بين قوانين لا ترى أدوراهن المتعددة وما بين طموحاهن في العمل، والجيد في هذه المادة أنها اقترت عدد من العمال بمعنى أنه يشمل العمال والعاملات فقوانين بعض البلدان الأخرى يكون النص على العاملات فقط، وبالتالي قد يصعب الوصول إلى عدد الأطفال المطلوب لتوفير مكان رعاية لهم، بالإضافة إلى أنه جعل من أمر رعاية الأطفال أمر مشترك بين الإباء والامهات، وليس عبء ملقي على الأمهات فقط.

• ومن الأمور الجيدة أيضاً أن إجازة الوضع تتحملها ماليا الدولة وليس أصحاب الأعمال وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي⁽²³⁾، في المواد (3-44-45-46) وبالتالي هذا يشجع أصحاب الأعمال على تشغيل النساء، طالما أنهم لا يتحملون العبء المالي لإجازات الوضع، وهو نفس الأمر الذي قد يتهرب منه أصحاب الاعمال في دول أخرى من تشغيل النساء وهو تحملهم للكلفة المالية لإجازات الوضع للعاملات.

• ومن الأمور الجيدة أن قانون العمل، وقانون الخدمة المدنية⁽²⁴⁾ في المواد(106-109) نصاً على ان من حق العامل الحصول على إجازة ابوة لمدة 3 أيام، وهي مادة جيدة في دعم أن رعاية الأطفال مسؤولية مشتركة بين الإباء والأمهات.

النساء والعمل المرن: لم يكتفي المشرع الأردني بوضع كل تلك الامتيازات للمرأة العاملة، بل أضاف مكتسبات جديدة من خلال القانون رقم 22 لسنة 2017 نظام العمل المرن⁽²⁵⁾، في المواد(2-3-4) حيث حاول المشرع أن يساعد النساء خاصة والرجال عامة في الاستمرار في سوق العمل، حتى مع تعدد الأدوار الاجتماعية التي يقمن بها، ومن أجل ذلك صدر نظام العمل المرن، الذي من خلاله تستطيع النساء العاملات العمل في ظل ظروف مرنة مثل العمل من المنزل، أو تقليل عدد ساعات العمل، أو تقليل عدد أيام العمل، وكل تلك المكتسبات للنساء الحوامل أو للعاملات الذين يقومون برعاية طفل، أو شخص معاق وهكذا، فنص القانون على عامل يقوم برعاية طفل، يؤكد من جديد أن الرعاية الأسرية هي مسؤولية مشتركة بين النساء والرجال.

الإمارات العربية المتحدة

نص قانون العمل في المواد(30-31) على عدة حقوق للمرأة العاملة فيما يخص دورها الانجابي منها:

- حق المرأة العاملة في القطاع الخاص إجازة وضع مدفوعة الاجر تقدر ب 45 يوماً، بشرط أن تكون قضت في عملها على الأقل سنة، وتعد إجازة الوضع هذه مدة قليلة عن إجازة الوضع في قوانين العمل في الدول العربية الأخرى. والسؤال هنا ماذا تفعل المرأة العاملة التي لم تقضي مدة عام في العمل، وجاء موعد وضعها؟
- في حين نص قانون الخدمة المدنية⁽²⁶⁾ في المادة (55) أن من حق المرأة العاملة الحصول على إجازة وضع مدفوعة الأجر تقدر بشهرين، وإجازة حضانة مدتها شهرين آخرين

(23) http://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86_%D8%A7%D9%84%D8%B6%D9%85%D8%A7%D9%86_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%86%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A.pdf

(24) http://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85%D8%A7%D9%84%D8%AE%D8%AF%D9%85%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AF%D9%86%D9%8A%D8%A9_2020-0.pdf

(25) http://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84_%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D9%86.pdf

(26) <http://site.eastlaws.com/GeneralSearch/Home/ArticlesTDetails?MasterID=82491>

بنصف راتب، ويجوز حصولها على شهرين آخرين بدون راتب لكن بعد موافقة الجهة الإدارية.

- كما اعطي قانون العمل الحق للمرأة الانقطاع عن العمل بدون أجر إذا ترتب على الحمل أو الوضع أي أوضاع صحية لا تستطع معها الذهاب للعمل، السؤال هنا لماذا تكون بلا أجر طالما أنه لظرف مرضي مثبت بشهادة طبية.
- واعطي قانون العمل الحق للمرأة في ساعة راحة لمدة سنة ونصف لإرضاع طفلها.

مملكة البحرين

اعطي قانون العمل⁽²⁷⁾ في المواد (32-33-34-35) واللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية⁽²⁸⁾ في المواد(31-32) عدة حقوق للمرأة العاملة فيما يخص دور الانجابي منها:

- اعطي قانون العمل الحق للمرأة العاملة في إجازة وضع مدفوعة الأجر قدرها 60 يوماً، وإجازة غير مدفوعة الأجر لمدة 15 يوماً. وهي نفس مدة إجازة الوضع التي اقرها قانون الخدمة المدنية 60 يوماً.
- كما أعطي قانون العمل الحق للمرأة العاملة في إجازة بدون أجر لمدة 6 أشهر لرعاية أطفالها. في حين أقر قانون الخدمة المدنية نفس الحق للمرأة العاملة لكن لمدة سنتين.
- وأقر قانون العمل حق المرأة العاملة في الحصول على فترة راحة تقدر بساعتين في اليوم لإرضاع طفلها حتى يصل لسن 6 شهور، وتقل فترة الراحة المخصصة لإرضاع الطفل إلى ساعة واحدة حتى يصل لسن عام. في حين أن قانون الخدمة المدنية أعطي المرأة العاملة الحق في ساعتين راحة لإرضاع مولودها لمدة عامين.
- وحظر القانون فصل العاملة بسبب الزواج أو بسبب إجازة الوضع. لكن القانون لم يتحدث عن دور مؤسسة العمل في توفير مكان آمن للأطفال كحضانة لأبناء العاملين والعاملات حتى تستطيع النساء على وجه الخصوص القيام بعملها على أكمل وجه وهي مطمئنة على أطفالها الصغار. وبالطبع ذلك يتناقض مع مادة الدستور (5 الفقرة ب) التي أقرت كفالة الدولة للتوفيق بين دور المرأة في الرعاية الأسرية وبين عملها في المجتمع.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

يحترم المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية⁽²⁹⁾ في المواد (213- 214)، وقانون علاقات العمل⁽³⁰⁾ في المادة (55) دور المرأة الانجابي، ويوفر لها إجازة امومة وإجازة وضع تقدر بـ 14

(27) <https://www.legalaffairs.gov.bh/HTM/K3612.htm>.

(28) [https://www.csb.gov.bh/media/document/Reg-48-2012.pdf2\[1\].pdf.pdf](https://www.csb.gov.bh/media/document/Reg-48-2012.pdf2[1].pdf.pdf).

(29) <https://www.joradp.dz/har/dgfp.htm>.

(30) https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://www.snapest.org./images/Examens/lois_du_travail/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86+%D8%B1%D9%82%D9%85+90+-+11+%D9%8A%D8%AA%D8%B9%D9%84%D9%82+%D8%A8%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%A7%D8%AA+%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84.pdf

أسبوع، وعند عودتها للعمل بعد اجازة الوضع لها فترة راحة لإرضاع مولودها حتى يكمل العام وتكون لمدة ساعتين خلال الستة أشهر التالية لعودتها من إجازة الوضع، ثم تكون ساعة واحدة خلال الستة الأشهر التالية.

وفي خطوة إيجابية لتشجيع أصحاب العمل لتشغيل النساء، تقوم الحكومة وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية⁽³¹⁾ في المواد (من 23: 30، 54-55) بتحمل إجازة الوضع، بل وتحمل المصاريف المترتبة على الحمل والولادة.

المملكة العربية السعودية

أقر المشرع السعودي في قانون نظام العمل في المواد (151-155-157-158-159) عدة حقوق للمرأة العاملة فيما يخص إجازة الوضع ورعاية الأطفال منها:

- على صاحب العمل أن يعمل على راحة العاملات من خلال توفير مقاعد لاستراحتهن.
- يوفر صاحب العمل الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء فترة الحمل والولادة.
- إجازة وضع مدفوعة الأجر تقدر ب 10 أسابيع.
- كما حظر القانون تشغيل النساء خلال الستة أسابيع التالية للولادة.
- إجازة مدفوعة الأجر لمدة شهر في حالة ولادة طفل مريض أو ذوي إعاقة، مع إمكانية مدة الإجازة لشهر آخر بدون أجر.
- حظر القانون على صاحب العمل فصل العاملات أثناء إجازة الوضع.
- حظر القانون على صاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الولادة، على ألا تتجاوز مدة التغيب عن العمل 180 يوم.
- من حق العاملة عند العودة من إجازة الوضع الحصول على فترة راحة تقدر بساعة في اليوم لإرضاع مولودها، لمدة عامين.
- على صاحب العمل الذي يشغل 50 عاملة فأكثر أن يوفر مكان خاص به مربية لأطفال العاملات بشرط أن يتجاوز عدد الأطفال 10 أطفال دون سن السادسة، كما اشترط القانون وجود 100 عاملة داخل مؤسسة العمل لقيام صاحب العمل بإنشاء حضانة لأطفال العاملات، وكان من الأفضل للمشرع أن يذكر خمسين عاملة وعامل، ولا يشترط العاملات فقط، حتى يكون هناك إتاحة أكبر في الحصول على تلك الميزة، كما أن ذكر عاملات وعمال كان سيرسخ أن التربية مسؤولية مشتركة بين الأم والأب، وليس عبء على النساء فقط.

(31) <http://site.eastlaws.com/GeneralSearch/Home/ArticlesTDetails?MasterID=273299>

جمهورية العراق

وضع قانون العمل العراقي في المواد (من 85 إلى 94) وقانون الخدمة المدنية⁽³²⁾ المادة (43) وقانون الضمان الاجتماعي⁽³³⁾ في المواد (49-50-80) العديد من الحقوق للمرأة العاملة فيما يخص دورها الانجابي منها:

- حظر عمل المرأة الحامل أي عمل إضافي أو أي عمل ضار بصحتها أو بصحة الجنين.
- للمرأة العاملة حق إجازة وضع مدفوعة الأجر وقد أقر قانون العمل أن تلك الاجازة تقدر ب 14 أسبوعاً، - أي 3 شهور واسبوعين- ويجوز مد هذه الإجازة في حالة ولادة أكثر من طفل أو الولادة الصعبة، ويكون ذلك بموجب رأي الجهة الطبية المختصة. في حين أن قانون الخدمة المدنية⁽³⁴⁾ أقر ان إجازة الوضع 72 يوماً -أي شهرين و12 يوم-.
- ويضمن القانون عودة المرأة العاملة من إجازة الحمل والوضع الرجوع إلى نفس العمل الذي كان تقوم به، أو عمل مساوي ولكن بنفس الأجر، وهذا البند أغلق الباب أمام بعض أصحاب العمل في اسناد للمرأة العاملة العائدة من إجازة الوضع عمل أقل درجة من عملها الأساسي.
- للمرأة العاملة فترتي راحة لإرضاع طفلها خلال اليوم لا تتخطي الساعة.
- يلزم القانون صاحب العمل الذي يستخدم عاملات بإنشاء دور حضانة لرعاية أطفالهن، سواء بمفرده أو بالاشتراك مع أصحاب مشاريع أخرى، ولكن القانون لم يوضع عدد العاملات ولا عدد الأطفال الذي بناء عليه يقوم صاحب العمل بإنشاء دور الحضانة.
- تتكفل الدولة بأجر العاملة في إجازة الحمل والوضع، وهو الأمر الذي يشجع أصحاب الأعمال على تشغيل النساء، طالما أنهم غير ملزمين بدفع أجر العاملات خلال إجازة الوضع.

(3 2) <https://mop.gov.iq/static/uploads/8/pdf/1505800349921e-1772308612b261249161920a81bc--%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%20%D8%A7%D9%84%D8%AE%D8%AF%D9%85%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AF%D9%86%D9%8A%D8%A9.pdf>

(33) <http://wiki.dorar-aliraq.net/iraqilaws/law/4928.html>

(3 4) <https://mop.gov.iq/static/uploads/8/pdf/1505800349921e-1772308612b261249161920a81bc--%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%20%D8%A7%D9%84%D8%AE%D8%AF%D9%85%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AF%D9%86%D9%8A%D8%A9.pdf>

دولة الكويت

اعطي قانون العمل في المواد (24-25) وقانون الخدمة المدنية⁽³⁵⁾ في المادة (47) وقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة⁽³⁶⁾ في المواد(38-39-40) عدة حقوق للمرأة العاملة فيما يخص الحمل والولادة منها:

- من حق المرأة العاملة الحصول على اجازة مدفوعة الأجر لمدة 70 يوما للوضع، وهي مدة قليلة، ومن حقها الحصول على اجازة دون أجر لمدة 4 شهور لرعاية المولود. وتختلف تلك المدة بالنسبة للمرأة ذات الإعاقة حيث أعطى قانون حماية الأشخاص ذوي الإعاقة الحق للنساء المعاقة في الحصول على إجازة بأجر كامل لمدة 70 يوم للوضع، وإجازة لمدة 4 شهور رعاية امومة، وإجازة لمدة 6 شهور أخرى بنصف راتب.
- واعطى قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة للموظفة والموظف الحق في الحصول على اجازة بأجر كامل في حالة مرافقتها في علاج لزوج من ذوي الإعاقة أو طفل ذوي إعاقة.
- كما أعطى قانون ذوي الإعاقة للموظفة والموظف ممن يرعوا طفلا ذوي إعاقة أو زوجا من ذوي الإعاقة الحق في تخفيض ساعات عملهم ساعتين يوميا، وهي نقطة جيدة وتحسب لقانون ذوي الإعاقة لأنه بذلك يؤكد ان مسؤولية رعاية الأطفال ذوي الإعاقة هي مسؤولية مشتركة بين الأب والأم.
- حظر القانون على صاحب العمل فصل المرأة العاملة اثناء اجازة الوضع أو أثناء تغييبها نتيجة لمرض مرتبط بالحمل أو الوضع.
- كما نص القانون أن على صاحب العمل إنشاء حضانة لرعاية أطفال العاملات بشرط أن يكون لديه 50 امرأة عاملة أو 200 عامل، وهو رقم كبير، فيجب أن يتم تقليل عدد العاملات وعدد العاملين فليس من ذنب النساء أن المؤسسة التي يعملن بها لا تملك 50 عاملة أو 200 عامل، لأن تلك الأرقام تنطبق على المؤسسات الكبيرة، في حين أن هناك العديد من المؤسسات التي يكون عدد العاملين والعاملات بها أقل من ذلك ولدى العاملات أطفال يحتاجون إلى الرعاية. فيجب أن يكون هناك آليات لمساعدة النساء على التوفيق ما بين دورها الرعائي للأسرة وما بين دورها المجتمعي والعمل.

جمهورية مصر العربية

قوانين العمل في مصر تدفع النساء للانسحاب من سوق العمل حيث أن بعد تحليل القوانين وجدنا التالي:

• عدم وجود محفزات للشركات على تشغيل المرأة

قد تؤدي زيادة الاجازات في الولادة والرضاعة ورعاية الطفل التي نص عليها قانون العمل رقم 12 لسنة 2003⁽³⁷⁾ إلى عدم رغبة أصحاب الأعمال الخاصة في توظيفها، أو الاستغناء عنها

(35) <https://mesferlaw.com/archives/1632>

(36) <https://www.e.gov.kw/sites/kg0Arabic/Forms/GODPLAW.pdf>

(37) <https://manshurat.org/node/14585>.

ومن ثم كان أولى أن يتم وضع حوافز للتشجيع على عمل المرأة أو المشاركة من الدولة في تحمل تكلفة اجازات الرعاية الاجتماعية. ففي المادة (91) من قانون العمل منحت النساء إجازة وضع تقدر بتسعين يوماً بتعويض مساوي للأجر الشامل.

• **اشتراط مرور عشرة أشهر في العمل للحصول على إجازة وضع**

أكدت المادة (91) من قانون العمل على أن من حق العاملة التي أمضت عشرة أشهر في العمل الحصول على إجازة وضع تقدر بتسعين يوماً، وتعد العشرة أشهر حد فاصلاً في حماية المرأة ويعرض من لم تمضي عشرة أشهر على فقدان عملها إذا حملت أو إذا عرف أنها حامل ، وفي ضوء تطور ظروف العمل التي جرت على تجديد العقود سنوياً مما يعرض العاملات للفصل لهذا السبب ، لذا يجب تعديل النص على أن يكون استحقاق العاملة للأجازة دون اشتراط عشرة شهور، على أن تشارك الدولة صاحب العمل في تحمل المسؤولية المالية علي أن يتحمل صاحب العمل شهرين، وأن تتحمل الجهات الرسمية المختصة شهرين ترد لصاحب العمل حتى لا تعاقب النساء على دورها الإنجابي.

كما أن هناك ضرورة لرفع اجازة الوضع في قانون العمل لمدة أربعة أشهر لتتطابق قانون الخدمة المدنية.

• **تحديد رعاية الطفل للأم فقط دون الأب**

يمكن القول أن القانون يشجع المرأة على ترك العمل فقد وردت نص المادة (53) من قانون الخدمة المدنية، والمادة(94) من قانون العمل ، تخصيص رعاية الطفل للأم فقط وذكر أن «تستحق الموظفة» يحمل المرأة بمفردها مسؤولية الرعاية الأسرية ، دون الإشارة إلى إمكانية تقاسم الرجل هذه المسؤولية أو هذا الامتياز ، مما يحد من قدراتها التنافسية للوصول إلى المناصب العليا.

• **عدم إلزام الشركات بوجود دور حضانة**

على الرغم من نص الدستور في المادة 11 على كفالة الدولة لتمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل، إلا أن ذلك لم يتم ترجمته على أرض الواقع، فلم يُذكر شيء عن كيفية رعاية المرأة وتشجيعها ومساعدتها على التميز في عملها عبر توفير وسائل تسهل عليها تحمل مسؤولية المنزل والأطفال مثل الحضانات، أو وسائل مواصلات وغيرها من الخدمات التي يجب توفرها حسب الاتفاقيات الدولية للعمل المتعلقة بالمرأة. وعلى الرغم من نص قانون العمل في المادة (96) على أن صاحب العمل الذي لديه مائة عاملة فأكثر أن ينشئ دار للحضانة، إلا أن أصحاب الاعمال لا يقومون بذلك، وليس هناك إلزام عليهم بإنشاء دار الحضانة، بل أن العديد من الموظفين والعاملات لا يدركن أن من حقهن المطالبة بإنشاء حضانة.

ولم يذكر قانون الخدمة المدنية أي شيء عن دار الحضانة واختص على الموظفة الأم اجازة 4 شهور للوضع وأجازة رعاية طفل سنتين.

فلا بد من أن ينص على حساب أجازات رعاية الأسرة ضمن المدد البيئية لكونه أدواراً اجتماعية، كما ينص على أن تكون رعاية الأسرة حق للأبوين. في انتشار الميكنة أصبح عدد العمال ليس الفاصل في تحديد حجم المنشأة، لذا ضرورة النص على وجود حضانة في حالة وجود 20 موظفة أو تقديم بدل دور رعاية.

المملكة المغربية

أعطت مدونة الشغل في المواد (من 152 إلى 165) وقانون الضمان الاجتماعي في المادة (37) العديد من الحقوق للمرأة العاملة فيما يخص الحمل والوضع منها:

- إجازة وضع مدفوعة الاجر تصل إلى 14 أسبوع.
- تتحمل الدولة اجر العاملات في اجازة الوضع كما نص قانون الضمان الاجتماعي، وهي خطوة جيدة تدفع بأصحاب الأعمال لتشغيل النساء طالما أنهم لا يتحملون عبء اجازات الوضع للنساء.
- من حق العاملة أن تحصل على اجازة بدون اجر لمدة عام لرعاية طفلها.
- من حق المرأة العاملة عند العودة لعملها بعد اجازة الوضع الحصول على فترة راحة تقدر بساعة يومياً لمدة عام لإرضاع مولودها.
- على صاحب العمل أن يخفف من أشغال المرأة الحامل في الشهور الأخيرة، وعقب عودتها من اجازة الوضع.
- حظر تشغيل النساء في السبعة الأسابيع التالية للوضع.
- حظر فصل المرأة العاملة أثناء اجازة الوضع.
- على صاحب العمل الذي يستخدم 50 عاملة سنهن فوق 16 سنة أن يوفر داخل مكان العمل غرفة منفصلة لإرضاع الأطفال، مع إمكانية أن تكون تلك الغرفة مكان لتجمع أطفال العاملات، وتتولى الحكومة حراسة تلك الأماكن وتوفير المستلزمات الصحية لها.
- وعلى صاحب العمل بالاشتراك مع غيره من أصحاب الاعمال القيام بإنشاء دار حضانة لأطفال العاملات، لكن المادة لم توضح ما عدد العاملات أو عدد الأطفال الذي بناء عليه يتم إنشاء دار الحضانة.

**عروض وطنية حول
الأطر المؤسسية والتشريعية في مجال
دعم الأمومة ورعاية الأطفال**

الجمهورية التونسية

السيدة/ حنان البنزرتي

تعتمد الجمهورية التونسية مرجعية دولية في وضع وتطوير الإطار المؤسسي والتشريعي في مجال دعم الأمومة ورعاية الطفولة من خلال انخراطها في مختلف الصكوك الدولية وتعهداتها لحماية ودعم مختلف الفئات المجتمعية، حيث انضمت إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان منذ سنة 1948 وانضمت إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في سنة 1966 والزمّت بحماية حقوق الطفل من خلال الانخراط في الاتفاقية الدولية سنة 1989.

ومنذ إعلان القاهرة حول السياسة السكانية سنة 1994، اعتمدت تونس على دعم الأسرة وحقوقها وأدوار أفرادها والتزمت أيضا بإعلان ومنهاج عمل بيجين في سبتمبر 1995 وضمن الاستراتيجية العربية للأسرة في 2005.

كما تعتمد على أهداف التنمية المستدامة وأجندة 2023 خاصة في هدفه 4 و5 موضوع أشغال المؤتمر الإقليمية حول رعاية الأمومة والطفولة.

وتعود جذور هذا المسار الحقوقي إلى الحركة الفكرية الإصلاحية منذ بداية القرن التاسع عشر وخاصة مع انطلاقة نشاط أول حركة نسائية إصلاحية تحت الإتحاد النسائي الإسلامي التونسي بقيادة السيدة بشيرة بن مراد، وكان للرجال نصيب في دعم المسار الحقوقي لفائدة النساء خاصة مع المفكر التونسي الطاهر الحداد الذي تميز بأفكاره المتمردة على المستعمر والثائرة أمام الجمود الفكري وضعف الرغبة الإصلاحية وأصدر كتابه «إمرأتنا في الشريعة والمجتمع»، ودعى من خلاله إلى تحرير المرأة دفاعا ومناصرة لحقوقها واتخذ موقفا ضد الأحكام المسبقة المرتبطة بمكانة المرأة، والتي يعتقد أنها تنسب بشكل غير عادل إلى الإسلام، وقدم برنامجه لتحرير المرأة والأسرة، بناء على الآيات القرآنية، فتميز بقراءة حديثة للقرآن وبين أن الإسلام يعتبر المرأة مساوية للرجل في الحقوق والواجبات.

وكانت هذه الأفكار الثائرة منطلقا للمشروع البورقيبي الذي اعتبر «تحرير المرأة حجر الأساس في بناء الدولة دعيم مقومات الأمة» وأصدرت الجمهورية التونسية مباشرة إثر الاستقلال في 1956 مجلة الأحوال الشخصية والتي حملت في طياتها فكرا مجتمعيًا نحو مشروع الجمهورية الجديدة، تميزت بالطابع الثوري في المحتوى والاختيار المجتمعي الذي تمّ تكريسه على مَرِّ العقود، الشيء الذي كان له دور هام في تغيير العقليات والسلوكات والممارسات الاجتماعية.

وتواصل هذا النهج التحديثي مع مختلف الحكومات إلى حدود دستور الجمهورية الصادر في جويلية 2025 والذي أقرّ في فصله 12 بأن الأسرة هي الخلية الأساسية للمجتمع وعلى

الدولة حمايتها، كما ألزم الدولة في الفصل 51 بحماية الحقوق المكتسبة للمرأة وتعمل على دعمها وتطويرها، ضمانها لتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في تحمل مختلف المسؤوليات وفي جميع المجالات وسعيها إلى تحقيق التنافس بين المرأة والرجل في المجالس المنتخبة واتخاذها التدابير الكفيلة بالقضاء على العنف ضد المرأة، أما الفصل 52 فقد حمل الدولة مسؤولية ضمان حقوق الطفل وأكد على دور الأبوين والدولة في ضمان الكرامة والصحة والرعاية والتربية والتعليم، وأيضا توفير جميع أنواع الحماية لكل الأطفال دون تمييز وفق مصالح الطفل الفضلى والتكفل بالأطفال المتخلى عنهم أو مجهولي النسب.

وتعتمد الدولة التونسية هذا التمشي الإصلاحي بناء على رؤية قوامها الأهمية القصوى للطفولة لبناء مجتمع متوازن وتحقيق الاستقرار في الأسرة والمجتمع، وحمايتها من كل مظاهر التهميش والانحراف والتطرف وأيضا لتطوير التشريعات للنهوض بالأسرة التونسية وإعادة النظر في مسؤولية الوالدين لتحمل أعباء الأسرة وتربية الأبناء ومرافقة الأسرة في الإيفاء بالتزاماتها تجاه الأبناء والمجتمع.

ومن هذا المنطلق عملت على وضع إطار مؤسسي متنوع ومتعدد الاختصاصات لدعم الأمومة ولرعاية الطفولة لعل من أبرزها وزارة الأسرة والمرأة والطفولة وكبار السن بهيكله المركزي والجهوية إضافة إلى الهياكل الراجعة بالنظر إلى وزارة الصحة وخصوصا الديوان الوطني للأسرة والعمران البشري بفروعه الجهوية ومراكز الصحة الأساسية لرعاية الأم والطفل وأيضا المعهد الوطني لرعاية الطفولة والراجع بالنظر إلى وزارة الشؤون الاجتماعية. وفي هذا الإختلاف دليل على الإرادة السياسية التي تعمل على تعزيز حقوق المرأة وتعتمد على المبادئ الحقوقية التي تواكب الإصلاحات القانونية والمؤسسية الداعمة لهذه الحقوق عبر مراحل العمر. إذ انطلق هذا المسار في تركيز المؤسسات الداعمة للأمومة والطفولة منذ سنة 1971، من خلال تركيز المعهد الوطني لرعاية الطفولة، وخاصة منهم الأطفال فاقد السند والتي أعمارهم أقل من 6 سنوات، وشهدت سنة 1973 تركيز الديوان الوطني للأسرة والعمران البشري والذي عمل على تأمين بخدمات طب النساء وعيادات ما قبل الولادة وتشخيص العقم ومعالجته ومراقبة الحمل والولادة السليمة ورعاية المولود. وإثر مؤتمر القاهرة سنة 1994، شهد المركز نقلة نوعية واعتمد مفهوم الصحة الانجابية والحقوق الانجابية ومن ثم أقر الفحص الطبي قبل الزواج في سنة 1995 واعتمد برنامج الكشف المبكر عن سرطان الثدي في 2001 وبرنامج دعم الرضاعة الطبيعية في 2014. وفي الأثناء تمّ تدعيم مؤسسات الديوان بمراكز الصحة الأساسية في سنة 1991 ليشمل الأم والطفل والأسرة في تقديمه للخدمات.

أما في الجانب الاجتماعي، تمّ تركيز مركز البحوث والدراسات والتوثيق والإعلام حول المرأة سنة 1990 ليكون أول مركز بحثي يهتم بالمسائل ذات العلاقة بالمرأة وبالنهوض بأوضاعها بناء على معطيات علمية وبيانات بحثية تنير درب واضعي السياسات لدعم الحقوق والمكتسبات. وتوصل تركيز المؤسسات من خلال بعث خطة مندوب حماية الطفولة سنة 1996، والذي

أوكلت له مسؤولية حماية الطفل في وضعيات التهديد والسيهر على تمكينه من حقوقه وإيلاء الاعتبار الأول لمصلحة الطفل الفضلى، وعدم فصل الطفل عن محيطه العائلي إلا في الحالات القصوى والضرورية والتي تقتضيها مصلحته الفضلى، وتم الاعتماد على سياسة عمومية مندمجة لوقاية الأطفال وحمايتهم من جميع أشكال العنف والتمييز من خلال إطار قانوني مناسب، وخدمات جيدة متاحة ومتعددة القطاعات، ووضع استراتيجية اتصالية للوقاية من العنف المسلط على الطفل في الوسط العائلي من أجل بيئة حامية للطفل في الوسط العائلي وتطوير ثقافة اللاعنف الملائمة لاحتياجاته.

وشهدت سنة 1999 التركيز الفعلي ووزارة الأسرة والمرأة والطفولة وكبار السن بعد أن كانت كتابة دولة برئاسة الحكومة، وتدعيمها بفروع جهوية تغطي كامل تراب الجمهورية خلال سنة 2013. هذا وقد اعتمدت الوزارة خلال سنة 1996 - 2001:

- خطة العمل الوطنية الأولى لفائدة الأسرة (1996-2001): ارتكزت على محاور تتعلق بـ: العلاقات الزوجية، تنشئة الأطفال، الصحة الجسدية والنفسانية للأسرة والاقتصاد العائلي.
- الخطة الوطنية الثانية لفائدة الأسرة (2002-2006): ارتكزت على محاور تتعلق بـ العلاقات داخل الأسرة، تنشئة الأجيال، الرفاه الأسري والتصرف في الدخل الأسري.
- الاستراتيجية الوطنية للنهوض بالأسرة (2018-2025): تعمل على تحصين الأسرة والمحافظة على وحدتها وتماسكها وتوازنها وتحسين نوعية حياتها وتمكينها من تلبية احتياجات أفرادها وضمان أمنها واستقرارها، دعم وظائفها وتعزيز أدوارها والعلاقات داخلها ومع المحيط الخارجي مع اهتمام خصوصي بالأسر ذات الوضعيات الخصوصية من أجل تحقيق الرفاه الأسري والتنمية المستدامة وتطوير العقلية وتوعية الأسر

ومن جهة ثانية، أسست الوزارة لدمج اهداف قطاع الاسرة بقطاع الطفولة من خلال تركيز برنامج الوالدية الإيجابية، الذي يرمي بالأساس إلى تعميق الوعي لدى الأمهات والآباء بضرورة اكتساب معارف ومهارات تربوية متطورة تقوم على احترام حقوق الطفل وتنمية مهاراته وتدعم الأواصر بينه ووالديه وتجعله ينشأ في وسط عائلي سليم ومتوازن.

وفي نفس السياق، ساهم المعهد الوطني لرعاية الطفولة التابع لوزارة الشؤون الاجتماعية في وضع السياسة العامة لرعاية الطفولة وخاصة منهم الطفولة المهملة وفاقدة السند العائلي من خلال اقتراح الإجراءات الوقائية والأعمال الملائمة لنمو سليم ومتوازن، من خلال إسدائه لخدمات ذات طابع اجتماعي وصحي لفائدة الأطفال فاقد السند العائلي دون 6 سنوات:

- تأمين الصحة البدنية و النفسية للطفل.
- توفير الإقامة للأطفال ومتابعة وضعياتهم الاجتماعية والقانونية (إجراءات إثبات النسب وإسناد لقب افتراضي عند الاقتضاء).
- الإنصات والإرشاد وتقديم الدعم الاجتماعي للعائلات البيولوجية في حالات الاسترجاع.
- درس ملفات التبني والكفالة أو الإيداع العائلي المؤقت.

- إدماج الأطفال في العائلات البديلة ومتابعتهم اجتماعيا.
- إدماج منظوري المعهد داخل المؤسسات التربوية المختصة.
- وكان للمجتمع المدني نصيب في هذا النهج الإصلاحى للمراعى لحقوق الطفولة ورعاية الأطفال، حيث تمّ تركيز أول قرية في سنة 1949، وهي مؤسسة تستهدف الأسر التي تشكو من اضطرابات وتساعد على دعم العلاقات داخلها وتقديم المرافقة والمساعدة من أجل وضع مشاريع مدرة للدخل، وتستهدف أيضا الأطفال الذين لم يعودوا قادرين على النمو مع والديهم والأطفال الأيتام أو المهجورين أو الذين لا تستطيع أسرهم إعالتهم، وتوفر لهم الفرصة لخلق علاقات دائمة داخل أسرة جديدة. من خلال اعتماد «عائلة قرية الأطفال» SOS على مبادئ أساسية:

- يحتاج كل طفل إلى أم.

- لابد أن ينمو الطفل بشكل طبيعي قدر الإمكان مع إخوته وأخواته.

- لابد أن يعيش الطفل في منزل خاص به ، وبيئة تساعد على نموه.

أما الجانب التشريعي الخاص بدعم الأمومة والطفولة، فيمكن تناولة من عدة زوايا انطلاق من الأحوال الشخصية إلى الطلاق والحضانة إلى الجنسية والسفر إلى العمل وعطلة الأمومة. حيث حرص المشرع التونسي من خلال الترشانة التشريعية التي اعتمدها على وضع قاعدة قانونية داعمة للطفولة وللأمومة. وتميز بسن قوانين متصلة من ذلك اعتمد في باب الاحوال الشخصية على:

• القانون عدد 74 لسنة 1993 المتعلق بتنقيح مجلة الأحوال الشخصية: والذي أسس للمشاركة في المسؤولية داخل الأسرة واستبدال مبدأ الطاعة بمبدأ التعاون بين الرجل والمرأة على تسيير شؤون الأسرة والعناية بالأطفال (23جديد) وأحكام الطلاق وإجراءاته وزواج القاصر والإنفاق على الأبناء والأصول وإقرار حق الأجداد في زيارة الأحفاد.

• القانون عدد 92 لسنة 1995 المتعلق بإصدار مجلة حماية الطفل: والتي أسست إلى تنزيل حقوق الطفل في الرعاية والحماية ونشر ثقافة حقوق الطفل بما يضمن تناسق شخصيته وتوازنها ورسوخ الوعي بالمسؤولية تجاهه من قبل أبويه وعائلته والمجتمع.

• القانون عدد 97 لسنة 1998 والمتعلق بإصدار مجلة القانون الدولي الخاص ويهتم الباب الثالث منه بحقوق العائلة خاصة عند الشقاق بين الزوجين في حالة الزواج مع الأجانب بصفة خاصة وذلك صيانة لحقوق الأبناء.

• القانون عدد 93 لسنة 2001 والمتعلق بالطب الإنجابي الذي يكفل للزوجين حق الاستعانة بالوسائل الحديثة للإنجاب في كنف ضمان كرامة الإنسان وحرمة الجسدية.

أما الجانب المتعلق بالحضانة والطلاق فقد تضمن:

- القانون عدد 65 لسنة 1993 والمتعلق بإحداث صندوق ضمان النفقة وجراية الطلاق، يتولى دفع مبالغ النفقة وجراية الطلاق التي تعذر تنفيذها.
- القانون عدد 20 لسنة 2008 والمتعلق بتنقيح مجلة الأحوال الشخصية والقاضي بضمان حق المحضون والأم الحاضنة في السكن وإحاطتهم بجميع الضمانات القانونية في مرحلتي ما قبل الطلاق وبعده.
- القانون عدد 51 لسنة 2003 والمتعلق بتنقيح أحكام القانون عدد 75 لسنة 1998 المتعلق بإسناد لقب عائلي للأطفال المهملين أو مجهولي النسب وإتمامها، ليصبح من حق الأم الحاضنة أن تسند لابنها القاصر ومجهول النسب اسما ولقبها العائلي،
- القانون عدد 58 لسنة 2008 والمتعلق بالأم السجينة الحامل والمرضة والقاضي بتخصيص فضاء خاص لهن ولابنائهن.

وكان للجنسية والسفر نصيب من التشريعات، حيث أقرت الدولة التونسية:

- القانون عدد 62 لسنة 1993 والقانون عدد 4 لسنة 2000 والمتعلقين بتنقيح الفصل 12 من مجلة الجنسية والقاضي بتمكين التونسية المتزوجة من أجنبي من حق إسناد جنسيتها إلى أبنائها المولودين خارج أرض الوطن بمقتضى تصريح مشترك بين الأب والأم.
 - القانون عدد 55 لسنة 2010 والذي ينص على تنقيح الفصل 6 من مجلة الجنسية لتصبح «تونسيا الطفل الذي ولد لأب تونسي أو لأم تونسية»
 - القانون الأساسي عدد 46 لسنة 2015 والخاص بتنقيح وإتمام القانون عدد 40 لسنة 1975 والمتعلق بجوازات السفر ووثائق السفر، ويضمن هذا القانون المساواة بين المرأة والرجل في مجال منح الترخيص لاستخراج جواز سفر القاصر أو سحب جواز السفر أو الترخيص في سفر القاصر الى الخارج بما من شأنه تيسير تصريف شؤون الأسرة.
- بالإضافة إلى ما سبق وفي إطار دعم الظروف اللائقة للعمل، وأخذا بعين الاعتبار للأدوار الاجتماعية الطبيعية للأم، تناول النشع التونسي مسألة العطل بالنسبة للأمهات فاعتمد:
- القانون عدد 58 لسنة 2006 والمتعلق بإحداث نظام خاص بالعمل نصف الوقت مع الانتفاع بثلاثي الأجر لفائدة الأمهات.
 - قانون الوظيفة العمومية الذي يضمن للمرأة الموظفة الحق في عطلة ولادة بشهرين متتاليين دون انقطاع أو تجزئة مع إمكانية الحصول على عطلة أمومة لمدة أقصاها أربعة أشهر وساعتي رضاعة تتمكن منها الأم المرضعة إلى حين بلوغ الطفل. 8 أشهر.
 - قانون مجلة الشغل الذي يخول للمرأة العاملة بمناسبة الولادة التمتع بعطلة أمومة لمدة ثلاثين يوم يمكن تمديدها بخمسة عشر يوما كل مرة إن تقدمت بشهادة طبية تبرر أن صحتها وصحة مولودها في حاجة إلى هذه الراحة

ولكن أمام تغير التركيبة الأسرية وتغير نمط الحياة بناء على دخول المرأة سوق الشغل ومساهمتها الفعلية في التنمية عموما والتنمية الاقتصادية خصوصا، تمّ العمل منذ سنة 2016 على وضع مشروع جديد لعطلة الأمومة حيث انطلق الدولة التونسية في تعديلها ومراجعتها في القطاعين العام والخاص في اتجاه توحيدهما والترفيح في مدتها. وكانت سنة 2017 السنة الفعلية لانطلاق أشغال اللجنة الوطنية لصياغة مشروع قانون عطلة الأمومة والأبوة، وتمّ عرض المشروع الأولي على أنظار مجلس الوزراء في نفس السنة.

إلا أن المشروع لم يحظى بالموافقة وطلب تعديل المشروع الأولي وإعادة إحالته سنة 2019 على أنظار مجلس الوزراء الذي أوصى بمزيد التشاور مع ممثلي القطاع الخاص والمنظمات الشغلية حول الصيغ الممكن اعتمادها بصفة توافقية. وبالتوازي مع المناقشات المشتركة، عملت وزارة الأسرة والمرأة والطفولة وكبار السن على إنجاز دراسة علمية حول تحديد كلفة المنافع الاجتماعية لعطلة الأمومة والأبوة وتوضيح سبل الدفوعات الخاصة بالأجور المستوجبة خلال العطلة، وبناء على جملة المقترحات العلمية تمّ إعداد مرسوم متعلق بإحداث وتنظيم عطلة الأمومة والأبوة والوالدية في القطاع العام والخاص.

يتضمن هذا المرسوم، 13 فصلا:

- من 01 إلى 03: تقديم الإطار العام والهدف والمصطلحات المعتمدة
- من 04 إلى 10: شروط الانتفاع كل عطلة وتحديد مدتها الزمنية والحقوق المرتبطة بها.

و3 فصول للأحكام الختامية.

ويوضح أيضا المرسوم هذه العطل كالتالي:

• عطلة ما قبل الولادة :

تمنح الأم عطلة ما قبل الولادة خالصة الأجر لا تقل عن أسبوعين خلال الشهر الذي يسبق تاريخ الولادة المحتمل / قابلة للتمديد لمدة أقصاها أسبوعان (02) حسب الحالة الصحية للأم.

• عطلة الولادة وعطلة الأمومة:

- تنتفع الأم وجوبا بعطلة ولادة 12 أسبوعا متتالية مع الإداء بشهادة طبية،
- ترتفع إلى 16 أسبوع في حال ولادة توأم أو من ذوي الإعاقة
- تتمتع الأم بعطلة 04 أسابيع إذا كان المولود ميتا
- يمكن الجمع بين عطلة الولادة وعطلة الاستراحة السنوية
- المدة القصوى لعطلة الأمومة 20 أسبوعا متتالية + مرتب كامل في قطاع عام وثلاثي الأجر في القطاع الخاص

* عطلة الأبوة: ينتفع الأب بعطلة 07 أيام خالصة الأجر

* العطلة الوالدية: يمكن لأحد الوالدين الانتفاع بعطلة والدية تتراوح بين 4 و16 أسبوع مسترسلا مع نصف الأجر في القطاع العام وثلث الأجر في القطاع الخاص

* راحة الرضاعة: تنتفع الأم براحة رضاعة مدتها ساعة في بداية حصة العمل وساعة في نهاية حصة العمل (حصة العمل لا تقل عن 4 ساعات)

وإلى حين صدور هذا المرسوم تبقى التحديات ويتواصل العمل من أجل حماية حقوق الم والطفل.

جمهورية العراق

الدكتورة/ ذكري جواد

فيما يتعلق بالإطار المؤسسي والتشريعي في مجال دعم الأمومة ورعاية الأطفال في جمهورية العراق أوضحت الدكتورة ذكري جواد ما يلي:

- فيما يتعلق بإجازة الحمل والولادة، يمنح القانون العراقي الموظفة إجازة أمدها 72 يومًا براتب كامل يكون منها 21 يومًا قبل الوضع.
- تكرر الاجازة مع كل حالة حمل وولادة.
- تمنح الأم الموظفة إجازة أمومة لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز سنة واحدة فترة الإجازة لمدة سنة كاملة تقسم إلى 6 أشهر براتب تام و 6 أشهر الأخرى نصف الراتب.
- تمنح المرأة الذي يتوفى زوجها إجازة أمدها 130 يوم براتب تام لرعاية الأطفال.
- كما أوجد النظام المؤسسي في العراق هيئة مختصة لرعاية الطفولة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وخصت لها موارد مالية في الموازنات التشغيلية والاستثمارية.
- يوجد مشروع قانون خاص بالطفل قيد التشريع.
- يحق للمرأة المرضع الحصول على فترة إرضاع لا تزيد على ساعة وتعد فترة الإرضاع من ضمن وقت العمل.
- ضمن جائحة كورونا، أعطيت امتيازات للمرأة الحامل والعاملة حيث قلص الدوام الرسمي لها إلى (25%).

سلطنة عُمان

الأستاذة/ جميلة بنت سالم جداد

من النطق السامي

« إن شراكة المواطنين في صناعة حاضر البلاد ومستقبلها دعامة أساسية من دعائم العمل الوطني ونحرص على أن تتمتع فيه المرأة بحقوقها التي كفلها القانون وأن تعمل مع الرجل جنباً إلى جنب في مختلف المجالات خدمةً لوطنها ومجتمعها، مؤكداً على رعايتنا الدائمة لهذه الثوابت التي لا نعيد عنها ولا نتساهل بشأنها. »

من خطاب جلالة السلطان هيثم بن طارق - حفظه الله ورعاه -

22 فبراير 2020

مقدمة

أولت سلطنة عمان رعاية خاصة بالمرأة العمانية منذ فجر النهضة المباركة فهيأت لها كافة السبل لتعزيز مشاركتها وتمكينها في كافة الأصعدة، فالمرأة أساس الأسرة واللبنة الأولى في بناء المجتمع، يعتمد عليها التقدم والاستقرار في كل المجتمعات، ومن هذا المنطلق شكلت الإرادة السياسية في سلطنة عمان الداعم الأول والرئيس لمشاركتها في مسيرة التنمية وتطور البلاد.

تحتل الأسرة مكانة هامة في المجتمع العماني وهي المكون الأساسي له؛ وأحد العوامل القوية المؤثرة في التنمية الاجتماعية، والاقتصادية، والبيئية، والثقافية، فالترابط والتآزر الاجتماعي سمة بارزة من سمات الإنسان العماني، والتكافل والتماسك بين أفراد الأسرة من الدعائم القوية التي ساندت المرأة العاملة، ووفرت لها البيئة الداعمة والمحفزة للعمل خاصة ما يتعلق برعاية الطفل.

وانطلاقاً من أهمية دور المرأة وتحقيقاً للعدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين، سنت الحكومة التشريعات والقوانين المراعية لحقوق المرأة والمعززة لتمكينها من أدوارها الاجتماعية المختلفة.

كما أولت سلطنة عمان اهتماماً كبيراً بالتعليم واستيعاب الكوادر الوطنية من الجنسين في سوق العمل، ومع تطور المجتمع تزايد الاهتمام بمشاركة المرأة في كافة المجالات، وإتاحة الفرص وإطلاق المبادرات المعززة لمشاركتها، وتذليل التحديات والصعوبات التي تواجهها.

قطعت المرأة العمانية شوطاً كبيراً في مسيرتها التنموية، والمؤشرات والاحصائيات تبين أن هناك تطوراً وتغيراً ملحوظاً في مشاركتها الاقتصادية وأدوارها الاجتماعية المختلفة والمؤثرة في المجتمع؛ فبالنظر إلى مخرجات التعليم والنسب التي وصلت إليها المرأة من حيث ارتفاع معدلات الالتحاق بالتعليم الأساسي والتعليم الجامعي أو التحاقها بسوق العمل؛ فهي توضح

أن هناك تغير في الأدوار الاجتماعية، للمرأة حيث أصبحت متكاملة مع المحيط الأسري ومحيط العمل.

مؤشرات تطور وتقدم المرأة العمانية

أكد النظام الأساسي للدولة (2021/6) على العدل والمساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين في المادتين (15) و (21). كما تحرص الحكومة من خلال خططها واستراتيجياتها إلى تكافؤ الفرص بين الجنسين في التعليم والعمل والمساواة في الأجور في العمل الواحد، وتعزيز مشاركة المرأة في الحياة السياسية والعامة وفي مواقع صنع القرار، وتعكس هذه المؤشرات أموراً عدة أهمها تأثير التعليم في إعداد المواطنين وتأهيلهم للدخول لسوق العمل من جهة والتغيير الإيجابي لالتحاق المرأة بسوق العمل. ومن هذه المؤشرات نذكر ما يلي: -

- المرأة العمانية نصف المجتمع حيث تشكل ما نسبته (49.6%) من السكان العمانيين حسب تعداد 2020.
- وتمثل (25.3%) من العاملين في القطاع الحكومي و (27.2%) من العاملين في القطاع الخاص.
- انخفضت معدلات الأمية لدى الإناث من (7.3%) عام 2016 - إلى (5.2%) عام 2020.
- تتقارب أعداد الملتحقين من الجنسين في التعليم ما قبل المدرسي (رياض الأطفال).
- بلغت نسبة الطالبات الدارسات في المدارس الحكومية (49.3%).
- تفوق أعداد الإناث المقبولات في مؤسسات التعليم العالي للعام الأكاديمي 2021/2020 أعداد الذكور.
- ارتفعت نسبة الإناث العمانيات الخريجات في العام الأكاديمي 2020/2019 بمعدل بلغ (1.4%) مقارنة بالعام الأكاديمي 2016/2015.
- شكلت الإناث العمانيات ما نسبته (31%) من إجمالي مديري الإدارة العامة والأعمال والمستثمرين العاملين وفق بيانات تعداد 2020.
- شكلت المرأة العمانية (16%) في مجلس الوزراء، وهناك عدد (5) وكيالات وزارة، وتشكل نسبة المرأة (18%) من أعضاء مجلس الدولة للفترة السابعة (2019-2023).

الإطار التشريعي لدعم الأمومة ورعاية الأطفال

النظام الأساسي للدولة (الدستور) الصادر بالمرسوم السلطاني (2021/6) أكد في المبادئ الاجتماعية الواردة في المادة (15) على أن: -

- العدل والمساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين دعائم للمجتمع تكفلها الدولة.
- الأسرة أساس المجتمع قوامها الدين والأخلاق والوطنية وتعمل الدولة على تماسكها واستقرارها وترسيخ قيمها.

- تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل، وتلتزم برعاية الطفل، والأشخاص ذوي الإعاقة، والشباب، والنشء.
- العمل حق وشرف ولكل مواطن ممارسة العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون، ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، ولمدة محددة، وبمقابل عادل.
- تسن الدولة القوانين التي تحمي العامل وصاحب العمل وتنظم العلاقة بينهما وتوفر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية.

قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2004/120)

- ينظم قانون الخدمة المدنية العمل بكل حيثياته ونصت مواده على تساوي الحقوق بين الجنسين في التوظيف والتدريب والتأهيل والترقي، وأفرد القانون في بعض مواده احكاماً خاصة بالمرأة.
- بينت المادة (79) من قانون الخدمة المدنية حق الموظفة في الحصول على إجازة براتب كامل في حالة وفاة زوجها للعدة لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام.
- أقرت المادة (80) إجازة لتغطية فترة ما قبل وبعد الولادة لمدة (50) يوماً براتب كامل للعاملات في القطاع الحكومي.
- بينت المادة (81) حق المرأة في الحصول على إجازة خاصة بدون راتب لمدة لا تزيد على سنة لرعاية طفلها.
- المادة (84): يجوز منح الموظف إجازة خاصة براتب كامل لمدة خمسة عشر يوماً لمرافقة مريض للعلاج خارج السلطنة، كما يجوز منحها لمرافقة مريض داخل السلطنة إذا قررت الجهة الطبية المختصة ضرورة ذلك، فإذا جاوز العلاج المدة المذكورة كان لرئيس الوحدة مد الإجازة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً أخرى.

قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2003/35) وتعديلاته

- ينظم قانون العمل حقوق المرأة العاملة في القطاع الخاص حيث أفرد فصلاً خاصاً بتشغيل النساء.
- المادة (83) تمنح المرأة العاملة في القطاع الخاص أجازة خاصة لتغطية فترة ما قبل وبعد الولادة لمدة (50) يوماً براتب شامل.
- المادة (81) نظمت عمل المرأة ليلاً وأوضحت الأحوال والأعمال التي يتم فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة التاسعة مساءً والسادسة صباحاً.
- المادة (82) حظرت تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحياً وكذلك الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير.

- أقرت المادة (84) من قانون العمل عدم جواز فصل العاملة بسبب مرضها نتيجة الحمل أو الوضع.
- حدد القرار الوزاري رقم (2011/656) بشأن الأحوال والأعمال والمناسبات التي يجوز تشغيل النساء فيها ليلاً وشروط التشغيل.
- اتاح القرار الوزاري (2001/4) الصادر من وزارة التجارة والصناعة للمرأة مزاولة الأعمال الخاصة بها من منزلها وبذلك تستطيع أن توازن بين مسؤوليتها الأسرية وأن تحقق نجاحات في مجال العمل.

قانون الطفل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2014/22) ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار الوزاري رقم (2019/125) من وزارة التنمية الاجتماعية

- كفل حق الطفل في البقاء والنمو في كنف أسرة متماسكة ومتضامنة وحقه في الاحتفاظ بعلاقات شخصية واتصالات مباشرة بصورة منتظمة معهم.
- المادة (27) نصت على «تكفل الدولة وفاء ولي الأمر بالتزامه بتربية وبقاء ونمو الطفل من خلال تقديم المساعدات اللازمة وتطوير مؤسسات ومرافق وخدمات رعاية وثناء الطفل على النحو الذي يبينته اللائحة».
- المادة (30) أكدت على أن للطفل دون سن التعليم ما قبل الأساسي الحق في الانتفاع بخدمات دور الحضانة التي هو مؤهل للالتحاق بها؛
- وتُشجع الدولة إنشاء دور الحضانة في الجهات الحكومية والقطاع الخاص التي ترى الوزارة أن عدد الموظفين أو العاملات فيها يقتضي وجود دار حضانة، وتقديم لها الإعانات التي تساعد على تحقيق أهدافها.
- المادة (35) أعطت المرأة العاملة في وحدات الجهاز الإداري للدولة والقطاع الخاص الحق في إجازة وضع براتب أو بأجر كامل تغطي فترة ما قبل الولادة وما بعدها، المدة التي تحددها القوانين، أو النظم، أو اللوائح المنظمة لشؤونها الوظيفية.

المعاهدات والاتفاقيات الدولية

- سلطنة عُمان ملتزمة بالمعاهدات والمواثيق الدولية التي انضمت أو صادقت عليها، حيث تمت المصادقة على (7) من الاتفاقيات الأساسية التسع المعنية بحقوق الإنسان، منها: -
- اتفاقية حقوق الطفل بالمرسوم السلطاني (96/ 54)، (96/ 99). والبرتوكولين الملحقين بها بالمرسوم السلطاني (2004/41).
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بالمرسوم السلطاني (2005/42).
- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بالمرسوم السلطاني (2009/121).

الإطار المؤسسي

- أولت سلطنة عمان اهتمامًا بالأطر المؤسسية والسياسات الوطنية المعنية بالمرأة والأسرة والطفل فخصصت لها الهياكل المعنية، واللجان الوطنية التي تعمل على الاهتمام بقضايا المرأة والأسرة والطفل والأشخاص ذوي الإعاقة.
- تعمل توفر مؤسسات تنشئة الطفل للتعليم ما قبل المدرسي (دور الحضانه، ورياض الأطفال) البيئة المناسبة والداعمة لتأسيس الأطفال ورعايتهم للتعليم ما قبل المدرسي.
- توفر دور الحضانه تقديم خدمات الرعاية والعناية بالأطفال من سن (3) أشهر إلى ثلاث سنوات ونصف وفق أسس وضوابط تتابعها وزارة التنمية الاجتماعية.
- نظمت وزارة التنمية الاجتماعية شروط واجراءات إنشاء دور الحضانه بموجب اللائحة التنفيذية لقانون الطفل الصادرة بالقرار الوزاري رقم (2019/125) وذلك لتوفير بيئة آمنة ومناسبة للطفل، ومساندة للمرأة العاملة لتوفير الرعاية للطفل أثناء تواجدها في العمل.
- مراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة تقدم أنشطة توعوية وخدمات الرعاية والتأهيل والتمكين للأطفال ذوي الإعاقة في الفئة العمرية بين (2-14) سنة من الجنسين، وتطبق نظام الرعاية النهارية بواقع (5) أيام في الأسبوع، تستقبل هذه المراكز الأطفال الذين يعانون من مختلف الإعاقات، حيث تشرف وزارة التنمية الاجتماعية على هذه المراكز وتنظم عملها.
- يتم تقديم الأجهزة التعويضية والمساعدة للحالات من الأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة وفقا للائحة التنظيمية للأجهزة التعويضية والوسائل المساعدة الصادرة بالقرار الوزاري (2014/235) والمعدلة بالقرار الوزاري رقم (2016-19).

اللجان المعنية بشؤون الأسرة والمرأة والطفل والأشخاص ذوي الإعاقة.

- اللجنة الوطنية لشؤون الأسرة أنشأت بالمرسوم السلطاني رقم (2007/12). وهي لجنة معنية برسم السياسات والبرامج العامة لرعاية الأسرة في مختلف المجالات المتعلقة بالأسرة والمرأة والطفل، تم مراجعة دور ومهام اللجنة بناءً على القرار الوزاري رقم (2012/146) بشأن إصدار اللائحة التنفيذية لنظام اللجنة الوطنية لشؤون الأسرة، وبالقرار الوزاري رقم (2012 /300) بشأن الأمانة الفنية لها.
- لجنة متابعة تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة شكلت بالقرار الوزاري رقم (2005/348) وتم إعادة تشكيلها بالقرارات الوزارية التالية (2009/130) و(2012/297) و(2021/25) تعنى برصد الجهود الوطنية في مجال المرأة وبتابعة تنفيذ الاتفاقية وإعداد التقارير المعنية بها، تضم في عضويتها ممثلين للجهات المعنية والسلطة القضائية والتشريعية إضافة إلى ممثلين من المجتمع المدني.

- لجنة متابعة تنفيذ اتفاقية حقوق الطفل بالقرار الوزاري شكلت بالقرار الوزاري رقم (2001/9) و تتم إعادة تشكيلها بالقرار الوزاري (2021/155)، حيث ضمت في عضويتها عدد من الجهات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني، تقوم اللجنة برصد الجهود الوطنية في مجال الطفولة ومتابعة تنفيذ الاتفاقية وإعداد التقارير الوطنية الدولية الخاصة بالاتفاقية والبروتوكولين الاختياريين .
- اللجنة الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة شكلت بالقرار الوزاري رقم (2009/1) وتم إعادة التشكيل بالقرار رقم (2014/179) والقرار رقم (2020/157) تعنى بشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة، تضم في عضويتها وكلاء الوزارات المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وشكلت وزارة التنمية الاجتماعية لجنة فنية لها لمتابعة اعمالها ورصد التقدم المحرز في مجال الإعاقة بالقرار الوزاري رقم (2015/193) وتم إعادة تشكيلها بالقرارات الوزارية التالية (2019/27) و(2020/156).
- لجان حماية الطفل شكلت بالقرار الوزاري رقم (2015/168) وتم إعادة تشكيلها بالقرار الوزاري رقم (2019/172) تضم في عضويتها المختصين من وزارة التنمية الاجتماعية وممثلين عن الجهات الحكومية المعنية وممثلين عن الجمعيات مؤسسات المجتمع المدني. تعمل هذه اللجان على دراسة حالات الأطفال المعرضين للإساءة ووضع خطط وبرامج وقائية ورعاية وعلاجية بالتعاون مع الجهات ذات الصلة، ويتمتع أعضاء هذه اللجان بصفة الضبطية القضائية في تطبيق أحكام القانون.

الاستراتيجيات والخطط الوطنية

رؤية عُمان 2040

- وضعت ضمن أولوياتها الوطنية الرفاه والحماية الاجتماعية وفق توجه استراتيجي يعنى بتوفير حياة كريمة مستدامة للجميع.
- تم إنشاء وحدة متابعة تنفيذ رؤية عمان 2040 بالمرسوم السلطاني رقم (2020/100)، تتبع مجلس الوزراء مباشرة، تتابع الأعمال التي تنفذها الجهات الحكومية وشبه الحكومية وأدوار مختلف قطاعات الدولة فيما يخص تنفيذ برامج الرؤية كلاً في نطاق اختصاصاته ومهام عمله، بالإضافة لتقديم الدعم اللازم والحلول المناسبة للتحديات التي تواجهها مع ضمان التكاملية بين كافة الجهات، سعياً لضمان تحقيق رؤية عُمان 2040.
- ركز محور الانسان والمجتمع في رؤية عمان 2040 على تعزيز الرفاه الاجتماعي، وتطوير القدرات والكفاءات الوطنية.
- تضمن هذا المحور تنمية دور المرأة وتمكينها، من خلال توفير البيئة الملائمة في المجالات الاقتصادية، والاجتماعية، ومشاركتها في مواقع صنع القرار.
- موائمة نتائج وأهداف رؤية عمان 2040 مع أهداف وغايات التنمية المستدامة وفق القطاعات المرتبطة بهذه الأجندة.

استراتيجية العمل الاجتماعي لوزارة التنمية الاجتماعية (2025/2016)

- وضعت أسس لسياسات اجتماعية جديدة تكون أساسها تنمية الأسرة.
- اعتمدت المقاربة المستندة على حقوق الانسان وعلى النهج الحقوقي لكفالة حقوق المرأة والطفل والأشخاص ذوي الإعاقة بالشراكة مع الجمعيات والمؤسسات الأهلية.
- تركز على تغيير القوالب النمطية الجنسانية، وتهيئة بيئة تؤكد الدور الاقتصادي المحوري للمرأة في الأسرة والمجتمع، ومشاركة المرأة في مناصب صنع القرار.

الخطة التنفيذية لاستراتيجية العمل الاجتماعي (2025/2016)

- تضمنت الخطة وضع سياسات وتشريعات وبرامج أسرية وطنية منصفة ومبنية على المؤشرات وداعمة لاستقرار الأسر وتماسكها.
- تفعيل مبادرات وبرامج وقائية وعلاجية تعزز من التماسك الأسري والدور الإيجابي للمرأة وتوضح دور ومسؤوليات المرأة والرجل في المجتمع والأسرة.

الاستراتيجية الوطنية للتنمية الزراعية وخطة عملها (2040/2015)

- تم تخصيص محور متكامل عن المرأة الريفية، حيث جاء التوجه الاستراتيجي للسياسة والاستثمار في القطاع الزراعي والريفي وفق مجموعة شاملة من الإجراءات؛ لرفع مساهمة المرأة في تنويع مصادر الدخل وإيجاد فرص العمل.
- وضعت الأولوية لإنشاء الجمعيات الزراعية غير الحكومية لصالح المرأة الريفية بهدف تمكين المرأة الريفية اقتصادياً، وتعزيز برامج الثقافة المجتمعية.

الخطة الخمسية التاسعة لوزارة التنمية الاجتماعية (2020/2016)

- ركزت على الاهتمام ببرامج التنمية الأسرية والتماسك الأسري وتمكين المرأة وحماية الطفل وتنمية قدراته، وذلك من خلال:
- دعم وتشجيع دور الأسرة وتأهيلها في المجالات الاجتماعية والتنموية.
- تعزيز وتمكين دور المرأة وإدماجها في الأنشطة والمشاريع التنموية مع مراعاة ظروفها الأسرية والانجابية
- تنفيذ برامج توعوية حول ممارسة الأمومة الآمنة والأبوة المسؤولة والتنشئة الإيجابية للأطفال والالتزام بقوانين الطفل.

الخطة الخمسية العاشرة (2025/2021) الخطة التنفيذية الأولى لرؤية عمان 2040

- من أبرز أهدافها الاستراتيجية «حياة كريمة مستدامة للجميع» وإيجاد مجتمع واع متماسك وممكن اجتماعيا واقتصاديا، خاصة المرأة والطفل والشباب وذوي الإعاقة والفئات الأكثر احتياجا.

• ولقد أفرزت الأعمال التخطيطية والمختبرات التنفيذية عن أهمية إيجاد برنامج سياسات وتشريعات تمكّن المرأة اجتماعيا واقتصاديا بما يتماشى مع مبادئ حقوق الإنسان وبما يجعلها قادرة على التمتع بهذه الحقوق والحقوق التي منحها إياها النظام الأساسي للدولة. ومن العناصر الأساسية في هذا البرنامج إعداد سياسة أسرية تساهم وتدعم المرأة العاملة في تحقيق التوازن ما بين وظيفتها البيولوجية

خطة طويلة المدى للنظام الصحي في سلطنة عمان 2050

• تم إعداد دراسة استراتيجية بصحة المرأة على مدى دورة حياتها، تضمنت ثلاثة أهداف، وهي: القضاء على وفيات الأمهات وحديثي الولادة التي يمكن تفاديها، وتحسين جودة الخدمات الصحية، وإيجاد بيئة معززة لصحة النساء والأطفال.

الاستراتيجية الوطنية للتعليم 2040

من أهم محاورها:

- الجودة في التعليم وإدارته.
- الإطار القانوني والتنظيمي.
- ربط التعليم العام بالتعليم العالي.

نظام العمل المرن

• من أبرز التحولات الاجتماعية مؤاممة السياسات التشريعية والقانونية بما يخدم رعاية المجتمع والمرأة العاملة على وجه الخصوص من حيث توجيه قطاعات الدولة لنظام العمل المرن بشقيه العمل عن بعد والعمل المحدد باختيار ساعات العمل، والذي يحقق مرونة في حياة الأسرة والمرأة في مجال الاهتمام ورعاية الطفل بما يتوافق مع سياسة الأسرة.

مشروع النهوض بمؤسسات تنشئة الطفل (دور الحضانة)

عملت وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون والتنسيق مع الشركاء على تنفيذ مشروع النهوض بأوضاع دور الحضانة استكمالاً لجهود تطوير أوضاع هذه المؤسسات الحيوية بالتعاون مع برنامج الخليج العربي للتنمية (أجفند) هدف المشروع إلى تقييم برامج وأنشطة دور الحضانة تكون المشروع من التالي؛ -

- إعداد «الدراسة التقييمية حول أوضاع دور الحضانة في سلطنة عمان» للوقوف على أوضاعها واحتياجاتها، ومدى فاعليتها ومطابقتها للمعايير المنصوص عليها في اللائحة الخاصة بإنشاء دور الحضانة.
- وضع دليل المعايير الوطنية لدور الحضانة وتصنيفها في سلطنة عمان.

• اعداد أدلة للأنشطة وفقاً للفئات العمرية وتم تحديد الأنشطة وفقاً لكل مجال من المجالات الخمسة التالية: (الجسدي والحركي والمعرفي واللغوي، والاجتماعي - الانفعالي والمجال الصحي) .

أدلة مشروع النهوض بأوضاع دور الحضانة

- دليل المعايير الوطنية لدور الحضانة في سلطنة عمان.
- دليل الأنشطة المستوى الأول (الميلاد - السنة).
- دليل الأنشطة المستوى الثاني (السنة - السنتين).
- دليل الأنشطة المستوى الثالث (سنتين - ثلاث سنوات والنصف).
- دليل الرعاية الصحية.
- دليل أولياء الأمور.

فيما يتعلق بالطفولة المبكرة يتم حالياً العمل على تنفيذ

مشروع مراكز الطفولة المبكرة المتكاملة لتقديم خدمات رعاية للأطفال بمعايير ومنهجيات معتمدة دولياً تراعي الخصوصية الوطنية في الفئة العمرية من ثلاثة أشهر إلى ست سنوات. تقديم برامج والدية في إطار شمولي لجميع القطاعات حول التنشئة الاجتماعية للطفل ومراقبة مراحل نموه وتطوره بالإضافة لزيادة الوعي العام بالمعايير الصحية الخاصة بالتغذية السليمة والصحية وآليات الكشف المبكر عن مشاكل الطفولة المبكرة. تقديم الخدمات التعليمية المبتكرة والجاذبة التي تناسب مراحل النمو في هذه المرحلة.

الرعاية البديلة

تنظم وزارة التنمية الاجتماعية برنامج الرعاية البديلة للأطفال، حيث وضعت اللائحة التنظيمية لقانون الطفل الإطار القانوني لاحتضان الأطفال المحرومين من الرعاية والحضانة الأسرية وذلك وفق مواد تنظيمية أبرزها الشروط الواجب توافرها في الأسرة الحاضنة، وإجراءات الاحتضان، وإجراءات تسليم الأطفال المحتاجين للرعاية، وآليات الإشراف والمتابعة.

دولة ليبيا

الدكتورة/ كريمة المدني

مقدمة:

تأسست الدولة الليبية في 24 ديسمبر 1951 بإعلان الاستقلال وقيام المملكة الليبية المتحدة، إلا أن المرأة لم تكن حاضرة في مشهد الاستقلال، ولم تكن لها أي مشاركة، فقد كانت نسبة الأمية بين النساء في ليبيا عالية، ومع ذلك أعتد المشرع الليبي مبدأ المساواة بين المواطنين رجال ونساء، وأعترف بحق المرأة في المشاركة السياسية بالتعديل الدستوري 1963م ... ومع مرور الوقت وإستقرار الدولة، ومع تطور منظومة التعليم بمناهج تعليمية موحدة لتمييز فيها علي أساس النوع الاجتماعي مما ساعد على إعطاء المرأة دورا هاما بعملية التنمية والتحول في المجتمع ومكنها من نيل حريتها والتمتع بكافة حقوقها، وإثبات قدرتها على التفوق والمشاركة في بناء المجتمع. وقد كان للمرأة الليبية دورا كبيرا ومفصلي في ثورة فبراير 2011م...

ومع ذلك لايمكننا أن نتجاهل أن التحولات السياسية والإقتصادية والإجتماعية التي يمر بها المجتمع الليبي أثرت علي وضع المرأة الليبية وحياتها... فالمرأة هي الضحية الأولي للعنف في أي مجتمع إلا انها مستمرة في نضالها للحفاظ علي ما إكتسبته من حقوق والعمل علي توسيع مشاركتها في الحياة العامة (سياسيا وإقتصاديا) وكشريك في صنع السلام وتحقيق المصالحة الوطنية، دون أن تنسي دورها كأم ...

لذا سنتناول في هذا العرض التنظيم التشريعي للمسائل المتعلقة بالمرأة الليبية العاملة في الجوانب المتعلقة بالأمومة.

الإطار الدستوري

• الإعلان الدستوري المؤقت 2011م وهو القانون الأسمى حاليا في البلاد، حيث تم الانتهاء من صياغته في 3 أغسطس 2011 من قبل المجلس الوطني الانتقالي (أعلي سلطة تشريعية في البلاد)، وينبغي أن يبقى ساري المفعول حتى يتم كتابة دستور البلاد الدائم ويصادق عليه في استفتاء شعبي. .. وقد جاءت نصوص هذا الاعلان الدستوري عامة دون تخصيص فاعتمدت الاشارة الي الرجال والنساء باستخدام مصطلح المواطن، إذ نصت المادة 8 من الباب الثاني المعنون: (الحقوق والحريات العامة) علي أن: «تضمن الدولة تكافؤ الفرص، وتعمل على توفير المستوي المعيشي اللائق وحق العمل والتعليم والرعاية الصحية والضمان الاجتماعي لكل مواطن، كما تكفل حق الملكية الفردية والخاصة، وتضمن الدولة عدالة توزيع الثروة الوطنية بين المواطنين وبين مختلف مدن ومناطق الدولة.»

- كما تم إضافة الفقرة الثانية للمادة السادسة وفقا للمادة (1) من التعديل الدستوري رقم (5) لسنة 2013، والتي جاء فيها: «الليبيون سواء أمام القانون، ومتساوون في التمتع بالحقوق المدنية والسياسية، وفي تكافؤ الفرص، وفيما عليهم من الواجبات والمسؤوليات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين أو المذهب أو اللغة أو الثروة أو الجنس أو النسب أو الآراء السياسية أو الوضع الاجتماعي أو الإنتماء القبلي أو الجهوي أو الأسرى.
- لا يعد إخلالا بما ورد في أحكام هذا الإعلان عزل بعض الأشخاص ومنعهم من تولي المناصب السيادية والوظائف القيادية في الإدارات العليا للدولة لفترة زمنية مؤقتة ومقتضى قانون يصدر في هذا الشأن وبما لا يخل بحق المعنيين في التقاضي.»

المواثيق الدولية

تلتزم الدولة الليبية بحزمة المواثيق والمعاهدات الدولية المبرمة تحت مظلة الامم المتحدة وهي:

- الشريعة الدولية لحقوق الانسان-الاعلان العالمي لحقوق الانسان.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: إنضمت اليه الدولة الليبية في 15 مايو 1970م دون تحفظات.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية: إنضمت اليه الدولة الليبية في 15 مايو 1970م دون تحفظات.
- اتفاقية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة وانضمت لها الدولة الليبية في 13 يونيو 1961م.
- الاتفاقية الخاصة بمكافحة التمييز في مجال التعليم انضمت اليها ليبيا في 9 يناير 1973م.
- اتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة انضمت اليها ليبيا في 16/5/1989 مع ضرورة الاشارة الي ان المرأة الليبية تتمتع بحقوقها السياسية كاملة منذ 1963م.
- اتفاقية القضاء علي كافة اشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) - انضمت اليها ليبيا في 16/5/1989.

ومن المهم جدا أن نشير هنا الي ان إنضمام ليبيا الي هذه الاتفاقية كان السبب الرئيس الذي سمح للمرأة الليبية بالدخول الي سلك القضاء وتولي وظيفة قاض و/أو وظيفة وكيل للنائب العام ، فقد تم إستنادا إلي هذه الإتفاقية تعديل نص المادة 43/7 من قانون نظام القضاء رقم (51) لسنة 1976موجب القانون رقم (4) لسنة 1992.

الإطار التشريعي

قانون علاقات العمل رقم 2010/12 ولائحته التنفيذية:

ضمن هذا القانون حقوق المرأة العاملة، وحفظ لها حقها في أن تجمع بين حقها في العمل وحقها في أن تكون أمًا، دون أن تكون الأمومة ميزة أو نقيصة... وقد حقق هذا القانون تقدما كبيرا في مجال حماية حقوق المرأة العاملة مقارنة بالتشريعات السابقة عليه والتي ألغيت بصوره ...

نصت المادة 2 من هذا القانون علي أن: «العمل في الدولة الليبية حق لكل المواطنين ذكورا و إناثا وواجب عليهم أن يقوم على مبدأ المساوة في الاستخدام فيما بينهم أو بينهم وبين غيرهم من الأجانب المقيمين بالدولة الليبية إقامة قانونية ويحرم تحريما باتا الجبر و السخرة ومظاهر الظلم والاستغلال». وهذا يمثل إراء لمبدأ المساواة في الاجر وفي الترقية والمزايا التي يمكن أن يتمتع بها العامل ويؤكد علي أن الكفاءة هي المعيار الوحيد للتمييز في بيئة العمل... وهو ذات المبدأ الذي أكدته المادة 21 من ذات القانون، إذ جاء فيها: «لا يجوز التفرقة في المقابل المالي للعمل ذي القيمة المتساوية على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو اللون».

وقد خصصت أحكام الفصل الثالث من هذا القانون لتنظيم المسائل الخاصة بتشغيل النساء والأحداث فقضت المادة 24 منه علي أن:

«لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال التي لا تتناسب وطبيعة المرأة، والتي يصدر بتحديدتها قرار من مجلس الوزراء ولا يجوز تمييز الرجال على النساء في المعاملة والاستخدام وفي المقابل عن العمل ذي القيمة المتساوية، ويجوز تخفيض ساعات العمل بالنسبة لهن في بعض المهن و الأعمال التي تحددها رئاسة الوزراء وبمراعاة احتياجات العمل تتناسب وعدد العاملين من الرجال و النساء، وذلك كله على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية لهذا القانون.».... وفي هذا تأكيد علي التمييز الايجابي لصالح المرأة .

ونصت المادة 25 أوضاع المرأة العاملة في حالات الحمل والولادة وما يترتب عليها ، إذ جاء فيها :

«للمرأة الحق في إجازة أمومة بمقابل مدتها أربعة عشر أسبوعا عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المحتمل للولادة، وتتضمن هذه الإجازة فترة إلزامية بعد الوضع لا تقل عن ستة اسابيع، وتمتد إجازة الأمومة إلى ستة عشر أسبوعا إذا أنجبت أكثر من طفل،

ولا يجوز إنهاء عمل المرأة أثناء حملها أو أثناء تغيبها في إجازة أمومة إلا لأسباب مبررة لا تمت بصلة إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع.

كما يكون للمرأة العاملة في خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع الحق في التمتع بفترة أو فترات توقف عن العمل خلال ساعات العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة عمل واحدة من أجل أرضاع طفلها علي أن تعتبر ساعات عمل مدفوعة المقابل».

ونلاحظ من نص المادة 25 الأتي:

1. للمرأة الحق في إجازة وضع مدفوعة الاجر (أجر كامل) مدتها 14 أسبوعاً، مع إمكانية أن تحصل المرأة علي هذه الاجازة خلال الفترة الاخيرة للحمل إذا كانت هناك ضرورة صحية لذلك (أمر يقرره الطبيب المتابع للحامل)، مع ضمان ألا تقل إجازة مابعد الولادة علي ستة أسابيع في هذه الحالة .

2. الأجر المدفوع خلال هذه الإجازة تضمنه هيئة الضمان الإجتماعي

فالأمر ليس متروكا ليتحملة رب العمل وحده سواء كان جهة عامة أو خاصة... وفي كل الاحوال تتم مراعاة الحالة الصحية للام وللطفل ، فتتمتع المرأة التي تنجب أكثر من طفل واحد بإجازة أطول تصل الي ستة عشر أسبوعاً.

3. ولم يغفل المشرع عن أهمية توفير المساعدة للأم العاملة، من خلال توفير حضانة للاطفال في أماكن العمل وهذا ما نصت عليه المادة 26 من القانون 2010/12 والتي جاء فيها: «يجب على جهات العمل التي تقوم بتشغيل نساء ذوات أطفال أن تخصص أماكن لحضانة أطفالهن، ويجوز أن تشترك أكثر من جهة عمل واحدة في تخصيص أماكن لحضانة أطفالهن.

وتبين اللائحة التنفيذية لهذا القانون الشروط و الضوابط المتعلقة بتنظيم تشغيل النساء».

لم يربط القانون ولائحته التنفيذية الالتزام بتخصيص مكان لحضانة أطفال العاملات (الموظفات) بحد أدني لعدد الاطفال، ومن ثم فان جهة العمل ملزمة بتوفير حضانة أطفال ايا كان العدد وهذا تقدم بالمقارنة مع التشريعات السابقة علي هذا القانون.

4. وقد حرص المشرع الليبي علي مسالة توفير الحضانات المناسبة للاطفال من خلال النص علي هذه المسالة في المادة الخامسة من القانون وقم 1997/5 بشأن حماية الطفولة: «يجب أن تكون مخططات المدن والقرى مشتملة على ساحات وملعب وحدائق ومرافق خدمات للأطفال ودور الحضانة المناسبة لواقع العمل التي تشتغل فيها النساء على أن تقدم خدماتها للأطفال بمقابل وذلك بما يضمن لهم أسوياء ومعاقين أسباب النمو وحرية الحركة والانطلاق واللعب في ظروف صحية وأمونة» ... ومقابل الخدمات هنا تنضمه لوائح قانون العمل المشار اليه سالفا.

قانون رقم (5) لسنة 1997 م. بشأن حماية الطفولة

تتمثل أهمية هذا التشريع في أنه جعل الدولة شريكا في الرعاية الصحية والاجتماعية للطفل، الامر الذي يساعد الأم سواء كانت عاملة أم لا، بل هو أمر مهم للأسرة ككل...

1. توفير الرعاية الصحية السابقة علي الحمل : فوفقا لنص المادة 2 من هذا القانون:

«يكون إبرام عقود الزواج بعد التأكد من سلامة الزوجين من الأمراض الوراثية والمعدية ومن الأمراض الوراثية الناتجة عن زواج الأقارب ذات الأثر على صحة الأطفال الجسمية والعقلية

ويصدر بتحديد الأمراض المشار إليها قرار من وزارة الصحة والضمان الاجتماعي». تتحمل الدولة الليبية تكاليف هذه الفحوصات والتي تتم في المعامل والمستشفيات الحكومية.

2. توفير الرعاية للطفل الوليد والأم : فوفقاً لنص المادة الرابعة من هذا القانون : «على المرفق الصحي الذي تتم به الولادة إجراء الفحوصات الطبية للمولود للتأكد من سلامته من أي سبب للإعاقة الوراثية أو بسبب الولادة وعليه إحالة المولود إلى المركز المتخصص فور اكتشافه لأي نوع من أنواع المرض أو الإعاقة». بالإضافة إلى ما سبق تلتزم الدولة الليبية بتوفير التطعيمات واللقاحات الأزمة للطفل مجاناً، بل وتعاقب الوالدين عند التقصير في إجراء هذه التطعيمات للأطفال وإعتبار هذا الفعل إساءة معاملة القصر ... (المادة 5 من القانون: «تتولى المرافق الصحية بكل مستوياتها توفير الأمصال والتطعيمات الأزمة بدون مقابل ويعتبر التقصير تقديم الطفل للتطعيمات أو في إجرائها بدون مبرر في حكم إساءة معاملة القصر المعاقب عليها بموجب قانون العقوبات».

قانون رقم (13) لسنة 1980م بشأن الضمان الاجتماعي.

تمثل أحكام القانون 1980/13 بشأن الضمان الاجتماعي، شكل مشاركة الدولة الليبية (الخرانة العامة) في دعم المرأة ومساندتها سواء كانت عاملة أم لا ... فوفقاً لأحكام المادة 11 المحددة للمستفيدين من المنافع النقدية تستحق المرأة الفاقدة للسند أو المعيل ولا تعمل من المعاش الاساسي ، وهو معاش شهري مستمر طالما استمرت الظروف التي استوجبت صرفه .. (مادة 11): « المنافع النقدية: المنافع النقدية التي يقدمها الضمان الاجتماعي هي:

أ - المعاشات وهي:..... المعاش الأساسي لفاقد العائل ولعديمي الدخل.

ب- علاوة العائلة لأصحاب المعاشات.

ت- المنافع قصيرة الأمد: وهي المساعدات المالية اليومية للعاملين لحساب أنفسهم في حالات العجز المؤقت للمرض أو إصابة العمل أو الولادة.

ج- المنح المقطوعة: وهي منح تقدر بمبالغ معينة تستحق كل منها دفعة واحدة عند توافر شروطها وهي:

1- إعانة الحمل.

2- منحة الولادة.....».

وتؤكد المادة (25) ماجاء في نص المادة 11 بكثير من التفصيل:

« المنافع قصيرة الأمد:

يستحق المشترك العامل لحساب نفسه منافع نقدية قصيرة الأمد تعويضاً له عن الدخل المفترض الذي يفقده بسبب العجز الوقتي الناشئ عن المرض أو إصابة العمل أو الولادة، على أن يكون ذلك للمدد وبالفئات الآتية:

- 1- في حالة المرض العادي: (60%) ستون في المائة من الدخل المفترض ولمدة أقصاها سنة.
- 2- في حالة إصابة العمل: (70%) سبعون في المائة من الدخل المفترض ولمدة أقصاها سنة.
- 3- في حالة الولادة: (100%) مائة في المائة من الدخل المفترض ولمدة ثلاثة أشهر شاملة لما قبل الوضع وبعده.

وتبين اللوائح شروط وقواعد استحقاق المنافع النقدية المذكورة للعاملين لحساب أنفسهم.

أما المضمونون من الشركاء والموظفين والعمال فتتولى جهات الخدمة أو العمل تعويضهم عن المرتب أو الأجر أو الدخل المفقود - بصفة وقتية - بسبب المرض أو إصابة العمل أو الولادة، ويجب أن تتضمن ذلك القواعد المنظمة لشئون الشركاء والموظفين والعمال والمتعلقة بكل فئة من الفئات المذكورة على ألا يقل التعويض الذي يقرر لهم عن الحدود الواردة في هذه المادة».

الخلاصة

بالرغم من أن المشرع الليبي إهتم بحماية المرأة وأولي عناية كبيرة بالمرأة الأم، ومع ذلك مازالت المرأة العاملة تواجه مشكلات تتعلق بتطبيق القانون خاصة مسألة توفير حضانات الأطفال بمواقع العمل الأمر الذي يحتاج الي تدخل أكبر من السلطة التنفيذية لتحويل النص التشريعي الي واقع. هذا بالإضافة الي أن المشرع الليبي لم يلتفت الي أهمية اشراك الرجل (الأب) في رعاية الطفل من خلال التشريع لإجازة الابوة إذا صحت التسمية ، فالقانون الليبي لايعرف هذا النوع من الإجازات حتي الآن الأمر الذي يعتبر تأخر عن مواكبة التطور الإجتماعي الذي تشهده الأسرة في بلادنا.

جمهورية مصر العربية

الدكتورة/ نسرين البغدادي

كتيب صدر عن جهاز المركزى لتنظيم والادارة عن مؤتمر المرأة تمكين وشراكة في قانون الخدمة المدنية بالتعاون مع المجلس القومى للمرأة

المرأة تمكين وشراكة فى قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016

(1) الحق في شغل الوظائف العامة

للمرأة الحق في التقدم لشغل الوظائف العامة بمختلف وحدات الجهاز الإداري للدولة على أساس الكفاءة والجدارة ودون تمييز.

(المادة رقم (12/1) من القانون)

(2) الحق في الترقية بالاختيار

للموظفة الحق في الترقية بالاختيار إذا أثبتت تفوقها وامتهازها، وذلك على النحو المقرر بقانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية

(المادة رقم (30/29) من القانون والمادة رقم (89) من اللائحة التنفيذية)

(3) الحق في تقلد الوظائف القيادية

للمرأة الحق في التقدم لشغل الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية بمختلف وحدات الجهاز الإداري للدولة، وذلك متى توافرت فيها الشروط المتطلبة لشغل هذه الوظائف

(المادة رقم (17) من القانون)

(4) الحق في طلب العمل بعض الوقت

للموظفة الحق في طلب العمل لمدة ثلاثة أيام في الأسبوع، وذلك مقابل الحصول على 65% من الأجر الوظيفي والمكمل والإجازات الاعتيادية والمرضية والعارضة

(المادة رقم (54) من القانون والمادة رقم (147) من اللائحة التنفيذية)

(5) الحق في تخفيض عدد ساعات العمل اليومية في بعض الحالات

تخفيض ساعات العمل اليومية بمقدار ساعة لكل من:

- الموظفة التي ترضع طفلها وحتى بلوغه العامين.

- الموظفة التي لديها ولد من ذي الإعاقة.

- الموظفة الحامل اعتباراً من الشهر السادس للحمل.

(المادة رقم (46) من القانون والمادة رقم (131) من اللائحة التنفيذية)

(6) الحق في الحصول على إجازة وضع

تستحق الموظفة إجازة وضع لمدة أربعة أشهر بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية حتى وإن توفي مولودها. وتبدأ إجازة الوضع من اليوم التالي للوضع ويجوز أن تبدأ هذه الإجازة قبل شهر من التاريخ المتوقع للوضع بناء على طلب مقدم من الموظفة وتقرير من المجلس الطبي المختص.

(المادة رقم (52) من القانون والمادة رقم (144) من اللائحة التنفيذية)

(7) الحق في الحصول على إجازة رعاية طفل

يحق للموظفة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها وتكون هذه الإجازة لمدة عامين على الأكثر في المرة الواحدة وبحد أقصى ستة أعوام طوال مدة عملها بالخدمة المدنية وتدخل مدة هذه الإجازة ضمن المدة البينية اللازمة للترقية وتحمل الوحدة اشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى الموظفة.

(المادة رقم (53) من القانون والمادة رقم (146) من اللائحة التنفيذية)

(8) الحق في الحصول على إجازة لمرافقة الزوج

يحق للموظفة الحصول على إجازة خاصة بدون أجر إذا سافر زوجها إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل وذلك طوال مدة بقاء الزوج بالخارج.

(المادة رقم (53) من القانون)

(9) الحق في الحصول على إجازة لأداء فريضة الحج

تستحق الموظفة إجازة خاصة بأجر كامل لمدة ثلاثين يومًا ولمرة واحدة طوال مدة عملها بالخدمة المدنية لأداء فريضة الحج أو لزيارة بيت المقدس.

(المادة رقم (52) من القانون والمادة رقم (143) من اللائحة التنفيذية)

(10) الحق في الحصول على إجازة لمرافقة مريض

تستحق الموظفة المخالطة لمريض بمرض معد إجازة خاصة بأجر كامل للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص.

(المادة رقم (52) من القانون)

(11) الحق في الحصول على إجازة إصابة عمل

تستحق الموظفة التي تصاب إصابة عمل إجازة خاصة بأجر كامل للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص.

(المادة رقم (52) من القانون)

(12) الحق في الحصول على إجازة مرضية

تستحق الموظفة إجازة مرضية عن كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة في الحدود الآتية:

* الثلاثة أشهر الأولى بأجر كامل.

* الثلاثة أشهر التالية بأجر يعادل (75%) من الأجر الوظيفي.

* الستة أشهر التالية بأجر يعادل (50%) من الأجر الوظيفي و(75%) من الأجر الوظيفي لمن جاوز سنها الخمسين.

المادة رقم (51) من القانون

(13) الحق في الحصول على إجازة مرضية استثنائية بأجر كامل

تستحق الموظفة المريضة بأحد الأمراض المزمنة إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن تشفى أو تستقر حالتها استقراراً يمكنها من العودة إلى العمل.

وفي حالة ثبوت عجزها عجزاً تاماً تظل في إجازة مرضية بذات الأجر حتى بلوغها سن الإحالة للمعاش.

المادة رقم (51) من القانون

(14) الحق في الحصول على إجازة عن أيام الامتحانات الفعلية

تستحق الموظفة المقيدة بإحدى الكليات أو المعاهد أو المدارس إجازة خاصة بأجر كامل عن أيام الامتحانات الفعلية.

المادة رقم (52) من القانون والمادة رقم (145) من اللائحة التنفيذية

(15) الحق في طلب الإحالة إلى المعاش المبكر

يحق للموظفة التي جاوزت سن الخمسين ان تطلب إحالتها للمعاش المبكر وذلك وفقاً للقواعد والشروط المقررة بقانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية.

المادة رقم (70) من القانون

المملكة المغربية

الأستاذة/ عائشة أشهار

راكت المملكة المغربية منذ تسعينيات القرن الماضي وبداية الألفية الثالثة، مكتسبات على قدر كبير من الأهمية في مجال النهوض بحقوق النساء، سواء على مستوى المنظومة القانونية الوطنية التي تم الحرص على ملاءمتها مع الاتفاقيات الدولية أو على مستوى تعزيز البناء المؤسسي وتطوير البرامج والسياسات في مجال المساواة وحماية حقوق المرأة والنهوض بها.

ولقد شكل الإطار المعياري الدولي في مجال المساواة بين الجنسين والمشاركة الفعالة للمرأة في الحياة العامة، إحدى المرجعيات الدولية الأساسية التي استندت إليها المملكة المغربية على مستوى السياق الوطني، وعلى رأسها اتفاقية سيداو CEDAW (اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة)، باعتبارها من بين الاتفاقيات الأساسية التي صادق عليها المغرب سنة 1993 في سياق اهتمامه بالمرأة المغربية عبر مختلف المجالات، في مقدمتها الحماية الاجتماعية، ومناهضة جميع أشكال العنف والتمييز، والتمكين الاقتصادي والسياسي، وغيرها من المجالات المرتبطة بالمساواة ومشاركة المرأة في الحياة العامة.

ويمكن تلخيص الإطار المعياري الدولي والمرجعيات والأسس الوطنية الداعمة للمساواة بين الجنسين والمشاركة الفعالة للنساء في الحياة العامة، خاصة دعم الأمومة ورعاية الأطفال في:

- التوجهات الملكية السامية للنهوض بحقوق النساء، وتعليمات جلالتة نصره الله الذي كان دائما مستحضرا للبعد الشمولي لحقوق النساء منذ توليه عرش أسلافه الميامين، بحيث أكد جلالتة في خطاب 30 يوليوز 2022 لعيد العرش المجيد، على أن عملية التنمية لا بمشاركة جميع المغاربة، بقوله: "إن بناء مغرب التقدم والكرامة، الذي نريده، لن يتم إلا بمشاركة جميع المغاربة، رجالا ونساء، في عملية التنمية.

لذا، نشدد مرة أخرى، على ضرورة المشاركة الكاملة للمرأة المغربية، في كل المجالات". ويضيف جلالتة "وعلى الجميع أن يفهم، أن تمكين المرأة من حقوقها، لا يعني أنه سيكون على حساب الرجل، ولا يعني كذلك أنه سيكون على حساب المرأة.

ذلك أن تقدم المغرب يبقى رهينا بمكانة المرأة، وبمشاركتها الفاعلة، في مختلف مجالات التنمية". (انتهى مقتطف خطاب جلالة الملك).

- الاتفاقيات والمعاهدات الدولية حول عدم التمييز بين الجنسين، خاصة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛

- الاتفاقية الدولية رقم 183 بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولي، والتي صادق عليها المغرب ونشرها في الجريدة الرسمية؛

- المخططات والمبادرات الأممية والإقليمية: الانخراط الدائم والمتواصل للمغرب في منظومة حقوق النساء الدولية، كالتزام المغرب بتنفيذ خطة عمل بيجين التي تجعل من التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء والفتيات أحد مجالاتها الاثني عشر ذات الأولوية، وانخراطه في خطة التنمية المستدامة لعام 2030 خاصة الهدف الخامس، وانخراط المغرب كذلك في أجندة الاتحاد الإفريقي لعام 2063.
- دستور 2011: الذي نص على حظر كافة أشكال التمييز وعلى تكريس المساواة بين النساء والرجال في الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية.
- مدونة الشغل.
- النظام الأساسي للتوظيف العمومية.
- البرنامج الحكومي 2021-2026: الذي أولى عناية خاصة للنهوض بأوضاع النساء وحمايتهن من خلال مجموعة من التدابير.
- النموذج التنموي الجديد.

الإطار التشريعي

تضمنت مدونة الشغل في المملكة المغربية عددا من المواد في مجال دعم الأمومة ورعاية الأطفال، وذلك على النحو التالي:

• المادتان 152 و 270

إجازة الولادة: تتمتع الأجيعة، التي ثبت حملها بشهادة طبية، بإجازة ولادة مدتها أربعة عشر أسبوعاً، ما لم تكن هناك مقتضيات أفيد في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، وهي إجازة مدفوعة الأجر. يؤدي هذا التعويض إلى الأجيعة من طرف مشغلها عند حلول موعد أداء الأجر الذي يلي مباشرة قيام الأجيعة بالإدلاء بوثيقة الولادة المسلمة من طرف ضابط الحالة المدنية. ويسترجع المشغل هذا التعويض من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في حدود السقف الخاص بمبلغ الاشتراكات الشهرية المدفوعة إلى هذا الصندوق.

• المادة 152

تكرر الحمل وإجازة الولادة: في إطار مقتضيات حماية الأمومة ومهما تكرر الحمل، تتمتع الأجيعة التي ثبت حملها بشهادة طبية بإجازة ولادة مدتها أربعة عشر أسبوعاً، ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر إفادة لها في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي. وتتقاضى الأجيعة أجرها كاملاً، وإن تكررت حالات الحمل.

• المادة 154

إجازة خاصة في حالات الحمل والوضع العسر: يحق للمرأة الأجيعة أن توقف سريان عقد الشغل فترة تبتدئ قبل تاريخ توقع الوضع بسبعة أسابيع، وتنتهي بعد تاريخ الوضع

بسبعة أسابيع. وإذا ثبت بشهادة طبية نشوء حالة مرضية عن الحمل أو النفاس تجعل من الضروري إطالة فترة توقف العقد، زيدت في فترة إجازة الولادة مدة استمرار تلك الحالة المرضية، على ألا تتعدى فترة التوقيف ثمانية أسابيع قبل تاريخ توقع الوضع، وأربعة عشر أسبوعاً بعد تاريخ الوضع. وإذا وضعت الأجيحة حملها قبل تاريخه المتوقع، أمكن لها تمديد فترة توقيف عقد الشغل إلى أن تستكمل الأربعة عشر أسبوعاً التي تستغرقها مدة التوقيف المستحقة لها.

• المادة 154

تأثير إجازة الأمومة على الإجازات المرضية: إذا ثبت بشهادة طبية نشوء حالة مرضية عن الحمل أو النفاس تجعل من الضروري إطالة فترة توقف العقد، زيدت في فترة إجازة الولادة مدة استمرار تلك الحالة المرضية، على ألا تتعدى فترة التوقيف ثمانية أسابيع قبل تاريخ توقع الوضع، وأربعة عشر أسبوعاً بعد تاريخ الوضع.

• المادة 156

منح إجازة خاصة للمرأة العاملة لتربية أولادها: من حق الأم الأجيحة ألا تستأنف شغلها بعد مضي سبعة أسابيع على الوضع، أو أربعة عشر أسبوعاً عند الاقتضاء، وذلك لأجل تربية مولودها، شريطة أن تشعر مشغلها في أجل أقصاه خمسة عشر يوماً من انتهاء إجازة الأمومة. وفي هذه الحالة، فإن فترة توقف العقد لا تتجاوز تسعين يوماً. ويمكن للأم الأجيحة، باتفاق مع المشغل، الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة لتربية مولودها. على أن تستأنف شغلها بعد انتهاء فترة التوقيف المشار إليها أعلاه. وتستفيد من الفوائد التي اكتسبتها قبل توقف عقدها.

• المواد 231 و 232 و 235

تأثير إجازة الأمومة على الإجازة السنوية: لا تأثير لإجازة الأمومة على الإجازة السنوية، سياقاً على الإجازة المرضية، وعلى هذا الأساس يستحق كل أجيح أو أجيحة قضي ستة أشهر متصلة من الشغل في نفس المقولة أو لدى نفس المشغل عطلة سنوية مؤدى عنها.

تخفيف أعباء العمل عن المرأة العاملة الحامل: لا يمكن تشغيل الأجيحات النوافس أثناء فترة الأسابيع السبعة المتصلة التي تلي الوضع. ويسهر المشغل على تخفيف الأشغال التي تكلف بها المرأة الأجيحة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة.

• المادة 161

منح الأمهات فترات استراحة لإرضاع أطفالهن، وهل تحسب هذه الفترات من ساعات العمل؟: يحق للأم الأجيحة أن تتمتع يومياً على مدى اثني عشر شهراً من تاريخ استئنافها الشغل إثر الوضع، باستراحة خاصة يؤدي عنها الأجر باعتبارها وقتاً من أوقات الشغل،

مدتها نصف ساعة صباحاً ونصف ساعة ظهراً لترضع مولودها خلال أوقات الشغل. وتكون هذه الساعة مستقلة عن فترات الراحة المعمول بها في المقابلة. كما يمكن للأم الأجير أن تتفق مع المشغل على الاستفادة من هذه الساعة المخصصة للرضاعة في أي وقت من أيام الشغل.

• المادتان 159 و160

فصل المرأة العاملة من الخدمة بسبب الحمل: لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجير التي ثبت حملها بشهادة طبية، ويكون باطلاً بقوة القانون كل قرار قد يتخذه بفصلها عن العمل أثناء حملها.

• المادة 269

منح الأب إجازة عند ولادة مولود: يستفيد كل أجير من إجازة مدتها ثلاثة أيام بمناسبة كل ولادة. ويسري هذا الحكم على الأجير الذي استلحق طفلاً بنسبه. كما يمكن أن تكون الأيام الثلاثة متصلة أو غير متصلة باتفاق بين المشغل والأجير، على أن تقضى وجوباً في مدة شهر من تاريخ الولادة. وإذا صادف وقوع الولادة في الفترة التي يكون فيها الأجير في عطلة سنوية مؤدى عنها، أو في إجازة بسبب مرض، أو حادثة أياً كان نوعها، أضيفت إلى العطلة السنوية أو إجازة المرض أو الحادثة إجازة هذه الأيام الثلاثة.

• المواد 43 و157 و254 و255

المراة العاملة ومستحقاتها في حال استقالتها من العمل بسبب الزواج أو الإنجاب: يمكن للأجير أن تستفيد من العمل، مع مراعاة أجل الإخطار الواجب اتجاه المشغل. وتستفيد تبعاً لذلك من التعويض عن الأقدمية وتستحق التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية.

• المادة 164

توفير دار حضانة لأولاد العاملات أو إعطاء الأمهات العاملات تعويضاً خاصاً لحضانة الأطفال: يجب تجهيز غرفة خاصة للرضاعة داخل كل مقابلة، أو على مقربة منها مباشرة، إذا كان يشتغل فيها ما لا يقل عن خمسين أجير تتجاوز سنهن السادسة عشرة. كما يمكن استعمال غرف الرضاعة روضاً لأطفال الأجيرات العاملات بالمقابلة. وتتولى السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل تحديد شروط قبول الرضع وغرف إرضاع المواليد، وشروط حراسة الأمكنة، وتوفير مستلزماتها الصحية.

وفيما يتعلق بالوظيفة العمومية في المملكة المغربية، فتوجد مواد ونصوص قانونية حول رخصة الولادة والرضاعة، والكفالة تماشياً مع الاتفاقية الدولية رقم 183 بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولي:

• القانون رقم 30.22 المتعلق برخصة الأبوة والكفالة والرضاعة، (صدر بالجريدة الرسمية، عدد 7122 بتاريخ فاتح شتنبر 2022)، حيث يقضي باستفادة الموظف الرجل، الذي وُلِد له

طفل من رخصة عن الأبوة، مدتها خمسة عشر (15) يوماً مُتَّصِلة ومُؤَدَى عنها. وذلك من أجل تمكينه من المشاركة في الحياة الأسرية وتأمين الرعاية اللازمة للأم وللمولود الجديد أو للطفل المُتَّكَلِّف به لا سيَّما خلال الأيام الأولى من عمره. وتكون بلادنا بموجب هذا القانون في طليعة الدول، على الصعيدين الإفريقي والعربي، التي تعترف بهذا الحق.

• الفصل 46 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية (القانون 50.05) الذي رفع مدة رخصة الولادة من اثني عشر أسبوعاً إلى أربعة عشر أسبوعاً، وذلك في إطار رعاية الأمومة والعناية بالمرأة الموظفة.

• القانون رقم 30.22 المتعلق برخصة الأبوة والكفالة والرضاعة، (صدر بالجريدة الرسمية، عدد 7122 بتاريخ فاتح شتنبر 2022)، يستفيد الموظف الذي أسندت إليه كفالة طفل تقل سنه عن 24 شهراً من رخصة مدتها 15 يوماً مؤدى عنها. كما تستفيد الموظفة التي أسندت إليها كفالة طفل تقل سنه عن 24 شهراً من رخصة الكفالة مدتها 14 أسبوعاً (على غرار المرأة التي وضعت مولوداً) تتقاضى خلالها كامل أجرتها.

كما تضمنت جهود المملكة المغربية في مجال دعم الأمومة ورعاية الأطفال، الإنجازات التالية:

• إصدار المنشور رقم 01 بتاريخ 07 غشت 2018، حول تمديد رخصة الرضاعة التي تستفيد منها المرأة الموظفة المرضعة، حيث تم تمديدها إلى (18) شهراً ابتداء من استنفاذ رخصة الولادة والمحددة في 14 أسبوعاً، مما يمكنها من التوفيق بين الحياة المهنية والخاصة وتشجيع ولوجها لمناصب المسؤولية.

• إصدار المنشور رقم 04 بتاريخ 11 شتنبر 2019 حول إقامة دور الحضانة بالقطاعات الحكومية، لتعزيز التدابير المؤسسية المتعلقة بالتوفيق بين الحياة المهنية والخاصة للرجال والنساء وأخذاً بعين الاعتبار توصيات الدراسة حول "التوفيق بين العمل والأسرة لدى النساء والرجال بالوظيفة العمومية".

الإطار المؤسسي

عملت المملكة المغربية، خلال العقدين الأخيرين، على إحداث منظومة مؤسسية متكاملة لحماية حقوق الإنسان والنهوض بها، في إطار دينامية حقوقية مست العديد من المجالات ذات الصلة بالحقوق الإنسانية للمرأة، لاسيما مجالي المساواة بين الجنسين والتمكين السياسي والاقتصادي للنساء. كما شكل إصلاح وتأهيل هذه المنظومة ورشاً مفتوحاً ومتواصلاً أساسه احترام قيم الديمقراطية والقانون والحياد والشفافية والنزاهة والمصلحة العامة، واعتماد قواعد وآليات الحكامة الجيدة، والديمقراطية التشاركية الضامنة لمشاركة كل القوى الحية في المسلسل التنموي الذي تشهده البلاد.

وتتوزع الآليات الوطنية الحالية المعنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بين هيئات لحماية والنهوض بحقوق النساء، وبين مؤسسات لحماية حقوق الإنسان بصفة عامة والنهوض بها وهيئات الحكامة الجيدة والتقنين وهيئات النهوض بالتنمية البشرية والمستدامة والديمقراطية التشاركية، وهي مؤسسات محدثة بموجب الدستور 2011، ويتعلق الأمر بـ:

• **إحداث قطاع حكومي معني بقضايا المساواة، والمتمثل في وزارة التضامن والادماج الاجتماعي والأسرة، التي تظلم بدور محوري في التخطيط الاستراتيجي للسياسات العمومية في مجال المساواة، وتسهر على إعداد وتتبع السياسات الحكومية المتعلقة بتمكين النساء والفتيات، وضمان الإلتقائية والتنسيق بين جهود مختلف الفاعلين والمتدخلين في هذا المجال؛**

• **هيئة المناصفة ومحاربة جميع أشكال التمييز، وهي مؤسسة وطنية ومستقلة أحدثت بموجب الفصل 19 من الدستور، وصدر بتاريخ 21 شتنبر 2017 القانون رقم 79.14 الذي حدد صلاحياتها وتأليفها وكيفيات تنظيمها وقواعد سيرها. وتتولى هاته الهيئة على الخصوص، بمبادرة منها أو بطلب من الحكومة أو أحد مجلسي البرلمان إبداء الرأي، وتقديم اقتراحات أو توصيات إلى هاته الجهات، وكذا تلقي الشكايات والنظر فيها والعمل على تتبع مآلها، وتقديم كل توصية تراها مناسبة إلى الحكومة من أجل ملاءمة المنظومة القانونية الوطنية مع أحكام الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، ورصد وتتبع أشكال التمييز التي تعترض النساء، وتقييم المجهودات التي تبذلها الدولة ومختلف الهيئات والمؤسسات بالقطاعين العام والخاص؛**

• **اللجنة الوزارية للمساواة، برئاسة رئيس الحكومة، مكلفة بتتبع تنفيذ الخطة الحكومية للمساواة "إكرام"، وهي اللجنة التي أحدثت بموجب المرسوم رقم 2.13.495 الصادر في 25 من شعبان 1434 (4 يوليوز 2013). وأسندت إليها عدة مهام أبرزها تشجيع مختلف السلطات الحكومية وحثها ومساعدتها على تنفيذ مضامين الخطة الحكومية للمساواة، واتخاذ كل الإجراءات اللازمة لذلك؛**

• **لجنة تقنية بين وزارية لتتبع تنفيذ الخطة الحكومية للمساواة، أسندت لها مهام جمع وتوفير كل المعطيات والإحصائيات الضرورية لمساعدة اللجنة الوزارية في تتبع مدى تقدم تنفيذ إجراءات الخطة الحكومية للمساواة؛**

• **الإطار المؤسسي الجديد: اللجنة الوطنية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والمحدثة بموجب المرسوم رقم 2.22.194 بتاريخ 20 يونيو 2022، ويحدد هذا المرسوم تكوين هذه اللجنة الوطنية، وصلاحياتها التي تشمل اقتراح خطة عمل للتنفيذ الفعال للمساواة بين الجنسين وتمكين النساء. ويتأسس هذه اللجنة السيد رئيس الحكومة، كمت تضم 18 قطاعا حكوميا، إضافة إلى مؤسسات عمومية، وجمعيات الجماعات الترابية، عن القطاع الخاص والجمعيات.**

• **المجلس الوطني لحقوق الإنسان**، وهو مؤسسة وطنية تعددية ومستقلة ذات ولاية عامة في جميع القضايا المتعلقة بالدفاع عن حقوق الإنسان والحريات وحمايتها وضمان ممارستها الكاملة، وقد عززت المملكة المغربية اختصاصات هذه المؤسسة باعتماد القانون رقم 76.15 المتعلق بإعادة تنظيم المجلس الوطني لحقوق الإنسان بتاريخ 22 فبراير 2018 (الجريدة الرسمية عدد 6652)، انسجاماً مع الفصل 171 من الدستور، لا سيما عبر إحداث ثلاث آليات وطنية وتمتعها بالاستقلال الوظيفي، وهي، على التوالي، الآلية الوطنية للوقاية من التعذيب والآلية الوطنية للتظلم الخاصة بالأطفال ضحايا الانتهاكات، ثم الآلية الوطنية الخاصة بحماية الأشخاص في وضعية إعاقة؛

• **الهيئة العليا للاتصال السمعي البصري**، التي تسهر على احترام التعبير التعددي لتيارات الرأي والفكر، والحق في المعلومة في الميدان السمعي البصري، وتراقب مدى المس بكرامة المرأة وحقوقها من خلال دورها الإشرافي والرقابي على محاربة التمييز ضد النساء، والحرص على تتبع والتنبه وتلقي الشكايات المتعلقة بالصور النمطية المبينة على النوع الاجتماعي التي يتم تداولها من طرف وسائل الاتصال السمعي البصري، في شقيها، العمومي والخاص. وقد نصت المادة 3 من القانون رقم 11.15، المتعلق بإعادة تنظيم هذه الهيئة على أنها تسهر على "احترام حرية الاتصال السمعي البصري وكذا حرية التعبير وحمايتها... ودعم مبادئ الديمقراطية وحقوق الإنسان..."، و"السهر على ضمان احترام المواطنين والمواطنات في الإعلام..."، و"المساهمة في النهوض بثقافة المساواة والمنصفة بين الرجل والمرأة، وفي محاربة التمييز والصور النمطية المسيئة التي تحط من كرامة الإنسان...".

• **المجلس الاستشاري للأسرة والطفولة**، وهو هيئة استشارية محدثة بموجب الفصل 32 من الدستور تتولى مهمة تأمين تتبع وضعية الأسرة والطفولة، وإبداء رأيه في المخططات الوطنية المتعلقة بها، وتنشيط النقاش العمومي حول السياسة العمومية في مجال الأسرة، وضمان تتبع وإنجاز البرامج الوطنية، مع تقديم اقتراحات إلى الحكومة أو أحد مجلسي البرلمان، بهدف النهوض بوضعية الأسرة والطفولة، وإصدار توصيات إلى السلطات العمومية، بهدف ضمان الحماية القانونية والاجتماعية والاقتصادية للأسرة، وكذا توفير حماية قانونية متساوية واعتبار اجتماعي ومعنوي متساو لجميع الأطفال بصرف النظر عن وضعيتهم العائلية؛

• **المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي**، وهو مؤسسة محدثة بموجب الفصل 151 من الدستور، تضطلع بمهام استشارية لدى الحكومة ومجلسي النواب والمستشارين، حيث يقوم بإعداد الكثير من الآراء الاستشارية الخاصة بحقوق النساء، من الجانب الاقتصادي والاجتماعي، لا سيما تلك المتعلقة بالتوجهات العامة للاقتصاد الوطني والتكوين، وتحليل الظرفية الاقتصادية والاجتماعية الوطنية والجهوية والدولية، وتقديم اقتراحات في مختلف الميادين المرتبطة بالأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتنمية المستدامة، وتيسير وتدعيم التشاور والتعاون والحوار بين الفرقاء الاقتصاديين والاجتماعيين، والمساهمة في بلورة ميثاق اجتماعي، وإعداد دراسات وأبحاث في الميادين المرتبطة بممارسة صلاحياته؛

آليات وطنية إجرائية

- مركز التميز في ميزانية النوع الاجتماعي، الذي أحدث سنة 2012 بشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بهدف البحث ودعم السياسة الحكومية في مجال الميزانية المستجيبة للنوع الاجتماعي؛
 - إعداد دفتر التحملات النموذجي لدور الحضنة بالقرب من أماكن العمل؛
 - إحداث مرصد النوع الاجتماعي في الوظيفة العمومية، الذي جاء، ثمرة مسار انطلق سنة 2010 بتأسيس شبكة مشتركة للتشاور بين الوزارات من أجل المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية تهتم بإدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية، وتضم في عضويتها 15 قطاعا وزاريا. ويتكلف المرصد بجمع المعطيات والمعلومات، وتتبع السياسات والمشاريع العمومية ذات الصلة بالنوع، وتقديم الاقتراحات والتوصيات، وإعداد تقارير دورية.
 - إنجاز دراسة حول مكانة المرأة الموظفة في مناصب المسؤولية في الإدارة العمومية بالمغرب سنة 2018، وذلك من أجل توفير الإحصاءات والبيانات المتعلقة بتمثيلية المرأة في مناصب مسؤولية بالإدارة العمومية، وإنجاز تحليل حول العوائق وعوامل ضعف تمثيلية النساء بمناصب المسؤولية ومراكز صنع القرار، إضافة إلى تحديد متطلبات التدابير المؤسسية الجديدة والآليات المناسبة واقتراح مبادئ توجيهية جديدة ترمي إلى تعزيز مكانة المرأة بمواقع المسؤولية واتخاذ القرار.
 - إنجاز الدليل المرجعي حول إدماج مقاربة النوع في عملية التوظيف والانتقاء والتعيين (سنة 2020) مع مجموعة أدوات موحدة تهدف إلى تمكين مسيري الموارد البشرية بالإدارات العمومية من التوفر على أساليب عملية من أجل إدماج مقاربة النوع ضمن عمليات تدبير الموارد البشرية.
- شهد تدعيم النهوض بحقوق النساء بالمملكة المغربية مسارا متميزا في العقود الأخيرة على كافة المستويات، خاصة فيما يخص الإصلاحات التشريعية والانخراط في البرامج والمخططات الأمامية، وفي العديد من البرامج التي تهدف إلى الحماية الاجتماعية وترسيخ مبدأ المساواة وإدماج مقاربة النوع في جميع السياسات الحكومية والتربوية، إلا أن هذا المسار، وكما هو الحال في العديد من الدول، لا تزال تعترضه العديد من التحديات، خاصة تلك المرتبطة بالمشاركة الاقتصادية والسياسية للنساء المغربيات في علاقتها بتدبير الدور المزدوج للمرأة، كأم داخل الأسرة وامرأة مقاوله أو عاملة، ووجود تحديات مرتبطة بتعزيز وتطوير تدابير التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة للنساء.

الجمهورية اليمنية

الدكتورة/ روزا الخامري

تمهيد

رغم المساواة التي كرسها أغلب المشرعين في العالم فإن المرأة لا تزال تعاني من التهميش وتدني وضعها بمقارنتها بالرجل وقد بينت الإحصائيات أن النساء أكثر تواجداً من الرجال في العمل ولكنهن في المقابل أقل أجراً وأيسر معيشة من حيث المستوى.

ومن هذا الوضع يجتهد الباحثون في إيجاد الحلول والسبل الكفيلة لتدارك هذه الوضع، فذهب البعض إلى أن الحماية القانونية التي كرسها المشرعون لهن هي سبب ذلك، وذهب البعض الآخر بالعكس إلى اقتراح مزيد من الحماية والتي تتعلق أساساً بوضعها كأم تعاني من تبعات الحمل والولادة والتربية والقيام على شئون البيت من جهة ومن جهة أخرى تأدية مهامها الوظيفية في المصنع والمعمل مع بقائها في حالة الخوف الذي يطاردها جراء احتمال فقدان عملها وأمام هذا الوضع فإن كل التشريعات تتفق على وجوب ضمان هذه الحماية.

إن حماية الأمهات في العمل أمر ذو أهمية بالغة، إذا كنا نرغب فعلاً في إعطاء فرصة لهن في العمل والمشاركة الجادة في بناء الوطن، دون المساس بهذه الوظيفة التي يتميز بها وبالتالي المحافظة على تكاثر النسل البشري بصورة سليمة تجعل منه خير خلف لخير سلف.

إن الإشكال لا يطرح بالنسبة للنساء وحدهن بسبب هذه الوظيفة بل كذلك بالنسبة للمستخدمين أو أصحاب العمل إذ تشكل عائقاً محرجاً لهم، لما لحماية هذه الوظيفة الاجتماعية من أثر على حسن أو سوء سير المشروع، ومن هنا فإن التشريعات حاولت قدر الإمكان التوفيق دوماً بين هاتين المصلحتين المتعارضتين مصلحة الأم والوليد من جهة ومصلحة صاحب العمل من جهة أخرى كل ذلك في إطار تحقيق مساواة في الواقع لا تلغي وجود الأم كعاملة، والتشريعات الحديثة في سبيل الإبقاء على هذا التوازن كان عليها أن تؤمن للأم أدنى حد من الحقوق والامتيازات والضمانات انطلاقاً من تكريس عطلة الأمومة إلى رعاية الوليد من الرضاعة وحسن تربية وانتهاءً بمنحها بعض الامتيازات الخاصة في ميدان التقاعد لكونها أمّاً ومربية في نفس الوقت⁽³⁸⁾.

وقد بذلت الكثير من الجهود من قبل منظمة العمل الدولية لكي تتاح للأمهات اللاتي يعملن في مختلف المهن فرصة للقيام بأعبائهن العائلية دون أن يؤثر ذلك على الأعمال التي

(38) Pregnancy Discrimination, Chapter 9, p. 242.

يرتقن منها ، فكان أن صدر العديد من الاتفاقيات والتوصيات⁽³⁹⁾ لمنح المرأة العاملة زوجة أو أمماً والتي تقع عليها أعباء أسرية تستوجب منحها حقوقاً خاصة تيسر لها التوفيق بين واجبها في العمل وفي الأسرة ، الأمر الذي يستدعي إرساء بعض القواعد واتخاذ بعض التدابير الكفيلة لتوفير الحماية في المحافظة على عملها والتوفيق لرعاية أطفالها وأسرتها⁽⁴⁰⁾ باعتبارها إنسانة لها حقوق متساوية مع الرجل في العمل والأجر والإجازات، فحظيت أمومة المرأة العاملة بأولوية محورية بالنظر إلى الظروف والأوضاع والاحتياجات الخاصة التي تحيط بها⁽⁴¹⁾، كما أن العديد من التشريعات العربية أوردت قواعد رعاية الأمومة والطفل في تشريعات العمل الخاصة بها إذ تضمنتها نصوصاً صريحة تتعلق بحماية الأمومة تتضمن أجازة حمل ووضع وفترة لإرضاع طفلها ، كما حظرت فصلها خلال تمتعها بالإجازة⁽⁴²⁾ . فمما لا شك فيه أن الحماية التشريعية المقررة للأم العاملة ولأطفالها توفر على المرأة التعرض لمخاطر الإجهاد والإرهاق الأمر الذي يؤثر على صحتها وصحة أطفالها وكذا على الإنتاج القومي، كما سيؤثر بدوره على تقدم المجتمع وهذا ما حدا بالمشرع إلى منحها بعض الحقوق الموازية للمسئوليات الملقاة على عاتقها والمساعدة لها في أداء هذه الواجبات⁽⁴³⁾، ولذلك وضع المشرع أحكاماً قانونية خاصة لحماية الأمومة فقرر لها أجازة الوضع وحدد أحكامها وشروط الاستفادة منها والمعونة المالية التي تقدم للمرأة العاملة ومدتها والحماية المقررة للأم خلالها ، كما قرر أجازة رعاية الطفل وساعات الرضاعة ، وألزم صاحب العمل ببعض الالتزامات كتوفير دور الحضانة في المنشأة.

الحماية التشريعية للمرأة اليمنية

الدستور:

الدستور وهو اهم المصادر الرسمية للقوانين جميعا، ويحتوي على المبادئ الاساسية في تنظيم العمل باعتباره بمثابة موجبات الى المشرع العادي الذي يجب عليه احترامها عند وضعه لاي قانون متعلقا بهذا الشأن.

ولذلك حثت دساتير الدول الحديثة على وضع المبادئ والأسس العامة التي يتركز عليها قانون العمل وفقا لما جات به الاتفاقيات الدولية وهذا الاهتمام يأتي على خلفية كثير من

(39) أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات بشأن حماية الأمومة منها الاتفاقية رقم (3) لسنة 1919م، بشأن استخدام النساء قبل الوضع وبعده، المعدلة بالاتفاقية رقم (103) لسنة 1952م بشأن «حماية الأمومة» والملحق بها التوصية رقم (95) لسنة 1952م والمعدلة بالاتفاقية رقم (183) لسنة 2000م، كما صدرت اتفاقية أخرى لحماية الأمومة وهي الاتفاقية رقم (110) لسنة 1958م، بشأن شروط استخدام عمال المزارع والتي خصت الجزء السابع منها «حماية الأمومة» انظر هذه الاتفاقيات تفصيلاً:-

- ILO Standards and policy statements of special interest to women workers -p.63:129.

(40) د. محمود سلامة، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، مرجع سابق، ص 36 وما بعدها.

(41) أ. د. محمد أحمد إسماعيل، مرجع سابق، ص 1.

(42) د. محمود سلامة، مرجع سابق، ص 36 وما بعدها.

(43) وهو ما أكدته الدستور المصري للعام 1971م، في المادة (11) وكذا الدستور اليمني في المواد 24، 25، 26، حيث نص عليها في الفصل الأول.

النضالات للطبقة العاملة نظرا لأهمية قانون العمل باعتباره عنصرا له أثره الفعال على كيان الدولة الاقتصادي، وفي ضوء اعلان حقوق الانسان والاتفاقيات الدولية التي وقعت عليها الدول.

ومن هذه الدساتير الدستور اليمني قد نص على هذه المبادئ والأسس في المادة (29) منه التي تقضي على أن «العمل حق وشرف وضرورة لتطوير المجتمع ولكل مواطن الحق في ممارسة العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون ولا يجوز فرض أي عمل جبرا على المواطنين إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل أجر عادل».

ووضع المبادئ بأن العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره وحدد الحد الأدنى للأجر وإعطاء العامل أجر يتناسب مع كمية عمله وكيفيته وبين ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر واقترت تعويض خاص للعمال في المرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل ووضعت الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث وفرضت خضوع العامل للقواعد الصحية واجازت بتنظيم نقابي للعمال حر ضمن حدود القانون.

وعليه يتبين أن الدستور اليمني قد أورد هذه المبادئ والأسس المنظمة لعلاقات العمل والعمال والكفيلة بحماية العامل في مواجهة رب العمل وهذه المبادئ التي جاء بها الدستور تعد ملزمة للمشرع عند سن القوانين العادية الأمر الذي لا يجوز له الخروج عليها، وهو ما نهجه المشرع اليمني عند وضع تشريع العمل رقم (5) لسنة 1995م وتعديلاته⁽⁴⁴⁾، حيث حرص على شموله لكافة المبادئ التي جاء بها الدستور من تنظيم لإجازات العمال وعطلهم، وأجورهم وتوفير الحماية لهذه الأجور وتنظيم عمل الأحداث والنساء، وتوفير الوسائل الخاصة بحماية العامل وكذلك شموله لتعويضات العمال وفقا للقانون.

فوجد المشرع اليمني في قانون العمل رقم (5) لسنة 1995م وتعديلاته قد كفل حق العمل وأكد أن العمل حق طبيعي لكل مواطن وواجب على كل قادر عليه بشروط وفرص ضمانات وحقوق متكافئة دون تمييز بسبب الجنس أو السن أو العرق أو اللون أو العقيدة.

اجازة الوضع:

تقر أغلب التشريعات رعاية المرأة في فترات الحمل والوضع والحضانه وحصولها على فترات راحة بمناسبة الولادة لحماية صحة المرأة العاملة وطفلها، في الفترة التي تسبق الحمل أو بعدها بهدف الركون للراحة من عناء العمل لما للعمل من متاعب، وبهدف استرجاع قواها وعافيتها بعد الولادة، والعناية بالمولود الجديد تقتضيها القواعد الصحية فأجازته الأمومة هي الإجازة الرامية إلي حماية صحة المرأة المستخدمة بموجب علاقة العمل وصحة الطفل أثناء

(44) قانون العمل رقم (5) لسنة 1995م والمعدل بالقانون رقم (25) لسنة 1997م والقانون رقم (11) لسنة 2001م، والقانون رقم (25) لسنة 2003م.

الفترة المحيطة بالولادة سواء كانت الفترة السابقة أو اللاحقة للولادة مباشرة⁽⁴⁵⁾ حتى تتمكن المرأة العاملة من التوفيق بين دورها في الإنجاب وبين نشاطها المهني مع الاستفادة من جميع تدابير الحماية المنصوص عليها⁽⁴⁶⁾.

وأجازه الوضع أو الأمومة هي الإجازة الرامية إلى حماية صحة المرأة العاملة وصحة الطفل أثناء الفترة المحيطة بالولادة، سواء كانت الفترة التي تسبق أو تعقب الولادة، لحماية صحتها وصحة طفلها، وتمكينها من التوفيق بين دورها في الإنجاب وبين نشاطها المهني⁽⁴⁷⁾.

نظرا لطبيعة المرأة وفطرتها الخاصة منحها المشرع اليمني في الفصل الاول من الباب الرابع الاحكام الخاصة بتشغيل النساء والاحداث وجعلها في مركز قانوني خاص. ومنحها الحق في اجازة وضع حماية لصحتها اثناء الحمل وبعده وفي هذا جاء نص المادة (45) من قانون العمل بانه:

1. يحق للعاملة الحامل ان تحصل على اجازة باجر كامل مدتها سبعون يوماً.
2. لا يجوز باي حال من الاحوال تشغيل المرأة العاملة اثناء اجازة الوضع.
3. تعطى العاملة الحامل عشرين يوماً اضافة الى الايام المذكورة في الفقرة (1) وذلك في الحالتين التاليتين:
- ولادة متعسرة
- إذا ولدت توأم
4. لا يجوز باي حال من الاحوال فصل المرأة العاملة اثناء تمتعها بإجازة الوضع.

ووفقا لنص المادة (45) السالفة الذكر يتبين انه الزم صاحب العمل ان يصرف للعاملة اجر كامل عن مدة اجازة الوضع، لان المقصود من اعطائها اجرها كامل توفير راحة العاملة بالنسبة لظروفها وحماية الامومة، ولا يجوز للعاملة ان تشتغل لدى صاحب عمل اخر وإذا ثبت ذلك يجوز لصاحب العمل استرداد ما دفعه وفق نص المادة (88) من قانون العمل. ويحق للمرأة العاملة بعد مرور اجازة الوضع ان تأخذ اجازة مرضية فالإجازات مستقلة ولا تداخل بينهما ولا تنقص أحدهما من الاخرى، ولم يرد في القانون اي تنظيم خاص للإجازة المرضية التي تعقب اجازة الوضع. ويثبت للعاملة اجازة وضع بصرف النظر عما إذا ما ولد

(45) تقرير حماية الأمومة في العمل، مراجعة اتفاقية حماية الأمومة مراجعة، 1952م، رقم (103) والتوصية رقم (95) لسنة 1952م، التقرير الخامس (1)، مؤتمر العمل الدولي جنيف، الدورة 875، البند الخامس 1999م.
(46) أ. د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف بالإسكندرية، الطبعة الثالثة 1979، ص 621، أ. د. عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص 274، أ. د. محمد أحمد إسماعيل، مرجع سابق، ص 19 وما بعدها.
(47) د. حسام كامل الأهواني، مرجع سابق، ص 557، د. عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص 274، د. محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص 499، حسين كيرة، ص 620، د. محمد ليبب شنب، مرجع سابق، ص 245، د. أحمد حسن البرعي، الوسيط الاجتماعي، الجزء الأول، مرجع سابق، ص 578، د. حمدي عبد الرحمن، قانون العمل، دار الفكر العربي، 975 - 1976م، ص 278، د. جلال إبراهيم، الإجازات المستحقة للعاملات بمناسبة الحمل والوضع وفقاً لقانون العمل الكويتي، دراسة مقارنة، منشورات مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، (19) جامعة الكويت 1989، د. السيد عيد نائل، قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، 2004، ص 320 وما بعدها، د. عبد الباسط عبد المحسن، قواعد استحقاق الإجازات في قانون العمل، دار النهضة العربية، 2002، ص 320 وما بعدها، أحمد رشاد أمين، مرجع سابق، ص 328، أ. د. محمد أحمد إسماعيل، المرأة العاملة، دار النهضة العربية، 2007، ص 27.

الجنين حياً أو ميتاً⁽⁴⁸⁾. لان الحكمة توفير الرعاية الصحية للمرأة بعد الوضع وقبله وأثناءه. وحتى إذا ما كان هناك اجهاض فان المرأة تستحق الاجازة وهذا ما ذهب اليه رأي في الفقه ونحن نؤيد ذلك أيضاً⁽⁴⁹⁾.

ولا يحق لرب العمل فصل العاملة بسبب إجازة الوضع إلا انه لم يجعل هناك مشاركة من الحكومة مع رب العمل في دفع الاجر وهذا ما يجعل رب العمل يحجم في كثير من الأوقات عن تشغيل النساء.

أما إجازة الابوة فلا توجد إجازة ابوة ولم ينص عليها قانون العمل اليمني.

فترات الإرضاع

والمشرع اليمني نص في المادة (43) فقرة (1) على أن تحدد ساعات عمل المرأة اليومية بأربع ساعات إذا كانت حامل في شهرها السادس أو بخمس ساعات إذا كانت مرضع حتى نهاية الشهر السادس ويجوز تخفيض هذه المدة لأسباب صحية بناء على تقرير طبي معتمد.

كما نصت الفقرة الثانية من ذات المادة على أن يبدأ احتساب ساعات عمل المرأة المرضع منذ اليوم التالي لانقضاء أجازة الوضع وحتى نهاية الشهر السادس، وذات النص ورد في المادة (48) من قانون الخدمة المدنية رقم 19 لسنة 1991م، كما أن قانون العمل نص عليه.

ومن استعراض نص هذه المادة نستخلص أن المشرع اليمني حدد ساعات عمل المرأة اليومية بأربع ساعات إذا كانت حاملاً في شهرها السادس أي أنه أعطى لها الحق في أن تعمل فقط أربع ساعات حين دخولها في الشهر السادس للحمل، وأعطى لها خمس ساعات إذا كانت مرضعاً حتى الشهر السادس، كما نص على إمكانية وزيادة هذه المدة إذا ما كانت هناك أسباب صحية بناء على تقرير طبي معتمد.

كما يفهم من الفقرة الثانية أنه يبدأ احتساب ساعات عمل المرأة المرضع منذ اليوم التالي لانقضاء أجازة الوضع وحتى نهاية الشهر السادس، وكنا نأمل أن يستمر احتساب ساعات عمل المرضع حتى نهاية الحولين وفقاً لما جاء في شريعتنا الإسلامية.

أما المشرع اليمني فقد أضاف المادة (45 مكرر) في قانون العمل ونص فيها أنه «على المؤسسات العامة والخاصة المستخدمة لخمسين عاملة فأكثر في منشأة واحدة أن تنشأ أو تعهد إلى دار للحضانة بإيواء أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير»⁽⁵⁰⁾.

ونلاحظ أن المشرع اليمني قصر الأمر على المؤسسات العامة والخاصة والمستخدمات لخمسين عاملة فأكثر في منشأة واحدة بان تنشأ أو تعهد إلى دار للحضانة بإيواء أطفال العاملات وفقاً

(48) د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص888، د. حسن كيرة، المرجع السابق، ص624، د. محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص265، د. علي عوض حسن، المرجع السابق، ص566.

(49) د. حسام الدين كامل الاهواني، المرجع السابق، ص560.

(50) المادة (45) مكرر قانون العمل اليمني أضيفت هذه المادة بموجب القانون رقم (25) لسنة 2003م.

للشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير ولم يذكر أي شيء عن المنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملة في منطقة واحدة، ونرى أن على المشرع أن ينص على إلزام المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشتبك في إنشاء دار للحضانة أو أن تعهد برعاية أطفال العاملات إلى دار حضانة قائمة ذلك أنهن سيعانين ذات المشكلة والقلق على أطفالهن خاصة إذا لم يوجد من يقوم برعايتهم.

القيود الواردة على عمل النساء

القانون اليمني كغيره من القوانين وضع قيوداً معينة على عمل النساء، والأصل أنه لا فرق في شأن حرية العمل وحرية التعاقد عليه بين الذكور والإناث، وهذا ما أكدت عليه المادة (42) من قانون العمل، إذ نصت على أنه: «تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون تمييز...»

ومع ذلك فإن بعض الأعمال والمهن تقتضي مواصفات معينة قد لا تتلاءم مع طبيعة المرأة وقدراتها البدنية كما أن بعض الأعمال غير مناسبة للمرأة من الناحية الصحية أو الأخلاقية، يضاف إلى ذلك أن للمرأة دوراً اجتماعياً خاصاً (كزوجة أو ربة بيت)، لكل هذه الاعتبارات تدخل المشرع بوضع بعض القيود على تشغيل النساء، وهي:

- تحدد ساعات عمل المرأة اليومية بخمس ساعات إذا كانت حاملاً في شهرها السادس، أو إذا كانت مرضع حتى نهاية الشهر السادس (المادة 43/2) من قانون العمل «ويبدأ احتساب ساعات عمل المرأة المرضع منذ اليوم التالي لانقضاء إجازة الوضع وحتى نهاية الشهر السادس المادة (2/43).
- لا يجوز تشغيل المرأة ساعات عمل إضافية اعتباراً من الشهر السادس للحمل وخلال الستة الأشهر التالية لمباشرتها العمل بعد تمتعها بإجازة الوضع المادة (44) من قانون العمل).
- يحظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال الخطرة والشاقة والمضرة صحياً واجتماعياً (المادة 46/أ من قانون العمل).
- لا يجوز تشغيل النساء ليلاً إلا في شهر رمضان وفي تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير (المادة 46/ب من قانون العمل).
- يجب على صاحب العمل الذي يستخدم نساء في العمل أن يعلن في مكان ظاهر بمقر العمل عن نظام تشغيل النساء المادة (47) من قانون العمل). وازافت المادة (47) مكرر⁽⁵¹⁾ بأنه «على اصحاب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العاملة الحامل من أي خطر يؤدي الى الاضرار بصحتها او حملها مع احتفاظ العاملة بحقها في العلاج والتعويض وعلى سبيل المثال حمايتها من: -

(51) اضيفت هذه المادة بالقانون رقم (15) لسنة 2008م المعدل لقانون العمل.

- مخاطر الاجهزة او الاشعاعات الضارة والخطرة.
- مخاطر الاهتزازات والضوضاء.
- مخاطر زيادة او نقص الضغط الجوي.

وهذه القواعد (القيود) المتعلقة بتشغيل المرأة تتعلق بالنظام العام، ولذا لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وكل اتفاق مخالف لتلك القواعد يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً، ولا يترتب عليه أية آثار بالنسبة إلى المتعاقدين.

الأشخاص الذين يعملون في المراعي او الزراعة:

استثنى المشرع اليمني المادة 3/ من الخضوع لقانون العمل الأشخاص الذين يعملون في المراعي أو الزراعة ويفسر هذا الاستثناء بحسب رأي الفقهاء تاريخياً الى نشأة قانون العمل وارتباطه ليحكم علاقات العمل في الصناعة⁽⁵²⁾. كما يرى البعض الآخر من الفقهاء ان هذا الاستثناء من الناحية العملية على اساس ان العمل في الزراعة يقوم على اساس اعتبارات شخصية قوية ويخضع لأعراف وتقاليد مستقرة، تحدد حقوق وواجبات المالك والمزارع⁽⁵³⁾.

وقد حصر المشرع اليمني نطاق تطبيق الاستبعاد فبعد ان كان على جميع عمال الزراعة القائمين على الفلاحة البدائية والتي لا يستخدم فيها الا ميكانيكية او تنظمها مؤسسات زراعية دائمة حيث استثنت المادة الثالثة الفئات ادناه من عدم الخضوع لقانون العمل، مما يعني ان قانون العمل يسري على:

- أ- الأشخاص الذين يعملون في الشركات والمؤسسات والجمعيات والزراعية والمنشآت التي تقوم بتصنيع أو تسوق منتجاتها.
- ب- الأشخاص الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة أو أعمال الري الدائم.
- ج- الأشخاص الذين يعملون في تربية الدواجن والمواشي التي لها علاقة بالتجارة والصناعة.

ومع أن قانون العمل قد اخرج العاملين في الزراعة من نطاق تطبيقه فإن ذلك لا يعني عدم إخضاعهم لغيره، بل أن هذه الطائفة من العمال تخضع للأحكام الواردة في عقد العمل التي ينظمها القانون المدني أو أي أحكام خاصة توجد في قوانين خاصة. الا ان القانون المدني لا يوفر لهم الحماية اللازمة وهم قطاع عريض ومهم في عملية التنمية ولا يوجد مبرر للتفرقة بينهم وبين العمال الذي يسري عليهم قانون العمل.

القيود الواردة على عمل الأحداث

تحت دافع الرغبة في تحقيق أكبر ربح ممكن فقد اتجه اصحاب الاعمال الى استخدام الاحداث للقيام بأعمال لا تتناسب مع أعمارهم وقدراتهم الجسدية وفي مقابل أجور زهيدة.

(52) ((راجع استاذنا الدكتور محمد عبد القادر الحاج، مرجع سابق، ص7 ومابعدها.

(53) د. نبيل اسماعيل عمر، دروس في قانون العمل، مذكرات لطلبة السنة الثالثة بكلية الشريعة والقانون، 1981م، ص7.

كذلك قد يضطر الآباء تحت ضغط حاجتهم للمال إلى تشغيل أبنائهم دون مراعاة لسنهم وصحتهم ونوع العمل الذي يقومون به.

وأمام هذا الوضع كان لابد للمشرع من التدخل من أجل وضع تنظيم خاص بتشغيل الأحداث يراعى فيه الحفاظ عليهم باعتبارهم عدة المستقبل.

ولقد كانت حماية الحدث هي أول ما دفع المشرع إلى التدخل في شؤون العمل بإصدار قوانين قصد منها فرض حد أدنى لسن تشغيل الأطفال بحيث يحظر تشغيلهم قبل بلوغهم هذا السن.

تختلف التشريعات في تحديد سن الحدث كما تتفاوت التشريعات في اجازة عمل الأحداث أو تقييد حقهم في إبرام عقد العمل الفردي. ويحرص المشرع على حماية بعض الأشخاص بسبب ضعفهم من الناحية الجسدية وتعرضهم أكثر من غيرهم للأخطار والأمراض وهذا ما يكون بالنسبة للأحداث.

إن أول اتفاقية صدرت عن منظمة العمل الدولية بشأن الأحداث هي اتفاقية العمل رقم (5) لسنة 1919م، وقضيت بعدم جواز تشغيل الأحداث الذين يقل سنهم عن أربعة عشرة سنة في المنشأة الصناعية العامة أو الخاصة (أو في أي من فروعها)، ونصت على بعض الاستثناء لهذه القاعدة، إذ سمحت بتشغيل الأحداث دون هذا السن في المنشأة الصناعية التي لا يشتغل فيها سوى أفراد الأسرة الواحدة. وقد عرفت المادة (2) من قانون العمل اليمني الحدث بأنه: « كل ذكر أو أنثى لم يبلغ الخامسة عشرة من العمر».

ولم يحدد قانون العمل اليمني حداً أدنى لسن الحدث والتي بموجبها لا يجوز تشغيل الحدث فيها (أي قبل بلوغها) إذ يتضح من التعريف أنه يجوز تشغيل من لم يبلغ الـ 15 من عمره. وقد أفرد المشرع الفصل الثاني من الباب الرابع من قانون العمل (تنظيم عمل الأحداث)، ووضع قيوداً وتنظيماً خاصاً لأداء الحدث لعمله، اقتضتها حداثة سنه والمحافظة على صحته وإتاحة الفرصة أمامه للتعليم.

وموقف المشرع اليمني من عمل الأحداث تبين في وضع قيود:

نظم المشرع اليمني بعض القيود التي ترد على استخدام الأحداث في العمل في المواد من (49- 53) من قانون العمل.

ويرجع غرض المشرع من هذه القيود إلى عدة اعتبارات:

1. رعاية وحماية الحدث من الناحية الأخلاقية.
2. إتاحة الفرصة أمام الأحداث للتعليم حيث أن تشغيل الأحداث في سن مبكرة أو في أعمال شاقة يؤدي إلى الأضرار بهم وهم في مقتبل العمر.

3. الحفاظ على الحدث من الناحية البدنية والصحية إذ أن استخدامه في هذه السن يسبب لهم أضرار صحية واجتماعية وذهنية الأمر الذي يؤدي إلى إعاقة نموهم الجسماني والذهني.

والقيود التي نظمها المشرع اليميني البعض منها يحمي الحدث من الناحية البدنية والصحية والبعض الآخر يهدف إلى حمايته من الناحية الأخلاقية وبالتالي فإن هذه القيود نوعين: النوع الأول: القيود الخاصة بالحماية البدنية والصحية.

القيد الأول: ضرورة موافقة الولي لتشغيل الحدث:

وقد نصت المادة (1/49) انه «لا يجوز تشغيل الحدث إلا بموافقة ولي أمره وإشعار مكتب الوزارة المختصة بذلك. ويتبين من نص المادة ضرورة الحصول على موافقة ولي أمر الحدث وبضرورة اشعار مكتب الوزارة المختصة، واي تعاقد عمل يبرمه الحدث بنفسه وقبل الحصول على موافقة الولي يعتبر باطلا بطلانا مطلق حتى لو اجاز الولي ذلك بعد ابرام العقد. وفي هذا يكون المشرع قد خرج عن القواعد العامة التي تحكم تصرفات القاصر في القانون المدني، ذلك ان الحدث يعتبر قاصرا وعقد العمل الذي يبرمه القاصر يعتبر موقوفا على اجازة الولي او الوصي لأن عقد العمل يعتبر من العقود الدائرة بين النفع والضرر والتي يخضع فيها العقد للقواعد العامة بشأن العقد الموقوف.

القيد الثاني: عدم تشغيل الاحداث في المناطق النائية والبعيدة عن العمران:

وحرصا من المشرع على الحدث نجده لم يجيز تشغيل الاحداث في المناطق النائية والبعيدة عن العمران وهذا ما اقرته المادة (2/49) من قانون العمل.

القيد الثالث: توفير بيئة عمل صحية وامنة للأحداث:

وهذا القيد نصت عليه المادة (3/49) بانه «على صاحب العمل توفير بيئة عمل صحية وامنة للأحداث وفقا للشروط والاوزاع التي يحددها الوزير».

القيد الرابع: حظر تشغيل الحدث في الاعمال الشاقة والخطرة:

اشارت الى هذا القيد المادة (4/49) حيث نصت على انه «يحظر تشغيل الحدث في الاعمال الشاقة والصناعات الضارة والاعمال ذات الخطورة الاجتماعية وللوزير تحديد تلك الاعمال والصناعات بقرار منه».

القيد الخامس: وضع سجل بالأحداث:

اوجبت المادة (1/51) على صاحب الذي يستخدم احداث ان «يضع سجلا بالأحداث واوزاعهم الاجتماعية والمهنية يبين فيه اسم الحدث وعمره وولي امره وتاريخ مباشرته العمل ومحل إقامته واية بيانات اخرى تقررها الوزارة».

القييد السادس: الفحص الطبي للحدث:

يوجب المشرع على اي صاحب عمل يستخدم احداثا التثبت من لياقة الحدث البدنية وقدرته الصحية عن طريق اجراء الفحص الطبي الدوري كلما كانت هناك ضرورة للتأكد من لياقته الصحية وان يفتح ملف صحي لكل حدث يتضمن كل ما يتعلق بحياته في النواحي الصحية وفي ذلك جاء نص المادة (2/51) من قانون العمل من انه على صاحب العمل الذي يستخدم احداثا «أن يقوم بإجراء الفحص الطبي الاولي للحدث والفحص الطبي الدوري كلما كانت هناك ضرورة للتأكد من لياقته الصحية وان يفتح ملف صحي لكل حدث يتضمن كل ما يتعلق بحياته في النواحي الصحية».

القييد السابع: الاعلان عن نظام عمل الاحداث:

ومن القيود التي وضعها المشرع على صاحب العمل ضرورة ان يعلن في مكان ظاهر في مكان العمل عن نظام عمل الاحداث وذلك كي يكون ظاهرا حقوق الحدث وواجباته والتزامات صاحب العمل تجاه الحدث حرصا من المشرع وفي هذا السياق اشارت المادة (3/51) من قانون العمل.

القييد الثامن: الاجازات السنوية للحدث:

بينت المادة (50) في فقرتها الاولي استحقاقات الحدث لإجازته السنوية والتي قدرها ثلاثون يوما عن كل سنة خدمة فعلية وبمعدل يومين ونصف لكل شهر من شهور الخدمة الفعلية. وجاءت الفقرة الثانية توضح ان على صاحب العمل ان يمنح الحدث اجازته السنوية في موعدها المحدد كاملة، كما لم تجز الفقرة الثالثة للحدث أو لولي امره أن يتنازل عن الاجازة السنوية أو أي جزء منها مقابل تعويض أو بدونه.

القييد التاسع: اجر الحدث:

ألزمت المادة (52) صاحب العمل ان يقدم للحدث اجرا عادلا مقابل ما يؤديه من عمل في المهن المماثلة لمهن البالغين شريطة ان لا يقل عن ثلثي الحد الادنى لأجر المهنة في كافة الاحوال. والزام ان يسلم الاجر للحدث نفسه. كما اجازت المادة سالفه الذكر لمجلس الوزراء بناء على عرض الوزير توصية مجلس العمل ان يحدد بقرار منه مستويات الحد الادنى للأجر لبعض المهن والعمال التي يعمل فيها الحدث.

ثانيا: القيود التي تهدف إلى حماية الحدث من الناحية الأخلاقية والذهنية.

كان قد حدد المشرع هذه القيود في عدم جواز عمل الحدث في الاعمال الليلية وحدد أوقات عمله وأيضا فترات راحته وإن مثل هذا القيد يرمي إلى حماية الحدث من الناحية الأخلاقية نظرا لأن الأعمال الليلية قد تؤدي إلى فساد أخلاق الحدث حيث أن قلة خبرة الحدث تجعله يقع فريسة في أيدي رفاق السوء وكذلك لعدم الرقابة الكافية عليه في هذا الوقت.

الاستثناء من احكام تشغيل الاحداث:

استثناءً من القواعد العامة (الأمرة) الاحداث الذين يعملون في وسط عائلاتهم تحت اشراف وادارة الاسرة كالأب او الام او الزوج او الاخ، كما انه يجب ان يتم هذا العمل في الوسط العائلي وفق شروط صحية واجتماعية ملائمة، وفي ذلك نجد أن المادة (53) من قانون العمل قد استثنت عمل بعض الأحداث، الذين يعملون في وسط عائلاتهم تحت إشراف رب الأسرة وعلى أن يتم العمل في هذه الأحوال وفق شروط صحية واجتماعية ملائمة».

جزاء مخالفة رب العمل لقيود تشغيل الأحداث:

إذا خالف رب العمل أو مدير المؤسسة التي يديرها نيابة عن صاحب العمل أحد القواعد المتعلقة بتشغيل الأحداث سواء تلك الواردة في قانون أو التي ترد في أي نظام أو قرار صادر بمقتضاه فإنه يعاقب بعقوبة (الحبس أو الغرامة) الحبس مدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر أو بغرامة لا تقل عن خمسة الاف ريال ولا تتجاوز عشرين ألف ريال. وواضح أن القواعد المنظمة لعمل الأحداث من القواعد إلا مرة لتعلقها بالنظام العام، ومن ثم أي عقد مخالف لها يُعد باطلاً، وتطبق في حقه العقوبة المنصوص عليها في المادة (154) من الباب الرابع عشر من قانون العمل.

وتنص المادة (17) من قانون العمل على انه « يحدد بقرار من الوزير نظام تشغيل الاحداث والظروف والشروط والاحوال التي يتم فيها تشغيلهم وكذا الاعمال والمهن والصناعات التي يتعين تشغيلهم فيها».

المحور الثاني

البنى التحتية التربوية من منظور عربي مُقارن ...
«رعاية وتعليم الطفولة المبكرة في
المنطقة العربية»

الدكتورة/ منى مؤتمن

المقدمة:

المشاركة الاقتصادية للمرأة وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر

أولاً: معدّل المشاركة الاقتصادية للمرأة في القوى العاملة في الدول العربية

تُقدّم المرأة إسهامات في الاقتصادات سواء في العمل في الأعمال التجارية، أو في المزارع، أو كرياديات أعمال أو كموظفات، أو من خلال الأعمال غير المنظمة أو الأعمال المنزلية أو أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. وغالبًا ما يؤدي التمييز على أساس النوع الاجتماعي إلى عمل المرأة في وظائف غير مضمونة ومنخفضة الأجر، كما تُشكل المرأة أقلية صغيرة من أصحاب المناصب العليا ومواقع صنع القرار.

وتضم القوى العاملة جميع الأشخاص الذين يشتغلون في عمل مدفوع الأجر أو يبحثون عن عمل مدفوع الأجر (عاطلين/ات عن العمل). وقد سجّلت جميع بلدان المنطقة العربية فجوة كبيرة في النوع الاجتماعي على مستوى المشاركة في القوى العاملة.

حيث تظهر مستويات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية (حسب الشكل اللاحق: معدّل المشاركة الاقتصادية في القوى العاملة (النسبة المئوية) للأشخاص الذين بلغت أعمارهم/ن 15 سنة فأكثر عام 2019) على النحو التالي مُرتبة تنازليًا: قطر بنسبة (58%)، والكويت بنسبة (57%)، وجيبوتي بنسبة (55%)، والإمارات العربية المتحدة بنسبة (51%)، والبحرين بنسبة (45%)، وجُزر القمر بنسبة (38%)، وعُمان بنسبة (31%)، وموريتانيا بنسبة (29%)، وليبيا بنسبة (26%)، وكل من تونس ولبنان والسودان بنسبة (24%)، وكل من المملكة العربية السعودية ومصر بنسبة (23%)، والمغرب بنسبة (21%)، وكل من دولة فلسطين والصومال بنسبة (19%)، والجزائر بنسبة (15%)، والأردن بنسبة (14%)، وكل من العراق وسوريا بنسبة (12%)، وأخيرًا؛ اليمن بنسبة (6%). غير أن المعدّلات الوطنية للمشاركة الاقتصادية في دول مجلس التعاون الخليجي ينبغي أن تُحلل وتُدرس جيدًا نظرًا للعدد الكبير من العاملين/ات غير المواطنين/ات والأجانب/ الأجنيات في تلك البلدان.

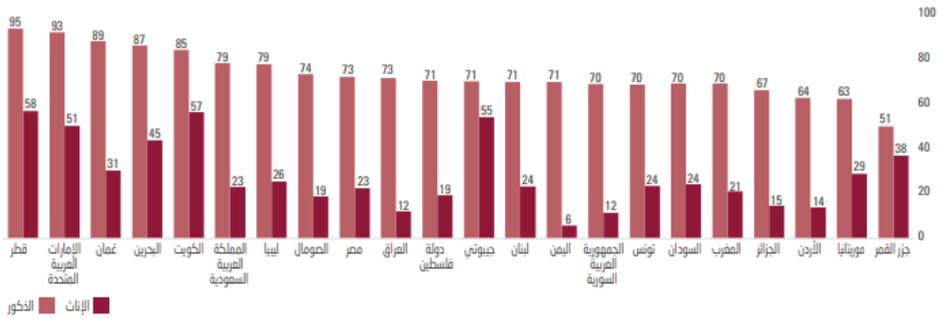
وقد سجّلت قطر أعلى معدّلات المشاركة الاقتصادية للنساء والرجال، حيث شارك/ت ما يقارب (58%) من النساء في سن العمل و(95%) من الرجال في سن العمل في القوى العاملة. أما أدنى معدّلات المشاركة الاقتصادية فكانت في اليمن بنسبة (6%) للنساء وفي جُزر القمر بنسبة (51%) للرجال⁽⁵⁴⁾.

(54) التقرير العربي لفجوة النوع الاجتماعي 2020: المساواة بين الجنسين وأهداف التنمية المستدامة. (2019). اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا/ الإسكوا. الأمم المتحدة.

ولا تزال المنطقة العربية ككل بعيدة عن المتوسطات العالمية للمشاركة الاقتصادية للمرأة، حيث تُشير البيانات إلى أن متوسط المنطقة العربية فيما يتعلق بمشاركة المرأة الاقتصادية في القوى العاملة بلغ (20.5%) في عام 2018، مقارنة بمتوسط عالمي قدره (47.9%)، وبمتوسط إقليمي للرجال قدره (73.7%)⁽⁵⁵⁾.

معدّل المشاركة الاقتصادية في القوى العاملة (النسبة المئوية) للأشخاص الذين بلغت أعمارهم/ن 15 سنة فأكثر عام 2019.

معدل المشاركة الاقتصادية في القوى العاملة (النسبة المئوية) للأشخاص الذين بلغت أعمارهم/ن 15 سنة فأكثر عام 2019



المصدر: ILOStat database, "modelled estimates, November 2018" (last updated on 11 July 2019).

ولقد أطلقت بي دبليو سي (PWC) / الشرق الأوسط بتاريخ 8 يونيو 2022 إصدارها الأخير من استطلاع المرأة العاملة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا لعام 2022 «النساء الشابات والطموحات الكبيرة» لتسليط الضوء على التطلعات المهنية للمرأة الشابة والتحديات التي تواجهها لتحقيق طموحاتها في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، بالإضافة إلى التدابير الرئيسية التي يتعيّن على أصحاب/ صاحبات العمل في المنطقة اتخاذها لإطلاق العنان لإمكانات المرأة في مكان العمل. وتم إطلاق الدراسة بالتنسيق مع «مجلس العمل من أجل التنوع في الشرق الأوسط» وهو مجلس من الرؤساء التنفيذيين/ات من شركات متعددة الجنسيات في المنطقة بهدف القيادة نحو التغيير وجمع المؤسسات المهتمة بالقضية لتعزيز التنوع والشمول في مكان العمل.

وتُشير نتائج الاستطلاع أنه من المرجح أن يكون التحصيل العلمي للشابات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا أفضل من أيّ وقت مضى، إلا أن آفاق التوظيف والفرص المهنية لا تزال بحاجة إلى التحسين. ويظهر ذلك بشكل واضح من خلال فجوة «التوقعات مقارنة بالواقع» التي تواجهها المرأة الشابة لقصور ما يربط بين توقعاتها وتجربة العمل التي

(55) معوقات مشاركة المرأة في الاقتصاد في المنطقة العربية. (2019 حزيران/ يونيو 16-15). اللجنة التنفيذية، الاجتماع السادس، مراكش، المملكة المغربية). إصدارات اللجنة الاجتماعية والاقتصادية لغربي آسيا/ الإسكوا. الأمم المتحدة.

تختبرها مع أصحاب/ صاحبات العمل. وفي هذا السياق؛ أعربت حوالي (94%) من النساء اللواتي شملهن الاستطلاع عن تفضيلهن «للتوازن ما بين الحياة العملية والحياة الشخصية» و«فرص التدريب والتطوير» باعتبارها الميزات التي تحظى بأعلى درجات التقدير بالنسبة إليهن فيما يتعلّق بصاحب/ة العمل. ولكن وعلى صعيد آخر؛ اتفق (62%) من النساء فقط على أن صاحب/ة العمل لديهن يقدّم فرصاً مُرضية للاحية «التوازن بين الحياة العملية والشخصية» و«التدريب والتطوير»، علماً بأن المنافع الاقتصادية التي تتأتى عن استغلال هذه الفرص بشكل صحيح قد تكون هائلة. هذا وأظهر التحليل الذي أجرته بي دبليو سي (PwC)/ الشرق الأوسط أن ازدياد نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا لمواكبة معدّل توظيف الذكور قد يدفع بالنتائج المحلي الإجمالي صعوداً بنسبة (57%) أو ما يعادل (2) تريليون دولار تقريباً.

في الوقت الذي تتطلع فيه (84%) من النساء إلى أن يصبحن رائدات وقائدات في مجال عملهن، أوضحت الموظفات أن العمل ليس أولويتهم الوحيدة، حيث أشارت (80%) من النساء إلى أنه من المهم أيضاً قيامهن بدور قيادي فيما يخص الاهتمام بأسرهن.

وعليه؛ فإن من أبرز التوصيات الأساسية التي يتعيّن على أصحاب/ صاحبات العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تطبيقها لجذب وتعيين واستبقاء النساء الشابات من صاحبات المواهب ما يلي: تضمين استراتيجيات دمج النوع الاجتماعي على مدار مسيرة المرأة المهنية بالكامل، ووضع مؤشرات الأداء الرئيسة القائمة على الدمج والتنوع لضمان حصول المرأة على تقييم عادل، وضمان سلامة الموظفين، والاستثمار في المهارات وتمكين المرأة في مكان العمل طوال مسيرتها المهنية، وترسيخ الثقافات الداعمة في مكان العمل⁽⁵⁶⁾.

وتتميّز المشاركة الاقتصادية للمرأة في المنطقة العربية بالخصائص التالية: البطالة بين النساء أعلى خاصة بين الشابات ذوات المستوى التعليمي المرتفع، والتفاوت في فرص العمل، وتركز حضور المرأة في سوق العمل غير المنظم، وممارسة المرأة أعمالاً غير مدفوعة الأجر بشكل أعلى من الرجل، والفجوات الواضحة في الأجور لصالح الرجل، ومغادرة المرأة سوق العمل بمعدّلات أسرع من الرجل.

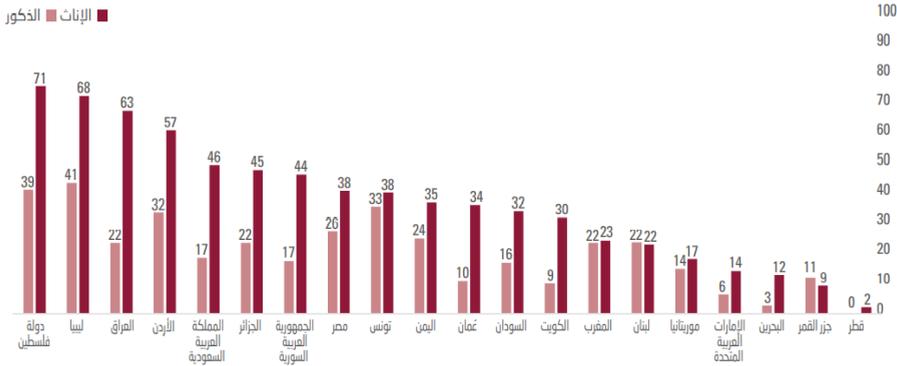
وبالنسبة لبطالة الشباب/ الشابات؛ فهي لدى الشابات (الإناث) أعلى منها لدى الشباب (الذكور)، ويؤشّر معدّل بطالة الشباب/ الشابات إلى نسبة العاطلين/ات عن العمل ضمن القوى العاملة ممن تتراوح أعمارهم/ن بين (15-24) سنة والذين يبحثون بالفعل عن عمل. ومثّل البطالة؛ وخاصة بطالة الشباب/ الشابات، إحدى المسائل الرئيسة للعديد من الدول العربية، ويُعتقد أنها من العوامل التي أدت إلى انتفاضات الربيع العربي.

(56) مشاركة المرأة في القوى العاملة قد تزيد الناتج المحلي الإجمالي في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بواقع 2 تريليون دولار وفقاً لاستطلاع بي دبليو سي الشرق الأوسط. (9 حزيران 2022). PwC Middle East. Media Centre.pwc. تم استرجاعه في 2022/9/20 على الرابط <https://www.pwc.com/m1/en/media-centre>

فمحدودية فرص العمل وضعف الاستثمار وخضوع القطاع الخاص لسيطرة شديدة يتسبب بتراجع فرص العمل للشباب/ الشابات، بصرف النظر عن مستواهم/ن التعليمي. وتُعاني الشابات (الإناث) من معدلات بطالة أعلى من مثيلاتها لدى الشباب (الذكور)، وتتسم مشاركتهن بالفعل في سوق العمل بانخفاض مستوياتها، وهو ما يُبين أن المعايير المتعلقة بالنوع الاجتماعي تؤثر على قدرة الإناث على الانخراط في العمل. ويبلغ معدّل بطالة الشباب/ الشابات في المنطقة العربية (23%) وهو أعلى من معدّل بطالة الشباب/ الشابات في العالم وهو (14%).

وشهدت تقريباً جميع البلدان التي تتوافر البيانات بشأنها، وبشكل مستمر معدلات بطالة لدى الشابات (الإناث) أعلى منها لدى الشباب (الذكور). فأكثر من ثلثي النساء في القوى العاملة كن عاطلات عن العمل في كل من دولة فلسطين بنسبة (71%) مقارنة بنسبة (39%) للذكور، وفي ليبيا أيضاً بنسبة (68%) للنساء مقارنة بنسبة (41%) للذكور. وقطر من ناحية أخرى؛ سجلت أعلى معدّلات الالتحاق بالعمل للإناث والذكور على حد سواء، حيث أن البطالة كانت شبه معدومة بين الشباب/ الشابات (15-24) سنة⁽⁵⁷⁾.

معدّل البطالة بين الشباب/ الشابات (15-24) سنة (النسبة المئوية)



المصدر: UNSD, "SDG indicators", Global SDG Indicators database.

ثانياً: أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر

إن التمكين الاقتصادي للنساء يستلزم الحد من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، وإعادة توزيع هذه الأعمال عن طريق الدولة بتأمين الخدمات الاجتماعية، وعلى رأسها الأعمال المنزلية وضروريات الحياة اليومية للأسر وخدمات رعاية الأطفال/ الطفلات والمسنين/ات وذوي/ات الإعاقة والمرضى، وكلها أعمال غير مدفوعة الأجر ولا تتوزع فيها المسؤوليات بالتساوي بين الرجال والنساء اللاتي يتحملن الجزء الأكبر منها. وعلى الرغم من أهمية ذلك في مجال التنمية البشرية إلا أنه يُشكل عائقاً جدياً أمام قيامهن بالأعمال مدفوعة الأجر،

(57) التقرير العربي لفجوة النوع الاجتماعي 2020: المساواة بين الجنسين وأهداف التنمية المستدامة. (2019). اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا/الإسكوا. الأمم المتحدة.

ويأخذ حيزًا كبيرًا من الأوقات اليومية الحرّة المخصصة لراحتهن ورفاههن مما يُدخلهن في الفقر وفقر الوقت.

ومن أبرز أوجه التفاوت بين الجنسين: المشاركة في القوة العاملة والفصل القطاعي والمهني، والقيود المفروضة على مباشرة المرأة للأعمال الحرّة، والفجوات في الأجور بين الجنسين، والفجوات في الحماية الاجتماعية، والعمل في اقتصاد الرعاية الذي تتحمله النساء غالبًا.

ويقع على النساء العبء الأكبر من الأعمال غير مدفوعة الأجر وبشكل مجحف بما فيها الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية، وهما في كثير من الأحيان يعوّضان النقص في الإنفاق العام على الخدمات الاجتماعية والبنى التحتية، كما أنهما تدعمان الاقتصاد وإن كانا في الواقع يُشكلان نَقْلًا للموارد من النساء الى آخرين في الاقتصاد.

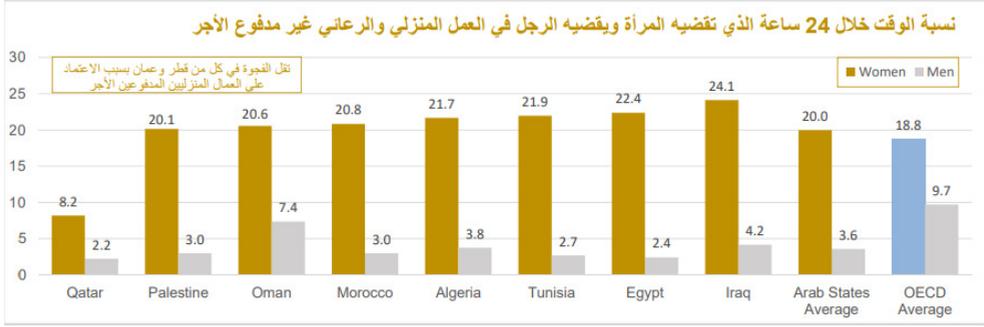
وتُعتبر زيادة الوظائف مدفوعة الأجر في اقتصاد الرعاية عاملاً حاسمًا في المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للنساء، كما أن الاستثمار في اقتصاد الرعاية سيعمل على ردم الفجوة في الأجور بين الجنسين. علمًا بأن أغلب العاملين/ات في هذا المجال هن من النساء والفتيات حيث يُمكن أن تشغل النساء هذه الوظائف بنسبة تصل إلى (70%) فأعلى.

وإن التحاق الأطفال/ الطفلات في برامج الرعاية والتعليم للطفولة المبكرة يُساهم في زيادة المشاركة الاقتصادية للنساء المتزوجات بشكل كبير، وفي تحسين الاستعداد للمدرسة والتعلم. وإن تنمية الطفولة المبكرة تتضمن برامج تعليمية منظمة ومنتظمة من شأنها تهيئة الأطفال/ الطفلات الصغار بشكل سليم استعدادًا لدخول المدرسة بمراحلها الابتدائية، علمًا بأن للمستوى التعليمي للأمهات أثر مباشر على التحاق الأطفال/ الطفلات بهذه البرامج التعليمية المنتظمة.

وتشهد المنطقة العربية الفجوة الأكبر بين الجنسين في توزيع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، وفي ست من الدول العربية الثماني التي توقّرت البيانات حولها والموضحة في (الشكل اللاحق) تُمضي المرأة أكثر من خمسة أضعاف الوقت الذي يُضيه الرجل في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، وتبلغ نسبة الوقت خلال (24) ساعة الذي تقضيه المرأة في العمل المنزلي والرعاي غير مدفوع الأجر في المتوسط في المنطقة العربية (20) ساعة مقابل (3.6) الساعة يقضيه الرجل في العمل المنزلي والرعاي غير مدفوع الأجر أي أكثر من خمسة أضعاف الوقت الذي يُضيه الرجل أيضًا⁽⁵⁸⁾.

وعلى الرغم من أن المرأة في قطر تقضي وقتًا قليلًا في القيام بالعمل المنزلي والرعاي غير مدفوع الأجر، فإنه لا يزال أكثر من الوقت الذي يقضيه الرجال في جميع البلدان العربية الثمانية. ومن بين البلدان العربية؛ يقضي الرجال العُمانيون أطول وقت في القيام بالعمل المنزلي والرعاي غير مدفوع الأجر بنسبة (7.4) ساعة.

(58) معوقات مشاركة المرأة في الاقتصاد في المنطقة العربية. (15-16 يونيو/حزيران 2019). (اللجنة التنفيذية، الاجتماع السادس، مراكش، المملكة المغربية). إصدارات اللجنة الاجتماعية والاقتصادية لغربي آسيا/الإسكوا. الأمم المتحدة.



كيف يؤثر التفاوت في توزيع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر على مشاركة المرأة الاقتصادية؟

1- التأثير المباشر؛ ويشمل:

- وجود فجوة بين الجنسين في؛ نسب المشاركة في القوى العاملة ونوعية العمالة والأجور.
- العبء المزدوج الذي تتحمله المرأة العاملة، مما يؤدي في معظم الأحيان إلى استحالة جمع المرأة بين واجبات الرعاية ومواصلة حياتها المهنية.
- الأثر المضاعف في الدول العربية لغياب توقّر الخدمات العامة والهيكل والبنى الأساسية اللازمة، بالإضافة إلى محدودية توقّر الاقتصاد الرعاي.

2- التأثير الهيكلي؛ ويشمل:

- التقسيم في سوق العمل مبني على الأدوار والقيم الاجتماعية بدلاً من الخصائص والمميزات الفردية (مما فيها التعليم والمهارات).
- تُحرم المرأة من فرصة الحصول على وظائف جيدة بسبب افتراضات مبنية على أفكار مُسبقة بأن المرأة لا تمتلك المهارات والخبرات اللازمة أو أن التزاماتها لا تُتيح لها الوقت للمشاركة.
- علاقة ديناميكية يتم من خلالها التقليل من قيمة مساهمة المرأة الاقتصادية، والتغاضي عن أهمية أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر التي تهدف إلى إعادة إنتاج القوة العاملة.

أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر؛ كيفية قياسها:

- 1- إظهار مساهمة المرأة في الاقتصاد من حيث أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر.
- 2- قياس أثر التفاوت في توزيع هذه الأعمال على قدرة المرأة على المشاركة في الاقتصاد.
- 3- تحليل أثر التفاوت بين الجنسين في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر على إعادة هيكلة أسواق العمل العربية.

ويُتوخى أن يُساهم ذلك في توفّر بيانات بنوعية جيّدة عن حجم أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وتوزيعها ونوعها، ولكن؛ هذه البيانات محدودة في المنطقة العربية.

ويتم عادةً جمع البيانات حول أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر عن طريق مسح استخدام الوقت؛ والتي:

- توضّح إسهام المرأة البالغ الأهمية في النشاط الاقتصادي، وتكشف عن الفجوة بين الجنسين في توزيع مثل هذه المهام.

- تُشكل وسيلة لتقييم أثر مختلف أنواع المؤسسات الاجتماعية وغيرها، بما في ذلك المعايير والقوالب النمطية، على توزيع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر.

- تُتيح معلومات موثوقة عن الوزن النسبي لكل نوع من المهام، وترسم صورة أوضح عن المساومات ضمن الأسرة أو مدى حرية المرأة في اختيار أنشطتها الخاصة.

- تُعنى بالمساهمة الاقتصادية للمرأة وبالقائمة الاجتماعية لهذه المساهمة الأوسع نطاقاً، ويمكن أن تُحسّن كثيراً من نوعيّة التدخلات في مجال السياسة العامة.

علمًا بأنه في الفترة (2000-2018)؛ لم تُجر سوى (8) دول عربية مثل هذه المسوح، من مجموع (90) دولة تُجريها على الصعيد العالمي.

وختامًا؛ تتضمن هذه الورقة جزئين رئيسيين، هما: الجزء الأول؛ رعاية وتعليم الطفولة المبكرة في المنطقة العربية، والجزء الثاني؛ رُزمة التوصيات المقترحة من منظور النوع الاجتماعي لدعم وتفعيل مشاركة المرأة الاقتصادية في سوق العمل. وقد تم صياغة هذه الورقة بالرجوع إلى (59) مرجعًا في الموضوعات ذات العلاقة بمحتوى الورقة، كما تم استخدام اللغة الحساسة والمراعية للنوع الاجتماعي - ما أمكن.

الجزء الأول: رعاية وتعليم الطفولة المبكرة في المنطقة العربية

أولاً: أهمية الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة والتوسع فيها

من المتعارف عليه عمومًا أن الحق في التعليم وثيق الصلة بمستويات التعليم الابتدائي والإعدادي (الأساسي) والثانوي والعالِي، ولكن يجب أن ينطبق هذا الحق من حقوق الإنسان أيضًا على فترة «الطفولة المبكرة»، وهي ما حددتها لجنة الأمم المتحدة لحقوق الطفل بأنها الفترة منذ الولادة وحتى سن الثامنة.

وتُعتبر فترة الطفولة المبكرة مرحلة تنموية حرجة لأنها تُمثل أسرع فترة نمو جسدي ومعرفي واجتماعي وعاطفي في عمر الإنسان، حيث تتطلب هذه السنوات التكوينية الأولى بإلحاح مزيجًا من الرعاية والتعليم للأطفال/ الطفلات، بدعم وثيق من الآباء والأسر ومقدمي/ات الرعاية الآخرين والمجتمعات الأوسع، فهي بحد ذاتها مرحلة مهمة ولبنة الأساس، وتؤثر على أعمال حقوق الإنسان الأخرى طيلة حياة الشخص.

وتشير معظم الأدبيات التربوية والنفسية إلى أن مرحلة الطفولة المبكرة مرحلة تفتّح بالنسبة إلى الطفل/ة باستقلاليته البيولوجية والاجتماعية، لذلك يجب أن تكون فترة تحفيز واستثارة لكل طاقاته/ا، بإعطائه/ا إمكانية استكشاف احتياجاته/ا وحركته/ا وإظهار اهتمامه/ا بالأشياء والأفراد من حوله/ا، ومن أهم متطلباتها أن تكون ثرية بالمكونات المحفزة والمعززة للتعلم، وأن تُحقق للطفل/ة السعادة والأمن، مما يُساعده/ا على تحمّل المسؤولية واكتساب عادات صحية واجتماعية جيدة، وتعلم لغته/ا، وتنمية الملاحظة والانتباه والإدراك ومعرفة الأرقام والأشكال الهندسية والمكان والزمان لديه/ا⁽⁵⁹⁾.

وبالتالي؛ فإن للرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة (ECCE) التي يختبرها الأطفال/الطفلات، منذ الطفولة المبكرة وحتى الانتقال إلى التعليم الابتدائي الرسمي، تأثير مباشر على رفاه الأطفال/الطفلات وفهمهم/ن للعالم، ومدى قدرتهم/ن على تحقيق أقصى استفادة من الفرص المستقبلية. وتُظهر الأبحاث حول الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة أهميتها في معالجة العوائق المتعلقة بالنوع الاجتماعي وغيرها من المعوقات التي تحول دون الوصول إلى المدرسة الابتدائية، كما وتزيد من المشاركة والتحصّل في المدرسة، وتعمل على خفض معدلات الرسوب والتسرب وبالتالي تقليل الهدر في نظام التعليم، كما أنها تُساهم في الحد من عدم المساواة بين الجنسين وتعميم الفوائد المجتمعية الأوسع مثل؛ تعزيز التماسك الاجتماعي، وانخفاض معدل العنف والجريمة في المستقبل، وزيادة الدخل الفردي، وتعزيز

(59) الحربي، سعود. (2019). السياسة التعليمية ودورها في تحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة، التعليم 2030: رؤية تحليلية. المؤتمر 11 لوزراء التربية والتعليم العرب. المنامة - مملكة البحرين: 6 - 7 نوفمبر 2019. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ووزارة التربية والتعليم/ البحرين.

التنمية الاقتصادية الوطنية، وتعزيز الهوية الثقافية، وتقليل التكاليف الصحية، وتقلل أيضًا من استمرارية الفقر عبر الأجيال.

ويُقدّم الإطار الدولي لحقوق الإنسان إرشادات للدول وغيرها حول النهج القائم على الحقوق في تقديم الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. وأوضحت لجنة الأمم المتحدة للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وجوب أن يُظهر التعليم في جميع أشكاله وعلى جميع المستويات السمات المتزايدة والأساسية التالية: توافر التعليم وإمكانية الالتحاق به وإمكانية القبول وقابليته للتكيف، وأوضحت اتفاقية حقوق الطفل وجوب تكييف هذه العناصر مع اهتمامات الأطفال / الطفلات وتوجهاتهم/ن وقدراتهم/ن المتغيرة خلال مرحلة الطفولة المبكرة. ويجب على الدول مراعاة مصالح الطفل/ة الفضلى طوال السنوات الأولى، وتعزيز التنشئة والتربية غير العنيفة من الآباء والتعليم وضمان حق الطفل/ة في الراحة ووقت الفراغ واللعب والمشاركة الحرة في الحياة الثقافية والفنون خاصة في هذه المرحلة من العمر. ويجب أن تعمل الدول عن كثب مع المجتمعات المحلية لتطوير برامج الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة التي تُكمل دور الوالدين ومقدمي/ات الرعاية في التعليم المبكر، وذلك من أجل ضمان استمرارية تعلم الأطفال / الطفلات واكتسابهم/ن للخبرة أثناء نموهم/ن وانتقالهم/ن إلى المدرسة الابتدائية. نظرًا لأهمية المزج بين الرعاية والتعليم، ويجب على الدول أن تتبنى نهجًا شاملًا متكاملًا ومتعدد القطاعات لرعاية الطفولة المبكرة، نهجًا يشمل التعليم والصحة والتغذية والصرف الصحي والنظافة واعتبارات السلامة.

وهناك مجموعة من المعايير القومية لبرامج الطفولة المبكرة التي تنطبق على البرامج المقدمة لخدمة الأطفال / الطفلات من الميلاد وخلال مرحلة الروضة يُمكن الاستفادة منها، وتدور هذه المعايير حول ما أُطلق عليه بمجالات التركيز **Focus Areas**، وقد حُدّدت أربعة مجالات للتركيز بهذه البرامج؛ هي: مجال التركيز الأول: الأطفال / الطفلات؛ ويتضمن معايير العلاقات الاجتماعية، والمنهج، والتدريس، والقياس أو التقييم، والصحة. ومجال التركيز الثاني: هيئة التدريس؛ ويتضمن معيار المعلمين والمدرسين. ومجال التركيز الثالث: مشاركة الأسرة والمجتمع المحلي؛ ويتضمن معياري الأسرة، والمجتمع المحلي. ومجال التركيز الرابع: القيادة والإدارة؛ ويتضمن معياري البيئة المادية والقيادة والإدارة⁽⁶⁰⁾.

وقد التزمت الدول أيضًا سياسيًا من خلال خطة التنمية المستدامة لعام 2030 لضمان حصول جميع الفتيات والفتيات بحلول عام 2030 على تنمية مبكرة ذات جودة عالية ورعاية وتعليم في مرحلة التعليم ما قبل المدرسي (الابتدائي) حتى يكونوا مستعدين/ات للتعليم الابتدائي بالإضافة إلى الالتزامات القانونية للرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة (الهدف 4.2 من أهداف التنمية المستدامة). ويضع إعلان إنشيو لتتفيذ الهدف (4) من أهداف التنمية المستدامة تصورًا «لتوفير سنة واحدة على الأقل من التعليم ما قبل الابتدائي

(60) كرم الدين، ليلى. (5-8 سبتمبر 2004). أهم التجارب والنماذج الدولية الناجحة في مجال رعاية وتربية الأطفال بمرحلة الطفولة المبكرة. ورقة عمل مقدمة إلى ورشة العمل الإقليمية: «نحو استراتيجية إسلامية موحدة لرعاية الطفولة المبكرة». المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة وجمعية الدعوة الإسلامية العالمية في دولة الكويت.

مجانيًا وإلزاميًا وذا جودة عالية وأن يحصل جميع الأطفال / الطفلات على التنمية والرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة بجودة عالية» (المادة 6).

وفي ضوء الدور الأساسي للرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، تلتزم أعداد متزايدة من الدول في جميع أنحاء العالم بتوفير عام واحد على الأقل من التعليم ما قبل المدرسي يكون إلى حد كبير مجانيًا لجميع الأطفال / الطفلات. ومع ذلك، تختلف التدابير الحكومية اختلافًا كبيرًا من حيث البحث والتخطيط والتنفيذ والرصد والمساءلة في مجال تقديم الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. وهناك حاجة إلى اتخاذ إجراءات كبيرة لتطوير نهج أكثر تماسكًا لحقوق الإنسان تجاه الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة على مستوى العالم، وذلك حتى يتمكن جميع الأطفال / الطفلات من الوصول إلى رعاية وتعليم ذي جودة عالية بعدد، حيث يتطلب ذلك تحقيق توازن مناسب بين تحديد الأهداف الدولية وتعزيز ودعم النهج المحلية الخاصة بالسياقات القائمة والتي تدعم سياسات وممارسات رعاية الطفولة المبكرة، مع الأخذ بالاعتبار بأن الأطفال / الطفلات يعيشون في سياقات متنوعة كثيرة جدًا.

ويُسلط تحليل قائم على حقوق الإنسان للرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة الضوء أيضًا على قضايا مجتمعية أوسع نطاقًا تتجاوز تعليم الأطفال / الطفلات في مرحلة الطفولة المبكرة. وتقوم النساء في الوقت الحاضر بما يقرب من ثلاثة أرباع جميع أعمال الرعاية الاجتماعية غير مدفوعة الأجر على مستوى العالم، بما في ذلك ما يتعلق برعاية الأطفال / الطفلات وتعليمهم/ن في مرحلة الطفولة المبكرة وهذا يؤدي إلى الحد من قدرتهن على الحصول على عمل رسمي، وتحقيق المساواة في الأجور والمعاشات / الرواتب التقاعدية مع الرجال، والاستفادة من الفرص الأخرى. ويكون للدول تأثير مباشر وجذري على المساواة بين الجنسين عندما تقوم ببناء وتعزيز أطر قوية للرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، امتثالاً لالتزامها بتيسير المسؤولية المشتركة لتقديم الرعاية بين النساء والرجال والمجتمع ككل، بما في ذلك ما يتعلق بقوانين إجازة الوالدين (إجازة الأمومة وإجازة الأبوة)⁽⁶¹⁾.

وتمتد مرحلة الطفولة المبكرة إلى ما بعد مرحلة الرضاعة، وترتفع أثناءها احتياجات رعاية الأطفال / الطفلات.

ويُعد إنجاب طفل/ة دون سن (3) سنوات ورعايته في المنزل أحد العوامل الرئيسية التي تُنبئ بالوقت الذي تقضيه المرأة في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. ويُمكن أن تُساعد خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة في إعادة توزيع بعض هذه الرعاية غير المدفوعة، مما يُتيح للوالدين المزيد من الوقت للعمل أو التعليم أو لممارسة أنشطة أخرى. وتُعتبر رعاية وتعليم الطفولة المبكرة أداة سياسية فعّالة للغاية لتعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة. وقد تمتد فوائد إعادة توزيع الوقت في رعاية وتعليم الطفولة المبكرة أيضًا إلى الأشقاء الأكبر سنًا، وعادة هن الشقيقات الأكبر سنًا اللاتي يُساهمن غالبًا في أنشطة رعاية الأطفال / الطفلات.

(61) الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. مواضيع. الرئيسة. الحق في التعليم. تم استرجاعه في 2022/9/1 على الرابط <https://www.right-to-education.org/ar/node/1277>

ولرعاية وتعليم الطفولة المبكرة فوائد مهمة ينعكس أثرها على النتائج الاجتماعية والمعرفية والصحية للأطفال/ الطفلات الصغار. خاصة بالنسبة للأطفال/ الطفلات من الأسر الأكثر حرماناً، ويمكن أن تكون رعاية وتعليم الطفولة المبكرة الشاملة للجميع وجودتهما جزءاً من نهج يقلل من عدم المساواة في تعلم الأطفال/ الطفلات وموهم/ن المعرفي. وبالتالي؛ فإن رعاية وتعليم الطفولة المبكرة التي يُمكن الوصول إليها وبأسعار معقولة وعالية الجودة هي عنصر حاسم في حزمة سياسات الرعاية الشاملة.

وتنقسم رعاية وتعليم الطفولة المبكرة إلى مرحلتين، حيث تستهدف برامج تنمية الطفولة المبكرة (ECD)، دور الحضانة وفي معظم البلدان تكون للأطفال/ الطفلات ممن هم/ن بين (0-2) سنة، ويمتد التعليم ما قبل الابتدائي (رياض الأطفال) عادة من سن (3) سنوات حتى السن الرسمي لدخول المدرسة الابتدائية. ومع ذلك؛ فإن البيانات الإحصائية خاصة عن فترة تنمية الطفولة المبكرة غير متوفرة للعديد من البلدان في المنطقة العربية. واعتباراً من العام 2015، بدأ التعليم ما قبل الابتدائي عمومًا من سن (3) ولم يكن إلزاميًا في أي من الدول العربية السبع عشرة، مع بدء التعليم الإلزامي في سن (6) في جميع البلاد. ومع ذلك، وفي عام 2019، جعل الأردن التعليم ما قبل الابتدائي إلزاميًا للأطفال/ الطفلات ممن هم/ن بين 5 سنوات وما فوق، بدءاً من العام الدراسي 2020/2021.

ثانياً: إجمالي نسب الالتحاق

وضعت خطة تطوير التعليم في الوطن العربي (2008-2018) أهدافاً استراتيجية لكل مرحلة من مراحل التعليم، وقد خصّصت مرحلة التعليم ما قبل المدرسي/ رياض الأطفال بهدف استراتيجي كمّي واضح المعالم، وهو؛ تمكين غالبية الأطفال من الفئة العمرية (3-5) سنوات من الالتحاق بمؤسسات التعليم ما قبل المدرسي/ رياض الأطفال في أفق سنة 2018، مع إعطاء الأولوية لأطفال المناطق الريفية والناحية. وبينت آليات تنفيذ الخطة أنّ هذا الهدف يُمكن تحقيقه على مرحلتين:

- المرحلة الأولى (2008-2013): تهدف لزيادة نسبة استيعاب الأطفال من سن (3-5) سنوات بمؤسسات التعليم ما قبل المدرسي إلى (50%) بحلول سنة 2013.
- المرحلة الثانية (2013-2018): تهدف للوصول إلى نسبة استيعاب تصل إلى (75%) بحلول سنة 2018⁽⁶²⁾.

وعادة ما يتم تقييم تغطية رعاية وتعليم الطفولة المبكرة بمعدلات الالتحاق. ويوضح الشكل (اللاحق) نسب الالتحاق الإجمالية في التعليم ما قبل الابتدائي في دول عربية مختارة للفترة (2005 - 2018) وهي الدول التي تتوفر حولها بيانات. وبشكل عام؛ فقد شهدت المنطقة العربية زيادة في الالتحاق بالتعليم ما قبل الابتدائي من (16%) في عام 2005 إلى (27%) في عام 2018 بزيادة قدرها (68%)، على الرغم من ارتفاعها عن مستويات شديدة الانخفاض.

(62) خطة تطوير التعليم في الوطن العربي (2008-2018). (2008). المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. جامعة الدول العربية. تونس.

ورغم التقدم المُحقق ما تزال نتائج المنطقة العربية حسب بيانات البنك الدولي في حاجة إلى مزيدٍ من التطوير والتحسين، فقد جاء في الصفحة (90) من تقريره الصادر عام 2015 ما يلي: «وتتضمن منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بصورة عامة معدلات حضور متدنية للطفولة المبكرة، ومعدل التحاق إجمالي في التعليم ما قبل الابتدائي بلغ (27%)».

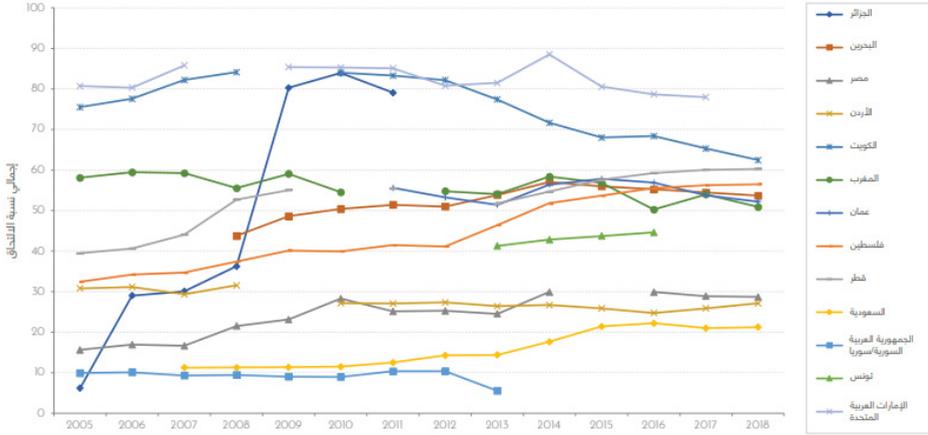
فعادة ما ترد تقارير المنظمات الدولية عن المنطقة العربية ضمن ما يُطلق عليه «منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا» (MENA) وترسم صورة عامة مفادها ضعف نسبة الاستجابة إلى معايير العناية بهذه الفئة ومحدودية مؤشراتنا، فهي لم تستثمر بالشكل الكافي في تنمية الطفولة المبكرة، والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة فيها متأخر إلى حد كبير مقارنة بالمناطق الأخرى، والمنطقة الوحيدة التي فيها معدل الالتحاق أقل من المنطقة العربية هي إفريقيا جنوب الصحراء.

وعلى الرغم من أهمية السنوات الخمس الأولى في حياة الطفل/ة من حيث تكوينه/ة وتوجيهه/ة فإن الاهتمام بالتعليم ما قبل المدرسي لم يُترجم إلى خطط وبرامج تربوية وتعليمية تنفيذية، ولذا؛ بقيت نسب الملتحقين/ات بهذا التعليم ضعيفة جدًا في أغلب الأقطار العربية⁽⁶³⁾.

وهناك أيضًا تباين كبير عبر البلدان في المنطقة العربية. حيث شهد عدد من البلدان، بما في ذلك مصر والأردن والمملكة العربية السعودية، نموًا بطيئًا للغاية في رعاية وتعليم الطفولة المبكرة عند مستويات منخفضة من الالتحاق. وحتى بين البلدان التي بلغ إجمالي معدلات الالتحاق بها (30% - 60%) في عام 2018، كان التقدم على مدى العقود الماضية بطيئًا، ولا تزال معدلات الالتحاق هذه أقل بكثير من المستوى العالمي. وعلى النقيض من ذلك؛ قامت بعض الدول بتحسين معدلات الالتحاق في التعليم ما قبل الابتدائي منذ عام 2005، متضمنة فلسطين وعلى الأخص الجزائر، فقد زادت معدلات الالتحاق الإجمالية في الجزائر بين الأطفال/الطفلات في سن الخامسة بشكل كبير (من 6% في عام 2006 إلى 80% بحلول عام 2009) من خلال التوسع في التعليم ما قبل الابتدائي العام المرتبط بالمدارس الابتدائية.

(63) الجازي، سامي. (2018/2019). إلحاق مرحلة الطفولة المبكرة بالمرحلة الابتدائية. إدارة التربية. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. تونس.

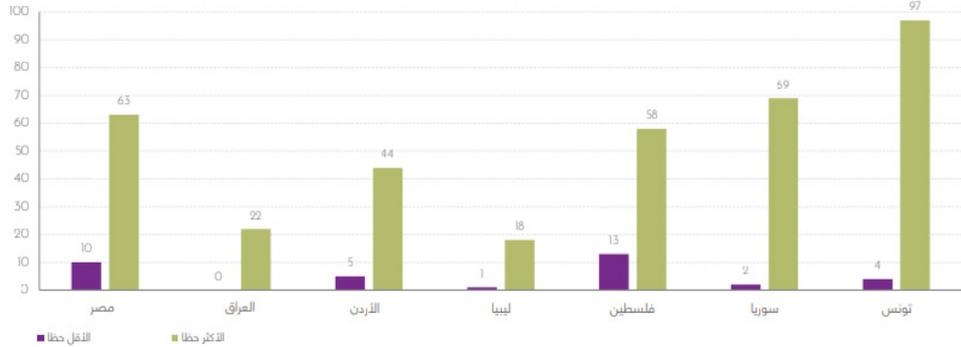
نسب الالتحاق الإجمالية في التعليم ما قبل الابتدائي في دول عربية مختارة
للفترة (2005 - 2018) (64)



ونظراً لأن رعاية وتعليم الطفولة المبكرة ليست إلزامية ولا يتم تقديمها بصورة تشمل الجميع، فقد تؤدي إلى تفاقم عدم المساواة بين الأطفال/ الطفلات وأولئك الذين يعتنون بهم نساءً ورجالاً إذا كان الأطفال/ الطفلات المحرومون أقل احتمالاً أن ينتظموا بالذهاب. وقد تستمر هذه التفاوتات الاجتماعية والاقتصادية على مدى حياة الطفل/ة. وعلى الرغم من تحسّن معدلات الالتحاق بمرحلة التعليم ما قبل الابتدائي في المنطقة بشكل عام، إلا أن هناك تفاوتات شديدة في الحصول على رعاية وتعليم الطفولة المبكرة (والموضحة في الشكل اللاحق). ففي حين أن الأطفال/ الطفلات الأكثر حظاً في سبع دول عربية لديهم/ن فرصة تتراوح ما بين (18% - 97%) للذهاب لمؤسسات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة، فإن الأطفال/ الطفلات الأقل حظاً لديهم/ن فرص تتراوح ما بين (0% - 13%)، وهذا يعني أنه حتى في الأماكن التي تتساوى فيها فرص الانتظام بدور رعاية وتعليم الطفولة المبكرة، فإن الأطفال/ الطفلات الأكثر حظاً في فلسطين هم أكثر احتمالية بخمسة أضعاف للانتظام بالذهاب إلى دور رعاية وتعليم الطفولة المبكرة عن غيرهم من الأطفال/ الطفلات الأقل حظاً. وقد تتعلق أوجه عدم المساواة هذه جزئياً بتكاليف رعاية وتعليم الطفولة المبكرة. وعلى الرغم من عدم توفر البيانات المنهجية، إلا أن تحليلاً في الأردن قد وجد أن متوسط التكلفة الشهرية لرعاية الأطفال/ الطفلات يُعادل (88%) من متوسط الأجر الشهري للمرأة.

(64) دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة المبنية على النوع الاجتماعي: تقدّم المرأة في الدول العربية 2020. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا)، ومنتدى البحوث الاقتصادية، ومنظمة التعاون الإنمائي السويسرية.

فُرص الأطفال/ الطفلات الأكثر والأقل حظاً في الانتظام بالذهاب إلى دور رعاية وتعليم الطفولة المبكرة في دول عربية مختارة⁽⁶⁵⁾



وبالإضافة إلى الحد من فرص الأطفال/ الطفلات في الانتظام بالذهاب لدور الرعاية والتعليم، فإن عدم إمكانية الوصول المالي وفي بعض الحالات الجغرافي لمرافق رعاية الأطفال/ الطفلات بما في ذلك طول المسافة وعدم وجود وسائل نقل عام آمنة وكافية يؤثر على قدرة المرأة على الانخراط في الأعمال مدفوعة الأجر.

وبالإضافة إلى التغطية أيضاً؛ فإن جودة خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة لها أيضاً آثار مهمة على نمو الأطفال/ الطفلات وكذلك على رغبة الأسر في إلحاق أطفالهم/ن بدور التعليم. والجودة هي أيضاً انعكاس لمستوى الاستثمار في رعاية وتعليم الطفولة المبكرة وتنظيمها، والذي يؤثر بدوره على ظروف عمل العاملين/ات بمجال الرعاية في هذا القطاع. فكلما قلت نسبة الطلبة إلى المعلم/ة كلما كان ذلك مؤشراً على ارتفاع الجودة، إذ يتيح ذلك للمعلمين/ات مزيداً من الوقت للتركيز على كل طفل/ة. وبشكل عام؛ بلغ متوسط عدد الأطفال/ الطفلات في الدول العربية (19) طفلاً لكل معلم/ة في مجال رعاية وتعليم الطفولة المبكرة في عام 2005 و(21) طفلاً لكل معلم/ة في عام 2018. واعتباراً من عام 2018 تراوحت نسبة الطلبة إلى المعلمين/ات من (8) في الكويت إلى (26) في مصر ضمن البلدان الثمانية التي توفرت عنها البيانات.

وتُعد مؤهلات المعلمين والمعلمات أحد المؤشرات الأخرى لجودة رعاية وتعليم الطفولة المبكرة. وقد انخفضت نسبة معلمي ومعلمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة في المنطقة العربية بشكل عام من (93%) في عام 2005 إلى (83%) في عام 2017، لكن البيانات لم تكن متاحة سوى لعدد قليل من البلدان. وإلى جانب تحسين تغطية رعاية وتعليم الطفولة

(65) دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة المبنية على النوع الاجتماعي: تقدّم المرأة في الدول العربية 2020. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا)، ومندى البحوث الاقتصادية، ومنظمة التعاون الإنمائي السويسرية.

المبكرة، فإن الاستثمارات في الجودة لها نفس القدر من الأهمية لضمان صحة الأطفال/الطفلات وسلامتهم/ن والظروف اللائقة للعاملين/ات في مجال رعاية وتعليم الطفولة المبكرة.

ثالثاً: إنشاء دور الحضانة في أماكن العمل

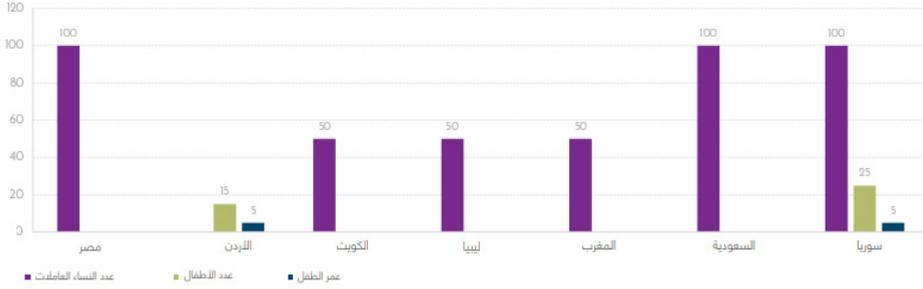
يتم توفير خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة من قبل القطاعين العام والخاص وغير الهادف للربح كمنظمات المجتمع المدني. إن وجود مثل هذه المرافق في أماكن العمل أو بالقرب منها يُمكن أن يُسهل عودة الأمهات إلى العمل واستمرارهن فيه. وتوجد في عدد من الدول العربية نصوص بقانون العمل لديها تتطلب من أصحاب/ صاحبات العمل إنشاء دور حضانة أو توفير مربية محترفة أو حضانة خارجية إذا تم استيفاء شروط معينة فيما يتعلق بعدد الموظفين/ات بها وما إلى ذلك. ومن القضايا المهمة في صياغة مثل هذه السياسات أنها تستند في معظم الحالات إلى عدد الموظفين فقط، مما قد يثني أصحاب/ صاحبات العمل عن توظيف النساء.

وهناك سبع دول عربية تتطلب إنشاء دور الحضانة في مكان العمل عند استيفاء شروط معينة (والموضحة في الشكل اللاحق). وفي معظم الحالات؛ يبدأ الشرط عندما يوظف صاحب/ة العمل ما لا يقل عن (50 أو 100) امرأة. والاستثناء الجدير بالذكر هنا هو الأردن؛ حيث يجعل إنشاء دور الحضانة قائماً على عدد الأطفال/ الطفلات لجميع الموظفين والموظفات وليس حسب عدد النساء فقط. ويهدف المعيار الذي يقضي بأن يكون لدى جميع العاملين والعمالات في المؤسسة (15) طفلاً/ طفلة على الأقل بعمر (5) سنوات أو أقل للمطالبة بخدمة الحضانة لتجنب ثني أصحاب/ صاحبات العمل عن توظيف النساء (كما هو موضح في الشكل أدناه).

وبغض النظر عن شرط إنشاء دور الحضانة في مكان العمل، فإن هذه الحاضانات لا تُقدم سوى حصة صغيرة من رعاية وتنمية الطفولة المبكرة. وعلى سبيل المثال؛ لا تُمثل سوى أقل من (2%) من دور الحضانة في مصر و(4%) في الأردن. كما يتعذر الوصول إلى دور الحضانة الموجودة في أماكن العمل لعدد كبير من النساء اللاتي لا يعملن، أو اللاتي يعملن في القطاع غير الرسمي أو غير المنظم و/أو في المؤسسات الأصغر التي لا تفي بشرط الحد الأدنى لعدد الموظفين/ات المطلوب للمطالبة بدور الحضانة.

وبالتوازي مع تعديلات قانون العمل لتشجيع إنشاء دور الحضانة أو توفير خدمات رعاية الأطفال من قبل أصحاب/ صاحبات العمل، هناك حاجة إلى مبادرات موازية لتوسيع خدمات تنمية الطفولة المبكرة من خلال نماذج توصيل أخرى يُمكن أن تُشجع على الوصول الذي يشمل الجميع. وقد يشمل ذلك توسيع نطاق توفير خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة، كما هو الحال في الجزائر، أو الاستثمار في توسيع واعتماد دور الحضانة، كما هو الحال في مصر. وهناك نماذج أخرى تبنتها بلدان أخرى مثل الإكوادور يُمكن الاستفادة منها، حيث وسَّعت نطاق تغطية رعاية وتعليم الطفولة المبكرة وحسَّنت جودتها من خلال الاتفاقات بين الحكومات المحلية ومنظمات المجتمع المدني التي تُقدم الخدمات بشكل مباشر.

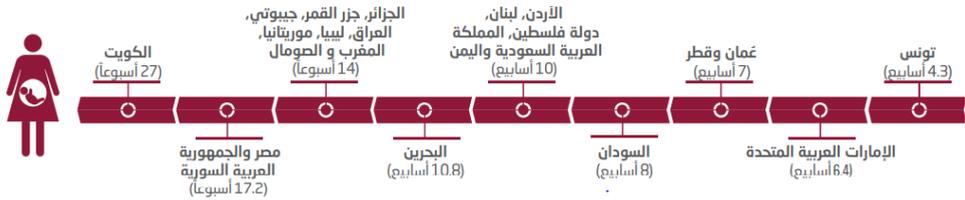
شروط إنشاء خدمات الحضانة في مكان العمل في دول عربية مختارة⁽⁶⁶⁾



رابعاً: إجازة الأمومة مدفوعة الأجر في الدول العربية

إن المغرب هو أحد البلدان الثلاثة والأربعين التي صدّقت على الاتفاقية المتعلقة بحماية الأمومة ضامنة إجازة أمومة تمتد لفترة (14) أسبوعاً. حيث تقتضي اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (183) من البلدان أن تدفع أجر ما لا يقل عن (14) أسبوعاً من إجازة الأمومة بمعدّل لا يقل عن ثلثي المكاسب السابقة المستحقة من التأمينات الاجتماعية أو الأموال العامة. وفي حين أن المغرب فحسب قد صدّقت على الاتفاقية، فإن معظم الدول العربية تضمن إجازة الأمومة للنساء العاملات إن كانت بأجر أو بدون أجر. وتتراوح إجازة الأمومة بين حد أقصاه (27) أسبوعاً في الكويت إلى (4.3) أسبوعاً فقط في تونس (كما هو موضح في الشكل أدناه).

مدة إجازة الأمومة مدفوعة الأجر في الدول العربية⁽⁶⁷⁾



المصدر: International Labour Organization (ILO), World Social Protection Report 2017-19: Universal Social Protection to Achieve Sustainable Development Goals (Geneva, 2017).

(66) دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة المبنية على النوع الاجتماعي: تقدّم المرأة في الدول العربية 2020. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا)، ومنتدى البحوث الاقتصادية، ومنظمة التعاون الإنمائي السويسرية.

(67) التقرير العربي لفجوة النوع الاجتماعي 2020: المساواة بين الجنسين وأهداف التنمية المستدامة. (2019). اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا/ الإسكوا. الأمم المتحدة.

خامساً: توسيع الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة

ينبغي أن تستثمر الحكومات في توسيع الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، والتي يُمكن أن يكون لها تأثيرات إيجابية متعددة ضرورية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك: تحسين نتائج تنمية الطفولة المبكرة، وإعادة توزيع بعض مسؤوليات الرعاية غير مدفوعة الأجر للمرأة، وتوسيع قطاع اقتصادي يوفر فرص عمل للمرأة تحديداً؛ حيث تُظهر التحليلات من البلدان الأخرى ذات الدخل المتوسط أن نسبة كبيرة من تكاليف الاستثمار العام في خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة الشاملة والعالية الجودة تُقابلها عوائد من زيادة العمالة، لا سيما بين النساء.

ويُمكن التوسع في الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة من خلال المؤسسات العامة أو الخاصة أو غير الحكومية أو منظمات المجتمع المدني. وتُشير الدلائل إلى أنه من المرجح أن تُحقق الرعاية والتعليم الشامل والمجاني في مرحلة الطفولة المبكرة معدلات التحاق أعلى، خاصة بين الفئات المحرومة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة 2019). وبالتالي؛ إذا كان التوسع في الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة يُقدّم من خلال القطاع الخاص، فإن بعض أشكال التمويل أو الدعم العام ستكون ضرورية من أجل إبقاء التكاليف في متناول أيدي غالبية الأسر. ويتطلب تقديم الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة من خلال القطاع الخاص أو غير الهادف للربح تنظيمًا ورقابة فعّالين من جانب الحكومة من أجل الحفاظ على جودة الخدمات المقدمة للأطفال/ الطفلات وتوفير بيئات عمل لائقة للعاملين/ات في هذا المجال. ونظرًا لانخفاض جودة التعليم الابتدائي العام في عدد من بلدان المنطقة العربية، تُعد الجودة مصدر قلق شامل للتوسع في الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة والتي يجب معالجتها من خلال تبني نموذج ملائم لتقديم الخدمات ذات الجودة⁽⁶⁸⁾.

وبهدف تحقيق الهدف الفرعي 2.4: ضمان أن تُتاح لجميع البنات والبنين فرص الحصول على نوعية جيدة من النماء والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة والتعليم ما قبل الابتدائي، حتى يكونوا جاهزين للتعليم الابتدائي بحلول عام 2030، ينبغي مراعاة المتطلبات الآتية:

- **المتطلبات التشريعية**؛ والتي تشمل: إصدار قانون ينص على إتاحة فرصة التحاق جميع الأطفال/ الطفلات دون تمييز بسبب؛ الجنس أو الدين أو اللون أو اللغة وغيرها، ومجاناة رياض الأطفال، وإلحاق مرحلة رياض الأطفال بالسلم التعليمي، وإلزامية المرحلة، ورفع قيمة الموازنات المرصودة لرياض الأطفال، وإشراك القطاع الخاص في تمويلها، وإشراك مؤسسات المجتمع الحكومية وغير الحكومية في تنفيذ برامج رياض الأطفال، ودعم الأطفال/ الطفلات الآتين/ات من أسر فقيرة وتشجيعهم/ن، ودمج الأطفال/ الطفلات من ذوي/ات الإعاقة مع الأسوياء، والتوسع في إنشاء رياض الأطفال.

(68) اقتصاد الرعاية في الدول العربية. موجز السياسات رقم 1: نحو الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وتخفيفها وإعادة توزيعها. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا)، ومنتدى البحوث الاقتصادية، ومنظمة التعاون الإنمائي السويسرية.

- المتطلبات الإدارية والفنية؛ والتي تشمل: صياغة فلسفة وأهداف جديدة لمرحلة رياض الأطفال تُراعي المنهج الحقوقي للطفل/ة وهو المنهج المُستند إلى الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان ومنها؛ اتفاقية حقوق الطفل/ 1989، والتي تؤكد على حق الطفل/ة بالرعاية والتعليم والتدريب والتأهيل وتنمية جميع جوانب شخصيته/ا، وتوفير بيئة صالحة وأمنة ومحفزة لتعلّم الطفل/ة، وتأمين وجبات غذائية صحية جيدة وفق المواصفات الصحية العالمية من حيث الجودة والتنوع، وتكوين كادر بشري متخصص لديهم/ن المهارات والقدرات والخبرات المنشودة⁽⁶⁹⁾.

أما بخصوص ما يتعلق بالتأثيرات على مشاركة المرأة في القوى العاملة؛ فإن هيكل توفير رعاية وتعليم الطفولة المبكرة مهم أيضاً، فقد تتعارض جداول التعليم ما قبل الابتدائي أو الحضانه التي تستغرق نصف يوم مع ساعات عمل المرأة، بحيث نجد أنه حتى توسيع رعاية وتعليم الطفولة المبكرة لا يُسهل من توظيف النساء. وينبغي أيضاً مراعاة مرونة توفير خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة بالإضافة إلى مرونة ترتيبات العمل وتضمينها في استراتيجيات التوسّع.

سادساً: آليات القياس لمؤشرات الأهداف وآليات التقييم لمدى تقدّم الدول العربية في إدماج بعد النوع الاجتماعي لدى تحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة

1) مؤشرات الرصد العالمي المحتملة والمرتبطة بالهدف الرابع؛ «ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلّم مدى الحياة للجميع»/ برامج الطفولة المبكرة:

- المؤشر (31): نسبة الأطفال من عمر (36- 59 شهراً) الذين يتلقون سنة واحدة على الأقل تعليمًا عالي الجودة من برامج الطفولة المبكرة/ التعليم ما قبل الابتدائي المنطق والتعريف: هذه البرامج يُمكن أن تمتد على نطاق واسع بحيث تشمل: برامج الطفولة المبكرة التي يُقدمها القطاع الخاص، أو منظمات المجتمع المدني، أو الوزارات والمؤسسات الحكومية. وهذا مؤشر مهم لقياس تطور الطفل. فالتعرض لمدة سنة على الأقل من التعليم ما قبل الابتدائي عالي الجودة له آثار ثابتة وإيجابية - في المدى القصير والطويل الأجل - على نمو الأطفال. ففي المدى القصير مثلاً، فإن المهارات المعرفية المبكرة، بما في ذلك مهارات القراءة والرياضيات، تتأثر بشكل إيجابي بالتعليم ما قبل الابتدائي. ومن المهم أن يتم تصنيف البيانات حسب: الجنس، والموقع، ومتوسط دخل الأسرة.

- المؤشر (32): مؤشر تنمية الطفولة المبكرة (ECDI)

المنطق والتعريف: القدرات النمائية/ التطورية في مرحلة الطفولة المبكرة يُمكن قياسها من خلال مؤشر ممثل حالياً في المسح العنقودي متعدد المؤشرات (MICS)؛ الذي يقيس تقدم الأطفال الذين تتراوح أعمارهم/ن بين (36- 59) شهراً في أربعة مجالات: اللغة/ مهارات القراءة

(69) الحربي، سعود. (2019). السياسة التعليمية ودورها في تحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة، التعليم 2030: رؤية تحليلية. المؤتمر 11 لوزراء التربية والتعليم العرب. المنامة - مملكة البحرين: 6 - 7 نوفمبر 2019. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ووزارة التربية والتعليم/ البحرين.

(القراءة والكتابة، والحساب)، والتطور: الجسمي، والاجتماعي - العاطفي، والمعرفي. يتم قياس كل من هذه المجالات الأربعة عن طريق أدوات تعتمد على ملاحظات وقتية حقيقية. إن المسوحات العنقودية متعددة المؤشرات (MICS) تحتسب القيمة الكلية للمؤشر كنسبة مئوية من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم/ن بين (36-59) شهراً والذين يسرون على المسار الصحيح في ثلاثة على الأقل من المجالات الأربعة. ومن المهم أن يتم تصنيف البيانات حسب: الجنس، والعمر، والمنطقة؛ حضر/ ريف.

2) المؤشرات الوطنية التكميلية للهدف الرابع/ برامج الطفولة المبكرة:

2.4 (نسبة الأطفال دون سن (5) سنوات التي اختبرت/ تختبر الرعاية الوالدية المستجيبة والمحفزة في بيئات آمنة). ويقاس مؤشر المسح العنقودي متعدد المؤشرات (MICS) النسبة المئوية للأطفال أقل من (5) سنوات الذين انخرط معهم شخص بالغ في أربعة أو أكثر من الأنشطة لتعزيز التعلم والاستعداد للمدرسة في الأيام الـ (3) الماضية/ السابقة.

11.4 (وجود الأطر القانونية التي تضمن الحق في التعليم لجميع الأطفال في مرحلة الطفولة المبكرة والتعليم الأساسي، والتي تضمن أن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل لا يقل عن عدد سنوات التعليم الأساسي). هذا المؤشر يتتبع الضمانات القانونية للحق في التعليم⁽⁷⁰⁾.

3) المؤشرات الرئيسية المقترحة إزاء الأهداف الفرعية المنبثقة عن الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة والمتعلقة ببرامج الطفولة المبكرة:

(ملاحظة عامة: يُقترح تصنيف جميع المؤشرات حسب: الجنس، والعمر، ومكان الإقامة (حضر/ ريف)، وغيرها من الخصائص، وفق ما يكون مناسباً وممكنًا).

وصف المؤشر الرئيس المقترح	الهدف الفرعي
النسبة المئوية للأطفال دون سن (5) سنوات الذين هم/ن نمائياً/ طورياً على المسار الصحيح في: الحالة الصحية، والتعلم، والصحة النفسية والاجتماعية.	2.4 ضمان أن تتاح لجميع البنات والبنين فرص الحصول على نوعية جيدة من النماء والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة والتعليم ما قبل الابتدائي، حتى يكونوا جاهزين للتعليم الابتدائي بحلول عام 2030.
تصنيف البيانات، حسب: الجنس، والموقع، والثروة (وغيرها.. حيثما تتوافر البيانات).	

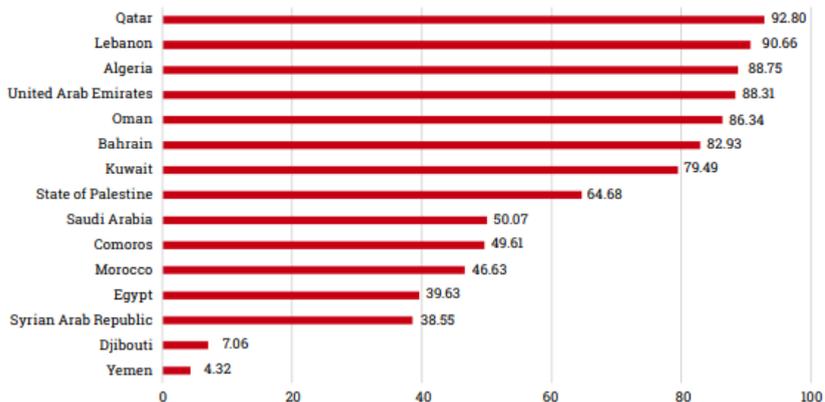
(70) Indicators and a Monitoring Framework for the Sustainable Development Goals. Launching a data revolution for the SDGs. A report by the Leadership Council of the Sustainable Development Solutions Network. Revised working draft (Version 7) March 20, 2015, pp (119-125).

<p>c-4 تحقيق زيادة كبيرة في عدد المعلمين/ات المؤهلين/ات، بما في ذلك من خلال التعاون الدولي لتدريب المعلمين/ات في البلدان النامية، وبخاصة في أقل البلدان نموًا والدول الجزرية الصغيرة النامية، بحلول عام 2030⁽⁷¹⁾.</p>	<p>نسبة المعلمين/ات في: (أ) مرحلة الطفولة المبكرة - ما قبل المرحلة الابتدائية/ الأساسية، (ب) المرحلة الابتدائية/ الأساسية، (ج) المرحلة الثانوية الدنيا، و(د) المرحلة الثانوية العليا، الذين تلقوا على الأقل الحد الأدنى من التدريب المنظم ما قبل الخدمة (مثل التدريب على البيداغوجيا/ علم تعليم وتعلم الصغار) أو برامج التدريب أثناء الخدمة المطلوبة للتدريس في المستوى المناسب في بلد معين.</p> <p>تصنيف البيانات، حسب: الجنس، (وغيره.. حيثما تتوافر البيانات)⁽⁷²⁾.</p>
--	---

سابعاً: مؤشرات إحصائية تتعلق بالتعليم ما قبل المدرسي/ رياض الأطفال في الدول العربية

Figure 4.2 Indicator 4.2.2 - Participation rate in organized learning (one year before the official primary entry age), by sex

Participation rate in organized learning (one year before the official primary entry age) (percentage)



Note: Data are from various years as follows: Algeria (2010), Syrian Arab Republic, United Arab Emirates, Yemen (2013), Comoros (2014), State of Palestine (2015), Bahrain, Egypt, Kuwait, Lebanon, Morocco, Oman, Qatar, Saudi Arabia (2016), Djibouti (2017).

(71) مقاصد الهدف (4) المعنى بالتعليم ضمن الأهداف الأساسية لأجندة التنمية لما بعد العام 2015. <http://www.un.org//...sustainabledevelopment/ar/education>

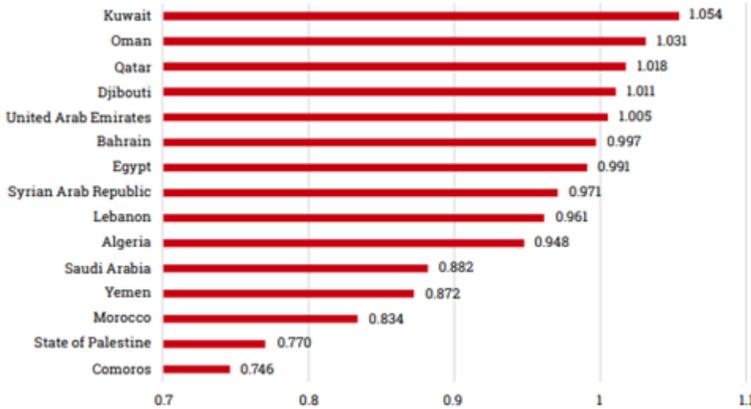
(72) List of indicator proposals (11 August 2015): This list of indicator proposals has incorporated the changes in the goal and targets adopted by the Intergovernmental negotiations and included in their final proposal: «Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development» published on 1 August 2015.

يوضح الشكل 4.2 (أعلاه) المؤشر 4.2.2 معدل المشاركة في التعلم المنظم (قبل عام واحد من السن الرسمي لدخول التعليم الابتدائي/ الأساسي) في (15) دولة عربية، وذلك وفق الملاحق المرفقة بالتقرير العربي للتنمية المستدامة 2020، الصادر عن لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)/ الأمم المتحدة (ASDR20-Annexes).

وقد جاءت معدلات المشاركة في التعلم المنظم (قبل عام واحد من السن الرسمي لدخول التعليم الابتدائي/ الأساسي) في الدول العربية وفق الترتيب التنازلي على النحو التالي: (92.80%) وهو أعلى معدل مشاركة وجاء في قطر، ومن ثم (90.66%) في لبنان، و(88.75%) في الجزائر، و(88.31%) في الإمارات العربية المتحدة، و(86.34%) في عُمان، و(82.93%) في البحرين، و(79.49%) في الكويت، و(64.68%) في فلسطين، و(50.07%) في السعودية، و(49.6%) في جُزر القمر، و(46.63%) في المغرب، و(39.63%) في مصر، و(38.55%) في سوريا، وأقل معدلات المشاركة كانت (7.06%) في جيبوتي، و(4.32%) في اليمن.

علمًا بأن البيانات المتعلقة بالدول العربية والمتوفرة بخصوص هذا المؤشر ترجع للسنوات (2010 – 2017)، كما أن بعض الدول العربية لا تتوفر بيانات حولها بخصوص المؤشر.

Gender parity index for participation rate in organized learning one year before the official primary entry age



Note: Data are from various years as follows: Algeria (2010), Syrian Arab Republic, United Arab Emirates, Yemen (2013), Comoros (2014), State of Palestine (2015), Bahrain, Egypt, Kuwait, Lebanon, Morocco, Oman, Qatar, Saudi Arabia (2016), Djibouti (2017).

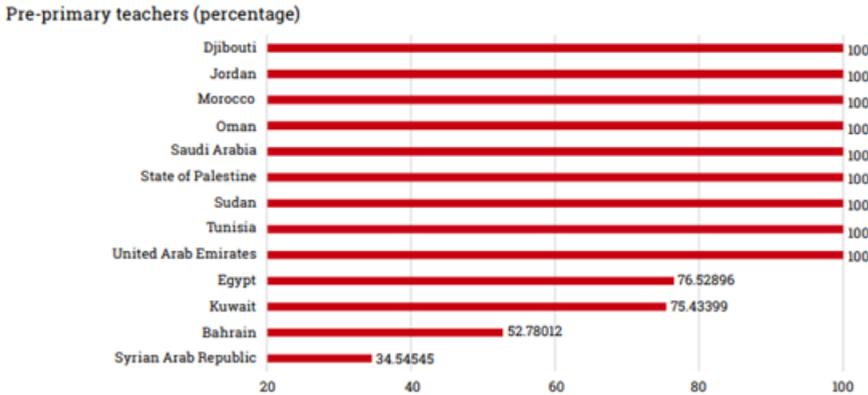
يوضح الشكل (أعلاه) مؤشر التكافؤ بين الجنسين لمعدل المشاركة في التعلم المنظم (قبل عام واحد من السن الرسمي للالتحاق بالتعليم الابتدائي/ الأساسي) في (15) دولة عربية، وذلك وفق الملاحق المرفقة بالتقرير العربي للتنمية المستدامة 2020، الصادر عن لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)/ الأمم المتحدة (ASDR20-Annexes).

وقد جاء مؤشر التكافؤ بين الجنسين لمعدل المشاركة في التعلم المنظم (قبل عام واحد من السن الرسمي للالتحاق بالتعليم الابتدائي/ الأساسي) في الدول العربية وفق الترتيب التنازلي على النحو التالي: (1.054) في الكويت، و(1.031) في عُمان، و(1.018) في قطر، و(1.011) في جيبوتي، و(1.005) في الإمارات العربية المتحدة، و(0.997) في البحرين، و(0.991) في مصر، و(0.971) في سوريا، و(0.961) في لبنان، و(0.948) في الجزائر، و(0.882) في السعودية، و(0.872) في اليمن، و(0.834) في المغرب، و(0.770) في فلسطين، و(0.746) في جُزر القمر.

وتُظهر درجة مؤشر التكافؤ بين الجنسين بين (0 و1) عدداً أكبر من الطلاب الذكور، وأي رقم يزيد عن (1) يُشير إلى عدد أكبر من الطالبات في المجموعة المعنية وفي هذه الحالة هي مجموعة الطلبة المشاركين/ات في التعلم المنظم (قبل عام واحد من السن الرسمي للالتحاق بالتعليم الابتدائي/ الأساسي).

علماء بأن البيانات المتعلقة بالدول العربية والمتوفرة بخصوص هذا المؤشر ترجع للسنوات (2010 – 2017)، كما أن بعض الدول العربية لا تتوفر بيانات حولها بخصوص المؤشر.

Figure 4.6 Indicator 4.c.1 - Proportion of teachers in: (a) pre-primary; (b) primary; (c) lower secondary; and (d) upper secondary education who have received at least the minimum organized teacher training (e.g. pedagogical training) pre-service or in-service required for teaching at the relevant level in a given country



Note: Data are from 2016 apart from Djibouti (2009), Morocco (2012) Syrian Arab Republic (2013), Kuwait and Sudan (2015).

يوضح الشكل 4.6 (أعلى) المؤشر 4.c.1 نسبة المعلمين في: (أ) التعليم ما قبل الابتدائي/ الأساسي؛ الذين تلقوا على الأقل الحد الأدنى من تدريب المعلمين المنظم مثل: التدريب التربوي قبل الخدمة أو أثناء الخدمة والمطلوب للتدريس في مستوى التعليم ما قبل الابتدائي/ الأساسي في (13) دولة عربية، وذلك وفق الملاحق المرفقة بالتقرير العربي للتنمية المستدامة 2020، الصادر عن لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)/ الأمم المتحدة (ASDR20-Annexes).

وقد جاءت نسبة المعلمين في التعليم ما قبل الابتدائي/ الأساسي؛ الذين تلقوا على الأقل الحد الأدنى من تدريب المعلمين المنظم مثل؛ التدريب التربوي قبل الخدمة أو أثناء الخدمة والمطلوب للتدريس في هذا المستوى من التعليم في الدول العربية وفق الترتيب التنازلي على النحو التالي: (100%) في كل من الدول التسع التالية (جيبوتي، الأردن، المغرب، عُمان، السعودية، فلسطين، السودان، تونس، الإمارات العربية المتحدة)، (76.52896%) في مصر، و(75.43399%) في الكويت، و(52.78012%) في البحرين، و(34.54545%) في سوريا.

علمًا بأن البيانات المتعلقة بالدول العربية والمتوفرة بخصوص هذا المؤشر ترجع للسنوات (2009 – 2016)، كما أن بعض الدول العربية لا تتوفر بيانات حولها بخصوص المؤشر.

ويتضح مما سبق؛ أن المؤشرات المتعلقة ببرامج الطفولة المبكرة التي تتوافر بيانات حولها من الدول العربية والتي تم احتسابها على المستوى الإقليمي/ العربي المقارن عددها متواضع مقارنة بالمؤشرات العالمية التي يُمكن استخراجها فيما يتعلق ببرامج الطفولة المبكرة والتي أشرنا إليها سابقاً ضمن مؤشرات الرصد العالمي المحتملة والمرتبطة بالهدف الرابع المعني بالتعليم، والمؤشرات الوطنية التكميلية، والمؤشرات الرئيسة المقترحة إزاء الأهداف الفرعية المنبثقة عن الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة والمتعلقة ببرامج الطفولة المبكرة.

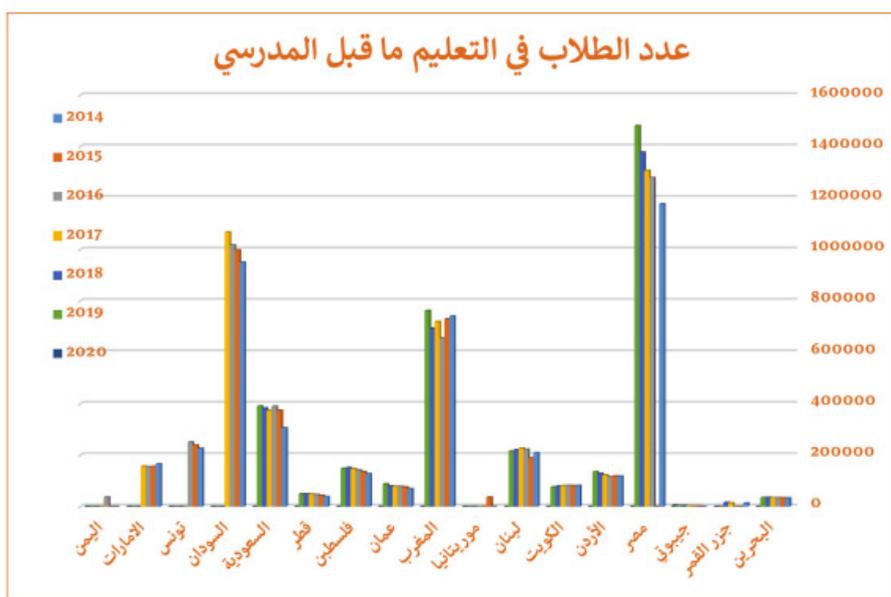
ثامناً: إحصاءات التعليم ما قبل المدرسي في الدول العربية⁽⁷³⁾

(1) عدد الطلبة في التعليم ما قبل المدرسي في الدول العربية

الدولة/ السنة	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
الجزائر
البحرين	32868	33186	33996	34055	34585	34355	..
جُزر القُمر	13478	13945	15175
جيبوتي	..	1856	2123	2608	3025	3659	4264
مصر	1176597	..	1278524	1306538	1377342	1480421	..
العراق
الأردن	118037	118386	115562	122176	128036	134733	..
الكويت	81783	80853	81993	81135	78830	75989	..
لبنان	208750	188334	222274	226846	220396	215647	..
ليبيا
موريتانيا	..	36182

(73) المرجع: تقرير الألكسو الإحصائي حول التربية والثقافة والعلوم في الدول العربية للعام 2021. (2021). إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصال. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. تونس.

2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	الدولة / السنة
..	761726	693233	719155	655659	729676	740342	المغرب
..	87956	79246	78019	77766	75395	68986	عُمان
..	148253	150851	146833	141677	134876	127440	فلسطين
..	49085	48411	47712	45945	42615	37821	قطر
..	390099	382601	373862	389556	373534	305517	السعودية
..	الصومال
..	1066381	1016269	996765	949573	السودان
..	سوريا
..	250813	238208	225967	تونس
..	155999	154387	155483	165533	الإمارات
..	36320	اليمن
..	216527581	214711077	211691395	205085684	194353105	187749066	العالم
..	5963271	5731763	5622098	5437924	5331338	5137956	الدول العربية



المصدر: معهد اليونسكو للإحصاء

يوضح كل من الجدول والشكل السابقين عدد الطلبة في التعليم ما قبل المدرسي في الدول العربية التي تتوفر بيانات حولها وفقاً لمعهد اليونسكو للإحصاء، وقد بلغ إجمالي عدد الطلبة (5963271) طالباً وطالبة عام 2019، وبلغ عدد الذكور منهم/ن (3060328) أي ما نسبته (51.32%)، بينما بلغ عدد الإناث (2902943) أي ما نسبته (48.68%) من إجمالي عدد الطلبة (ذكوراً وإناثاً) في التعليم ما قبل المدرسي. وتتناسب هذه النسبة مع نسبة الإناث في العالم العربي والإسلامي التي تبلغ (48.2%) من مجموع السكان⁽⁷⁴⁾.

وينبغي أن نلاحظ؛ أن بعض الدول العربية لم تتوفر بيانات حولها بخصوص عدد الطلبة في التعليم ما قبل المدرسي، وهي: الجزائر، العراق، ليبيا، الصومال، سوريا. كما أن بعض الدول لم تتوفر بيانات حولها بخصوص سنوات معينة.

(2) عدد المعلمين (الذكور) في التعليم ما قبل المدرسي في الدول العربية

الدولة/ السنة	2019	2018	2017	2016	2015	2014
الجزائر	2936
البحرين	3	5	6	7	3	1
جُزُر القمر	..	222	374
جيبوتي	..	33	20	46
مصر	290	2930	889	558
العراق
الأردن
الكويت	18	18	14	15	21	16
لبنان	268	..	237	317	..	276
ليبيا
موريتانيا
المغرب
عُمان	3	4	36	63	65	9
فلسطين
قطر	..	2	16	..	4	1
السعودية
الصومال
السودان	22	1003	..	1442
سوريا

(74) أندره عيد قره. (27 مارس 2021). تبلغ نسبة الإناث في العالم العربي والإسلامي. الكثافة السكانية. حول العالم. الرئيسية. محتويات: المرجع الأول للمحتوى العربي. تم استرجاعه في 2022/9/9 على الرابط: <https://mhtwyat.com>.

2019	2018	2017	2016	2015	2014	الدولة/ السنة
..	854	تونس
..	27	31	100	الإمارات
..	37	اليمن

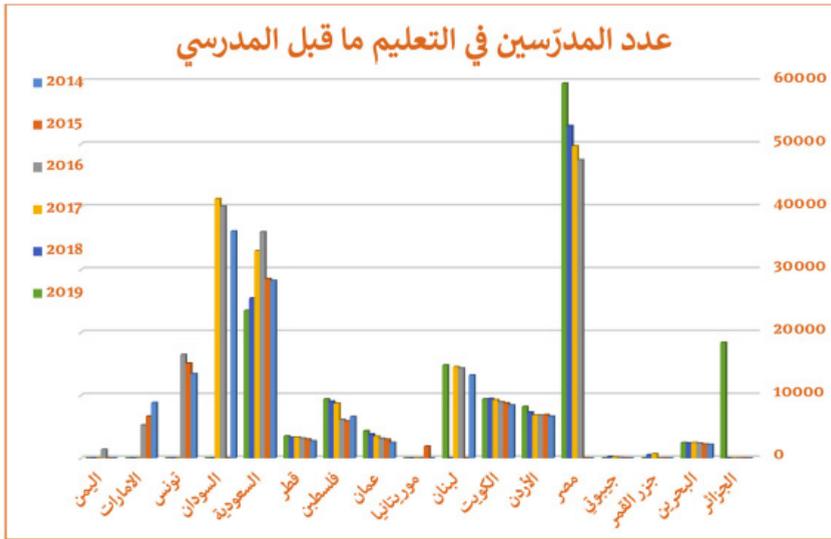
(3) عدد المعلمات (الإناث) في التعليم ما قبل المدرسي في الدول العربية

2019	2018	2017	2016	2015	2014	الدولة/ السنة
15461	الجزائر
2449	2396	2468	2367	2211	2159	البحرين
..	312	312	جُزُر القُمر
..	177	139	26	جيبوتي
59340	49954	48781	46909	مصر
..	العراق
8188	7292	6835	6816	6907	6658	الأردن
9390	9450	9277	8929	8735	8411	الكويت
14537	..	14284	13996	..	12912	لبنان
..	ليبيا
..	موريتانيا
..	المغرب
4335	3811	3422	3058	2921	2456	عُمان
9400	9033	8713	6127	5888	6590	فلسطين
3502	3262	3298	3159	3004	2716	قطر
23483	25443	32986	35993	28536	28246	السعودية
..	الصومال
..	..	41248	39078	..	34669	السودان
..	سوريا
..	15604	تونس
..	5247	6625	8719	الإمارات
..	1338	اليمن

نُلاحظ من خلال استعراض الجدولين السابقين والشكل اللاحق؛ ووفقاً لبيانات معهد اليونسكو للإحصاء، أن إجمالي عدد المعلمين/ات (ذكوراً وإناثاً) في التعليم ما قبل المدرسي في الدول العربية التي تتوفر بيانات حولها قد بلغ (220607) معلماً ومعلمة، بلغ عدد المعلمات (الإناث) منهم/ن (215892) معلمة وبنسبة (97.86%) من إجمالي عدد المعلمين/ات.

بينما بلغ عدد المعلمين (الذكور) منهم/ن (4715) معلماً يُثلون ما نسبته (2.14%) فقط من إجمالي عدد المعلمين/ات في التعليم ما قبل المدرسي في الدول العربية، وقد بلغ عدد المعلمين (الذكور) في التعليم ما قبل المدرسي في الجزائر مثلاً (2936) معلماً يُثلون ما نسبته (62.27%) من إجمالي عدد المعلمين الذكور في الدول العربية التي تتوفر بيانات حولها. علماً بأن التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في الدول العربية يشمل؛ رياض الأطفال بالمرحلتين الأولى والثانية، والمدارس التمهيديّة/ التحضيرية والكتّاب.

وينبغي أن نلاحظ؛ أن بعض الدول العربية لم تتوفر بيانات حولها بخصوص عدد المعلمين وعدد المعلمات في الدول العربية؛ مثل: العراق، ليبيا، المغرب، الصومال، سوريا، كما أن بعض الدول لم تتوفر بيانات حولها بخصوص سنوات معينة، والبعض الآخر من الدول العربية لا يوجد فيها معلمون (ذكور) في التعليم ما قبل المدرسي؛ مثل: الأردن، فلسطين، السعودية.



المصدر: معهد اليونسكو للإحصاء

تاسعاً: رعاية وتعليم الطفولة المبكرة في الدول العربية

هل تعلم أنه منذ الحمل وعلى مدى مرحلة الطفولة، تتشكل الوصلات العصبية بمعدلات مذهلة تصل إلى مليوني وصلة في الدقيقة الواحدة؟ ولقد أثبت التقدم العلمي الذي شهده علم الأعصاب أن النمو العقلي يبدأ قبل المدرسة أو ربما قبل الميلاد، ويتأثر في المقام الأول بنوع الرعاية التي يحصل عليها الطفل/ة والأم خلال السنوات الأولى. فالرعاية أثناء فترة الحمل والتي تشمل الفحوص، وتغذية الأم، وسلامة البيئة والتفاعلات والتحفيز الجيد للطفل/ة في مراحلها الأولى تُشكل جميعاً عوامل أساسية تُقرر التنمية المستقبلية للطفل/ة. ولم يعد سرّاً! أن تنمية الطفولة المبكرة تُقرر مسار التنمية المستقبلية، كما أن مُعدل العائد من الاستثمار في تنمية الطفولة المبكرة مرتفع بشكل كبير.

وكما قال البروفيسور جيمس هيكرمان الحائز على جائزة نوبل: «الأطفال الذين ينشأون في بيئات محرومة لا تقل فقط احتمالات نجاحهم في المدرسة أو المجتمع، بل أيضاً تتدنّى فرصهم في أن يكونوا بالغين أصحاء»⁽⁷⁵⁾.

وتُشير الأبحاث والدراسات إلى تدخلات تنمية الطفولة المبكرة باعتبارها من أكثر التدخلات فاعلية، من حيث التكلفة، لدعم تنمية الأطفال/ الطفلات المهمشين/ات وتمكينهم/ن من عيش حياة كريمة. كما تدل الأبحاث أيضاً على أن الاستثمار في التعليم المبكر للأطفال/ الطفلات الصغار وتغذيتهم/ن، وصحتهم/ن يُمكن أن يؤدي إلى مكاسب كبيرة في نتائج التعلم المتحققة لدى الأطفال/ الطفلات وزيادة إنتاجيتهم/ن. فقد أظهرت الدراسات من سياقات مختلفة أن برامج التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة قد تؤدي إلى تحسين نتائج التعلم، وانخفاض نسبة الرسوب، من بين الفوائد الاجتماعية والاقتصادية الأخرى طويلة الأجل. وعلى الصعيد العالمي؛ حقق الأطفال العديد من المكاسب في مجال الصحة والوصول إلى فرص تنمية الطفولة المبكرة، بدعم صانعي/ات السياسات الذين أعطوا الأولوية الأكبر لتوسيع نطاق الوصول إلى دور الحضانه ورياض الأطفال وتحسين جودتهما.

وإن إعطاء الأولوية لتوفير فرص التعليم المبكر عالية الجودة والتغذية السليمة للأطفال/ الطفلات في مرحلة الطفولة المبكرة يُمكن أن يؤدي بشماره وأن يحقق آثاره الإيجابية التي سوف تؤدي إلى تحسينات كبيرة في معيشة ورفاه الأجيال القادمة في المنطقة العربية وفي دولها المختلفة، وفي نفس الوقت تحسين مشاركة النساء في سوق العمل. ونستعرض فيما يلي تجارب عددٍ من الدول العربية في مجال رعاية وتعليم الطفولة المبكرة.

(75) التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في المغرب: نافذة مهمة من الفرص. (13 أيلول 2017). موضوع رئيسي. الأخبار. من نحن. البنك الدولي. تم استرجاعه في 2022/9/8 على الرابط: <https://www.albankaldawli.org/ar/news/feature/2017/09/13/early-childhood-education-in-morocco>

عاشراً: استعراض تجارب عدد من الدول العربية في مجال رعاية وتعليم الطفولة المبكرة

1) التوسع في جودة خدمات الرعاية والتعليم للطفولة المبكرة في مصر:

مثلما تقوم النساء بمعظم أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، فمن الأرجح أيضاً أنهن يقمن بأعمال الرعاية مدفوعة الأجر. فاحتمال توظيف النساء في قطاعات الرعاية مدفوعة الأجر مثل (الصحة أو التعليم أو العمل الاجتماعي أو العمل المنزلي) يزيد بأربع مرات عن توظيف الرجال مقارنة بقطاعات الاقتصاد الأخرى. وتبلغ نسبة النساء في وظائف قطاع التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في مصر (99%) في مؤسسات القطاع العام و(98%) في مؤسسات القطاع الخاص.

وفيما يتعلق باتساع الفجوة ما بين احتياجات الرعاية وخدمات الرعاية؛ فإن عدد مؤسسات رعاية الأطفال في مصر يُعد محدوداً، وقد نما نمواً بطيئاً جداً عن نمو عدد الأطفال/الطفلات. فمن عام 2006 إلى عام 2017، نما عدد الأطفال/الطفلات ما بين (0 و3) سنوات بمعدل سنوي قدره (3.6%)، ليصل إلى أكثر من (11) مليون طفل/ة. وبالمقارنة؛ فإن عدد مرافق رعاية الأطفال/الطفلات في القطاع الخاص زاد بنسبة (1.2%) فقط سنوياً. وقد ساهم ذلك في انخفاض معدل إلحاق الأطفال/الطفلات بدور الرعاية إلى (8%) لهذه الفئة العمرية، مما انعكس بأثار هامة على استغلال النساء لوقتهن. وينبع الأثر الأكبر على الساعات التي تقضيها النساء في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر من وجود طفل/ة دون سن الثالثة أو طفل/ة في سن (3-5) سنوات في الأسرة. وبالتالي؛ من المهم أن يتم التوسع في خيارات لرعاية الأطفال/الطفلات عالية الجودة وبأسعار ميسورة للنساء، من خلال كل من السياسة العامة ومشاركة القطاع الخاص.

إن التحديات التي تواجهها المرأة حالياً في الترتيب لرعاية الأطفال/الطفلات خاصة إذا كانوا دون سن السادسة، ستدفع في النهاية المزيد من النساء العاملات إلى ترك وظائفهن، وتُثبِّط غير العاملات عن البحث عن فرصة عمل. فبالإضافة إلى أهميتها في تنمية الأطفال/الطفلات وفي إمكانية تحسين نتائج العملية التعليمية - التعليمية مستقبلاً، فإن التوسع في جودة الرعاية والتعليم للطفولة المبكرة ضروري لإعادة توزيع مهام الرعاية غير مدفوعة الأجر التي تقوم بها النساء، والتي تزداد شدتها بوجود أطفال/طفلات صغار في سن الرعاية لديهن. فالتوسع في جودة خدمات الرعاية والتعليم للطفولة المبكرة سيمنح النساء خيارات لسبل رعاية أطفالهن، وبالتالي التمكّن من الالتحاق بسوق العمل جنباً إلى جنب مع توفير الرعاية لأطفالهن الصغار.

ويمكن أن يلعب الإطار التنظيمي القوي، من حيث الجودة والمراقبة والحوكمة دوراً مهماً في الحد من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وخلق بيئة مواتية للقطاع الخاص للاستثمار في خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة عالية الجودة. وهناك حاجة ماسة لمثل هذا الإطار لخلق فرص عمل لائقة للنساء في قطاع رعاية وتعليم الطفولة المبكرة، بأجور عادلة

وظروف عمل لائقة، وبناء على ذلك؛ يجب على الحكومة المصرية أن تبني على الإصلاحات الجارية التي أدخلتها وزارة التضامن الاجتماعي لمراجعة تشريعات الترخيص لدور الحضانة وإجراءاتها، مع اعتماد نظام صارم للرصد والاعتماد للتحقق من معايير الجودة المتبعة بدور الحضانة ورياض الأطفال.

ويتمثل الإجراء الرئيس الآخر للسياسات في إنشاء برامج تحفز استثمار القطاع الخاص في مؤسسات الرعاية وتُشجع الشركات على إنشاء دور حضانة في أماكن العمل، وذلك من خلال التخفيضات الضريبية أو التسعير التفضيلي للمرافق. وقد يُساعد هذا الإجراء أيضًا القطاع الخاص على توفير وظائف ذات جودة أفضل، بسبب التخفيف من تكاليف التوظيف. وعلاوة على ذلك؛ فإن أي زيادة في عدد مؤسسات رعاية الأطفال/ الطفلات يجب أن تكون مصحوبة بوسائل لتسهيل وصول أطفال/ طفلات الأسر الفقيرة لها. وهذا أمر بالغ الأهمية للحد من أوجه عدم المساواة المبنية على النوع الاجتماعي وعدم المساواة الاجتماعية وكسر حلقة الفقر المتوارث بين الأجيال. ويُعد دعم رعاية الأطفال/ الطفلات الجيدة للفقراء مجالًا مهمًا للتدخلات العامة لدعم وصول خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة إلى الفئات الضعيفة المختلفة.

علمًا بأن أول حضانة أنشئت في الإسكندرية عام 1917 بسبب عمل الأمهات، وبعد ذلك بدأت الجمعيات الأهلية بافتتاح حضانات مختلطة عام 1933، وصدر القانون (91) عام 1959 والذي يلزم أصحاب/ صاحبات المشاريع التي تضم أكثر من مئة عاملة بإنشاء دار حضانة، وقد يكون هذا أحد الأسباب التي تجعل حصة دور الحضانة التي يُنشئها أصحاب/ صاحبات الأعمال لا تتجاوز (2%) من إجمالي دور الحضانة، ومن المحتمل أن تكون تلك السياسة السبب في إثناء العديد من أصحاب/ صاحبات الأعمال عن توظيف أكثر من (99) عاملة. لذا؛ فإن إصلاحًا مثل ذلك الذي تم تنفيذه مؤخرًا في الأردن، حيث استندت في متطلبات فتح الحضانة إلى العدد الإجمالي لصغار أطفال/ طفلات جميع الموظفين/ات وليس الموظفين وحدهن، قد يُساعد في التقليل من هذا العامل المثبط في توظيف النساء. ثم ظهرت مرحلة التعليم ما قبل الابتدائي بشكل اختياري وكان الإقبال عليها كبيرًا حيث ضمت أطفالًا من سن (3-4) سنوات، واعتمدت في تمويلها على الرسوم والمساعدات والتبرعات. وفي عام 1969 صدر القانون (72) الذي يقضي بإنشاء قسم للحضانة والرياض في التعليم الابتدائي، حيث تُشرف وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة الصحة على الحضانة ووزارة التربية على الرياض. وتستند فلسفة التعليم ما قبل الابتدائي في مصر على تعليم الطفل/ة أسلوب التعلم الذاتي وتنمية عناصر تفكير الطفل/ة والتنظيم المعرفي⁽⁷⁶⁾.

وتُشكل إجازات الرعاية، بما في ذلك إجازة الأبوة، ركيزة هامة لأي نهج شامل لسياسة الرعاية. كما أن إجازات الأمومة، التي يتم تمويلها حاليًا جزئيًا من التأمينات الاجتماعية

(76) الجعيد، عبد الرحمن. (2016 تشرين الأول 27). بعض الاتجاهات العالمية والعربية في التعليم ما قبل الابتدائي. دراسات الرئيسية. تعليم جديد. تم استرجاعه في 27 تشرين الأول 2016 على الرابط: <https://www.new-educ.com>

وجزئيًا من أرباب/ ربات الأعمال، قد تُثني أصحاب/ صاحبات الأعمال عن توظيف النساء. وبالتالي؛ هناك مجال لإعادة هيكلة نموذج تمويل إجازة الأمومة للانتقال من نظام يضع المسؤولية الرئيسية على عاتق أصحاب/ صاحبات الأعمال ومن ثم تثبيط حوافز توظيف النساء، إلى نظام تأميني للأمومة. ويجب منح إجازات الرعاية والمخصصات لها لجميع الموظفين والموظفات، بغض النظر عن النوع الاجتماعي، لمجابهة الثقافة السائدة التي ترى بأن أعمال الرعاية تقتصر على النساء وحدهن⁽⁷⁷⁾.

ولقد كانت العديد من الجهات المعنية عنصرًا أساسيًا في الجهود الوطنية الرامية لتوسيع نطاق خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة، وذلك بالإضافة إلى العمل مع الهيئات الحكومية على الأطر التنظيمية، حيث دخلت وزارة التضامن الاجتماعي في شراكة مع المنظمات الدولية والقطاع الخاص، مثل: ماكدونالدز، وبنك الإسكندرية لدعم البرنامج الوطني لتنمية الطفولة المبكرة، كما وقعت وزارة التضامن الاجتماعي اتفاقيات مختلفة مع منظمات المجتمع المدني، بما في ذلك؛ مؤسسة ساويرس للتنمية الاجتماعية، ومؤسسة مصر الخير، ومؤسسة صناع الحياة، وجمعية خير وبركة...، وتهدف هذه الاتفاقيات إلى تحسين البنية التحتية لأكثر من (1000) دار حضانة وتقديم دورات تدريبية للموظفين/ات لتحسين التواصل مع المناطق الفقيرة والريفية⁽⁷⁸⁾.

وبالرغم من الجهود المبذولة في مجال الرعاية والتعليم للطفولة المبكرة؛ لا يزال العديد من الأطفال/ الطفلات يواجهون عوائق تحول دون الوصول إلى إمكاناتهم/ن الكاملة معرفيًا وجسديًا. فعلى الرغم من انخفاض معدل وفيات الرضع - دون سن الخامسة - في مصر بنسبة (73٪) في الفترة من 1990 إلى 2015، إلا أن التقرُّم يؤثر على واحد من كل خمسة أطفال تقريبًا، كما أن أكثر من نصف أطفال/ طفلات مصر غير مسجلين/ات في التعليم ما قبل الابتدائي. ولهذه الأسباب تعمل المؤسسات على الاستثمار في التعليم المبكر، والالتزام بإيجاد حلول أكثر فعالية لتحسين الوصول إلى خدمات رعاية الأطفال/ الطفلات وكذلك تحسين جودة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في مصر.

ومن جهة أخرى؛ وطبقًا للتقارير الصادرة تراجعت مشاركة النساء في سوق العمل في مصر رغم زيادة فرص حصولهن على التعليم، ويُعد تزويد الأمهات الشابات ببدائل رعاية للأطفال/ الطفلات إحدى الطرق لزيادة نسبة مشاركة النساء اللاتي قد لا يتمكن من الانضمام للقوى العاملة بسبب المهام المنزلية ورعاية أطفالهم/ن الصغار.

(77) اقتصاد الرعاية في مصر. موجز السياسات رقم 2: الطريق نحو الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والحد منها وإعادة توزيعها. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنتدى البحوث الاقتصادية، ومنظمة التعاون الإنمائي السويسرية، والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا).

(78) دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة المهنية على النوع الاجتماعي: تقدّم المرأة في الدول العربية 2020. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنتدى البحوث الاقتصادية، ومنظمة التعاون الإنمائي السويسرية، والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا).

وينبغي التأكيد على الخطة الوطنية لوزارة التضامن الاجتماعي وأهداف تنمية الطفولة المبكرة في مصر، والتي تركز على؛ تأسيس البنية التحتية اللازمة لدعم تنمية الطفولة المبكرة، وبناء قدرات ميسري/ات الحضانات، وزيادة الوعي بأهمية تنمية الطفولة المبكرة، ووضع المؤشرات المناسبة لقياس جودة الحضانات وأدائها، وكذلك تطوير مناهج تنمية الطفولة المبكرة.

كما ينبغي العناية بتصميم دراسات الأثر التي تتطلع إلى تقدير أثر تدخلات تنمية الطفولة المبكرة، مثل؛ تمكين المرأة، وتوفير الوجبات الغذائية، وتحسين جودة الحضانات، على مشاركة النساء في القوى العاملة ونتائج نمو الأطفال/ الطفلات.⁽⁷⁹⁾

2) توسيع التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة في الأردن:

تُشير الأدلة إلى أن وجود الأطفال/ الطفلات في المنزل له تأثير كبير على وقت المرأة في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. والتأثير الأكبر والأكثر تناسبًا على الوقت الذي تقضيه المرأة في أعمال الرعاية ناتج عن وجود طفل/ة دون سن الثالثة في الأسرة، مما يزيد من وقت المرأة المتزوجة في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر بمقدار (5.2) ساعة في الأسبوع. بينما وجود طفل/ة بعمر (3-5) أو (6-17) سنة في الأسرة لم يكن له تأثير ذو دلالة إحصائية على استخدام المرأة للوقت، مع الحفاظ على العوامل الأخرى ثابتة، سواء بالنسبة للنساء المتزوجات أو غير المتزوجات.

وفيما يتعلق بأهمية رعاية وتعليم الطفولة المبكرة؛ فإن دماغ الطفل/ة ينمو ويتطور على نحو سريع خلال السنوات الخمس الأولى من حياته، حيث تُصقل (85%) من أفكاره ومهاراته وشخصيته. وفي الأردن؛ فإن كل دولار يُستثمر في مرحلة رعاية وتعليم الطفولة المبكرة يُحقق عائدات لا تقل عن (9) دولارات في المنافع الخاصة والاجتماعية.⁽⁸⁰⁾

وتؤكد الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية في الأردن أهمية تنمية الطفولة المبكرة فيما يتعلق بتحسين الجودة، وتمهيد الطريق للتعليم مدى الحياة. وتضم تنمية الطفولة المبكرة في المملكة ثلاثة مستويات: الحضانه، والمرحلة الأولى والمرحلة الثانية من رياض الأطفال. وتتولى وزارة التنمية الاجتماعية والقطاع الخاص رعاية مستوى الحضانه/ الرعاية النهارية والمرحلة الأولى من رياض الأطفال. وتتحمل وزارة التربية والتعليم مسؤولية المرحلة الثانية من رياض الأطفال، بما في ذلك ضمان الجودة، ودور الترخيص، والرقابة على رياض الأطفال التابعة للقطاع الخاص.

(79) الجريتلي، فريدة. (26 مايو 2022). توسيع نطاق خدمات تنمية الطفولة المبكرة المبنية على الأدلة لتشمل الأطفال المصريين: ملخص لورشة عمل الشراكة من أجل تنمية الطفولة المبكرة بتدخلات قائمة على الأدلة. تم استرجاعه في 2022/9/5 على الرابط: <https://www.sawirisfoundation.org/en/blog/expanding-evidence-based-early-childhood-development-services-to-egyptian-children>

(80) أهمية رعاية الطفولة المبكرة والتعليم. (كانون الأول 2017). وثيقة معلومات مؤسسة الملكة رانيا: رعاية الطفولة المبكرة والتعليم في الأردن. مؤسسة الملكة رانيا للتعليم والتنمية. الأردن.

وتشهد المملكة طلبًا متزايدًا على المرحلة الثانية من رياض الأطفال نتيجة للزيادة في أعداد السكان، وزيادة الوعي بأهمية تنمية الطفولة المبكرة، وزيادة عدد الأمهات العاملات. وإضافة إلى ذلك؛ تتجه الحكومة الأردنية نحو اعتبار المرحلة الثانية من رياض الأطفال مرحلة إلزامية؛ مما سيزيد من الطلب على تنمية الطفولة المبكرة. وفي المقابل؛ يجب تقييم قرار السياسة هذا بجعل رياض الأطفال إلزامية للأطفال/ الطفلات الذين تبلغ أعمارهم/ن (5) سنوات وذلك لتأثيره ليس فقط على نتائج الأطفال/ الطفلات، ولكن أيضًا على وقت المرأة في الرعاية غير مدفوعة الأجر وعلى معدلات مشاركتها في القوى العاملة. وقد بلغت نسبة الالتحاق الإجمالية للأطفال/ الطفلات في المرحلة الثانية من رياض الأطفال للعام الدراسي 2016/2015 (60%) للذكور و(58%) للإناث.

وتتمثل العقبات الرئيسية التي تحول دون تحسين فرص الوصول إلى المرحلة الثانية من رياض الأطفال في؛ محدودية توافر رياض الأطفال في جميع أنحاء المملكة، والإقبال المتزايد من أولياء الأمور لتسجيل أبنائهم/ن في مرحلة رياض الأطفال، ومحدودية توافر الموارد المالية اللازمة لتوسيع هذا القطاع.

ولقد أعدت وزارة التربية والتعليم معايير الجودة الإدارية والفنية لجميع مراحل التعليم. ووفق هذه المعايير، فقد تحسنت نوعية تعليم رياض الأطفال في الأردن خلال السنوات القليلة الماضية، وبلغت نسبة رياض الأطفال الحكومية التي حققت معايير الجودة الكلية للعام الدراسي 2017/2016 (95.05%)، وتتأثر نتائج التعلم النوعي بعوامل عدة؛ كالمرافق المدرسية، والمناهج الدراسية، والدعم والإشراف على المعلمين/ات والطلبة، وتأهيل المعلمين/ات وتنميتهم/ن مهنيًا⁽⁸¹⁾. وتبلغ نسبة النساء في وظائف قطاع التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة (100%) في مؤسسات القطاعين العام والخاص وفي منظمات المجتمع المدني.

إن التوسع في خدمات التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة ذات النوعية الجيدة له القدرة على توليد فوائد متعددة، بما في ذلك تحسين نتائج تنمية الطفولة المبكرة، وإعادة توزيع بعض الوقت غير مدفوع الأجر الذي تقضيه النساء في رعاية الأطفال/ الطفلات، وزيادة فرص العمل للنساء، بالنظر إلى هيمنتهم كمقدمات للخدمات في هذا القطاع.

وتشير نتائج الدراسة الوطنية الشاملة «سلوك أولياء الأمور في سنوات الطفولة المبكرة» التي أجريت عام 2021 بالتعاون ما بين مؤسسة الملكة رانيا للتعليم والتنمية ومنظمة التعليم العالمي (WEI) ووزارة التربية والتعليم في الأردن إلى أن أولياء الأمور في الأردن يقدرون التعليم كثيرًا، وأن العديد منهم/ن يتمنون لأطفالهم/ن النجاح الأكاديمي والفوائد المصاحبة له، بما في ذلك النجاح في الحياة العملية والاستقرار المالي. وتشعر الغالبية العظمى من أولياء الأمور وبنسبة (81.1%) أن مسؤولية إعداد الطفل/ة للالتحاق بالمدرسة تقع على عاتق الأم، وهو شعور منطقي؛ نظرًا لأن أكثر من أربعة من بين كل خمسة أطفال/ طفلات وبنسبة (88.4%) دون السادسة في الأردن يقضون معظم أوقاتهم/ن مع أمهاتهم/ن⁽⁸²⁾.

(81) الخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم (2018 - 2022). (2018). وزارة التربية والتعليم. عمان. الأردن.

(82) سلوك أولياء الأمور في سنوات الطفولة المبكرة. 2021. مؤسسة الملكة رانيا للتعليم والتنمية ومنظمة التعليم العالمي

وهناك حاجة أيضًا إلى بذل الجهود لزيادة مشاركة الأطفال / الطفلات الأصغر سنًا في التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة، حيث إن معدلات الالتحاق بمرحلة ما قبل المدرسة / الحضانة أقل بكثير من تلك الموجودة في رياض الأطفال.

ويوفر «مسح مؤسسة الملكة رانيا الوطني لتنمية الطفولة المبكرة 2015» نظرة شاملة عن دور الحضانة في الأردن. ونستعرض تاليًا أبرز نتائج الدراسة التي أجاب عنها إداريو/ات ومقدمو/ات الرعاية في دور الحضانة؛ بُغية وصف مستوى الرعاية والتعليم الفعلي في مرحلة الطفولة المبكرة، الذي تقدّمه دور الحضانة في الأردن، وذلك على النحو الآتي:

- اختلف مستوى دور الحضانة كثيرًا باختلاف نوع مقدم/ة الخدمة؛ إذ تمتعت دور الحضانة الخاصة بأفضل الموارد، بينما افتقرت دور الحضانة التابعة للمنظمات المجتمعية أو المؤسسية أو دور الحضانة المدرسية التي تُشرف عليها وتؤسسها معلمات وزارة التربية والتعليم إلى العديد من الموارد.

- على الرغم من تأكيد غالبية الإداريين/ات في دور الحضانة على وجود البنية التحتية اللازمة، من الأثاث والأدوات التي تُحافظ على الصّحة العامة، فإن أقلّ من نصفهم/ن أكدوا وجود كاشفات الدخان، فضلًا عن أن قرابة نصف مقدمي/ات الرعاية في دور الحضانة المدرسيّة والمؤسسية أبلغوا عن عدم صلاحية المرافق الخارجية في تلك الدور.

- لا توفر جميع الصفوف داخل دور الحضانة موادّ تُحفز على التعلّم واللعب، فبالرغم من أن (9) من أصل (10) دور حضانة كانت تملك الأجهزة التلفزيونية، فإن نحو (4) من أصل (10) من دور الحضانة المدرسية ونصف دور الحضانة الموجودة في أماكن العمل كانت تمتلك الكتب، وقد أكّد أقلّ من ثلث الإداريين/ات في دور الحضانة المختلفة استخدام منهاج تعليمي نظامي.

- يلتحق مقدمو/ات الرعاية بالمهنة من غير إعدادٍ كافٍ وتدريبٍ مُسبق؛ إذ إن أقلّ من ربع مُقدمي/ات الرعاية حاصلون/ات على شهادة جامعية، وقرابة ثلث مقدمي/ات الرعاية العاملين/ات منهم/ن في دور الحضانة التابعة للمنظمات المجتمعية أو المدرسية لم يحصلوا على شهادة دراسة الثانوية العامة (التوجيهي).

- أقر أغلب مقدمي/ات الرعاية في دور الحضانة عدم حصولهم/ن على تدريب رسمي قبل التحاقهم/ن بهذه المهنة، سواءً من الجامعات أو من أي جهة أخرى، كما أقر ما يُعادل (7) من أصل (10) عدم حصولهم/ن على أي تدريب رسمي خلال العامين الماضيين، علمًا بأن دور الحضانة المدرسية والخاصة قد سجلت أدنى معدلات تدريب، بنسبة (5%) (12%) على التوالي.

- لم تكن معتقدات بعض مُقدمي/ات الرعاية ومفاهيمهم/ن متماشية مع أفضل الممارسات المُتبعة عالمياً؛ إذ يعتقد (50%) منهم/ن أن توجيه الطفل/ة على نحو مباشر أكثر فعالية من التعلم خلال اللعب، وأقر (20%) منهم/ن باستخدام العقاب البدني في الأسابيع الأربعة التي سبقت إكمال الاستبيان.

- أقرت نسبة كبيرة من مُقدمي/ات الرعاية بعدم حصولهم/ن على مزايا التأمين الصحي أو الاجتماعي. وفي هذا السياق؛ تُشير نتائج المسح إلى أن نسبة كبيرة منهم/ن تتقاضى رواتب أقل من الحد الأدنى للأجور⁽⁸³⁾.

إن تشجيع الالتحاق بالتعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة يتطلب نهجاً مشتركاً لتحسين العرض والجودة والقدرة على تحمل تكاليف دور الحضانة، واختبار طرق مبتكرة لتشجيع الأسر على استخدام هذه الخدمات.

وتُعد السياسة الأخيرة التي تطالب أصحاب/ صاحبات العمل بإنشاء دور الحضانة للأطفال/ الطفلات الصغار للموظفين والموظفات تطوّراً إيجابياً لا سيما بسبب صياغتها القائمة على أساس عدد الأطفال/ الطفلات لجميع العمال ذكوراً وإناثاً وليس فقط العاملات، مما يُقلل من مثبطات أصحاب/ صاحبات العمل لتوظيف النساء. ومع ذلك؛ فإن متابعة تطبيق السياسات ومراقبتها مطلوبان لتحديد كيفية تفاعل أصحاب/ صاحبات العمل مع تنفيذها ودرجة اتباعها. وعلاوة على ذلك؛ فإن دور الحضانة التي أنشأتها شركات القطاع الخاص تُمثل (4%) فقط من جميع دور الحضانة في الأردن، وحتى مع زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، فإن دور الحضانة في مكان العمل ستكون متاحة فقط لعدد صغير نسبياً من النساء نظراً لانخفاض معدلات مشاركتهن في القوى العاملة. لذلك؛ فمن غير المحتمل أن يكون التوسع في دور الحضانة المؤسسية كافياً لزيادة معدلات الالتحاق بالتعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة على المستوى الوطني. علاوة على ذلك؛ فإن هيكل التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة يُعد مهماً، حيث تُظهر الأدلة أنه قد تتعارض أوقات دوام مدرسة التعليم ما قبل الابتدائي القصيرة مع جداول وأوقات عمل الأمهات.

كما أن التعديلات التي جرت عام 2010 على قانون الضمان الاجتماعي في الأردن قد شكّلت تحولاً جذرياً في منظومة الضمان الاجتماعي، وخاصة ما يتعلق بإضافة تأمين الأمومة، حيث يُصرف للمؤمن عليها بدلاً يُعادل أجرها وفقاً لآخر أجر خاضع للضمان الاجتماعي عند بدء إجازة الأمومة، وذلك عن كامل فترة هذه الإجازة وفقاً للمدّة المحدّدة في قانون العمل الأردني النافذ (وهي حالياً 10 أسابيع/ 70 يوماً).

ويُصرف بدل إجازة الأمومة دفعة واحدة، على أن يسبق كل حالة ولادة فترة اشتراك بالضمان من خلال عملها في منشأة بالقطاع الخاص لمدة لا تقل عن (6) أشهر متصلة، وكذلك في حالة ولادتها للجنين ميتاً شريطة إصدار شهادة وفاة للجنين.

(83) دور الحضانة في الأردن: مسح مؤسسة الملكة رانيا الوطني لتنمية الطفولة المبكرة 2015. (2018). مؤسسة الملكة رانيا. الأردن.

ويضمن تأمين الأمومة للمؤمن عليها استمرارية الشمول بمظلة الضمان أثناء فترة انقطاعها عن العمل بسبب إجازة الأمومة، وبالتالي يضمن لها حماية تأمينية كاملة خلال هذه الفترة⁽⁸⁴⁾.

وليس من الواضح ما إذا كانت السياسات الحالية، ولا سيما إجازة الأمومة ورعاية الأطفال/الطفلات التي يُقدمها أصحاب/ صاحبات العمل، قد أحدثت الآثار المقصودة من حيث الحد من مشكلات أصحاب/ صاحبات العمل لتوظيف النساء وزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة. وهناك حاجة إلى تقييم صارم لإصلاحات السياسة الأخيرة في هذا المجال من أجل فهم آثارها على كل من عرض العمل (اختيارات المرأة حول سوق العمل) والطلب (تفضيلات وممارسات التوظيف لدى أصحاب/ صاحبات العمل). وهذا أمر بالغ الأهمية لتحديد ما إذا كانت هناك حاجة إلى مزيد من التعديلات، وكذلك لتقديم أدلة للبلدان الأخرى في المنطقة التي قد تنظر في الانتقال إلى خطة تمويل إجازة الأمومة القائمة على الضمان/ التأمين الاجتماعي. كما يُعد تبني سياسة إجازة الأبوة مؤخرًا تطورًا إيجابيًا للغاية يضع الأردن بين الدول الرائدة في المنطقة⁽⁸⁵⁾.

3) رعاية وتعليم الطفولة المبكرة في فلسطين:

تم اعتماد أول استراتيجية وطنية لتنمية الطفولة المبكرة والتدخل وإطار التنفيذ في فلسطين فقط في عام 2017، وذلك للفترة من (2017 - 2022)، من خلال التعاون بين وزارات التربية والتعليم والصحة والتنمية الاجتماعية وبالشراكة مع منظمات غير حكومية إقليمية ودولية ووكالات الأمم المتحدة. وتشمل التحديات الرئيسية التي تواجه رعاية وتعليم الطفولة المبكرة في فلسطين انخفاض معدلات الالتحاق بهذا النوع من التعليم ونقص معلمي ومعلمات رياض الأطفال المؤهلين/ات. وقد حددت الاستراتيجية الوطنية نقاط الضعف هذه على أنها ناتجة جزئيًا عن عدم كفاية التنسيق والمشاركة بين مختلف الوكالات والوزارات المهتمة بتنمية الطفولة المبكرة، ونقص الموارد المالية والفنية التي تخصصها الدولة لهذا القطاع. وبهدف تحسين الرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة في فلسطين، تسعى استراتيجية تنمية الطفولة المبكرة إلى ضمان الوصول المستدام والإنصاف لجميع الأطفال/الطفلات الذين يتلقون التعليم مع الحفاظ على جودة الخدمات؛ وبناء قدرات مقدمي/ات الخدمات للأسر التي لديها أطفال/ طفلات دون سن (6) سنوات؛ ودعم الخدمات المبتكرة لتنمية الطفولة المبكرة والتدخلات الخاصة بها؛ وتطوير نظام لرصد وتقييم تنمية الطفولة المبكرة وخدماتها التدخلية.

(84) الضمان يطلق خدمة صرف بدل إجازة الأمومة إلكترونيًا. (27 شباط 2022). النشرة العامة. وكالة الأنباء الأردنية تم استرجاعه في 2022/9/5 على الرابط: <https://www.petra.gov.jo/Include/InnerPage.jsp?>

(85) اقتصاد الرعاية في الأردن. موجز السياسات رقم 3: نحو الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والحد منها وإعادة توزيعها. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنتدى البحوث الاقتصادية، ومنظمة التعاون الإنمائي السويسرية، والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا).

وفيما يتعلق بالحضانات؛ تُعد وزارة التنمية الاجتماعية في فلسطين الجهة المنوطة بمنح تراخيص دور الحضانة. وبالتعاون مع وزارة الصحة ووزارة الأشغال العامة ووزارة الحكم المحلي والدفاع المدني ومكتب المحافظ في كل محافظة. وتشرف وزارة التنمية الاجتماعية على تقديم الخدمات وفقاً للوائح دور الحضانة لعام 2011. وتُحدد هذه اللوائح مؤهلات دور الحضانة من النواحي؛ المادية والبيئية والتعليمية قانوناً، ويجب أن تستوعب دور الحضانة في فلسطين الأطفال/ الطفلات ممن هم/ن ما بين (0 و4) سنوات، بما في ذلك ذوي/ات الاحتياجات الخاصة، وأن يكون لديها عدد محدد من مقدمي ومقدمات الرعاية لكل طفل/ة بناء على الفئة العمرية. ويحتاج مقدمو ومقدمات الرعاية إلى اجتياز امتحان التوجيهي على الأقل والحصول على بعض مؤهلات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة أو شهادة في تعليم الطفولة المبكرة أو مجال مشابه. ووفقاً للوائح؛ تقع على عاتق وزارة التنمية الاجتماعية مسؤولية التدريب المستمر لمقدمي ومقدمات الرعاية على تعليم الأطفال والطفلات بمن فيهم/ن ذوي/ات الاحتياجات الخاصة.

ولا تتوفر بيانات دقيقة حول قطاع دور الحضانة، ولكن بناء على أحدث البيانات المتاحة؛ فقد كانت هناك (94) حضانة مرخصة في عام 2005، وارتفع العدد إلى (111) حضانة في عام 2010 وانخفض العدد إلى (95) حضانة في عام 2014. ومن الجدير ذكره؛ أن هذا القطاع يواجه تحديات متعلقة بالجودة. فغالباً لا يستوفي مقدمو ومقدمات الرعاية في دور الحضانة متطلبات التأهيل. وعلاوة على ذلك؛ فإن بعض دور الحضانة، مثل دور الحضانة المنزلية، تعمل بدون ترخيص ولا تستوفي المعايير التي تُحددها اللوائح المعتمدة. وعلى المستوى الكلي؛ هناك نقص في عدد العاملين والعملات لغايات مراقبة دور الحضانة، حيث تفتقر وزارة التنمية الاجتماعية إلى لوجستيات النقل وغيرها من الإجراءات الخاصة بفحص الحضانات ولجان الترخيص.

أما فيما يتعلق برياض الأطفال؛ فتوفر العديد من المنظمات خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة في فلسطين، بما في ذلك القطاع الخاص، ومنظمات المجتمع المدني، والمنظمات الدينية، والمنظمات غير الحكومية والوكالات الحكومية. وتوفر الرياض خدمات للأطفال ممن بين (4-6) سنوات. وتقع مسؤولية وضع مواصفات ومعايير رياض الأطفال ومنح التراخيص لها على وزارتي التربية والتعليم ووزارة الصحة. حيث أن دور وزارة التربية والتعليم هو توفير الإشراف التربوي وتدريب الموظفين والموظفات وتطوير المناهج ذات الصلة. وقد نص قانون تم التصديق عليه حديثاً في عام 2017 على أن رياض الأطفال هي جزء من نظام التعليم الرسمي، ويجب على الآباء تسجيل أطفالهم/ن في هذا المستوى من التعليم لمدة أقصاها عامين ما قبل التعليم الابتدائي. ولهذا السبب؛ بادرت وزارة التربية والتعليم إلى فتح بعض صفوف رياض الأطفال في المدارس الحكومية، بيد أنه تتولى منظمات القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية/ المنظمات المجتمعية توفير هذه الخدمة.

وعلى الصعيد الوطني؛ تُظهر البيانات الرسمية حول عدد رياض الأطفال وإجمالي الأطفال/الطفلات الملتحقين/ات أيضًا زيادات ثابتة منذ عام 2014، وقد بلغ عدد رياض الأطفال في فلسطين في العام الدراسي 2018/2019 (4034) روضة أطفال وبلغ عدد الأطفال/الطفلات الملتحقين/ات بها (296506) أطفال/طفلات.

ومع ذلك؛ تظل معدلات الالتحاق دون المستوى المنشود. وتُساهم قلة وعي أولياء الأمور بأهمية التعليم ما قبل المدرسي وغياب دور الحضانة المجانية في القطاع غير العام في انخفاض معدلات الالتحاق. حيث تفتقر فلسطين إلى حصول الجميع على رعاية وتعليم الطفولة المبكرة (ECCE)، وخاصة للأطفال/الطفلات الذين تتراوح أعمارهم/ن بين (3) سنوات وأقل. وقد وسَّع قانون التعليم الجديد المصدَّق عليه في عام 2017 التعليم الرسمي الإلزامي ليشمل رياض الأطفال لمدة أقصاها عامين قبل المدرسة الابتدائية. ولكن وفقًا لتعداد السكان لعام 2017 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2018 ب)، فإن (54%) فقط من الأطفال/الطفلات الذين تتراوح أعمارهم/ن بين (3-5) سنوات تم إلحاقهم/ن في رياض الأطفال. ويرتفع ضمن هذه المجموعة، معدّل الالتحاق بتقدّم عمر الطفل، حيث يرتفع من (15%) بين الأطفال/الطفلات البالغين/ات من العمر (3) سنوات إلى (67%) و(79%) على التوالي للأطفال/الطفلات البالغين/ات من العمر (4) و(5) سنوات. ولا تتوفر بيانات الالتحاق الخاصة بالأطفال/الطفلات الأصغر سنًا، ولكن من المتوقع أن تكون منخفضة على غرار المجموعة الأولى. ويُمثل معدّل الالتحاق المنخفض خاصة بالنسبة للفئة العمرية الأصغر، عقبة رئيسة أمام تقليل الاختلالات في استخدام الوقت، حيث تقضي النساء المتزوجات والعملات ساعات أكثر بكثير لكسب لقمة العيش ورعاية الأسرة.

كما أن غالبية قوة العمل في تعليم الطفولة المبكرة وبنسبة (80%) هن من النساء، ويُمثلن أيضًا ما نسبته (42%) من قوة العمل في جميع أنواع التعليم الأخرى.

وقد تم اعتماد قانون العمل الفلسطيني رقم (7) في عام 2000 لتنظيم علاقة العمل وتوحيدها في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة. وينص القانون على إجازة أمومة مدفوعة الأجر تُمنح للنساء الحوامل اللاتي قضين (180) يومًا في العمل قبل كل ولادة وذلك لمدة (10) أسابيع، منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة⁽⁸⁶⁾.

ويُعدّ تقليل الوقت الذي تقضيه النساء في الرعاية غير مدفوعة الأجر أمرًا ضروريًا لتوسيع نطاق فرصهن لدخول سوق العمل. وتحقيقًا لهذه الغاية؛ ينبغي على الحكومة حشد الموارد لإنفاذ قانون التعليم المصدَّق عليه حديثًا بحيث يُصبح تعليم رياض الأطفال شاملًا للجميع. وعلاوة على ذلك؛ نظرًا لفشل السوق في توسيع خدمات الحضانة بسبب قلة عدد الأطفال/الطفلات المسجلين/ات في دور الحضانة، فيجب على الحكومة التدخل لإنشاء المزيد

(86) دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة المبنية على النوع الاجتماعي: تقدّم المرأة في الدول العربية 2020. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنتدى البحوث الاقتصادية، ومنظمة التعاون الإنمائي السويسرية، والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا).

من دور الحضانه العامة أو تقديم حوافز مالية للقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية من أجل تقديم هذه الخدمات. وبالنظر إلى التحديات المالية التي تواجه الحكومة الفلسطينية، ينبغي استكشاف نماذج مختلفة لتوفير هذه الخدمات وخيارات تمويلها، بالتعاون مع القطاع الخاص.

ويُعتبر توزيع مسؤولية أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر أمراً أساسياً. ولهذه الغاية؛ يشجع بين النساء والرجال أمر استخدام إجازة الأبوة في العديد من البلدان. وقد تكون هذه السياسة غير فعّالة في فلسطين على المدى القصير، بالنظر إلى تقسيم العمل المتجذّر بعمق والمبني على النوع الاجتماعي. ومع ذلك؛ قد تكون إجازة الأبوة فعّالة على المدى الطويل، إذا اقترنت برفع مستوى الوعي بالمساواة المبنية على النوع الاجتماعي، حيث يُعتبر ذلك أمراً أساسياً لمواجهة الأعراف الاجتماعية والمواقف السلوكية الراسخة بشأن أدوار النوع الاجتماعي.⁽⁸⁷⁾

4) رعاية وتعليم الطفولة المبكرة في تونس:

تم وضع استراتيجية وطنية متعددة القطاعات لتنمية الطفولة المبكرة للفترة (2017-2025) من قبل وزارة الأسرة والمرأة والطفولة وكبار السن (MWFCS) واعتمدها مجلس الوزراء في عام 2018. وتُحدد الاستراتيجية رؤية لتنمية الطفولة المبكرة (ECD) من أجل ضمان خدمات التنمية الجسدية والمعرفية المتكاملة لجميع الأطفال / الطفلات الصغار، وخاصة الأكثر حرماناً. وتستند إلى خمسة أهداف استراتيجية، وهي تحديداً: تطوير خدمات الطفولة المبكرة من خلال التوسع العادل وواسع النطاق للخدمات المتكاملة وذات الجودة في مجالات: الصحة والتغذية ورعاية وتعليم الطفولة المبكرة؛ ورعاية بيئة أسرية مواتية، من خلال تربية الوالدين في المقام الأول؛ وتعزيز البيئة المؤسسية ومهارات وكفاءات المهنيين/ات في قطاع الطفولة المبكرة؛ وتعزيز النهج المجتمعية لتنمية الطفولة المبكرة؛ والرصد والتقييم والحوكمة والتمويل لتنفيذ هذه الاستراتيجية.

وعلى وجه التحديد؛ توجد رعاية وتعليم الطفولة المبكرة في أشكال مختلفة في تونس، حيث تُقدم الخدمات حسب أعمار الأطفال / الطفلات واحتياجاتهم/ن. ويتم توفير روضة الأطفال المرحلة الأولى والثانية للأطفال / الطفلات ما بين (0-3) سنوات و(3-6) سنوات، لكل منهما على حدة، وتديرها وزارة الأسرة والمرأة والطفولة وكبار السن. كما أن مدارس تحفيظ القرآن الكريم (الكتاب) متاحة أيضاً للأطفال / الطفلات ما بين (3-5) سنوات لبدء تعلم القرآن والقراءة والكتابة، ولكنها تخضع لاختصاص وزارة الشؤون الدينية. وتُقدم الفصول التحضيرية للأطفال / الطفلات ما بين (5-6) سنوات (على غرار المرحلة الثانية من رياض الأطفال) في المدارس الابتدائية الحكومية وغير الحكومية والخاصة، والتي تقع تحت إشراف وزارة التربية

(87) اقتصاد الرعاية في فلسطين. موجز السياسات رقم 4: نحو الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والحد منها وإعادة توزيعها. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومندى البحوث الاقتصادية، ومنظمة التعاون الإنمائي السويسرية، والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا).

والتعليم (MoE). وتُعتبر الفصول التحضيرية للأطفال/ الطفلات البالغين/ات من العمر (5) سنوات جزءاً لا يتجزأ من التعليم الأساسي ويوصى بها بشدة، ولكنها ليست إلزامية، فعلى الرغم من توفر العديد من الخيارات لرعاية وتعليم الطفولة المبكرة، إلا أنها في الواقع ليست إلزامية للأطفال/ الطفلات في أي عمر.

فلقد كانت معدلات الالتحاق منخفضة للغاية بين الأطفال/ الطفلات الأصغر سناً، حيث التحق بالفعل ما نسبته (1%) من الأطفال/ الطفلات ما بين (0-3) سنوات المؤهلين/ات للحصول على خدمات رياض الأطفال/ المرحلة الأولى في سنة 2015. وبالمقارنة؛ فإن (32%) من الأطفال/ الطفلات ما بين (3-6) سنوات هم/ن في رياض الأطفال/ المرحلة الثانية. كما التحق (25%) من الأطفال/ الطفلات في الفصول التحضيرية العامة و(10%) في مدارس تحفيظ القرآن (الكتاب)، وبذلك تبقى ما نسبته (32%) من الأطفال/ الطفلات الذين لا يذهبون إلى أي مرفق من مرافق رعاية وتعليم الطفولة المبكرة، أي لم يلتحق حوالي ثلث الأطفال/ الطفلات التونسيين والتونسيات بأي شكل من أشكال رعاية وتعليم الطفولة المبكرة.

وهناك تفاوتات إقليمية كبيرة في الوصول إلى رياض الأطفال/ المرحلة الثانية. فبالنسبة لرياض الأطفال؛ تُشير بيانات وزارة الأسرة والمرأة والطفولة وكبار السن إلى أن الالتحاق في عام 2017 تفاوت من (10%-60%) عبر (24) ولاية إدارية في تونس. وبالإضافة إلى التفاوتات الإقليمية، لوحظت تفاوتات اجتماعية واقتصادية قوية في الوصول. ففي حين أن (13.1%) من الأطفال/ الطفلات من أفقر الأسر المعيشية يذهبون إلى مرافق رعاية وتعليم الطفولة المبكرة، يرتفع المعدل إلى (81%) من أطفال/ طفلات الأسر المعيشية بالشريحة الأغنى. ويُلاحظ أيضاً وجود تفاوتات مذهلة في توفر مواد التدريس في المنزل ومدعمات الكبار للتعلم المبكر. ووفقاً للاستطلاع العنقودي متعدد المؤشرات في تونس، كان لدى (82.8%) من الأطفال/ الطفلات في الشريحة الأغنى أكثر من ثلاثة كتب في المنزل، مقارنة بـ (30.2%) فقط بين الأسر المعيشية في الشريحة الأفقر. ومن بين الأطفال/ الطفلات في المجموعة الأفقر؛ تلقى (60.6%) مساعدة من الوالدين في واجباتهم/ن المدرسية، مقابل (86.9%) في المجموعة الأولى (الأسر المعيشية من الشريحة الأغنى).

وبداية من عام 2015؛ كان هناك (313) فصلاً دراسياً للمرحلة الأولى من رياض الأطفال، و(4118) للمرحلة الثانية من رياض الأطفال، و(1497) صفّاً بالكتاب، و(2000) فصل تحضيرية على المستوى الوطني. ويعمل القطاع الخاص في الغالب على توفير رياض الأطفال في الغالب (90% من جميع الفصول)، و(9%) من الفصول تابعة للحكومة (تديرها البلديات)، بينما تُدير منظمات المجتمع المدني (1%) منها. وتضع الوزارات ذات الصلة معايير الجودة الخاصة برعاية الطفولة المبكرة والمناهج الدراسية والحد الأدنى من مؤهلات التخصص في رعاية الطفولة المبكرة والبنية التحتية. ويعتمد عدد المعلمين والمعلمات المطلوب على الفئة العمرية للأطفال/ الطفلات: (15) طفلاً/ة لكل معلم/ة للفئة العمرية (0-2) سنة، و(20) طفلاً/ة لكل معلم/ة للفئة العمرية (3-5) سنوات، و(25) طفلاً/ة لكل معلم/ة للفئة

العمرية (5-6). ويكون لمؤسسات رياض الأطفال/ المرحلة الأولى والثانية زيارتان تفتيشيتان غير معلنتين كل عام، بينما يكون هناك زيارة واحدة سنويًا (غالبًا ما يكون معلن عنها) لمدارس الكُتاب.

ويهيمن القطاع الخاص على الرعاية الشخصية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في تونس، وتتمتع النساء العاملات بشكل خاص بالتمثيل الزائد في هذه القطاعات على الرغم من انخفاض معدلات مشاركتهن في العمالة بشكل عام، حيث بلغت نسبة النساء المعلمات في مرحلة الطفولة المبكرة (94%) في عام 2019، كما بلغت نسبة الإناث العاملات في مجال رعاية الأطفال (95%) من إجمالي العاملين/ات لنفس العام.

ولا تتماشى المؤهلات الفعلية لمهنيي/ات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة مع الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة - وهو الحصول على شهادة جامعية في تنمية الطفولة المبكرة - لأن حوالي (49%) من العاملين والعاملات في هذا القطاع هم/ن من الحاصلين/ات على تعليم ثانوي أو أقل (تعليم ابتدائي أو إعدادي) في عام 2015، بينما حصل (32%) من الممارسين/ات على دبلوم تدريب حر في تنمية الطفولة المبكرة، و(19%) فقط هم/ن من حملة الشهادات الجامعية. ومن بين جميع المعلمين/ات، لم يحصل سوى (3%) فقط على درجة جامعية متخصصة في تنمية الطفولة المبكرة.

وفي القطاع العام؛ تُدفع إجازة الأمومة الإجبارية لمدة شهرين بنسبة (100%) من الراتب، مع إمكانية الحصول على إجازة الأمومة بنصف الراتب، ولكن على ألا تزيد على أربعة أشهر. وإجازة الأبوة يومان في القطاع العام ويوم واحد في القطاع الخاص.

ويواجه قطاع رعاية وتعليم الطفولة المبكرة بالإضافة إلى المؤهلات المطلوبة من المعلمين/ات العاملين/ات في القطاع مجموعة من التحديات أيضًا؛ بما في ذلك تنظيم الأسعار وجودة الخدمات والتوفر عبر مختلف المواقع. والعديد من المنشآت في هذا القطاع لا تلتزم بالمعايير والتراخيص المطلوبة. ومن هنا؛ قامت وزارة الأسرة والمرأة والطفولة وكبار السن بنشر قائمة رياض الأطفال والحضانات المرخصة من جانب الولايات لتمكين الآباء والأمهات من التحقق من الوضع القانوني للمؤسسات والمرافق قبل تسجيل أطفالهم/ن بها.⁽⁸⁸⁾

إن تحسين إمكانية الحصول على خدمات جيدة في مجال التعليم والصحة في مرحلة الطفولة المبكرة يزيد من فرص الأطفال/ الطفلات في اغتنام فرص اقتصادية عندما يصبحون أشخاصًا بالغين/ات. وبالتالي؛ فإن الاستثمار في هذه الأشكال من الرعاية يُمكن أن يكون له آثار طويلة الأجل على تنمية البلد.

وتُشير مراجعة الإطار التشريعي الحالي إلى أن ظروف العمل، ولا سيما في القطاع الخاص، لا تُفضي إلى ظروف عمل لائقة للمرأة ولا تُيسر التوزيع العادل للعمل غير مدفوع الأجر القائم

(88) دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة المبنية على النوع الاجتماعي: تقدّم المرأة في الدول العربية 2020. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنتدى البحوث الاقتصادية، ومنظمة التعاون الإنمائي السويسرية، والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا).

على النوع الاجتماعي، حتى الأنشطة الحالية لا يبدو أنها تمثل للتشريعات القائمة، وعلى سبيل المثال؛ ما يتعلق بظروف العمل ومؤهلات القوى العاملة في قطاع التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة، ويتطلب الأمر مزيداً من المتابعة لضمان الامتثال للقوانين الجديدة أو المعدلة على حد سواء.

ومن الناحية العملية؛ يتعين على الدولة تعبئة المزيد من الموارد لتقديم خدمات بدرجة عالية من الجودة في مجال الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، ما من شأنه أن يعود بآثار إيجابية ودائمة على رأس المال البشري للأطفال/ الطفلات، مع تقليل كم العمل غير مدفوع الأجر الموكل لأمهاتهم/ن. وجعل الوصول إلى التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة إلزامياً، مع ضمان الوصول العادل والميسور التكلفة للجميع، وهذا سيكون له بالتالي تأثير مضاعف على الأطفال/ الطفلات والآباء والأمهات، كما أن زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل تعني زيادة دخل الأسرة وزيادة تمكين المرأة وتحسين رفاهها وتوفير فرص حقيقية للنمو الاقتصادي.

وعلى وجه الخصوص؛ يجب على القطاع العام أن يواصل ويزيد من استثماراته في خدمات رعاية الأطفال/ الطفلات والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، باعتباره محددًا رئيسًا للتنمية البشرية والحد من أوجه عدم المساواة في المستقبل. ومن الواضح أن كل هذه الإصلاحات تستلزم إقامة حوار جاد وشامل يجمع كافة الأطراف المعنية، ولا سيما في سياق الظروف الاقتصادية العسيرة التي تمر بها تونس حالياً⁽⁸⁹⁾.

5) التوسع في التعليم ما قبل المدرسي (رعاية وتعليم الطفولة المبكرة) في الجزائر:

تعد الطفولة المبكرة أهم مرحلة في التنمية البشرية، وتُحسّن رعاية وتعليم الطفولة المبكرة (ECCE) الصحة والنمو الإدراكي والنفسي للأطفال/ الطفلات. وقد تكون بمثابة عامل المساواة بين الفقراء والأثرياء، بقدر ما يستفيد أطفال/ طفلات الأسر المعيشية الأكثر حرماناً من الالتحاق برعاية وتعليم الطفولة المبكرة. ومع ذلك؛ لطالما شكّلت الفجوات في رعاية وتعليم الطفولة المبكرة تحدياً في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

ولقد كانت الجزائر أول دولة في المنطقة توسّع نطاق رعاية وتعليم الطفولة المبكرة توسّعاً كبيراً في فترة زمنية قصيرة نسبياً. وفي يناير عام 2008؛ قدّم القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم (04-08) (بصفته وثيقة قانونية تتضمن المحاور الكبرى لتسيير التربية وأهم القواعد والأسس التي سترتكز عليها مستقبلاً) اعترافاً مهماً بالتعليم ما قبل الابتدائي، حيث نصت المادة (38) من القانون على أنه: تشتمل التربية ما قبل المدرسية التي تسبق التمدرس الإلزامي، على مختلف مستويات التكفل الاجتماعي والتربوي للأطفال الذين يتراوح سنهم بين ثلاث وست سنوات. وأن التربية التحضيرية بمفهوم هذا القانون هي المرحلة الأخيرة

(89) اقتصاد الرعاية في تونس. موجز السياسات رقم 5: نحو الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والحد منها وإعادة توزيعها. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنتدى البحوث الاقتصادية، ومنظمة التعاون الإنمائي السويسرية، والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا).

للتربية ما قبل المدرسية، وهي التي تُحصّر الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين خمس وست سنوات للالتحاق بالتعليم الابتدائي. ونصت المادة (41) على أنه: بغض النظر عن الطابع غير الإلزامي للتربية ما قبل المدرسية، تسهر الدولة على تطوير التربية التحضيرية وتواصل تعميمها بمساعدة الهيئات والإدارات والمؤسسات العمومية والجمعيات وكذا القطاع الخاص. كما نصت المادة (43) من نفس القانون على أن: الوزير المكلف بالتربية الوطنية مسؤول في مجال التربية التحضيرية، خصوصاً على ما يلي: إعداد البرامج التربوية، وتحديد المقاييس المتعلقة بالهياكل والأثاث المدرسي والتجهيز والوسائل التعليمية، وتحديد شروط قبول التلاميذ، وإعداد برامج تكوين المربين، وتنظيم التفتيش والمراقبة التربوية. وتُحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عند الاقتضاء عن طريق التنظيم⁽⁹⁰⁾. ولذلك بدأ تقديم مثل هذا التعليم ما قبل المدرسي في المدارس التمهيدية ورياض الأطفال وصفوف رياض الأطفال المفتوحة في المدارس الابتدائية في جميع أنحاء الجزائر.

وتضمن الدولة تطوير التعليم التمهيدي وتعميمه بمساعدة عدة جهات فاعلة، منها: وزارة التربية والتعليم، ووزارة الشؤون الدينية والأوقاف، ووزارة الداخلية والجماعات المحلية، ووزارة التضامن الاجتماعي والقطاع الخاص، ولكن؛ أهم وزارتين هما؛ وزارة التربية والتعليم ووزارة الشؤون الدينية والأوقاف. ويجدر الذكر بأنه على مدار السنوات الأخيرة، وقّر القطاع الخاص بصورة رئيسة التعليم ما قبل المدرسي (للأطفال/ الطفلات ممن هم/ن ما بين 3 و4 سنوات) بنسبة (56% للعام الدراسي 2015/2016).

وفيما يتعلق بالتأثير على السياسات؛ حققت الجزائر تقدماً هائلاً في الالتحاق برعاية وتعليم الطفولة المبكرة في السنوات الأخيرة. فمنذ صدور القانون التوجيهي للتربية الوطنية لعام 2008 استمر عدد الأطفال/ الطفلات الملتحقين/ات بالمدارس التمهيدية/ التحضيرية في الازدياد. ووفقاً لوزارة التربية والتعليم؛ فقد ارتفعت نسبة الالتحاق بها ارتفاعاً مطرداً من (7%) في عام 2001 إلى (21.9%) في عام 2005، ثم إلى (43.7%) في عام 2008، لتتجاوز أخيراً الـ (79%) في عام 2019.

ولقد حلل «تهامي والساسي» تأثير الالتحاق ببرامج التعليم ما قبل المدرسي في الجزائر، ووجدوا تأثيراً إيجابياً على التطور الإدراكي والعاطفي والاجتماعي للأطفال/ الطفلات الملتحقين/ات بالمرحلة التمهيدية/ التحضيرية، حيث يُحرز هؤلاء الأطفال/ الطفلات درجات أعلى في جميع مؤشرات التنمية مقارنة بالأطفال/ الطفلات غير الملتحقين/ات بالمرحلة التمهيدية/ التحضيرية. كما وجد الساسي أن مرحلة التعليم ما قبل المدرسة لها تأثير إيجابي على جودة التواصل بين الوالدين والطفل/ة، والتي لها تأثير مباشر على نمو الطفل/ة. وعلى هذا النحو؛ يستفيد الأطفال/ الطفلات الملتحقون/ات بالمدرسة التمهيدية/ التحضيرية استفادة أكبر من أنشطة التنمية، ليس فقط أثناء وجودهم/ن في المدرسة بل ومع آبائهم/ن وأمهاتهم/ن في

(90) القانون رقم 04-08 المؤرخ في 15 محرم عام 1429 الموافق 23 يناير 2008 المتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية. أكبر تجمع للأساتذة الجزائريين. الجزائر. تم استرجاعه في 2022/9/7 على الرابط: <https://prfesseur.blogspot.com/2017/02/08-04-08-04-23-2008.html>

المنزل أيضًا مقارنة بالأطفال/ الطفلات غير الملتحقين/ات بالمدرسة التمهيدية/ التحضيرية. وتُعد هذه النتيجة مهمة أهمية خاصة لرفع مستوى الوعي بين صناع السياسات بشأن أهمية توسيع نطاق إتاحة المرحلة التمهيدية/ التحضيرية خاصة للأسر المعيشية الأشد فقرًا والأطفال/ الطفلات الأكثر ضعفًا وأولئك الأطفال/ الطفلات الذين يعيشون في المناطق النائية. وفي الوقت نفسه؛ يدرس «كرافت والساسي» ما إذا كان التعليم العام ما قبل الابتدائي قد يزيد من مشاركة المرأة في القوى العاملة باعتباره أثر غير مباشر للبرنامج، على افتراض أن النساء يعتنين بالأطفال/ الطفلات بصورة غير متكافئة. ولذلك يجب أن تُحسن السياسات التي تُقدم بدائل الرعاية، أو التي تُخفض تكلفتها، من مشاركة الإناث في القوى العاملة (FLFP) تحسّنًا نظريًا - فلقد بلغت مشاركة الإناث في القوة العاملة (17.3%) في المائة في عام 2019، ولكن وجد «كرافت والساسي» أن زيادة التعليم ما قبل الابتدائي لم يكن لها هذا التأثير.

إن عدم زيادة السياسات من مشاركة المرأة في القوى العاملة حتى الآن لا يعنى أنها قد فشلت (فمن المهم أن نتذكر أن هدف السياسات الرئيس هو تحسين النمو الإدراكي والعاطفي والاجتماعي للأطفال/ الطفلات)، ولكن هناك عوامل أخرى تعوق توظيف النساء في الجزائر. وقد تعكس هذه النتيجة حقيقة أن مدة التعليم ما قبل الابتدائي نصف يوم دراسي فقط، مما يزيد من صعوبة عمل النساء أكثر مما لو كنّ يرسلن أبنائهن للرعاية في دور الحضانة طوال اليوم الدراسي. كما قد تكون تكلفة البرامج التمهيدية/ التحضيرية الحالية وجودتها من العوامل المساهمة، ولكن يتطلب الأمر مزيدًا من البحث والدراسة. ومع ذلك؛ تُشير هذه النتيجة النهائية إلى أهمية التصميم الدقيق للسياسات وآليات تنفيذها ورصد النتائج عند محاولة زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة في المجالات التي تنخفض فيها تلك المشاركة.

ومن أبرز التوصيات في هذا المجال؛ أنه قد تكون تجربة الجزائر الرائدة في التوسّع في التعليم ما قبل المدرسي بمثابة ممارسة جيدة ودرسًا مستفادًا للبلدان الأخرى يُمكن الاطلاع عليها قبل تنفيذ برامج مماثلة. ومن أجل تحقيق أكثر الآثار الإيجابية لهذه السياسات - في مختلف المجالات (التنمية الإدراكية والعاطفية والاجتماعية للأطفال/ الطفلات وكذلك في زيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة) ينبغي إيلاء اهتمام كبير لعملية تصميمها ومتابعتها وتقييمها.

ولتوسيع نطاق التعليم التمهيدي/ التحضيري بنجاح، من الضروري اتخاذ إجراءات متعددة، مثل التحويلات النقدية لضمان خدمات تمهيدية شاملة لجميع الأطفال/ الطفلات المؤهلين/ ات وزيادة الالتحاق خاصة للأطفال/ الطفلات من الأسر المعيشية الفقيرة، بالإضافة إلى إجراءات تسهيل إمكانية وصول الأطفال/ الطفلات إلى المرحلة التمهيدية/ التحضيرية وخاصة في المناطق الريفية، مثل توفير وسائل النقل المجانية.

ولزيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة، قد تستخدم البرامج أتمودجًا مدته يوم دراسي كامل، أو على الأقل توفر خيار تضمين رعاية ما بعد المدرسة للأمهات العاملات. ونظرًا لزيادة الاعتماد على المدارس التمهيديّة/ التحضيرية الخاصة مدفوعة الأجر، تُعتبر التكلفة والجودة من الاعتبارات المهمة الأخرى التي يجب متابعتها لضمان إتاحة الالتحاق بالمدارس التمهيديّة/ التحضيرية للأطفال/ الطفلات إتاحة متكافئة، وأيضًا عدم تجاوز تكلفة الرعاية للأرباح و/أو الفوائد المحتملة لهذه الرعاية للأمهات العاملات (أو لأولئك الذين قد يفكرون في العمل بأجر). وعلاوة على ذلك؛ من الضروري بذل المزيد من الجهود لزيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة، مثل؛ الحملات العامة لتحدي الأعراف والأدوار المتعلقة بالنوع الاجتماعي التقليدية وتغييرها للسماح بإعادة توزيع أكبر لمسؤوليات رعاية الطفولة داخل الأسرة، بالإضافة إلى زيادة مشاركة القطاع الخاص لتعزيز توفر المزيد من فرص العمل اللائقة للنساء وإتاحة الحصول عليها⁽⁹¹⁾.

6) التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في المغرب:

رغم أهمية جودة تنمية الطفولة المبكرة لجميع الأطفال/ الطفلات، فمن الأساسي دعم تنمية الأطفال/ الطفلات في البيئات المحرومة. وبالفعل؛ أظهرت مختلف الدراسات كيف يُمكن للاستثمار في تنمية الطفولة المبكرة أن يُساعد في الحد من التفاوت وأن يكسر حلقة الفقر.

ويمكن لبرامج تنمية الطفولة المبكرة أن تؤدي إلى آفاق اقتصادية أفضل للأطفال/ الطفلات بمساعدتهم/ن على اكتساب المهارات التأسيسية التي يحتاجون إليها لكي يكونوا أكثر إنتاجية في قوة العمل المستقبلية.

إن نقص برامج تنمية الطفولة المبكرة يؤدي إلى استمرار التفاوت، وللتفاوت في إمكانية توفير التنمية الجيدة للطفولة المبكرة أوجه عديدة في المغرب؛ ويعكس فجوات كبيرة بين الأطفال/ الطفلات الأكثر ثراء والأطفال/ الطفلات الأكثر حرمانًا. والخطوة الأولى في تنمية الطفولة المبكرة تقديم الدعم للمساعدة ببساطة في البقاء على قيد الحياة في المهده؛ ففي المغرب، هناك (25) من بين كل ألف طفل/ة يموتون في الشهر الأول من عمرهم/ن. والتغذية؛ هي مكون مهم آخر من مكونات تنمية الطفولة المبكرة، وتكشف أيضًا الفجوات الكبيرة حسبما توضح أرقام عام 2004، إذ تبين أن (23%) من الأطفال/ الطفلات دون الخامسة من العمر كانوا مصابين بالتقرّم و(10%) مصابون بنقص الوزن.

وقد زاد تيسير الحصول على التعليم في مرحلة الروضة بدرجة كبيرة على مدى العقود الماضية، إلا أنه يظل ترفًا بالنسبة للعديد من الأطفال/ الطفلات المحرومين/ات في المغرب. ولقد تطوّر التعليم في مرحلة الروضة على مر السنوات، وبخاصة في المدن وبمبادرة القطاع الخاص، ليقدّم بديلاً تعليميًا لهياكل أكثر تقليدية، تشمل المسجد والكتّاب ومؤسسات

(91) التوسع في التعليم قبل المدرسي في الجزائر. دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة المبنية على النوع الاجتماعي: تقدّم المرأة في الدول العربية 2020. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنتدى البحوث الاقتصادية، ومنظمة التعاون الإنمائي السويسرية، والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا).

أخرى. وهذه الهياكل مازالت منتشرة في جميع أرجاء المملكة، وبلغت نسبة الالتحاق بها بين عامي 2015 و2016 نحو (60%)، وتُعلم الأطفال مبادئ الإسلام وقيمه الأخلاقية فضلاً عن أساسيات القراءة والكتابة والحساب. ونتيجة للتوسع السريع في هياكل مرحلة ما قبل المدرسة (الهياكل التقليدية والخاصة مجتمعة)، زادت معدلات الالتحاق بالتعليم ما قبل المدرسة بدرجة كبيرة (أكثر من 10% بين عامي 2001 و2013 بالنسبة للأطفال/ الطفلات الذين تتراوح أعمارهم/ن من أربع إلى خمس سنوات).

ولكن على الرغم من التقدم في إتاحة الحصول على الخدمات الصحية والتعليم ما قبل المدرسة، مازال العديد من أطفال/ طفلات المغرب محرومين/ات من الحصول على إمكانيات النمو الصحي الكامل. أولاً؛ مازالت شبكة مؤسسات التعليم ما قبل المدرسة ضئيلة، خاصة في المناطق الريفية حيث تشتد الحاجة لها أكثر. وبين عامي 2015 و2016؛ التحق (43%) فقط من أطفال/ طفلات المغرب ممن تتراوح أعمارهم/ن ما بين أربع إلى خمس سنوات بالتعليم ما قبل المدرسة، مقابل (27.9%) فقط في المناطق الريفية. ويُعد أطفال/ طفلات المغرب الأشد فقراً أقل قدرة على الاستفادة من أنشطة التنمية بمعدل (16%) بالمقارنة بالأطفال/ الطفلات الأكثر ثراءً وبمعدل (58%). ثانياً؛ كما تتباين بدرجة هائلة جودة التعليم في مرحلة ما قبل المدرسة، فضلاً عن أن نقص الآلية الفعّالة لضمان الجودة على هذا المستوى يعوق أي تحسينات جوهرية في مستوى الجودة والاتساق.

كما أظهرت الدراسات أهمية مشاركة الوالدين في تنمية القدرات الإدراكية للطفل. إذ وجدت دراسة أجرتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي أن الوالدين اللذان يلعبان ويتحدثان مع أطفالهما منذ الأيام الأولى، واللذان يقرآن لهم/ن الكتب ويساعدانهم/ن في واجباتهم/ن المدرسية، تكون فرص نجاح أطفالهما في الدراسة أكبر. ويندر هذا التحفيز الإدراكي من قبل الوالدين، لاسيما في الأسر المحرومة، بسبب تدني مستوى تعليم الوالدين، وكبر حجم الأسر، أو حتى نقص المعلومات لديهم/ن بشأن السلوكيات التي يُمكن أن تساعد أطفالهم/ن على النجاح.

كما تؤكد في مذكرة البنك الدولي الاقتصادية عن المغرب، فإن دعم تنمية الطفولة المبكرة في المغرب يُعد استثماراً أساسياً لتحقيق نتائج أفضل في التنمية البشرية. وإن تنمية الطفولة المبكرة لا يؤثر فقط على التطور الشخصي والاجتماعي والمهني للفرد، بل أيضاً يُقرر آفاق النمو للبلد كله.

إن تنمية الطفولة المبكرة مسألة تتعلق بطبيعتها بالعديد من القطاعات. أما والحال كذلك، فإن تنمية الطفولة المبكرة يعتمد على وجود استراتيجيات متكاملة متعددة القطاعات وشاملة لتنميتها حتى يُمكن تطبيقها بطريقة منسقة وفعّالة في مجالات؛ الصحة والتعليم والتغذية والحماية الاجتماعية. وعلاوة على ذلك؛ فإن التركيز على جودة تنمية الطفولة المبكرة أكثر من مجرد زيادة الالتحاق بالهياكل التعليمية فهو عنصر مهم في توفير المناخ التعليمي والإمائي المُساعد في دعم التنمية الشاملة للأطفال/ الطفلات، لاسيما أولئك المعرضون/ات لخطر الإقصاء الاجتماعي.

وسيجني المغرب عائدات اقتصادية وبشرية طويلة الأمد من خلال وضع معايير جيدة لرعاية الطفولة المبكرة والتعليم، وهو ما سيحتاج إلى صياغة ومتابعة وتنفيذ في جميع أنحاء البلاد. وهذا بدوره؛ سيساعد على حماية وتعزيز تنمية الأطفال/ الطفلات والتيقن من إتاحة الفرص المتكافئة لآزدهارهم/ن بغض النظر عن ظروفهم/ن. وفي النهاية؛ فإن زيادة الوعي عنصر مهم لتحقيق نتائج ناجحة في تنمية الطفولة المبكرة؛ تشمل: توعية الوالدين ومشاركتهما في تحفيز أطفالهم/ن والتفاعل معهم/ن، ومراقبة مهاراتهم/ن الإدراكية بعناية من المولد وحتى عمر الخامسة هي جزء لا يتجزأ من برامج تنمية الطفولة المبكرة.

إن الحاجة إلى استثمارات أكبر في تنمية الطفولة المبكرة يحتاج إلى تفكير لبناء رأس المال البشري الذي يُمكن أن يخدم الأهداف الإنمائية للبلد، وأن يساهم في زيادة الإنتاجية وتحسين الظروف المعيشية للناس. فالتعليم الذي هو ركيزة أساسية لتنمية الطفولة المبكرة، هو أداة أكيدة وراسخة للتنمية البشرية والحد من التفاوت على المدى الطويل⁽⁹²⁾.

إن المغرب هو أحد البلدان الثلاثة والأربعين التي صدقت على الاتفاقية المتعلقة بحماية الأمومة ضامنة إجازة أمومة تمتد لفترة (14) أسبوعاً. وتقتضي اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (183) من البلدان أن تدفع أجر ما لا يقل عن (14) أسبوعاً من إجازة الأمومة بمعدل لا يقل عن ثلثي المكاسب السابقة المستحقة من التأمينات الاجتماعية أو الأموال العامة⁽⁹³⁾.

7) تطوّر مرحلة رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية:

أول من قدّم فكرة إنشاء دور الحضانة ورياض الأطفال في المملكة العربية السعودية هي المؤسسات التربوية الأهلية، فقد كانت الفكرة الأساسية هي العناية بأطفال/ طفلات الأمهات العاملات مقابل مبلغ معيّن من المال، وكانت الفكرة في نشأة هذا النوع من التعليم فكرة اجتماعية وإنسانية أكثر منها عملية تجارية.

فلقد بدأ الاهتمام بمرحلة رياض الأطفال منذ عام 1381هـ وبعد أربع سنوات من هذا التاريخ بلغ عدد رياض الأطفال (13) روضة أهلية، وفي عام 1386هـ افتتحت وزارة المعارف أول روضة حكومية. وفي عام 1395هـ افتتحت الرئاسة العامة لتعليم البنات أول روضة حكومية في مكة المكرمة لأبناء العاملات في الرئاسة، وبعد نجاح التجربة بدأت الرئاسة العامة لتعليم البنات بافتتاح رياض الأطفال عامًا بعد عام⁽⁹⁴⁾.

(92) التعليم في مرحل الطفولة المبكرة في المغرب: نافذة مهمة من الفرص. (13 أيلول 2017). موضوع رئيسي. الأخبار. من نحن. البنك الدولي. تم استرجاعه في 2022/9/8 على الرابط: <https://www.albankaldawli.org/ar/news/feature/2017/09/13/early-childhood-education-in-morocco>

(93) التقرير العربي لفجوة النوع الاجتماعي 2020: المساواة بين الجنسين وأهداف التنمية المستدامة. (2019). اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا/ الإسكوا. الأمم المتحدة.

(94) إدارة رياض الأطفال. مساعدة الشؤون التعليمية. الإدارات. الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض. وزارة التعليم. تم استرجاعه في 2022/9/9 على الرابط: https://edu.moe.gov.sa/Riyadh/Departments/FemaleAffairsEducationalAssistant/.child_g/Pages/default.aspx

وفي عام 1404هـ تم وضع أول منهج لرياض الأطفال من قبل الرئاسة العامة لتعليم البنات في المملكة، وقد روعي في المنهج عدم الاعتماد على الحفظ والتلقين، وتوافر الأنشطة، حيث اشتمل هذا المنهج على المجالات الرئيسية في: التربية الدينية، اللغة العربية، العد والحساب، العلوم، التربية الفنية، التربية الجسمية، والتربية الاجتماعية.

ولقد انبثقت فكرة مشروع تطوير رياض الأطفال عام 1406هـ في المملكة العربية السعودية في ضوء نتائج دورة تدريبية غطت عدداً من رياض الأطفال الخاصة والعامة في مدينة الرياض. إذ يهدف تطوير مؤسسات رياض الأطفال في الأساس إلى تحسين نوعية الرعاية النهارية للطفولة المبكرة والتأكد من أن هذه المؤسسات توجد فيها جودة عالية من الرعاية والتربية والتعليم، وذلك لاختيار أفضل سبل الرعاية النهارية للأطفال/ الطفلات وتحسين جودة عملها على النحو المطلوب.

وفي عام 1408هـ صدر الأمر السامي بإبرام اتفاقية تعاون بين الرئاسة العامة لتعليم البنات، وبرنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية، ومنظمة اليونيسكو، بهدف تضافر الجهود للنهوض بمرحلة الطفولة المبكرة عن طريق إعداد منهج لرياض الأطفال وما تتطلبه من تجهيزات ووسائل تعليمية، وإنشاء مراكز لتدريب قيادات وطنية تدرّب فيما بعد أكبر عدد ممكن من الكوادر الوطنية العاملة في هذا المجال. ولقد اهتمت حكومة المملكة العربية السعودية بدعم مرحلة ما قبل المدرسة؛ وذلك من أجل رعاية الطفولة المبكرة والارتقاء بالمستوى التربوي في البلاد. وكان لهذا الدعم أسبابه العامة والخاصة؛ ومنها:

- تطوّر نظريات التربية التي تُشير إلى أهمية تعليم الطفل/ة في مرحلة مبكرة من حياته، وأنها أصبحت في بعض البلدان المتقدمة جزءاً لا يتجزأ من السلم التعليمي فيها.
- تطوّر الحياة في المجتمع السعودي ومتطلبات التنمية التي دعت إلى خروج المرأة السعودية للمشاركة في البناء والتنمية، وبالتالي ظهور الحاجة إلى دور لرعاية الصغار/ الصغيرات أثناء فترة غيابها.
- تغيّر الظروف الاقتصادية والثقافية والاجتماعية.
- انتشار الشقق الصغيرة للسكن حرم الطفل/ة من ممارسة حقه/ا الطبيعي في الحركة واللعب وممارسة الأنشطة، وهو ما يجد بديلته في دور الحضانه ورياض الأطفال.
- صعوبة الاعتماد على الأهل والأقارب في رعاية الطفل/ة نظراً لتباعد المسافات بين الأسرة والأقارب.
- ارتفاع المستوى الثقافي وزيادة الوعي التربوي جعل الأهل يدركون أهمية رياض الأطفال وفوائدها الإيجابية في نمو أطفالهم/ن من مختلف الجوانب.
- إدراك الأهل أن رياض الأطفال مرحلة تهيئة لدخول المدرسة، لأن الطفل/ة من خلالها يبدأ بالاستقلال عن الأسرة، فلا يشعر بالخوف عند الذهاب للمدرسة⁽⁹⁵⁾.

(95) العمر، مشاعل. (1434هـ). رياض الأطفال وتأثيرها على شخصية الطفل. مجلة المعرفة. وزارة التربية والتعليم. المملكة العربية السعودية.

- إدراك القائمين/ات على التعليم في المملكة أهمية دور الحضانة ورياض الأطفال في حياة الطفل/ة الدراسية وموهو/ا وتكوين مواهبه/ا، وفي الحد من الرسوب والتسرب في المرحلة الابتدائية.
- إقرار وزارة المعارف لوظائف وأهداف دور الحضانة ورياض الأطفال، وذلك بداية للتوسع والانطلاق في نشر هذا النوع من التعليم.
- توحيد جهات الإشراف على دور الحضانة ورياض الأطفال في جهة واحدة فقط هي الرئاسة العامة لتعليم البنات (سابقًا) والتي تم دمجها لاحقًا بوزارة المعارف/ وزارة التعليم حاليًا.
- افتتاح تخصصات جديدة في الجامعات تمنح درجة (البكالوريوس) لإعداد كوادر وطنية من المعلمات المؤهلات تأهيلاً خاصاً للعمل في هذا النوع من التعليم⁽⁹⁶⁾.
- اختتام فعاليات أنشطة «مبادرة تطوير برامج الحضانات ورياض الأطفال والتوسع في خدماتها لتشمل جميع مناطق المملكة» بتاريخ 24 أغسطس 2017، وذلك بعد تقديمها حزمة من المخرجات النوعية لتجويد المرحلة، بالتعاون مع شركة تطوير للخدمات التعليمية وبيت الخبرة الدولي (الجمعية الوطنية للأطفال الصغار (NAEYC)). ويُذكر أن من أبرز مخرجات المبادرة؛ تنفيذ دورتين في الرياض بشركة تطوير للخدمات التعليمية مع فريق بيت الخبرة؛ أحدها يهدف لبناء كفايات خبيرات متخصصات في مجال بناء وثيقة المنهج في الطفولة المبكرة، والفريق الآخر لبناء وثيقة معايير التعلم النمائية للحضانات من الولادة حتى ثلاث سنوات، وقد استأنف الفريقان تنفيذ بقية مراحل المشروع في سلسلة متواصلة بدأت مخرجاتها من عام 2017 وحتى نهاية عام 2020⁽⁹⁷⁾.

وتسعى رياض الأطفال في المملكة إلى تحقيق أهدافها من خلال: تهيئة المناخ التربوي الذي يوفر للطفل/ة النمو المتكامل، ويُسهّل الانتقال التدريجي للطفل/ة من البيت إلى المدرسة، وإكساب الطفل/ة الاتجاهات الاجتماعية السليمة والمهارات اللغوية الأساسية وتدريب الطفل/ة على بعض المهارات اليدوية والمهارات المُمهدة للقراءة والكتابة، ويتم تحقيق ذلك من خلال اللعب والنشاط.

وتختلف مدة الدراسة برياض الأطفال على وجه التحديد من روضة الأخرى في المملكة، ويرجع ذلك لاختلاف الإشراف والتبعية الإدارية لهذه الروضات، فهي إما أن تكون تابعة لوزارة التربية والتعليم أو الشؤون الاجتماعية أو تابعة للقطاع الخاص مما أدى إلى عدم توحيد سياسة وإجراءات القبول ومن ثم شروط القبول، وكذلك تختلف سياسة القبول من روضة إلى الأخرى في المحافظة الواحدة، وعلية يختلف سن القبول ومدة الدراسة من

(96) الدجيلج، إبراهيم. (2008). دور الحضانة ورياض الأطفال (النشأة، الأهداف، المناهج، الإدارة). الطبعة الأولى. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.

(97) عام/ التعليم تختتم أنشطة مبادرة تطوير برامج الحضانات ورياض الأطفال والتوسع في خدماتها. (24 أغسطس 2017). الرئيسية. وكالة الأنباء السعودية. تم استرجاعه في 2022/9/15 على الرابط: <https://www.spa.gov.sa/1659699>.

روضة لأخرى، فهناك رياضات تقبل من سن الثالثة من عمر الطفل/ة وهناك رياضات تقبل الأطفال/ الطفلات عند بلوغهم/ن سن الرابعة من العمر، وتجدر الإشارة إلى وجود تداخل بين ما يسمى دور الحضانه ورياض الأطفال للسنوات من الثالثة أو الرابعة حتى سن السادسة وهي ما تسمى مؤسسات تربية الطفل في المملكة العربية السعودية.

وعلى الرغم من جهود المملكة العربية السعودية الملحوظة في التوسّع في إنشاء رياض الأطفال، إلا أنها ليست إلزامية، وتُعاني الكثير من المشكلات التي تؤثر على جودتها في التربية والتعليم والرعاية لطفل/ة ما قبل المدرسة، أبرزها: وجود كثير من المعلمات غير المختصات اللاتي يعملن في مؤسسات رياض الأطفال، بسبب وجود نقص في المتخصصين/ات في تربية الطفل مما يؤدي إلى توظيف غير التربويين/ات أو غير المتخصصين/ات في التعامل مع الأطفال، وجود نقص في البرامج التربوية للعاملين/ات في رياض الأطفال مع قلة الوسائل التعليمية المستخدمة في فصول رياض الأطفال، الحاجة الماسة إلى التوسع في نشر رياض الأطفال سواء في المدن أو القرى، إذ لا يتم استيعاب جميع الأطفال/ الطفلات في سن الروضة، مما يؤخر قبولهم/ن في هذه المرحلة الحرجة من عمر الطفل/ة، نظرًا للإقبال الكبير من الأهالي لإلحاق أطفالهم/ن برياض الأطفال، وضرورة تحديث أهداف رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية لتتوافق مع التطوّرات والمستجدات في هذا المجال، وعدم الوعي لدى بعض المسؤولين/ات بأهمية رياض الأطفال، وفي ضوء ذلك؛ أصبح تطوير رياض الأطفال ضرورة مجتمعية حتمية وليس ترفًا لإكساب طفل/ة الروضة الخبرات التربوية المتكاملة والارتقاء بالجودة في التربية والتعليم والرعاية المقدّمة لمرحلة الطفولة المبكّرة.

ولتحقيق التطوير المناسب في رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية، ينبغي القيام بما يأتي:

- استخدام استراتيجيات تعليمية - تعليمية مناسبة في تعليم الطفولة المبكّرة تعتمد على الملاحظة واستخدام الحواس، والتدريب اليدوي على توظيف الأنشطة التعليمية مع تنمية مهارة النشاط الذاتي للطفل/ة.
- رفع كفاءة المعلمات بإعطاء دورات تدريبية (برامج التنمية المهنية المستمرة)، عن كيفية البحث عن الأساليب والطرق المناسبة للتطوير في رياض الأطفال.
- توعية الأطفال/ الطفلات بأهمية البيئة الطبيعية لجذب الاهتمام وتشجيعهم/ن للبحث والتجريب والاستكشاف.
- استخدام برامج تعليمية متنوعة تعتمد على حرية الأطفال/ الطفلات في التعلم الذاتي، وذلك من خلال الاستعانة بخبرات الدول المتقدمة في كيفية تطوير برامج وأنشطة رياض الأطفال، ومحاولة الاستفادة منها بما يتناسب مع ظروف المجتمع السعودي، وبما يتوفر لديه من الإمكانيات التي تؤهله
- لتطوير رياض الأطفال لتصبح رياض نموذجية.

- توفير الوسائل والتقنيات التعليمية المتنوعة والتي تُساعد على تنفيذ الأنشطة التعليمية والترفيهية لطفل/ة الروضة⁽⁹⁸⁾.
- وتضمن المملكة العربية السعودية إجازة الأمومة المدفوعة الأجر للنساء العاملات لفترة (10) أسابيع.

8) نشأة وتطور دور الحضانه ورياض الأطفال في الكويت:

حظيت رياض الأطفال في دولة الكويت برعاية الدولة واهتمامها، فمرحلة رياض الأطفال هي من أولويات اهتمامات وزارة التربية في دولة الكويت لما لها من طبيعة خاصة. ففي عام 1954 أنشئت أول روضتين في وسط العاصمة وهما؛ روضة «المهلب» في منطقة الشرق، وروضة «طارق» في القبلة، وذلك بهدف توفير الرعاية؛ الصحية، والاجتماعية، والثقافية، والتربوية للأطفال/ الطفلات الذين هم/ن دون سن التعليم الإلزامي. وقد التحق بهما حوالي (376) طفلاً وطفلة. وتابعت الدولة نشر وتطوير هذا النوع من التعليم حتى بلغ عدد الروضات في عام 1979 (60) روضة تضم نحو (17000) طفل وطفلة تتراوح أعمارهم/ن بين سن الثالثة والسادسة⁽⁹⁹⁾. ثم اهتمت وزارة التربية بزيادة عدد رياض الأطفال في الأحياء والمناطق السكنية المختلفة، وزودتها بالإمكانات المادية والبشرية اللازمة، حتى وصل عدد الأطفال/ الطفلات الذين تضمهم/ن هذه الرياض في عام 1994 إلى (37348) طفلاً وطفلة موزعين/ات على (126) روضة بالإضافة إلى روضة خاصة بالمعوقين/ات⁽¹⁰⁰⁾. وقد ارتفع عدد الأطفال/ الطفلات الملتحقين/ات في التعليم ما قبل المدرسي في الكويت عبر السنوات بشكل واضح إلى أن بلغ (75989) طفلاً وطفلة في عام 2019، كما بلغ عدد المعلمين/ات في هذه المرحلة (9390) معلماً ومعلمة ولفس العام منهم (18) معلماً ذكراً و(9372) معلمة أنثى⁽¹⁰¹⁾.

ولعل هذا التزايد في عدد الأطفال/ الطفلات المُسجلين/ات في رياض الأطفال لا يؤكد فقط الاهتمام المُضاعف من طرف الأجهزة المعنية في النظام التعليمي بدولة الكويت، بل إنه يكشف أيضاً عن تزايد قناعة أولياء أمور الأطفال/ الطفلات بأن هذه المؤسسات التعليمية وما يتوافر لها من إمكانات مادية وبشرية وفنية تُعد مكاناً مناسباً لإعداد أبنائهم/ن وبناتهم/ن وتوفير أقصى فرص النمو لهم/ن.

واستمرت وزارة التربية (الاسم الذي أطلق على إدارة المعارف عقب استقلال الكويت في عام 1961) في جهودها المتواصلة من أجل تطوير رياض الأطفال، تطويراً شمل الأهداف والنظم وأساليب العمل، استجابة للأحداث في مجال تربية الطفل وتعليمه⁽¹⁰²⁾.

(98) تطوير مؤسسات رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية في ضوء النموذج الألماني. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد: (171 الجزء الرابع) ديسمبر لسنة 2016م. ص ص (72-13).

(99) دليل رياض الأطفال. (1979). وحدة رياض الأطفال. مركز بحوث المناهج، وزارة التربية. الكويت.

(100) منصور، فاطمة. (1994، أبريل). رياض الأطفال في الكويت.. من اللعب إلى النشاط الذاتي التلقائي. مجلة العربي. دولة الكويت.

(101) تقرير الألكسو الإحصائي حول التربية والثقافة والعلوم في الدول العربية للعام 2021. (2021). إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصال. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. تونس.

(102) الأنصاري، محمد. (2018 أكتوبر 12). نبذة عن نشوء رياض الأطفال في الكويت والتطوير الشامل الذي شهدته. العلوم

فلقد تابعت وزارة التربية الاهتمام بمظاهر تطوّر هذه المرحلة، وقد تمثل هذا الاهتمام في توفير كافة الإمكانيات اللازمة لتحقيق أهداف رياض الأطفال، والعمل على تطويرها بما يتفق والاتجاهات التربوية المعاصرة، وكان من أهم هذه المظاهر ما يأتي:

- إنشاء إدارة خاصة برياض الأطفال في العام الدراسي 1967/1966 تكون مهمتها الإشراف على جميع الروضات ومتابعة الأهداف وتطوير نُظم العمل فيها.
- إنشاء شعبة متخصصة لإعداد معلمات رياض الأطفال بمعهد التربية في العام الدراسي 1978/1977.

- إنشاء شعبة متخصصة لإعداد معلمة رياض الأطفال بكلية التربية مع بداية عام 1980.
- إنشاء وحدة متخصصة لإجراء الأبحاث والدراسات الخاصة بتربية الأطفال في مركز بحوث المناهج.

- تكوين لجنة فنية لمتابعة تطوير المناهج والأساليب الخاصة برياض الأطفال لمسايرة التطوّر التربوي المعاصر.

- إرسال البعثات الدراسية المتخصصة في رياض الأطفال إلى كل من الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة من أجل إعداد الكوادر الفنية المتخصصة في هذا المجال.

- تخصيص جمعية المعلمين الكويتية أحد الأسابيع التي تُعقد في شهر مارس من كل عام لمناقشة وبحث ودراسة موضوع تربية الأطفال في مرحلة ما قبل المدرسة الابتدائية⁽¹⁰³⁾.

- اختيار منهج الوحدات القائمة على الخبرة، باعتباره أكثر أنواع المناهج ملاءمة لرياض الأطفال، حيث لا توجد مواد دراسية منفصلة، إنما توجد بعض الخبرات اللغوية والعلمية والعديدية وتُقدّم جميعها بصورة متكاملة. وأصبح المنهج لا يرتبط بمادة دراسية، بل ينبع من حاجات الأطفال/ الطفلات وميولهم/ ويعتمد على خصائصهم/ النفسية بهدف تحقيق النمو المتكامل والمتوازن للطفل/ة الذي أصبح هو/ي محور العملية التربوية.

وضعت خطة خمسية من عام (1992/1997)، شملت: استكمال بناء الخبرات التربوية الخاصة ببرنامج رياض الأطفال مدعّمة بدليل المعلمة وكتاب وكراس الطفل/ة، وتعميم الخبرات التربوية على جميع الرياض بدولة الكويت مدعّمة بكتب وكراسات وأدلة المعلمات، بالإضافة إلى التقنيات اللازمة لكل خبرة ووسائل الحياة، وتعميم استخدام اللغة العربية المُبسّطة أسلوبًا للتخاطب بين المعلمة والطفل/ة، وذلك بعد تدريب المعلمات من خلال دورات خاصة لذلك، وعقد دورات تدريبية للمشرفات الفنيات والموجهات، والمعلمات وذلك في مجال المُستجدات، والاستراتيجيات الحديثة في التربية، وتزويد الرياض بالأجهزة العلمية

الإنسانية والاجتماعية. الرئيسية. شركة التقدم العلمي للنشر والتوزيع. تم استرجاعه في 2022/9/14 على الرابط: <https://www.aspdkw.com>

(103) الدعيّج، إبراهيم. (2008). دور الحضانه ورياض الأطفال (النشأة، الأهداف، المناهج، الإدارة). الطبعة الأولى. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.

والتقنية الحديثة المناسبة للمرحلة العمرية لطفل/ة الروضة لمساعدة الأطفال/ الطفلات على تنمية التفكير العلمي لديهم/ن، واكتشاف المواهب في سن مبكرة لصقلها ورعايتها⁽¹⁰⁴⁾. وفي دراسة هدفت للتعرف على آراء معلمات رياض الأطفال حول تأثير استخدام التطبيقات التكنولوجية على النمو المعرفي للأطفال/ الطفلات خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2019/2018 بدولة الكويت، أشارت نتائج الدراسة إلى أن: استخدام الحاسب الآلي وتطبيقاته التكنولوجية تُحدث تطوُّراً وموَّافاً معرفياً لطفل/ة الروضة، حيث يتم البدء في توظيف الحاسب الآلي وتطبيقاته بمساعدة المعلمات وأولياء الأمور وبشكل متدرِّج تتحول أدوارهم/ن إلى المراقبة والتوجيه⁽¹⁰⁵⁾.

أما بالنسبة للحضانات؛ فقد بدأت الحضانات في الظهور بدولة الكويت بعد دخول المرأة الكويتية لسوق العمل ومع ارتفاع المستوى التعليمي، والحضانات لم تكن موجودة في السبعينيات من القرن السابق، بل ظهرت في أواخر الثمانينيات من القرن نفسه، وتُعد الحضانات من المنظمات التعليمية لما بها من خدمات تعليمية وتربوية للطفل/ة في أول السنوات العمرية له/ا، بل وتُعد أول خطوة في سلم الخدمات التعليمية، ولأن الطفولة هي صانعة المستقبل، وأيضاً لأن الطفل/ة يُعد لبنة المجتمع الأساسية، كان من الضروري الاهتمام به/ا وتنشئته/ا وتنشئة سليمة، خاصة في السنوات الأولى من عمره/ا؛ لأنها من أهم المراحل في تكوين شخصيته/ا وموهبا/ا وقدراته/ا، ولأن التعليم الإلزامي في دولة الكويت يبدأ من مرحلة رياض الأطفال إلى الجامعة فقد أصبحت الحضانات مدارس خاصة يمتلكها أفراد، أي إنها منظمة أهلية وتابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، وتوفّر هذه المنظمة الأهلية تعليمًا وتربية سليمة من خلال معلمات وحاضنات يحملن مؤهلات تربوية وتعليمية بكل ما يخص الطفل/ة، وأيضاً توفر بيئة غنية بالتجارب التي تؤثر على الأطفال/ الطفلات بطريقة إيجابية ومناهج مدروسة تكون مناسبة لمستوى هذه المرحلة العمرية، وتوفير كل ما يُساعد على نجاح هذه الخدمات التعليمية من وسائل وتدريبات.

ولأن الحضانات تُعد خدمات ومنظمات أهلية يمتلكها أفراد مختلفون كان هذا السبب في اختلاف الأنظمة في هذه المنظمات، فتعددت التجارب المُستخدمة في الحضانات والمأخوذة من الأنظمة المتطورة من الدول الأخرى المتقدمة علمياً، فتغيّرت طرق التدريس وتغيّرت المناهج والأساليب وكذلك طرق التعيين للموظفين/ات ونظم الإدارات وأيضاً البيئات المتوفرة، فتغيّر دور الحضانات بعضها عن بعض، كل هذا في سبيل توفير الأفضل للطفل/ة.

وكانت كل حضانة تسعى أن تكون هي الأفضل من غيرها، ولهذا كانت تجتهد لتوفر أجود المناهج والطرق لتدريسها للطفل/ة، وتبحث عن أكفأ المعلمين/ات من ذوي/ات المؤهلات

(104) منصور، فاطمة. (1994، أبريل). رياض الأطفال في الكويت.. من اللعب إلى النشاط الذائقي التلقائي. مجلة العربي. دولة الكويت.

(105) السيد، هالة، ومحمدي، إيهاب، والعنزي، عائشة. (2019، أغسطس). أثر التطبيقات التكنولوجية على النمو المعرفي لطفل الروضة. مجلة كلية التربية النوعية للدراسات التربوية والنوعية. العدد (9).

المتخصصة في مجال الطفل/ة وتعليمه/ا، وأيضاً توفير إدارة متمكنة تُساعد في نجاح العملية التعليمية - التعليمية سواء للطفل/ة أو لمعلمي/ات الحضانه، وتهتم بأولياء الأمور وتتواصل معهم/ن بكل ما يخص طفلهم/ن وطفلتهم/ن والحضانه⁽¹⁰⁶⁾.

ويُساعد كل هذا الحضانات أن تكون ذات جودة وكفاءة وتوفّر للطفل/ة البيئة المناسبة في تعليمه/ا بما يتناسب مع مستواه/ا العمري. وإن توفر الجودة والكفاءة ضروريان في المنظمات كافة، فما بالنّا إذا كانت هذه المنظمة هي منظمة تعليمية تستهدف أهم فئة عمريّة من فئات عمر الإنسان، وهي عمر الحضانه، فجودة التعليم كما عرّفها الباحث (عطا، 2008)⁽¹⁰⁷⁾ هي؛ «تحسّن وتمييز وإتقان في مدخلات وعمليات التعليم يؤدي إلى تحسّن وتمييز وإتقان مخرجاته وفي احتياجات المجتمع»، والكفاءة كما بينتها الباحثة (ويس، 2015)⁽¹⁰⁸⁾ بأنها؛ «جملة من المعارف والمهارات وحُسن التواجد ضمن مواقف تعليمية معينة»، وبهذا نستطلع بأن الجودة والكفاءة في جميع شؤون الحضانه كالمعلمين/ات في الحضانه وبيئة الحضانه ومناهجها وطرق تدريسه/ن كفيلة بأن تجعل الحضانه من أفضل الأماكن التي يُمكن أن يتواجد فيها الأطفال/ الطفلات وتُساعد على تنشئتهم/ن تنشئة سليمة وتعليمهم/ن تعليمًا مناسبًا.

ولقد بدأت الحضانات بالانتشار الكبير والمتسارع في السنوات العشر الأخيرة في الكويت، وقد ساعد على ذلك خروج المرأة الكويتية للعمل والوظيفة، فبدلاً من أن تترك طفلها/ا طفلتها تحت رعاية العاملات الخادِمات في المنزل، اللاتي لم يحصلن على أي مؤهل تربوي في التربية الصحيحة والتنشئة السليمة، وقد يكون هناك اختلاف في الثقافة واللغة والدين بحكم اختلاف الجنسيات، وبهذا يكون الطفل/ة مهددًا/ة بتربية غير سليمة، لذا؛ كان لابد من وجود مؤسسة تربوية توفّر التربية الصحيحة والتنشئة السليمة لحاجة المرأة لمن يرفع أطفالها في وقت غيابها وأثناء العمل، كما أن ازدياد الوعي بأهمية مرحلة الطفولة، وكذلك ارتفاع دخل الفرد، وتحسّن مستوى المعيشة، ساعد على ازدياد أعداد الحضانات في الكويت ازديادًا كبيرًا، وأيضًا ازدياد فروع تلك الحضانات، إذ بلغ عدد الحضانات أكثر من (300) حضانه موزعة على المناطق السكنية في غالبها، وبعضها في المناطق التجارية (المطر، 2018)⁽¹⁰⁹⁾.

وعلى الرغم من وجود أعداد كبيرة من الحضانات، فإن هذه الحضانات تتفاوت في نظامها وأسلوبها التربوي؛ فبعض الحضانات تعتمد نظامًا تعليميًا لدولة ما، لاعتقادها بأن هذه التجربة هي الأفضل، وحضانات أخرى تعتمد نظامًا آخر لدولة أخرى متقدمة علميًا مثل

(106) الجوسري، نورة. (2021، يناير). دور الحضانات التربوي في توفير الجودة والكفاءة من وجهة نظر أولياء الأمور في دولة الكويت. أطروحة مقدّمة لكلية الدراسات العليا لاستيفاء جزء من متطلبات درجة الماجستير في أصول التربية. جامعة الكويت.

(107) عطا، راضي. (2008). خطة مُقترحة لتحقيق الجودة. المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، العدد 26.

(108) ويس، راضية. (2015). المُقاربة بالكفاءات ماهيتها ودواعي تبنيها في المنظومة التربوية الجزائرية. مجلة البحوث والدراسات الإسلامية، العدد 81، 11-108.

(109) المطر، محمد (2018). دراسة تحليلية لتوزيع الحضانات في دولة الكويت باستخدام نظم المعلومات الجغرافية. مجلة العلوم الاجتماعية. جامعة الكويت. مجلس النشر العلمي. مج 46، عدد 277، 1-254.

النظام البريطاني أو الأمريكي، كما أن ضعف الإشراف التربوي على هذه الحضانات من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، نظرًا لعدم تخصصها في هذا المجال، أوجد تفاوتًا كبيرًا في أداء تلك الحضانات.

ومن أبرز التوصيات والمقترحات التي ينبغي الأخذ بها في هذا المجال ما يأتي:

- نقل الإشراف على الحضانات من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل إلى وزارة التربية، لأن دورها متخصص في التربية والتعليم.
- إجراء الدراسات لتقييم كفاءة الحضانات وجودتها بشكل دوري عن طريق أساليب مثل؛ الملاحظة ودراسة الحالة وقياس مستوى الأطفال/ الطفلات.
- الاهتمام بأخذ آراء المعلمين/ات وأولياء الأمور في دور الحضانات بشكل دوري وعمل مقابلات معهم/ن أو تطبيق الاستبانات عليهم/ن.
- تنظيم دورات إلزامية لمعلمي/ات الحضانات مع إثبات إجازتهم/ن للدورات.
- وضع قوانين تُلزم الحضانات بتعيين موظفين/ات من ذوي/ات مؤهلات علمية متخصصة بالتربية ومرحلة الطفولة المبكرة⁽¹¹⁰⁾.

9) نشأة وتطور دور الحضانة ورياض الأطفال في عُمان:

إن قراءة البدايات الأولى للتعليم في سلطنة عُمان يُمكن أن تؤكد لنا بوضوح ما تفرّد به تعليم الأطفال/ الطفلات في مرحلة الطفولة المبكرة من اهتمام ضمن خطط تطوير التعليم في السلطنة، حيث قامت الكتاتيب ومدارس القرآن الكريم بدورها في تعليم الأطفال/ الطفلات، ثم حُصت بالمدارس النظامية صفوف تستقبل الأطفال/ الطفلات الصغار، وبعد تطوّر التعليم الخاص في السلطنة وافتتاح المدارس الخاصة أصبح التعليم الخاص معنيًا بتقديم خدمات التعليم ما قبل المدرسي من خلال افتتاح رياض الأطفال كمبنى مستقل أو كجزء من المدرسة الخاصة تستقبل الأطفال/ الطفلات من عمر (3-6) سنوات⁽¹¹¹⁾.

وتُشرف وزارة التربية والتعليم على أطفال المرحلة العُمرية من (ثلاث سنوات وستة شهور) لغاية (خمس سنوات وستة شهور)، وتُسمى مرحلة رياض الأطفال وهي تابعة للمدارس الخاصة بالسلطنة، وبلغ عددها عام 1998 (4) رياض أطفال بمبانٍ منفصلة و(103) روضات مُلحقة بمراحل تعليمية أخرى وتضم (7329) طفلًا وطفلة.

وأشرفت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والتدريب المهني على بيوت نمو الطفل التي كانت تُقدّم خدماتها لأطفال/ طفلات ما قبل المدرسة الابتدائية في القرى الريفية، وقد

(110) الجويسري، نورة. (2021، يناير). دور الحضانات التربوي في توفير الجودة والكفاءة من وجهة نظر أولياء الأمور في دولة الكويت. أطروحة مقدّمة لكلية الدراسات العليا لاستيفاء جزء من متطلبات درجة الماجستير في أصول التربية. جامعة الكويت.
(111) العيسري، عامر. (17 سبتمبر 2017). مؤسسات تعليم الطفولة المبكرة بين الانتشار والتشتت. تفاصيل الخبر. ثقافة. أخبار. الرئيسية. جريدة الرؤية العُمانية. مسقط. عُمان. تم استرجاعه في 2022/9/17 على الرابط: <https://alroya.om/post/196444>

بلغت (43) بيئًا تضم (3833) طفلًا وطفلة، كما أشرفت الوزارة على أركان الأطفال بجمعيات المرأة العُمانية البالغة (16) جمعية في حينها والتي شملت روضة وتمهيدي وكانت تضم (1495) طفلًا وطفلة⁽¹¹²⁾.

ولقد استعرض المركز الوطني للإحصاء والمعلومات في عُمان في إصداره «التعليم في السلطنة من الأمية إلى الدراسات العليا» مسار السلطنة نحو تحقيق أحد أهم مكونات الرؤية المستقبلية (عُمان 2040) والمتمثلة في التعليم الشامل والتعلم المستدام والبحث العلمي الذي يقود إلى مجتمع معرفي وقدرات وطنية منافسة، حيث يُعد هذا الإصدار الأول من نوعه الذي تمت صياغة محتوياته بناء على التصنيف الدولي الموحد للتعليم (إسكد 2011) والذي يُشكل إطاراً لتجميع وتحليل إحصاءات التعليم، وهو التصنيف المرجعي لتنظيم برامج التعليم والمؤهلات ذات الصلة حسب مستويات ومجالات التعليم.

وفيما يخص التعليم ما قبل المدرسي (رياض الأطفال) بلغ عدد المدارس التي تُقدم خدمة التعليم ما قبل المدرسي بالسلطنة للعام الدراسي 2019/2020 نحو (1626) مدرسة موزعة بين (99) مدرسة حكومية تضم (2704) طلاب/ طالبات، و(822) مدرسة خاصة تضم (67120) طالبًا وطالبة، و(3) مدارس تربية خاصة تضم (25) طالبًا وطالبة، و(46) مدرسة دولية (للجاليات الأجنبية) تضم (8674) طالبًا وطالبة، و(656) مدرسة حكومية أخرى تضم (15759) طالبًا وطالبة، وبذلك؛ فإن عدد الطلبة الإجمالي الملتحقين/ات في (1626) مدرسة رياض أطفال قد بلغ (94282) طالبًا وطالبة.

وبلغ متوسط نصيب المعلم/ة من الطلبة في التعليم ما قبل المدرسي للمدارس الحكومية (16) طالبًا/ طالبة لكل معلم/ة، مقارنة بالطلبة في التعليم ما قبل المدرسي للمدارس الخاصة الذي بلغ (15) طالبًا/ طالبة لكل معلم/ة، كما قلّت الكثافة الصفية للتعليم ما قبل المدرسي للعام الدراسي 2020/2019 لتصل إلى (23) طالبًا/ طالبة لكل فصل دراسي مقارنة بـ (24) طالبًا/ طالبة لكل فصل للعام السابق.

وفيما يخص الحضانات؛ فبحسب تصنيف إسكد في السلطنة (من صفر إلى 8) يُشير تصنيف (إسكد صفر) المتعلق بتنمية الطفولة المبكرة إلى أن إجمالي عدد الحضانات الخاصة بالسلطنة ارتفع في عام 2019 إلى (330) حضانة مقارنة بـ (295) في عام 2018، وهو رقم مرتفع بشكل ملحوظ مقارنة بعام 1989 حيث كان العدد (16) حضانة خاصة.

وبلغ إجمالي عدد الطلبة في الحضانات للعام 2019، بعمر ثلاث سنوات فما دون (11472) طالبًا وطالبة بزيادة مقدارها (11.5%) عن العام السابق، فيما شكل الذكور ما نسبته (51.3%) مقابل (48.7%) للإناث.

كما تُشير الإحصاءات إلى أن (7) من كل (10) من الأطفال/ الطفلات في الحضانات عُمانيين/ات، وأن نسبة الأطفال/ الطفلات في (دور الحضانات) بعمر ثلاث سنوات فما دون تُشكل (3.3%)

(112) الدعيلاج، إبراهيم. (2008). دور الحضانة ورياض الأطفال (النشأة، الأهداف، المناهج، الإدارة). الطبعة الأولى. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.

من إجمالي السكان بذات الفئة للعام 2019، في حين بلغ إجمالي الكادر الوظيفي (المشرفة والمرية والإدارية) في الحضانات (2413) موظفة تُشكل العُمانيات ما نسبته (74%) منهن⁽¹¹³⁾.

وقد ازداد الاهتمام في سلطنة عُمان في الآونة الأخيرة بقطاع الطفولة، حيث أولت السلطنة هذا القطاع عناية كبيرة، ذلك أن الاستثمار في مرحلة الطفولة المبكرة يُحقق مكاسب اقتصادية واجتماعية، ويعود بالنفع على كل من الطفل/ة والأسرة والمجتمع على حد سواء. ومن هنا؛ فقد احتلت برامج حقوق الطفل/ة وتنميته/ة أولوية كبرى في خطط وزارة التنمية الاجتماعية وبرامجها التنموية من خلال اختصاصات دائرة شؤون الطفل بالمديرية العامة للتنمية الأسرية، حيث أطلقت استراتيجية العمل الاجتماعي (2016-2025) كما أطلقت الاستراتيجية الوطنية للطفولة (2016-2025) التي تمثلت رؤيتها في «توفير البيئة الأمثل لتمتع جميع الأطفال/ الطفلات في سلطنة عمان بحقوقهم/ن في البقاء والنماء والحماية والمشاركة». وكان من جملة الاهتمام بقطاع الطفولة في السلطنة تطوير دور الحضانة وتحسين جودتها من خلال وضع معايير وطنية شاملة تُنظم عملها وترخيصها، وتمهّد لتصنيفها.

فدور الحضانة بوصفها إحدى أهم مؤسسات تنشئة الطفل/ة في السلطنة تُعد مكاناً يُخصص لاستقبال الأطفال/ الطفلات في سن مبكرة، وتقديم خدمات الرعاية والعناية بهم/ن، وتلبية احتياجاتهم/ن، والعمل على تطوير موهم/ن وتعلمهم/ن. ونتيجة لذلك؛ فقد تم العمل على تطوير معايير وطنية شاملة لدور الحضانة يضمن جودة ما تقوم به تلك المؤسسات من خدمات، ويعكس توجهات إدارة مؤسسات دور الحضانة ومساعدتها على النهوض بدورها، وتوفير أفضل الفرص التربوية والصحية والاجتماعية لتنشئة ورعاية الأطفال/ الطفلات الصغار⁽¹¹⁴⁾.

كما عملت منظمة اليونيسف مع حكومة عُمان لتطوير استراتيجية تنمية الطفولة المبكرة المتكاملة على الصعيد الوطني، فمع تأثير وباء كوفيد-19 على تقديم خدمات تنمية الطفولة المبكرة، فقد تم إغلاق جميع المرافق التعليمية بما في ذلك مراكز تنمية الطفولة المبكرة والحضانات في مارس 2020، لذلك طلبت الحكومة من اليونيسف المساعدة في وضع مبادئ توجيهية لإعادة فتح مراكز تنمية الطفولة المبكرة بشكل آمن.

علمًا بأن إغلاق مرافق تنمية الطفولة المبكرة يعني حرمان كثير من الأطفال/ الطفلات الصغار من التعلم والتحفيز في هذا المكان. كما أن إغلاق هذه المراكز وضع ضغطاً إضافياً على الأهالي العاملين/ات وخاصة الأمهات اللاتي كان عليهن التوفيق بين رعاية الأطفال/ الطفلات والوظائف.

(113) الإحصاء: 330 حضانة يرتادها (3.3%) من إجمالي السكان بعمر 3 سنوات فما دون. (22 نوفمبر 2020). بلادنا. الشبيبة. تم استرجاعه في 2022/9/16 على الرابط: <https://shabiba.com/article/148297>.

(114) احميدة، فتحي. (2018، سبتمبر). دليل المعايير الوطنية لدور الحضانة في سلطنة عُمان. وزارة التنمية الاجتماعية/ سلطنة عُمان. وبرنامج الخليج العربي للتنمية/ أجفند.

ومن خلال العمل مع وزارات التنمية الاجتماعية والصحة والتربية والتعليم ومنظمة الصحة العالمية (WHO) وممثلي/ات دور الحضانة، أجرت اليونيسف أولاً تقييماً شاملاً للمخاطر وتحليلاً لأوضاع مراكز تنمية الطفولة المبكرة لبناء المبادئ التوجيهية، إذ توفر هذه الإرشادات توجيهات واضحة لموظفي/ات هذه المراكز وتحدد مسؤولياتهم/ن لتعظيم الفوائد التعليمية والتنموية والصحية للأطفال/ الطفلات والمعلمين/ات والموظفين/ات والمجتمع الأوسع، مع تقليل احتمالية حدوث طفرة متجددة في أعداد حالات الإصابة.

وبعد اعتمادها من قبل وزارة التنمية الاجتماعية المسؤولة عن قطاع تنمية الطفولة المبكرة واللجنة العليا لكوفيد-19، تم نشر المبادئ التوجيهية وتنفيذها على نطاق واسع في المرافق، وفي 23 نوفمبر 2020، أعلنت وزارة التنمية الاجتماعية عن إعادة فتح مراكز تنمية الطفولة المبكرة مما جعل الأطفال/ الطفلات أكثر سعادة والآباء والأمهات أكثر سعادة أيضاً⁽¹¹⁵⁾.

10 نشأة وتطور دور الحضانة ورياض الأطفال في البحرين:

اهتمت مملكة البحرين بتأسيس الأجيال ابتداءً من مراحل الطفولة الأولى التي تسبق مرحلة التعليم الابتدائي من خلال فترة الحضانة وفترة رياض الأطفال، ويخرج التعليم في هذه المرحلة عن نطاق السلم التعليمي النظامي، حيث تتم إدارته من قبل القطاع الخاص، ومع ذلك تُشرف وزارة التربية والتعليم على رياض الأطفال من خلال إدارة رياض الأطفال التي تم استحداثها ضمن الهيكل التنظيمي الجديد للوزارة الصادر عام 2006. أما دور الحضانة فهي من مسؤولية وزارة التنمية الاجتماعية⁽¹¹⁶⁾.

ففي عام 1978/1977 بلغ عدد الروضات في البحرين (9) روضات كلها خاصة تابعة لجمعيات؛ الدفاع ونهضة فتاة البحرين ورعاية الطفل والأمومة والهلال الأحمر، وكانت تضم (1035) طفلاً وطفلة⁽¹¹⁷⁾.

ولقد أشار وزير التربية والتعليم في مملكة البحرين في رده على سؤال رئيسة مجلس النواب البحريني بشأن التعليم المبكر في البحرين، إلى أن عدد مؤسسات التعليم المبكر قد بلغ خلال العام الدراسي 2022/2021 (239) مؤسسة؛ منها (83) حضانة و(156) روضة أطفال. وأن عدد الأطفال/ الطفلات المسجلين/ات في الحضانات خلال نفس العام قد بلغ (2900) طفل وطفلة، كما أن عدد الأطفال/ الطفلات المسجلين/ات في رياض الأطفال قد بلغ (35779) طفلاً وطفلة.

(115) تدعم اليونيسف حكومة عُمان لإعادة فتح دور الحضانة بأمان: أطفال سعداء، أهالي سعداء. (13 حزيران 2021). القصص والمقالات. الصفحة الرئيسية. اليونيسف. عُمان. تم استرجاعه في 2022/9/17 على الرابط: <https://www.unicef.org/oman/ar>

(116) التعليم. عن البحرين. الرئيسية. وزارة الخارجية. تم استرجاعه في 2022/9/17 على الرابط: <https://www.mofa.gov.bh>

(117) الدعليج، إبراهيم. (2008). دور الحضانة ورياض الأطفال (النشأة، الأهداف، المناهج، الإدارة). الطبعة الأولى. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.

وأكد الوزير على أن عدد المتخصصات في برامج التعليم المبكر من عضوات الهيئتين التعليمية والإدارية في مرحلة رياض الأطفال بلغ (410) من حملة مؤهل الدبلوم التربوي ومؤهل رياض الأطفال ومؤهل التربية في التعليم المبكر، إلى جانب (1007) من حملة مؤهلات جامعية أعلى من الدبلوم والثانوية العامة.

وأضاف أنه نظرًا لتزايد الحاجة للتوظيف في هذا القطاع، فقد تم توظيف حاملات مؤهلات تعليمية أعلى من الدبلوم في تخصص رياض الأطفال، وأن الوزارة تعمل وفقًا لإمكانياتها على إشراك معلمات رياض الأطفال في البرامج والورش التدريبية التي ترفع من كفاءتهن المهنية؛ للحفاظ على مستوى الجودة في مدارس التعليم المبكر.

وأضاف أن مرحلة رياض الأطفال لا تدخل ضمن مرحلة التعليم الإلزامي المجاني، ولا يوجد بند في الميزانية العامة المخصصة للوزارة يُتيح لها تقديم الدعم المالي للعوائل ذات الدخل المحدود من أجل تسجيل أطفالهم/ن في رياض الأطفال⁽¹¹⁸⁾.

ولقد أولت مملكة البحرين عناية كبيرة بتنشئة الطفل/ة، ذلك أن الطفولة تُعد من أهم المراحل في حياة الإنسان، كما أن نمو الطفل من أهم مقومات وعوامل تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، حيث تم إصدار قانون الطفل رقم (37) لسنة 2012 والذي يكفل حق الطفل/ة في كافة المجالات، ومن بينها؛ الرعاية الصحية والاجتماعية والتعليم.

ومع تزايد الاهتمام الوطني والعالمي برعاية الطفولة والنهوض بالتعليم المبكر، فقد سخرت مملكة البحرين جهودها لتطوير هذه المرحلة الهامة، وقد أثمرت هذه الجهود عن إطلاق مبادرة هدفها الارتقاء بقطاع التعليم المبكر وهي مدرجة ضمن مشروع تطوير الهيكل المؤسسي لوزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين، ويُشرف عليه المجلس الأعلى لتطوير التعليم والتدريب.

وقد تم اعتماد الخطة الاستراتيجية للتعليم المبكر، وهي خطة واعدة تقوم على خمس ركائز استراتيجية، وهي؛ تطوير وتوحيد الإطار التنظيمي للتعليم المبكر مع وضع إطار شامل لمناهجه، ورفع كفاءة العاملين/ات في القطاع وتأهيلهم/ن، وتطوير عملية المراجعات والجودة، وتشجيع الاستثمار ونسب المشاركة فيه، بالإضافة إلى مراجعة التشريعات والقوانين بحيث تواكب المتطلبات الوطنية قبل العالمية، بما يُمكن مملكة البحرين من تبوء مكانتها في مصاف الدول المتقدمة في هذا الشأن.

ولقد تفضّل حضرة صاحب الجلالة ملك البحرين بإصدار مرسوم بقانون رقم (23) لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (37) لسنة 2012، وذلك تأكيدًا إضافيًا لما يحظى به الطفل/ة وقطاع الطفولة المبكرة من اهتمام ورعاية في المملكة. ولإبراز الغاية من هذا المرسوم والنتائج المنتظرة منه سنستعرض مجموعة من الأسئلة والإجابات الواردة عليها من قبل مديرة إدارة تراخيص ومتابعة التعليم المبكر بوزارة التربية والتعليم:

(118) 156 روضة في البحرين تحتضن 35779 طفلًا. (27 يناير 2022). بلادنا. جريدة البلاد. تم استرجاعه في 2022/9/17 على الرابط: <https://albiladpress.com/news/2022/4853/bahrain/742458.html>

1- ما الغاية من تعديل بعض أحكام قانون الطفل رقم (37) لسنة 2012؟

جاء هذا التعديل لبعض أحكام قانون الطفل رقم (37) لسنة 2012 كجزء من عملية التطوير لهذا القطاع، حيث يهدف هذا التعديل إلى توحيد قطاع التعليم المبكر ليكون تحت جهة منظمة واحدة، وتكون جميع مؤسسات التعليم المبكر (حضانات ورياض أطفال) تحت إشراف ورقابة وزارة التربية والتعليم، وتكون الوزارة بذلك مسؤولة عن إصدار الأحكام والقرارات التنفيذية الخاصة بها. بالإضافة إلى دورها في إصدار التراخيص والتسجيل لجميع مؤسسات التعليم المبكر، وهو ما سيساهم في تيسير وتوحيد المعايير التنظيمية والإجراءات لجميع المؤسسات، بحيث يتم تحقيق الركائز الاستراتيجية لمرحلة الطفولة المبكرة بشكل سليم وسلس، بالإضافة إلى مواكبة المتطلبات النمائية العالمية.

2- ما مدى إسهام هذا التعديل في زيادة مهارات الطفل/ة النمائية؟

سيساهم التعديل في تطوير إطار مناهج التعليم المبكر، والذي من شأنه أن يُسهل عملية انتقال الأطفال/ الطفلات من مرحلة إلى أخرى، حيث يُطوّر الطفل/ة مهاراته/ا النمائية بشكل تراكمي مُمكنه/ا من الانتقال إلى المرحلة التعليمية التالية بكل سهولة وسلاسة. ومن المؤمل أن تزيد نسبة تمكين الأطفال/ الطفلات من تطوير المهارات التي يحتاجونها للالتحاق بالمرحلة الابتدائية والمساهمة في تحقيق الطفل/ة للمستوى المطلوب في مهارات القراءة والحساب بمقدار الضعفين، مقارنة بالأطفال/ الطفلات الذين لم يَلتحقوا بأي نوع من أنواع التعليم المبكر، وذلك في حال ألحقهم/ن آباؤهم/ن وأمهاتهم/ن بالتعليم المبكر. وقد نقل موقع منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) عن المديرية التنفيذية لليونيسف قولها: «إن التعليم ما قبل الابتدائي هو الأساس التعليمي لأطفالنا، وكل مرحلة تعليمية تعقبها تعتمد على نجاحها».

3- ماهي المميّزات التي يُقدمها هذا التعديل لأولياء الأمور؟

من المعروف أن أولياء الأمور يريدون توفير أفضل ما في وسعهم لأطفالهم/ن، لكن الكثيرين/ات منهم/ن لا يجدون خيارًا آخر سوى العمل لساعات طويلة. لذلك؛ ومن منطلق المساهمة في دعم أولياء الأمور فإن هذا التعديل سيُتيح فرصًا لمشاركة عدد أكبر من الأطفال/ الطفلات في التعليم المبكر ضمن بيئة مناسبة، كما ستتمكن الأسر العاملة من إلحاق طفل/ة أو أكثر بذات المؤسسة التي تختارها والتي تشمل عددًا من مراحل التعليم المبكر، وهو ما سيسهل عليهم عملية توصيل أبنائهم/ن وبناتهم/ن من وإلى المؤسسة.

كما يضع هذا التعديل إجراءات واضحة وموحّدة لجميع المؤسسات، مؤكّدًا على الأمن والسلامة ضمن أولوياته، وذلك ليُمكن الأطفال/ الطفلات من التعليم المبكر في بيئة آمنة وسليمة، بحيث يحظى الأطفال/ الطفلات داخلها بالحماية والرعاية والتحفيز، وتتوفر لهم/ن الإمكانيات لحصولهم/ن على تعليم مبكر ذي جودة، وعلى أفضل فرصة مُمكنة للنمو الشامل والتعلم الفعّال.

4- ماهي الفرص المتاحة للمستثمرين/ات في ظل هذا التعديل؟

من شأن وضع مؤسسات التعليم المبكر تحت إشراف جهة منظمة واحدة المساهمة في خلق أرضية ملائمة ومشجعة للمستثمرين/ات لفتح مؤسسات تعليم مبكر شاملة، حيث أن الإجراءات ستكون واضحة ومنشورة، حتى يتسنى الاطلاع عليها بكل شفافية، كما أنّ توحيد العملية التنظيمية من شأنه أن يؤدي إلى فتح آفاق جديدة مُمكن للمستثمرين/ات من التوسع في نطاق تراخيصهم/ن وإدخال مراحل تعليمية إضافية، وبالتالي يُؤمل أن تكون هناك زيادة في نسبة التحاق الأطفال/ الطفلات بمرحلة التعليم المبكر.

5- هل يوفر هذا التعديل فرصاً للتطور الوظيفي في هذا القطاع؟

وافق المجلس الأعلى لتطوير التعليم والتدريب على استراتيجية تطوير التعليم المبكر، وقد وضع بند التوظيف وتأهيل المعلمين/ات كركيزة أساسية يعمل عليها القطاع بشكل متكامل، كما تكفل صندوق العمل «تمكين» وبالتعاون مع المجلس الأعلى للمرأة ومركز الطفولة المبكرة بجامعة البحرين، بتدريب المعلمين/ات وذلك ضمن مشاريع الصندوق الهادفة إلى دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، علمًا بأن الجهود مستمرة من قبل وزارة التربية والتعليم و«تمكين» بالتعاون مع الشركاء بهدف تطوير هذا البرنامج وتوفير فرص تدريبية ووظيفية محقزة ومستقر⁽¹¹⁹⁾.

أما فيما يتعلق بالخدمات والتسهيلات المقدمة من قبل جامعة البحرين لفئة المرأة والطفل/ة؛ فقد تم تأسيس مركز دراسات الطفولة في الجامعة بتاريخ 2011/12/27. ويقوم المركز منذ عام 2010 بتدريب معلمات رياض الأطفال بناءً على مذكرة تفاهم بين جامعة البحرين وصندوق العمل «تمكين»، حيث تم تدريب حوالي (1059) معلمة روضة بين الأعوام 2010-2019.

واتخذ عمل المركز منعطفًا جديدًا هامًا في شهر نوفمبر 2018، عندما قام المجلس الأعلى للمرأة بمبادرة وطنية هامة لتحسين أوضاع العاملات في قطاع الطفولة المبكرة، حيث قامت بتوقيع مذكرة تفاهم مشتركة مع جامعة البحرين و«تمكين».

وتم تدشين البرنامج الوطني لتطوير العمل في رياض الأطفال ودور الحضانة بعنوان «برنامج المعلمة والمربية الوطنية» يوم الاثنين الموافق 13/ مايو/ 2019 بشراكة بين المجلس الأعلى للمرأة وجامعة البحرين وصندوق العمل «تمكين».

وسوف يترتب على هذا البرنامج الوطني الهام تحسين رواتب العاملات في هذا القطاع ضمن برنامج دعم التدريب والأجور لصندوق العمل «تمكين»، وسوف تتمتع المرأة العاملة في

(119) مديرة إدارة تراخيص ومتابعة التعليم المبكر: وضع الحضانات والرياض تحت مظلة واحدة يُسهّم في تطوير سياسات هذا القطاع وتحسين مخرجاته. (18 أكتوبر 2021). البحرين. الرئيسية. الوطن. تم استرجاعه في 18/9/2022 على الرابط:

<https://alwatannews.net/Bahrain/article/969373>

هذا القطاع بمزايا جديدة، مثل؛ دفع الراتب في الإجازة الصيفية، ومنح إجازات الوضع وساعات الرعاية مدفوعة الأجر، واحتساب الأجر للعمل الإضافي، حيث تلتزم المؤسسة بدفع الاجر للمستفيدات من المشروع خلال فترة الصيف وسداد مستحقات الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي. أما دور جامعة البحرين فهي شريكة في هذا البرنامج الوطني الهام، ومسؤولة عن ثلاثة برامج تدريبية للعاملات في هذا القطاع والإشراف على تنفيذها، وهذه البرامج التدريبية المصاحبة للبرنامج الوطني، هي: البرنامج التدريبي لمعلمات رياض الأطفال، والبرنامج التدريبي لمربيات دور الحضانة، والبرنامج التدريبي لمديرات رياض الأطفال ودور الحضانة⁽¹²⁰⁾.

(120) الخدمات والتسهيلات المقدمة من قبل جامعة البحرين لفئة المرأة والطفل. الرئيسية. جامعة البحرين. تم استرجاعه في 2022/9/18 على الرابط: <https://offline.uob.edu.bh/index.php/e-gov/community-and-strategic-partner>.ships

الجزء الثاني: رزمة التوصيات المقترحة من منظور النوع الاجتماعي لدعم وتفعيل مشاركة المرأة الاقتصادية في سوق العمل

أولاً: التوصيات المتعلقة بالرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة

- تركيز الاهتمام بمرحلة الطفولة المبكرة وإدراجها في الاستراتيجيات التربوية وتطوير السياسات والخطط والبرامج الرامية للعناية بها، والعمل على إدراج وإلحاق السنة الأخيرة منها بمرحلة التعليم الابتدائي/ الأساسي، والسعي لضمان رفع نسبة القيد بمرحلة الطفولة المبكرة وتجويد مضامين مناهجها وإحكام تحقيق أهدافها، ويتضمن ذلك القيام بما يلي:
 - جعل السنة التي تسبق التعليم الابتدائي كلاً متكاملًا يشمل التربية والرعاية، فالبرامج الناجحة الموجهة للطفولة المبكرة هي البرامج التي تجمع بين التربية والرعاية أي بين التعليم والصحة والتغذية، وتعزيز التغذية الصحية لمعالجة نقص التغذية والسمنة، وللحد من استهلاك الدهون المشبعة والسكريات والملح والدهون المهدرجة.
 - بناء مناهج خاصة بهذه الفئة العمرية تهيئ للتعليم الابتدائي يُشرف عليها خبراء وخبيرات في جميع الاختصاصات ذات العلاقة: علم النفس، والمواد التعليمية المختلفة، وعلوم التربية والبيداغوجيا، والقانون، ومراجعة مكونات المناهج لتشمل مختلف الجوانب في شخصية الطفل؛ النفسية والجسدية والذهنية وضمان نمو شامل له/ا.
 - توحيد الإشراف على هذه الفئة من الأطفال/ الطفلات سواء في مؤسسات التعليم الخاص أو العام/ العمومي بجعل هذه المؤسسات تحت نظر الوزارات المكلفة بالتربية والتعليم لضمان متابعتها ومراقبتها، والعمل على تأهيل العاملين/ات في هذا المجال وتطوير مهاراتهم/ن.
 - الحرص على وضع الإطار التنظيمي المتين، من حيث الجودة والمراقبة والحوكمة ليمارس دوراً مهماً في الحد من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وخلق بيئة مواتية للقطاع الخاص للاستثمار في خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة عالية الجودة وخلق فرص عمل لائقة للنساء في هذا القطاع بأجور عادلة وظروف عمل لائقة.
 - العناية بتصميم دراسات الأثر التي تسعى إلى تقدير أثر التدخلات في مجال تنمية الطفولة المبكرة، مثل: تمكين المرأة، وتوفير الوجبات الغذائية، وتحسين جودة الحضانات، على مشاركة النساء في القوى العاملة وعلى نتائج نمو الأطفال/ الطفلات.
 - توفير التقنيات والتجهيزات والوسائل الضرورية لسير أنشطة هذه المرحلة، والعناية بالزمن المدرسي المخصص لهذه الفئة، مما يساهم في رفع نسبة البقاء اليومي للطفل/ة في الروضة، لأن العديد من الأسر في الدول العربية غير قادرة لسبب أو لآخر على العناية بأطفالها وتوفير الإعداد النفسي والعاطفي وحتى الصحي والغذائي لهم/ن.

- تكوين/ تدريب المعلمين/ات تكوينًا خاصًا يستجيب لحاجات المناهج وخصوصية هذه المرحلة وفق الاستراتيجيات والطرق والأساليب الملائمة للخصائص النمائية للأطفال/ الطفلات.
- وضع خطط تنفيذية وطنية متكاملة للتربية والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة تشمل الأهداف والأنشطة والمرحلة الزمنية وكلفة التعليم واستراتيجيات التمويل.
- السعي لإلغاء الرسوم المدرسية الخاصة بالتعليم بمرحلة الطفولة المبكرة باعتبارها تُعد عائقًا هامًا أمام التحاق الفقراء بالتعليم عامة وبالتعليم ما قبل المدرسي خاصة، والتوسع في التعليم ما قبل المدرسي العام والمرتبط بالمدارس الابتدائية.
- توعية الأسرة ذاتها وتحقيق مساهمتها الفعلية في عملية التربية والرعاية من خلال دعم التعاون بين الأسر ومؤسسات التعليم ما قبل المدرسي في متابعة نمو الأطفال/ الطفلات نموًا سليمًا وجدانيًا وعاطفيًا وعقليًا، والحد من العنف المسلط عليهم/ن والذي يُدخل الاضطراب على سلوكهم/ن وعلى نماء شخصياتهم/ن نموًا سليمًا عبر وسائل الإعلام المختلفة والدورات التدريبية والتوعوية وبرامج التربية الوالدية للأمهات والآباء.
- دعم التعاون بين مؤسسات التعليم ما قبل المدرسي ووسائل الإعلام المختلفة لاختيار البرامج التربوية والتعليمية والتثقيفية بعيدًا عن العنف، وغرس نماذج نيّرة من الحضارة العربية والإسلامية وتقديم المواد العلمية والتربوية بلغة عربية ميسورة⁽¹²¹⁾.
- تكثيف العمل لتوفير التسهيلات والخدمات التي تُمكن المرأة من الخروج إلى العمل والاستمرار فيه وبالتالي زيادة مشاركتها الاقتصادية الفاعلة وتوفير مستوى أعلى من الدخل لها ولأسرتها، والجمع بين مسؤولياتها الأسرية وواجباتها الوظيفية، وذلك بالتوسع في إنشاء الحضانات ورياض الأطفال وسواها من الخدمات الداعمة.
- توسيع الشراكات بين المؤسسات والهيئات الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني لمعالجة العوائق العديدة التي تحول دون وصول المرأة إلى سوق العمل واستمرارها فيه، كما هو الحال مثلًا بالنسبة لتأمين وصول النساء إلى خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة ذات الجودة وبأسعار معقولة، واستخدام أمودج رعاية مدته يوم دراسي كامل، أو على الأقل توفير خيار تضمين رعاية ما بعد المدرسة للأمهات العاملات.
- قيام المنظمات التربوية الإقليمية والدولية مثل؛ الإلكسو والإيسيسكو واليونسكو وغيرها بالعمل على تحسين جودة الإحصاءات على الصعيدين الوطني والإقليمي، وتعزيز ودعم قدرات الدول العربية على تقييم نوعية التعليم وعلى جمع البيانات التربوية المفصلة حسب: الجنس، والمكان، والإعاقة، ومستوى الدخل، وغير ذلك من الخصائص، لتلبية متطلبات استخراج مؤشرات الرصد العالمي المحتملة والمرتبطة بالهدف الرابع «ضمان

(121) سامي الجازي. (2018/2019). إلقاء مرحلة الطفولة المبكرة بالمرحلة الابتدائية. إدارة التربية. المنظمة العربية للتربية والثقافة العلوم. تونس.

التعليم الجيد والمنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلّم مدى الحياة للجميع»
والمؤشرات الوطنية التكميلية عامة ومؤشرات برامج الطفولة المبكرة خاصة وذلك بناء
على بيانات حديثة.

- إيجاد منتدى للحوار بين كافة الأطراف المعنية بالرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة
المبكرة، ما من شأنه توفير فرص كبيرة لبناء إطار عمل يقوم على أفضل الممارسات
العالمية، بالإفادة من المعرفة والخبرة والتجربة والموارد المتوفرة لدى هذه الأطراف
المشاركة في الحوار.

ثانياً: التوصيات المتعلقة بالبنى التحتية التربوية عامة

- التزام كافة المؤسسات التعليمية من جامعات ومعاهد في القطاعين العام والخاص
باستمراجه راي دواوين الخدمة المدنية ووزارات العمل ومؤسسات القطاعات المختلفة، قبل
استحداث اي تخصص جديد وذلك من واقع عملية العرض والطلب على التخصصات
العلمية في سوق العمل. والاستمرار بإيقاف وتجديد القبول في التخصصات المشبعة
والراكدة التي لا يحتاجها سوق العمل على مستوى الدرجة الجامعية المتوسطة ودرجة
البكالوريوس.

- تفعيل التواصل المستمر بين مؤسسات التعليم العالي والمهني مع جميع أصحاب العلاقة
من؛ دواوين الخدمة المدنية والمراكز الوطنية المعنية بتنمية الموارد البشرية ووزارات
العمل، مع مؤسسات القطاع الخاص وغرف الصناعة والتجارة لتناسب التخصصات
والبرامج والمناهج المختارة مع متطلبات سوق العمل واحتياجاته وتقنياته، وبما يضمن
تعزيز مهارات الطلبة وفقاً لذلك.

- التوسع في استحداث التخصصات التقنية المطلوبة في سوق العمل وتخصصات مهن
المستقبل التي تفتح المجال للدخول مباشرة إلى سوق العمل المحلي والإقليمي والعالمي
والدعوة للإقبال عليها، ومن أهم هذه التخصصات (الأمن السيبراني؛ وهو يبحث في أمن
أنظمة التشغيل، وأمن البرامج والتطبيقات، وأمن قواعد البيانات، وأمن وإدارة الشبكات
السلكية واللاسلكية)، أمن وسرية المعلومات، هندسة الذكاء الاصطناعي والروبوتات، علوم
البيانات الضخمة، الفضاء الإلكتروني، الواقع الافتراضي والواقع المعزز، إنترنت الأشياء،
الطباعة ثلاثية الأبعاد، التسويق الرقمي، البرمجة، التعلّم الإلكتروني، قياس وتشخيص
التوحد، الابتكار الاجتماعي، هندسة معالجة المياه، هندسة الطاقة البديلة والمتجددة،
هندسة الأنظمة الذكية، علوم التجميل ومستحضرات التجميل، الإعلام الرقمي الإلكتروني،
تصميم الأزياء....).

-التوسع في استحداث العديد من التخصصات التقنية والتطبيقية في الكليات الجامعية
والمعاهد التطبيقية المنتشرة في أنحاء المحافظات في الدول العربية، وبما يتناسب مع
بيئة وطبيعة كل منها كالمناطق السياحية والتراثية والزراعية والبحرية والعُمالية.

وتشجيع أبنائها وبناتها على التوجه نحو التخصصات والمهن التي تحتاجها محافظاتهم/ن وتمكّنهم/ن من دخول سوق العمل.

- مراعاة الاحتياجات الفعلية للمحافظات والأقاليم وفقاً للنوع الاجتماعي في تحديد نسب القبول في الجامعات، نظراً لتكدر أعداد هائلة وخاصةً من الإناث في بعض التخصصات على حساب افتقار تلك التخصصات للذكور، وضرورة دراسة واقع الطلب في القطاع الخاص للوظائف في التخصصات العلمية عند تصنيفها كتخصصات راکدة أو مشبعة، باعتبار أن القطاع الخاص يتكامل مع الخدمة المدنية من جهة ويُعتبر المستقطب الأكبر من الخريجين/ات سنوياً.

- توجيه الطلبة نحو التعليم المهني والتخصصات التقنية والتطبيقية التي يحتاجها سوق العمل المحلي والإقليمي، وعلى ضرورة أن تكون خيارات الطلبة متواءمة مع احتياجات سوق العمل، وأهمية أن تكون القوى البشرية مدربة ومؤهلة ومستعدة للتغيرات المتسارعة بسوق العمل.

- الاهتمام المبكر بالتعليم المهني والتطبيقي وبما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة والاقتصاد الرقمي من خلال التركيز على منهاج التربية المهنية وتفعيله في مرحلة التعليم الأساسي (مرحلتي التعليم الابتدائي والإعدادي)، بتوفير المشاغل المهنية المناسبة في جميع المدارس لتطبيق المنهاج بشكل عملي، وبتفعيل الشراكة بين القطاع الخاص والجامعات بحيث تقوم الكليات التطبيقية والمهنية بتلبية احتياجات هذا القطاع من الخريجين/ات وبما يتوافق مع متطلبات سوق العمل (النوعية والكمية)، وتفعيل دور الإعلام والتأكيد على أهميته لترسيخ نهج التشغيل بدل التوظيف وتعزيز ثقافة تشغيل العاملين/ات لدى القطاع الخاص.

- ضرورة توفير فرص تدريبية مبنية على أساس احتياجات سوق العمل، وتعزيز دور القطاع الخاص بتوفير فرص تدريبية جديدة، والارتقاء بمنظومة التدريب المهني، لإحداث توازن بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وأصحاب العمل، وتوفير معلومات تفصيلية عن حجم ونوع المهن المطلوبة في سوق العمل، بهدف تخريج نوعية متميزة من العمالة الماهرة والمدربة، تحمل على عاتقها خدمة قطاعات إنتاجية وصناعية وسياحية وعمالية، وتمكينها من المنافسة في الأسواق المحلية والإقليمية والعالمية.

- تشجيع الخريجين/ات على متابعة التطوير المهني لقدراتهم/ن ومعارفهم/ن ومهاراتهم/ن بشكل مستمر وخاصة في مجالي اللغات الوظيفية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مما سيمنحهم/ن من المنافسة بكفاءة عالية على فرص العمل المتاحة في مختلف القطاعات؛ العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني والهيئات الإقليمية والدولية والعمل من المنزل على حد سواء.

- أهمية مواءمة مخرجات التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل في مختلف القطاعات بعامة وفي قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات خاصة، والاهتمام بتطوير وتأهيل الشباب ذكوراً وإناثاً من خلال إجراءات مشتركة بين الجامعات وشركات القطاع من أجل اكسابهم/ن المهارات المطلوبة في سوق العمل. والتركيز على تدريب الطلبة الجامعيين/ات، وتقوية العلاقة بين الجامعات وأقسام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فيها وشركات القطاع، لأهمية مواءمة المناهج الجامعية وأساليب التدريس وتقنياته مع المتطلبات التجارية في السوق التقنية.

- أهمية إجراء الدراسات المقارنة المتعلقة بالتعليم في المراحل التعليمية المختلفة في الدول العربية، للاطلاع على تجارب الدول العربية المختلفة ومستجداتها وتبادل المعرفة والإفادة من نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف وتجنبها.

ثالثاً: التوصيات العامة لدعم وتفعيل مشاركة المرأة الاقتصادية في سوق العمل

- رفع مستوى الوعي بالمساواة المبنية على النوع الاجتماعي لمواجهة الأعراف الاجتماعية والمواقف السلوكية الراسخة بشأن أدوار النوع الاجتماعي، وزيادة نسبة تمثيل المرأة ومشاركتها الفاعلة في سوق العمل، وتوسيع خيارات العمل المتاحة للنساء لتكون ذات قيمة مضافة في المجتمع، والتشجيع على إعادة توزيع مسؤولية أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر توزيعاً يُعد أكثر توازناً ويُعتبر قائماً على النوع الاجتماعي، وذلك بالتنسيق والتعاون بين المؤسسات المختلفة؛ الوزارات والمؤسسات الحكومية، ومؤسسات القطاع الخاص، ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الإقليمية والدولية المعنية بقضايا النساء والفتيات.

- العناية بتحقيق التمكين الاقتصادي للنساء والفتيات؛ بحيث يتمتعن بضمان الدخل والاستقلالية الاقتصادية والعمل اللائق والحماية الاجتماعية، وتجذير الثقافة المجتمعية الداعمة لعمل المرأة، وإيجاد البيئات الصديقة لعمل المرأة في مختلف المؤسسات، من خلال: السعي لإحداث التعديلات التشريعية اللازمة، وتوفير الحضانات ووسائل النقل والمواصلات الملائمة، وتوعية النساء والفتيات للاعتماد على ذواتهن اقتصادياً، مع التركيز على خفض نسبة البطالة ورفع نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة، وتوفير الخدمات الاقتصادية وخدمات الإرشاد والمساعدة القانونية والاجتماعية والنفسية للنساء.

- دراسة احتياجات سوق العمل من المهن والوظائف المختلفة للتعرف على الفرص المتاحة لإدماج المرأة في النشاطات الاقتصادية والاجتماعية التي تناسب قدراتها ومهاراتها ومن ثم توجيهها لما هو مُتاح.

- بذل الجهود من الشركاء ومؤسسات المجتمع المدني كافة وبالتعاون مع وسائل الإعلام للعمل على تغيير الثقافة المجتمعية السائدة نحو الوظيفة الحكومية، وتشجيع طلبه الثانوية العامة والخريجين/ات للتوجه نحو المهن والأعمال التي يوفرها سوق العمل،

والتوجه كذلك لفتح مشاريع إنتاجية صغيرة ومتناهية الصغر من خلال صناديق ومؤسسات الإقراض التي توفر تسهيلات كبيرة لهذه الغاية.

- إظهار واحتساب قيمة مساهمة المرأة الاقتصادية في مختلف المجالات والقطاعات كمساهم رئيس في الاقتصاد الوطني والنتاج المحلي الإجمالي؛ من خلال قياس عملها في مجال العمل المنظم في مختلف القطاعات العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني والأهلي، وقياس عمل المرأة في مجالات العمل غير المنظم؛ كعملها من خلال المنزل؛ في خياطة الملابس وفي نسج الصوف وفي تصفيف الشعر وفي طباعة وترجمة وتحليل التقارير والدراسات وفي المطبخ الإنتاجي وفي إعداد الإكسسوارات وبيعها وفي المساعدة في الزراعة ورعاية الحيوانات وبيعها، إضافة إلى قياس عملها داخل بيتها في أعمال الرعاية الاجتماعية غير مدفوعة الأجر؛ كالعناية بنظافة المنزل وتربيته وإعداد الطعام وغسيل الملابس وكبها وتدريس الأبناء والبنات وإيصالهم/ن من وإلى المدرسة وتوفير الدعم لكافة أفراد الأسرة بمن فيهم/ن الأطفال/ الطفلات والمستئين/ات والمعوقين/ات، وهذه أعمال مكلفة لو لم تكن المرأة قائمة بها وبحثنا عن شخص آخر أو مؤسسة لأدائها.

- يتوخى أن تقوم هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بالتعاون مع شركائها بإعداد تقرير مماثل - نظراً لأهميته - حول دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة المبنية على النوع الاجتماعي بحيث يشمل معظم الدول العربية إن لم يكن كلها، بالإضافة إلى التحليل المتعمق لاقتصاد الرعاية في الدول العربية، وعرض توصيات السياسة الرئيسية القائمة على الأدلة للاستثمار في هذا المجال بالمنطقة العربية.

- يجب أن تبني الدول العربية استراتيجيات وطنية منسقة لاقتصاد الرعاية، والتي يجب أن تسعى إلى مواءمة سياسات إجازة الأمومة مع توصيات منظمة العمل الدولية وتقديم سياسات إجازة الأبوة أو إجازة الوالدين، وينبغي أن تهدف هذه الاستراتيجيات الوطنية إلى توسيع الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، والبدء في وضع خطة لمجموعة من خيارات الرعاية طويلة الأجل، كما يجب أن تتناول هذه الاستراتيجيات إضفاء الطابع الاحترافي وجودة العمل في قطاعات الرعاية الضعيفة بشكل خاص، والعمل على تغيير الأعراف الخاصة بالنوع الاجتماعي.

- العناية بإجراء «مسوح استخدام الوقت» الوطنية في الدول العربية لتوضيح مساهمة المرأة البالغة الأهمية في النشاط الاقتصادي، والقيمة الاجتماعية لهذه المساهمة الأوسع نطاقاً، والكشف عن الفجوة بين الجنسين في توزيع مهام وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر.

- طرح موضوع العنف ضد المرأة كمسألة اقتصادية، وقياس الأثر الاقتصادي للعنف ضد المرأة من خلال دراسة التكاليف المباشرة وغير المباشرة للعنف ضد المرأة على المجتمع ككل.

- أهمية إيجاد قاعدة بيانات شاملة يتم إدارتها من قبل وزارات العمل للمؤسسات التي تقدم قروضاً للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، لضمان تكاملية الجهود وبما يعمل على تحسين كفاءتها في الوصول إلى الفئات المستهدفة وفق دراسات تأخذ بعين الاعتبار الميزة النسبية لكل محافظة وإقليم. علماً بأن المشاريع الصغيرة في الدول المتقدمة تحتضن أكثر من (70%) من إجمالي القوى العاملة، بالإضافة إلى أنها تُشكل حافزاً قوياً وداعماً للاقتصاد الوطني ومحركاً لعجلة التنمية المستدامة المنشودة.
- نشر الوعي المجتمعي حيال الأعراف والتقاليد والممارسات الاجتماعية التي تُكرس النظرة النمطية لعمل المرأة وتقف عائقاً حقيقياً أمام تقدمها ومساواتها، وإزالة الفجوات في التشريعات والواقع التطبيقي لها لضمان تحقيق الانصاف للمرأة في النواحي الإدارية والمالية والقضائية، وتوعية المرأة بحقوقها.
- اتخاذ إجراءات ملموسة لجعل الحياة المهنية والخاصة للمرأة أكثر توازناً، من خلال تطبيق وتشجيع خيارات العمل المرن والعمل عن بُعد، والإجازات الأسرية (إجازة الأمومة وإجازة الأبوة، ورعاية المعالين/ات، وفُرص مغادرة العمل للعناية بالأطفال والأسرة وإعادة الالتحاق بالعمل).
- الاستناد في متطلبات فتح الحضانات التي يُنشئها أصحاب/ صاحبات العمل إلى العدد الإجمالي لصغار أطفال / طفلات جميع الموظفين والموظفات في المؤسسة وليس الموظفين فقط، مما قد يُساعد في التقليل من العامل المثبط في توظيف النساء.
- توفير فرص التطوير والنمو المهني للمستخدم للمرأة والتركيز على تنمية قائدات في المؤسسات ممن يمتزّن بمهارات؛ عقلية وتصورية عليا وإنسانية وفنية، من خلال توفير البرامج والدورات التدريبية في مختلف مجالات العمل ومستوياته من أجل إكساب المرأة المعرفة والمهارات المتنوعة التي تُمكنها من رفع مستوى أدائها كمّاً ونوعاً، إضافة إلى توفير فرص متكافئة للمرأة مع الرجل في برامج التدريب المهني والتدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- تدريب النساء والفتيات في المجالات الرقمية والمالية والتقنية والمهنية؛ كالتسويق الرقمي، والإدارة المالية، والمحاسبة ومسك الدفاتر، وريادة الأعمال، وإعداد المشاريع ودراسة الجدوى الاقتصادية لها ومتابعتها وتقييمها ودراسة أثرها.
- توصيل صوت المرأة ودعم تمثيلها في مواقع رسم السياسات وصناعة القرارات المختلفة ونقابات العمال والجمعيات المهنية وفي غرف التجارة والصناعة ومجالس الإدارة في الشركات بشكل فاعل.
- دعم التشبيك وبناء الشراكات فيما بين سيدات الأعمال ومؤسساتهن لتبادل التجارب والخبرات وقصص النجاح وعوامل الإخفاق للإفادة منها.
- العناية بالشمول أو الإدماج المالي للمرأة؛ أي أن تشارك المرأة في النظام المالي وتتمتع

بالوصول على التثقيف المالي والمنتجات والخدمات المالية وتقوم باستخدامها، ويتضمن ذلك؛ القيام بتهيئة بيئات محيطية أكثر ملاءمة، وتطوير السياسات والاستراتيجيات التي من شأنها النهوض بالشمول المالي للمرأة، ومحاولة القضاء على الفجوة المستمرة بين الجنسين فيما يتعلق بهذا المجال، ما يعود بفوائد كبيرة من حيث النمو الاقتصادي وتحقيق قدر أكبر من المساواة والوصول إلى رفاهية المجتمع. ويعرّف الشمول والإدماج المالي بشكل عام بـ «الوصول الفعّال إلى مجموعة من المنتجات والخدمات المالية التي تتلاءم مع احتياجات الأفراد المتعددة، بهدف تعزيز الثقافة المالية والوعي المالي لدى النساء» من خلال إعداد وتنفيذ برامج وورش تدريبية حول الثقافة المالية لمستهلكات الخدمات المالية من النساء في الدول العربية لنشر الوعي المالي لديهن.

- تعميق الفهم والمعرفة بمستقبل العمل مما يُتوخى أن يكون له الأثر الإيجابي في مجال مواءمة الحياة الأسرية مع الحياة المهنية، واختفاء وظائف وبروز وظائف جديدة تُشكل مهن المستقبل، وتأطير العمل غير المنظم والعمل المرن، وشمول عدد أكبر من السكان بآليات الحماية الاجتماعية، والمساهمة بالتالي في زيادة مشاركة المرأة الاقتصادية.

- توظيف وسائل الإعلام المختلفة (المقروء، والمسموع، والمرئي، والإلكتروني) لتقديم وعرض قصص نجاح النساء العاملات في القطاعات والمجالات المختلفة واللائي تحدين الصعوبات والمعوقات وحققن النجاحات في مجالاتهن في الدول العربية المختلفة، لكي تغدو قصصهن وتجاربهن مبادرات محفزة للأخريات لكي يحذوا حذوهن، والتركيز على إبراز السيدات اللاتي يعملن في مهن غير تقليدية؛ مثل: سيدة تعمل في إيصال الطلبات/ دليفري، سيدة تعمل مدرّبة سواقة وصاحبة مركز تدريب سواقة/ قيادة سيارات، سيدة تعمل سائقة للسيارات ووفقًا للتطبيقات الذكية مثل؛ كريم، أوبر، سيدة تعمل سائقة للتكسي المميّز، سيدة تعمل سائقة على مركبة سفريات خارجية، سيدة تعمل سائقة على باص لإيصال طلبة المدارس، سيدة تعمل على توزيع الغاز على بكب ولديها وكالة لتوزيع الغاز، سيدة تعمل في ميكانيك السيارات، سيدة تعمل مواسرجية أو كهربائية في تصليح تمديدات وكهربة المنازل وفي تمديدات الطاقة الشمسية، سيدة تعمل شيف حلويات ولديها محل للحلويات، سيدة بدأت بمحل متخصص للشكولاتة ليتحول إلى مصنع للشكولاتة، سيدة تعمل في طلاء ودهان المنازل، سيدة تعمل في إعادة تدوير النفايات، سيدة تُدير شركة أو مصنعًا أو فندقًا أو مطعمًا، سيدة تعمل كابتن بحرية، سيدة تعمل كابتن طيران، سيدة تعمل في علوم الفضاء، وسيدات يعملن عاملات وطبيبات ومهندسات وأستاذات وباحثات في الحقول والتخصصات العلمية المختلفة، إضافة إلى سيدات حصلن على جوائز وطنية وعربية وعالمية في مجالات تخصصاتهن وعملهن ونشاطاتهن المختلفة...إلخ. ومن المهم أن تُركز المرأة على ما لديها من مهارات وقدرات وإمكانات وتستثمرها في تحسين دخلها ودخل أسرتها وتشارك في الاقتصاد الوطني وفي إحداث التنمية المستدامة بفعالية⁽¹²²⁾.

(122) مؤتمن، منى. (7 نيسان 2021). ورقة المشاركة الاقتصادية والتمكين الاقتصادي للمرأة. أمسية الأربعاء الثقافي. جمعية معهد تضامن النساء الأردني. عمان. الأردن.

قائمة المراجع

- احמידة، فتحي. (2018، سبتمبر). دليل المعايير الوطنية لدور الحضانة في سلطنة عُمان. وزارة التنمية الاجتماعية/ سلطنة عُمان. وبرنامج الخليج العربي للتنمية/ أجفند.
- إدارة رياض الأطفال. مساعدة الشؤون التعليمية. الإدارات. الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض. وزارة التعليم. تم استرجاعه في 9/9/2022 على الرابط https://www.moe.gov.sa/Pages/g_child/FemaleAffairsEducationalAssistant/Departments/Riyadh/sa.aspx.default
- اقتصاد الرعاية في الدول العربية. موجز السياسات رقم 1: نحو الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وتخفيضها وإعادة توزيعها. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنتدى البحوث الاقتصادية، ومنظمة التعاون الإنمائي السويسرية، والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا).
- اقتصاد الرعاية في مصر. موجز السياسات رقم 2: الطريق نحو الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والحد منها وإعادة توزيعها. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنتدى البحوث الاقتصادية، ومنظمة التعاون الإنمائي السويسرية، والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا).
- اقتصاد الرعاية في الأردن. موجز السياسات رقم 3: نحو الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والحد منها وإعادة توزيعها. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنتدى البحوث الاقتصادية، ومنظمة التعاون الإنمائي السويسرية، والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا).
- اقتصاد الرعاية في فلسطين. موجز السياسات رقم 4: نحو الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والحد منها وإعادة توزيعها. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنتدى البحوث الاقتصادية، ومنظمة التعاون الإنمائي السويسرية، والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا).
- اقتصاد الرعاية في تونس. موجز السياسات رقم 5: نحو الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والحد منها وإعادة توزيعها. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنتدى البحوث الاقتصادية، ومنظمة التعاون الإنمائي السويسرية، والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا).

- الإحصاء: 330 حضانة يرتادها (3.3%) من إجمالي السكان بعمر 3 سنوات فما دون. (22 نوفمبر 2020). بلادنا. الشبيبة. تم استرجاعه في 2022/9/16 على الرابط: <https://shabiba.com/148297/article/com>.
- الأنصاري، محمد. (2018 أكتوبر 12). نبذة عن نشوء رياض الأطفال في الكويت والتطوير الشامل الذي شهدته. العلوم الإنسانية والاجتماعية. الرئيسية. شركة التقدم العلمي للنشر والتوزيع. تم استرجاعه في 2022/9/14 على الرابط: <https://www.aspdkw.com>.
- التعليم. عن البحرين. الرئيسية. وزارة الخارجية. تم استرجاعه في 2022/9/17 على الرابط: <https://www.mofa.gov.bh>.
- التعليم في مرحل الطفولة المبكرة في المغرب: نافذة مهمة من الفرص. (13 أيلول 2017). موضوع رئيسي. الأخبار. من نحن. البنك الدولي. تم استرجاعه في 2022/9/8 على الرابط: <https://www.albankaldawli.org/ar/news/feature/2017/09/13/early-child-hood-education-in-morocco>.
- التقرير العربي لفجوة النوع الاجتماعي 2020: المساواة بين الجنسين وأهداف التنمية المستدامة. (2019). اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا/ الإسكوا. الأمم المتحدة.
- التقرير العربي للتنمية المستدامة. (2020). اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا/ الإسكوا. الأمم المتحدة.
- الجازي، سامي. (2019/2018). إلحاق مرحلة الطفولة المبكرة بالمرحلة الابتدائية. إدارة التربية. المنظمة العربية للتربية والثقافة العلوم. تونس.
- الجريتلي، فريدة. (2022 مايو 26). توسيع نطاق خدمات تنمية الطفولة المبكرة المبنية على الأدلة لتشمل الأطفال المصريين: ملخص لورشة عمل الشراكة من أجل تنمية الطفولة المبكرة بتدخلات قائمة على الأدلة. تم استرجاعه في 5/9/2022 على الرابط: <https://www.sawirisfoundation.org/en/blog/expanding-evidence-based-early-child-hood-development-services-to-egyptian-children>.
- الجعيد، عبد الرحمن. (2016 تشرين الأول 27). بعض الاتجاهات العالمية والعربية في التعليم ما قبل الابتدائي. دراسات. الرئيسية. تعليم جديد. تم استرجاعه في 13/9/2022 على الرابط <https://www.new-educ.com>.
- الجويسري، نورة. (2021، يناير). دور الحضانات التربوي في توفير الجودة والكفاءة من وجهة نظر أولياء الأمور في دولة الكويت. أطروحة مقدّمة لكلية الدراسات العليا لاستيفاء جزء من متطلبات درجة الماجستير في أصول التربية. جامعة الكويت.

- الحربي، سعود. (2019). السياسة التعليمية ودورها في تحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة، التعليم 2030: رؤية تحليلية. المؤتمر 11 لوزراء التربية والتعليم العرب. المنامة - مملكة البحرين: 6 - 7 نوفمبر 2019. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ووزارة التربية والتعليم/ البحرين.
- الخدمات والتسهيلات المقدمة من قبل جامعة البحرين لفئة المرأة والطفل. الرئيسية. جامعة البحرين. تم استرجاعه في 2022/9/18 على الرابط: <https://offline.uob.edu.bh/index.php/e-gov/community-and-strategic-partnerships>.
- الخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم (2018-2022). (2018). وزارة التربية والتعليم. عمان. الأردن.
- الدعيلج، إبراهيم. (2008). دور الحضانه ورياض الأطفال (النشأة، الأهداف، المناهج، الإدارة). الطبعة الأولى. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. مواضيع. الرئيسة. الحق في التعليم. تم استرجاعه في 2022/9/1 على الرابط: <https://www.right-to-education.org/ar/node/1277>.
- السيد، هالة، ومحمدي، إيهاب، والعنزي، عائشة. (2019، أغسطس). أثر التطبيقات التكنولوجية على النمو المعرفي لطفل الروضة. مجلة كلية التربية النوعية للدراسات التربوية والنوعية. العدد (9).
- الضمان يُطلق خدمة صرف بدل إجازة الأمومة إلكترونياً. (27 شباط 2022). النشرة العامة. وكالة الأنباء الأردنية. تم استرجاعه في 2022/9/5 على الرابط: <https://www.petra.gov.jo/Include/InnerPage.jsp?>
- العريش، خديجة. (25-30 مارس 1978). رياض الأطفال في دولة الإمارات العربية المتحدة. بحث غير منشور مقدّم لجمعية المعلمين الكويتية في أسبوع التربية الثامن. الكويت.
- العمر، مشاعل. (1434 هـ). رياض الأطفال وتأثيرها على شخصية الطفل. مجلة المعرفة. وزارة التربية والتعليم. المملكة العربية السعودية.
- العيسري، عامر. (17 سبتمبر 2017). مؤسسات تعليم الطفولة المبكرة بين الانتشار والتشتت. تفاصيل الخبر. ثقافة. أخبار. الرئيسة. جريدة الرؤية العمانية. مسقط. عُمان. تم استرجاعه في 2022/9/17 على الرابط: <https://alroya.om/post/196444>.
- القانون رقم 08-04 المؤرخ في 15 محرم عام 1429 الموافق 23 يناير 2008 المتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية. أكبر تجمع للأساتذة الجزائريين. الجزائر. تم استرجاعه في 2022/9/7 على الرابط <https://prfesseur.blogspot.com/2017/02/08-04-08-04-23-2008.html>.

- المطر، محمد (2018). دراسة تحليلية لتوزيع الحضانات في دولة الكويت باستخدام نظم المعلومات الجغرافية. مجلة العلوم الاجتماعية. جامعة الكويت. مجلس النشر العلمي. مج 46، عدد 277، 1-254.
- الملاحق المرفقة بالتقرير العربي للتنمية المستدامة 2020. الإسكوا. الأمم المتحدة (AS-DR20-Annexes).
- أندره عيد قره. (27 مارس 2021). تبلغ نسبة الإناث في العالم العربي والإسلامي. الكثافة السكانية. حول العالم. الرئيسية. محتويات: المرجع الأول للمحتوى العربي. تم استرجاعه في 2020/9/9 على الرابط: <https://mhtwyat.com>.
- أهمية رعاية الطفولة المبكرة والتعليم. (2017، كانون الأول). وثيقة معلومات مؤسسة الملكة رانيا: رعاية الطفولة المبكرة والتعليم في الأردن. مؤسسة الملكة رانيا للتعليم والتنمية. الأردن.
- تدعم اليونسف حكومة عُمان لإعادة فتح دور الحضانه بأمان: أطفال سعداء، أهالي سعداء. (13 حزيران 2021). القصص والمقالات. الصفحة الرئيسية. اليونسف. عُمان. تم استرجاعه في 2022/9/17 على الرابط <https://www.unicef.org/oman/ar>.
- تطوير مؤسسات رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية في ضوء النموذج الألماني. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد: (171 الجزء الرابع) ديسمبر لسنة 2016م. ص (13-72).
- تقرير الألكسو الإحصائي حول التربية والثقافة والعلوم في الدول العربية للعام 2021. (2021). إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصال. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. تونس.
- خصاونة، سامي، وجرادات، عزت، ومؤتمن، منى. (2016). واقع التعليم العام في الوطن العربي وسبل تطويره. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. جامعة الدول العربية. تونس.
- خطة تطوير التعليم في الوطن العربي (2008 - 2018). (2008). المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. جامعة الدول العربية. تونس.
- دليل رياض الأطفال. (1979). وحدة رياض الأطفال. مركز بحوث المناهج. وزارة التربية. الكويت.
- دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة المبنية على النوع الاجتماعي: تقدّم المرأة في الدول العربية 2020. هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنتدى البحوث الاقتصادية، ومنظمة التعاون الإنمائي السويسرية، والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيديا).

- دور الحضانه في الأردن: مسح مؤسسة الملكة رانيا الوطني لتنمية الطفولة المبكرة 2015. (2018). مؤسسة الملكة رانيا. الأردن.
- سلوك أولياء الأمور في سنوات الطفولة المبكرة. (2021). مؤسسة الملكة رانيا للتعليم والتنمية ومنظمة التعليم العالمي (WEI) ووزارة التربية والتعليم/ الأردن.
- عام/ التعليم تختتم أنشطة مبادرة تطوير برامج الحضانات ورياض الأطفال والتوسع في خدماتها. (24 أغسطس 2017). الرئيسية. وكالة الأنباء السعودية. تم استرجاعه في 2022/9/15 على الرابط: <https://www.spa.gov.sa/1659699>.
- عطا، راضي. (2008). خطة مقترحة لتحقيق الجودة. المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، العدد 26.
- كرم الدين، ليلي. (5-8 سبتمبر 2004). أهم التجارب والنماذج الدولية الناجحة في مجال رعاية وتربية الأطفال بمرحلة الطفولة المبكرة. ورقة عمل مقدمة إلى ورشة العمل الإقليمية: «نحو استراتيجية إسلامية موحدة لرعاية الطفولة المبكرة». المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة وجمعية الدعوة الإسلامية العالمية في دولة الكويت.
- مديرة إدارة تراخيص ومتابعة التعليم المبكر: وضع الحضانات والرياض تحت مظلة واحدة يُسهم في تطوير سياسات هذا القطاع وتحسين مخرجاته. (18 أكتوبر 2021). البحرين. الرئيسية. الوطن. تم استرجاعه في 2022/9/18 على الرابط <https://alwatannews.net/Bahrain/article/969373>.
- مشاركة المرأة في القوى العاملة قد تزيد الناتج المحلي الإجمالي في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بواقع 2 تريليون دولار وفقاً لاستطلاع بي دبليو سي الشرق الأوسط. (9 حزيران 2022). PwC Middle East. Media Centre. تم استرجاعه في 2022/9/22 على الرابط <https://www.pwc.com/m1/en/media-centre>.
- معوقات مشاركة المرأة في الاقتصاد في المنطقة العربية. (15-16 يونيو/حزيران 2019). (اللجنة التنفيذية، الاجتماع السادس، مراكش، المملكة المغربية). إصدارات اللجنة الاجتماعية والاقتصادية لغربي آسيا/ الإسكوا. الأمم المتحدة.
- مقاصد الهدف (4) المعني بالتعليم ضمن الأهداف الأساسية لأجندة التنمية لما بعد العام 2015. <http://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/education>.
- منصور، فاطمة. (1994، أبريل). رياض الأطفال في الكويت.. من اللعب إلى النشاط الذاتي التلقائي. مجلة العربي. دولة الكويت.
- مؤتمن، منى. (2021). الدليل المرجعي للنساء نحو التمكين الاقتصادي في الأردن. جمعية معهد تضامن النساء الأردني. عمان. الأردن.

مؤتمن، منى. (2021). **دراسة السوق العامة**. مشروع التمكين الاقتصادي للنساء والفتيات اللاجئات السوريات والأردنيات ومساعدتهن في عملية إعادة التعافي/ سنابل 3. جمعية معهد تضامن النساء الأردني. عمان. الأردن.

مؤتمن، منى. (2021). **دراسة السوق المتخصصة (1): تحليل فجوة المهارات**. مشروع التمكين الاقتصادي للنساء والفتيات اللاجئات السوريات والأردنيات ومساعدتهن في عملية إعادة التعافي/ سنابل 3. جمعية معهد تضامن النساء الأردني. عمان. الأردن.

- مؤتمن، منى. (2021). **دراسة السوق المتخصصة (2): تحليل سلسلة القيمة في مناطق التدخلات**. مشروع التمكين الاقتصادي للنساء والفتيات اللاجئات السوريات والأردنيات ومساعدتهن في عملية إعادة التعافي/ سنابل 3. جمعية معهد تضامن النساء الأردني. عمان. الأردن.

- مؤتمن، منى. ورقة عمل حول الهدف الرابع في الأجندة التنموية "ضمان التعليم الجيد والمنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع". قُدمت في مؤتمر "المرأة العربية في الأجندة التنموية 2015-2030". 29 نوفمبر - 1 ديسمبر/ 2015. جمهورية مصر العربية.

- مؤتمن، منى. (2021 نيسان 7). **ورقة المشاركة الاقتصادية والتمكين الاقتصادي للمرأة**. أمسية الأربعاء الثقافي. جمعية معهد تضامن النساء الأردني. عمان. الأردن.

- ويس، راضية. (2015). **المقاربة بالكفاءات ماهيتها ودواعي تبنيها في المنظومة التربوية الجزائرية**. مجلة البحوث والدراسات الإسلامية، العدد 81، 11-108.

- 156 **روضة في البحرين تحتضن 35779 طفلاً**. (27 يناير 2022). بلادنا. جريدة البلاد. تم استرجاعه في 2022/9/17 على الرابط <https://albiladpress.com/news/2022/4853/bahrain/742458.html>

- Indicators and a Monitoring Framework for the Sustainable Development Goals. Launching a data revolution for the SDGs. A report by the Leadership Council of the Sustainable Development Solutions Network. Revised working draft (Version 7) March 20, 2015, pp (119-125).
- List of indicator proposals (11 August 2015): This list of indicator proposals has incorporated the changes in the goal and targets adopted by the Intergovernmental negotiations and included in their final proposal: "Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development" published on 1 August 2015.

**عروض وطنية حول
البنى التحتية التربوية في الدول العربية**

دولة فلسطين

الأستاذة/ أماني هوش

مقدمة:

التحولات: ربما ليس هناك أي مجتمع يمكن أن يكون استثناء؛ لذلك فإن كل مجتمع يتأثر بما يجد فيه، ومن حوله.

فلسطين جزء من هذا العالم، لكن بخصوصية تعرضها للاحتلال.

مرت فلسطين بعدة مراحل منذ أواخر الحكم العثماني حتى الآن، لذلك فإن ما نعيشه من منظومات حكم وإدارة وثقافة، تعود إلى تلك العهود.

آخر هذه التحولات، هو تأسيس السلطة الوطنية عام 1994، وما أحدثته من تحولات اجتماعية واقتصادية وسياسية، أثرت على مجمل حياتنا.

تعرضت فلسطين لاحتلال طويل يقارب القرن، لذلك فإن شعبنا يدرك معنى الحرية والعدالة، مثله مثل الشعوب التي تعرضت للاحتلال، في عالمنا العربي والعالم.

وكما هو معروف، فقد وقفت المرأة إلى جانب الرجل، في النضال الوطني، كذلك في بناء المؤسسات، والقوانين. وذلك فقد استجابت القوانين بشكل عام لحقوق المرأة، وظلت تتحسن إلى اليوم وغدا.

شهدت السنوات منذ عام 1994، ارتفاعا ملحوظا في الالتحاق بالعمل الحكومي والخاص، وميز ذلك وجود المرأة ضمن القوى العاملة.

لذلك، لبّت التشريعات واللوائح حاجة العاملات لقوانين تساهم في أريحية ممارسة العمل، بهدف دعم المرأة العاملة في القطاعين الحكومي والخاص.

لكن التشريعات وحدها لا تكفي، وهكذا وجدنا المجتمع نفسه يتغير في مجال الأدوار، بمعنى أن مشاركة الرجل المرأة في الدور الإنجابي (العمل المنزلي ورعاية الأبناء)، صار ضرورة، وقد حدث عند الأزواج الشابة أكثر من غيرهم. وهكذا جاء الوعي على إدماج النوع الاجتماعي وأدواره وعلاقاته وحاجاته، انسجاما مع ما يجد في المجتمع.

وقد صاحب ذلك، الدور التضامني من قبل أفراد الأسرة الكبار في رعاية الأطفال وكبار السن. كذلك فقد ساهم الأجداد والجندات في دعم بناتهم/ن في رعاية الأطفال.

من جانب آخر، كان فتح رياض الأطفال الخاصة والحكومية فيما بعد فرصة لتسهيل التحاق النساء بالعمل، كذلك كان لانتشار الحضانات دور إيجابي لمنح النساء فرصة العمل خارج البيت.

تتواجد المرأة العاملة الفلسطينية في:

- الوظيفة العمومية، وينطبق عليها قانون الخدمة المدنية.
- القطاع الخاص، وينطبق عليها قانون العمل الفلسطيني.
- الأمن، وينطبق عليها قانون الأمن.
- المرأة في العمل مدفوع الأجر غير الرسمي في البيوت.
- المرأة في النقابات، حيث هناك بعض النقابات وضعت لوائح خاصة.
- قانون الصحة بما له علاقة برعاية الأم والأطفال.
- قانون التعليم، حيث يشكل التعليم الإلزامي ضمانا لتربية النشء بما يعني التعاون بين البيت والمدرسة.

التشريعات الخاصة بالأُمومة ورعاية الأطفال:

لقد وقعت فلسطين على 14 اتفاقية من الاتفاقيات الدولية، من ضمنها اتفاقية العمل الدولية، ما يعني طموح المشرع الفلسطيني بضمن العدالة. هناك عدة قوانين نافذة لعمل المرأة وحقوقها، لكن سنقتصر هنا على ما له علاقة بندوقنا الإقليمية، وذلك من خلال قانون العمل، وقانون الخدمة المدنية.

أولاً: قانون العمل الفلسطيني

تضمن القانون المواد التالية:

- المادة (101)، يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير:
- ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة اشهر التالية للولادة.
- ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء.
- المادة (102) على المنشأة توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات.
- المادة (103) للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر، منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة.
- لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها.
- المادة (104) للمرأة المرضع الحق بفترة أو فترات راحة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الوضع.
- تحتسب ساعة الرضاعة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه من ساعات العمل اليومية.
- المادة (105) وفقاً لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها.
- المادة (106): على المنشأة أن تعلق في مكان العمل الأحكام الخاصة بتشغيل النساء.

تفصيلات:

لخصوصية المرأة الجسمانية والاجتماعية، فقد أفرد لها قانون العمل أحكاماً خاصة، وهنا فصلها على النحو التالي:

- إجازة الوضع أو ما يصطلح على تسميتها بإجازة الأمومة أو إجازة الولادة

في حال أمضت المرأة في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً (حوالي 6 اشهر) فيكون لها الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة؛ فللمرأة الحامل أن تستمر في العمل حتى آخر يوم قبل الولادة، أو أن تحصل على إجازة على حساب إجازة الأمومة لما قبل 4 أسابيع من تاريخ الولادة، لكن بكل الأحوال يجب ان تحصل على إجازة وضع لا تقل عن 6 أسابيع وذلك من أجل قيام الأم برعاية طفلها، خصوصاً في أيام عمره الأولى إضافة الى إعطائها الوقت الكافي للتعافي من استعادة صحتها بعد الولادة.

- ساعة الرضاعة:

للمرأة المرضع (حتى ولو لم تقض في العمل 6 أشهر على الأقل) الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الوضع، وتحتسب ساعة الرضاعة المذكورة من ساعات العمل اليومية.

- الأعمال التي يحظر تشغيل الحوامل والمرضعات فيها:

- الأعمال الصناعية التي يستخدم فيها مادة الزئبق مثل تفضيض المرايا.
- العمل في أفران صهر المعادن والزجاج.
- الأعمال التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص، والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من (10%) من الرصاص.
- أي عمل يستدعي التعرض لأبخرة أو أدخنة منبعثة من مشتقات النفط.
- صناعة الأسمدة بكافة أنواعها.
- صناعة البطاريات الكهربائية وإصلاحها.

- حظر تشغيل النساء ليلاً:

الأصل أن القانون يحظر تشغيل النساء ليلاً، ولكن يجوز تشغيل النساء في الفترة الواقعة ما بين الساعة الثامنة مساءً وحتى الساعة السادسة صباحاً في الاعمال والاحوال والمناسبات التالية:

1. الفنادق.
2. المطارات.
3. المستشفيات.
4. رعاية المسنين وحضانات الأطفال.

5. المحال التجارية.

6. الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية.

7. العمل لتلافي خسارة محققة للمنشأة، أو في حالات طارئة.

وقد أوجب القانون على رب العمل توفير وسائل راحة خاصة بالعاملات في مكان العمل.

ثانياً: قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998

بخصوص الاجازات، فمنح القانون المرأة في المادة «88» حسب النص:

1. الموظفة الحامل إجازة براتب كامل لمدة عشرة أسابيع متصلة قبل الوضع وبعده.
2. للموظفة المرضعة الحق في الانصراف من العمل قبل انتهائه بساعة واحدة ولمدة سنة بعد تاريخ مولد الطفل، ولها الحق في إجازة بدون راتب لمدة عام لرعاية مولودها، وهو بهذا يضمن مرونة في التعاطي مع المرأة المرضع، وكذلك يعطيها فرصة للحضانة ان رغبت بذلك حتى لا تفقد عملها.

- حقوق المرأة الصحية:

1. الحق في الوصول السهل واليسير الى الخدمات الصحية التي تحتاجها في مراحل حياتها المختلفة: (الطفولة والمراهقة والإنجاب والأمان على الشيخوخة).
2. الحق في تلقي الخدمات الصحية مع احترام لخصوصية المرأة.
3. الحق في المشاركة الكاملة في وضع السياسات والبرامج الصحية.
4. توفير الفرص المتكافئة في المجال الصحي لتلقي التدريب والمشاركة في الدورات المختلفة..
5. من ضمن القوانين الملزمة إجراء فحص طبي قبل الزواج، للتأكد من خلو الزوجين مما يمكن أن يؤثر صحة نسلهم.
6. متابعة نمو الطفل وجميع التطعيمات من خلال العيادات الصحية المجانية.
7. توعية الأسرة والمجتمع على كيفية رعاية الطفل وحمايته، والتعامل معه خلال جميع مراحل نموه.

• إجازة 3 أيام للاب

ولسنا هنا للمقارنة بين القانونين، لكن الملاحظ أن وضع العاملات المندرجات تحت قانون الخدمة المدنية أفضل من العاملات في القطاع الخاص، فهناك فجوة بين الحقوق وبين متطلبات القطاع الخاص.

الرجل والمرأة داخل فضاء البيت: رعاية الأبناء والعمل المنزلي

حسب إحصاء - مسح استخدام الوقت في فلسطين:

يعتبر هذا المسح هو الثاني من نوعه الذي ينفذ على المستوى الوطني لدراسة التغيرات التي تحدث على المجتمع الفلسطيني، لقد تم تنفيذ المسح على عينة أسرية قدرها (5.903) أسرة في فلسطين ولمدة سنة كاملة بدأت من الربع الثالث 2012 وانتهى ميدانياً في الربع 2013، حيث غطى المسح عاماً كاملاً بما فيه من فصول ومواسم وأعياد، علماً أن المسح قد وفر بيانات حول الأفراد البالغين 10 سنوات فأكثر والمقيمين في فلسطين.

أهداف المسح:

ان الهدف من جمع بيانات مسح استخدام الوقت هو دراسة التغيرات التي تحدث على المجتمع الفلسطيني، لقياس وتحليل نوعية الحياة والرفاه العام، كما يهدف هذا المسح للتعرف على الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية لأفراد المجتمع الفلسطيني، وقياس وتقييم العمل غير مدفوع الأجر (العمل المنزلي والطوعي)، وتحسين تقديرات العمل مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر، ومساعدة المخططين وصانعي السياسات في وضع استراتيجيات وسياسات تساهم في التخطيط لقضايا تنموية.

وبالرغم أنه تناول العمر 10 سنوات وما بعد كعمر أساس، بين الذكور والإناث، إلا أن ذلك يؤشر على الحالة الفلسطينية.

من النتائج فيما يخص موضوعنا:

أنشطة العمل المنزلي:

- تقضي الإناث في العمر 10 سنوات ما معدله (14.0%) من وقتها خلال اليوم في الأعمال المنزلية (إعداد الغذاء وتقديمه، تنظيف، كنس، العناية بالمنزل والتسوق لأغراض المنزل) مقابل (4.20%) للذكور.

- تقضي الإناث في العمر 10 سنوات فأكثر اللواتي قمن بأنشطة العمل المنزلي (إعداد الغذاء وتقديمه، تنظيف، كنس، العناية بالمنزل والتسوق لأغراض المنزل) ما معدله 3 ساعات و42 دقيقة مقابل ساعة و17 دقيقة يقضيها الذكور على هذا النشاط في فلسطين.

- وفي الضفة الغربية تقضي الإناث 3 ساعات و45 دقيقة في هذا النشاط مقابل ساعة و20 دقيقة للذكور، وفي قطاع غزة تقضي الإناث 3 ساعات و36 دقيقة مقابل ساعة و13 دقيقة يقضيها الذكور في هذا النشاط.

- ما نسبته (90.8%) من الإناث في العمر 10 سنوات فأكثر قاموا بنشاط العمل المنزلي (إعداد الغذاء وتقديمه، تنظيف، كنس، العناية بالمنزل والتسوق لأغراض المنزل)، مقابل (44.6%) للذكور قاموا بهذا النشاط، كما تقضي الإناث في العمر 10 سنوات فأكثر ما

معدله 53 دقيقة في التسوق لأغراض المنزل (شراء السلع الاستهلاكية والرأسمالية، استطلاع الأسعار على واجهات المحلات، التسوق على الانترنت) مقابل 46 دقيقة يقضيها الذكور.

أنشطة الرعاية (الأطفال وكبار السن):

- يقضي الأفراد في العمر 10 سنوات فأكثر الذين قاموا بنشاط خدمات الرعاية غير مدفوعة الأجر للأسر المعيشية ما معدله ساعة و 53 دقيقة؛ بواقع 57 دقيقة للذكور مقابل ساعتين و15 دقيقة للإناث في فلسطين؛ وفي الضفة الغربية يقضي الذكور ما معدله 56 دقيقة مقابل ساعتين و11 دقيقة للإناث، وفي قطاع غزة يقضي الذكور ما معدله 57 دقيقة في هذا النشاط مقابل ساعتين و20 دقيقة للإناث.
- (41.1%) من الإناث في العمر 10 سنوات فأكثر يقمن بخدمات الرعاية غير مدفوعة الأجر للأسر المعيشية مقابل (15.3%) للذكور.

بالرغم مما يظهره الاستطلاع من تغير إيجابي في سلوك الذكور، لكن الفجوة مستمرة، لذلك فإن هناك حاجة للتوعية وعمل إجراءات، لا لضمان مشاركة الذكور والأزواج في الدور الإنجابي، بل لضمان مشاركة المرأة في الدور المجتمعي والسياسي.

الدعم الاسري والأسرة الممتدة

نعرف جميعا ميزات المجتمع العربي وخصائصه، وبالرغم من التحولات الأخيرة في الأسرة النووية، إلا أن الكبار في الأسر الممتدة، مثل الجد والجدة، المتزوجات وغير المتزوجات من أخوات وعمات وخالات، هن من المتضامات في رعاية الأطفال وكبار السن.

فرص المجتمع والحكومة

ساهم وجود الحضانات ورياض الأطفال في دعم المرأة العاملة. ولحسن الحظ زادت الرياض الحكومية المجانية، (وهذا من الإنجازات التي قامت بها وزارة التربية لدعم الأم العاملة).

عدد رياض الأطفال المرخصة (الخاصة، الحكومية)		
مستهدفات سنة 2023-2022	سنة الأساس 2020-2019	
1500	1452	الضفة الغربية
790	712	غزة

عدد رياض الأطفال الحكومية		
مستهدفات سنة 2023-2022	سنة الأساس 2019-2020	
451	301	الضفة الغربية
25	15	غزة

التحديات:

- ما زال المجتمع بحاجة للتوعية، فليست كل البيئات الجغرافية والثقافية سواء، لذلك فإنه ما زالت فجوة بين الوعي والممارسة.
- الفهم الخاطئ لتعاليم الدين الإسلامي من قبل بعض الفئات.
- اختلاف وتباعد المناطق ووجود الاحتلال يعيق عملية التوعية في المجتمعات الفلسطينية وهذا مما يؤدي الى التباين المذكور أعلاه.
- العادات والتقاليد المرتبطة في مفهوم أدوار كل من الرجل والمرأة في المجتمع الفلسطيني.

التوصيات:

- دعوة خبراء القانون لوضع قانون عربي خاص بالأمومة والطفولة، يراعي تطورات العصر.
- تضامن الدول العربية في مجال التشريع، خاصة في إقرار قانون حماية الأسرة.
- نشر توصيات الندوة العربية إعلامياً وإرسالها للمندوبيات الدائمة في جامعة الدول العربية، لضمان إرسالها الى الجهات ذات الصلة في بلادنا العربية.
- التأكيد على القيم العربية في التضامن الاجتماعي، في مجال الأسرة الممتدة، لدعم الأزواج الشابة.
- تخصيص يوم عربي للاحتفال بالجد والجددة والأب.

الجمهورية اللبنانية

الدكتورة/ هيام إسحق

التعليم حقٌّ جوهريٌّ من الحقوق التي تكفلها الشريعة العالمية لحقوق الإنسان في المادة (26) منه والدستور اللبناني في مادته العاشرة. وقد أثبتت التجارب عبر التاريخ أن تطوّر المجتمعات مرتبط بمدى قدرتها على تأمين مستوى تعليمي يليق بالإنسان ويحافظ على كرامته الإنسانية. لذلك، نصّ على هذا الحقّ في المواثيق الدوليّة والدساتير المحليّة. كالآتي:

* تنصّ المادة (26) من الشريعة العالمية لحقوق الإنسان على الآتي:

- لكلّ شخص حقٌّ في التعليم. ويجب أن يُوفّر التعليم مجاناً، على الأقل في مرحلتيه الابتدائية والأساسية. ويكون التعليم الابتدائيّ إلزامياً. ويكون التعليم الفنّي والمهني متاحاً للعموم. ويكون التعليم العالي متاحاً للجميع تبعاً لكفاءتهم.
- يجب أن يستهدف التعليم التنمية الكاملة لشخصية الإنسان وتعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية. كما يجب أن يعزّز التفاهم والتسامح والصداقة بين جميع الأمم وجميع الفئات العنصرية أو الدينية، وأن يؤبّد الأنشطة التي تضطلع بها الأمم المتحدة لحفظ السلام.
- للآباء، على سبيل الأولوية، حقّ اختيار نوع التعليم الذي يُعطى لأولادهم.

* كذلك المادة (10) من الدستور اللبناني تنصّ على:

”التعليم حر ما لم يخل بالنظام العام أو ينافي الآداب أو يتعرض لكرامة أحد الأديان أو المذاهب ولا يمكن أن تمس حقوق الطوائف من جهة إنشاء مدارسها الخاصة، على أن تسير في ذلك وفاقاً للأنظمة العامة التي تصدرها الدولة في شأن المعارف العمومية“.

من هذا المنطلق، نعالج هذه القضية انطلاقاً من قراءة الواقع لهذا القطاع في لبنان. لأنّ التعليم، بوصفه حقاً تمكينياً، هو الأداة الرئيسية التي تمكّن الكبار والأطفال المهمّشين اقتصادياً واجتماعياً أن ينهضوا بأنفسهم من الفقر، وأن يحصلوا على وسيلة المشاركة، مشاركة كاملة في بناء مجتمعاتهم. وذلك كلّه، بهدف التوصل إلى وضع خارطة طريق للحلول التي تمكّننا كلبنانيين مجتمعين، من توظيف التعليم في خدمة الأمومة، وفي كيفة المساهمة بعملية رعاية الأطفال؛ لأنّ الأمّ هي ”المربي الأول“، والأطفال هم مستقبل الأوطان.

• المساواة تحقيقاً للتنمية المستدامة

إنّ أهداف التنمية البشرية المستدامة، ولاسيما الهدف الرابع الذي يهدف إلى ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للناس جميعهم، وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة. كذلك الخامس

الذي يهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات. عملاً بالمادة الأولى من الشريعة العالمية لحقوق الإنسان التي تثبت أن "الناس جميعهم يولدون أحراراً وهم متساوون في الكرامة والحقوق." كذلك في البند ج من مقدمة الدستور اللبناني الذي يؤكد "على العدالة الاجتماعية والمساواة في الحقوق والواجبات بين جميع المواطنين دون تمايز أو تفضيل." من هذا المنطلق، إن لم نعمل على تحقيق هذه المساواة لن نتمكن من تأمين أي تنمية مستدامة للوطن.

• مهام المركز التربوي للبحوث والإيماء

يعتبر المركز التربوي المؤسسة الحكومية التي تجسّد العقل التربوي للوطن. فمهامه تكمن بوضع المهام التربوية في إطار وطني سليم يضمن بناء الإنسان اللبناني الذي يتميز بفكره التعددي، لنطلقاً من الحفاظ على هذا الإرث التاريخي الذي ينبثق من كون "لبنان الرّسالة" هو النموذج الذي يُحتذى به في هذا المضمار الإنساني. فأبرز المهام المنوطة بالمركز التربوي للبحوث والإيماء هي الآتية:

- الأبحاث لرسم السياسات التربوية.
- تطوير المناهج.
- التأليف والمصادقة على الموارد التربوية.
- التدريب المستمر للهيئتين: الإداريّة والتعليميّة.

أمّا دور المركز التربوي بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم العالي فيتمثل بالآتي:

- تحقيق العدالة والمساواة في التعلي.
- محاربة التمييز القائم على اساس النوع الاجتماعي.

• نبذة تاريخية عن إنجازات المركز التربوي للبحوث والإيماء في موضوع الجندرة

شارك المركز التربوي مع الكثير من المنظمات الدولية والاقليمية والعربية والمحلية الفاعلة في ورش عمل من أجل رسم استراتيجيات وخطط لتحقيق المساواة بين الجنسين في مجال التعليم الحساس لقضايا النوع الاجتماعي. حيث قام في العام 1999 وبالشراكة مع الهيئة الوطنية لشؤون المرأة بتنفيذ مشروع الجندرة والتدريب على نقاط الارتكاز الجندري.

كذلك حقّق المركز دراسة حول النوع الاجتماعي والصورة النمطية في الكتب المدرسية في المرحلة الابتدائية والمتوسطة سنة 2008. إضافةً إلى مسح شامل لمنهاج التعليم الثانوي بين العام 2010-2011. ونتيجة لهذه الدراسات والأبحاث تبين أنّ الصور النمطية لاتزال منتشرة في الكتب الدراسية. كما قام المركز بإعداد دليل تدريبي للمعلمين حول قضايا النوع الاجتماعي في التعليم (بالتنسيق مع عدد من الشركاء و منهم مكتب اليونيسكو بيروت) 2012، ومقرّر تدريبي بالتعاون مع اليونيسف بعنوان: عدالة النوع الاجتماعي في البيئة المدرسية 2019.

• حملات توعية عبر منصات المركز التربوي

لقد أنشأ فريق المركز التربوي للمعلوماتية، الذي يساهم في تطوير أداء المركز ويجعله مواكباً لأحدث التقنيات في هذا المجال، منصات تربوية تعمل تحت إشرافه التقني، وتخضع للتوجيهات التربوية التي تطبق الاستراتيجيات التي أقرها المركز بإشراف خبراءه التربويين. ولقد سلطت هذه المنصات الضوء على عدّة مسائل تربوية أساسية أبرزها العنف ضدّ المرأة.

كذلك يقوم المركز بإحصاءات تربوية بحسب الجندر بشكل سنويّ بإشراف خبراءه التربويين، وذلك بهدف قراءة الواقع التربوي قراءة ميدانية ومواكبة ما يعانيه من صعوبات، بهدف اجترار الحلول المناسبة للحفاظ على المستوى التربوي الوطني.

• **نسبة أطفال الروضة:** تظهر النسب التي قام بها المركز التربوي أنّ المساواة الجندرية محققة في هذه المرحلة التعليمية. حيث كانت نسب الروضات في لبنان متقاربة جدّاً في العام 2018/2017 حيث شكّلت نسبة الذكور (51.46%) والإناث (48.54%) للإناث. وفي السنة الدراسية 2022/2021 الذكور (51.23%) والإناث (48.77%).

• **نسبة الطلاب:** حسب الجندر في النظام الأكاديمي اللبناني متساوية بشكل تقريبي بين الإناث والذكور. ففي السنة الدراسية 2022/2021 النسب متقاربة أمّا الأعداد فكانت 537203 للذكور ولإناث 535722.

• **عدد الطلاب المشتركين في الامتحانات الرسمية حسب الجندر:** من الملاحظ أنّ نسبة الإناث (56.6%) اللواتي اشتركن في الامتحانات الرسمية للثانوية العامة كانت أعلى من نسبة الذكور (43.4%).

• **نسبة الإناث الحائزين على درجة جيد جدّاً في الامتحانات الرسمية للثانوية العامة هي (66.7%) مقارنةً بنسبة (33.3%) للذكور**

• **عدد طلاب الجامعات حسب الجندر يختلف بين الجامعات الخاصّة والجامعة اللبنانية، حيث بدأ لافتاً ارتفاع نسبة الذكور في الجامعات الخاصّة عن العام 2021/2020 فبلغ 80770؛ و70124 عند الإناث. بينما في الجامعة اللبنانية فبلغ عدد الذكور فيها 26204 (30%) مقارنة مع عدد الإناث الذي بلغ 60548 أي (70%).**

• تحديات المرأة العاملة

إنّ مشكلة توظيف النساء في سوق العمل اللبناني مشكلة اجتماعية جوهرية؛ حيث انخفضت من (26%) عام 2018 إلى (22%) في العام 2022 (إدارة الإحصاء المركزي). فالمركز يهدف إلى تطبيق تشريعات قانون العمل اللبناني التي تحفظ حقّ المرأة في العمل ومساواتها وإنصافها بالمجتمع اللبناني، عملاً بدستور البلاد. فعلى سبيل المثال لا الحصر، بلغت نسبة المعلّمت (80%) بينما نسبة الرجال المعلّمين في القطاع التربوي لم تتخطّ الـ (20%). وذلك انطلاقاً من مواد قانون العمل الآتية:

- المادة 26

يحظر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما يخص نوع العمل، مقدار الاجر، التوظيف، الترقية، الترفيع.

- المادة 28

يحق للنساء العاملات في جميع الفئات المبنية في هذا القانون، ان ينلن اجازة امومة لمدة سبعة اسابيع تشمل المدة التي تتقدم الولادة والمدة التي تليها. وذلك بإبرازهن شهادة طبية تنم عن تاريخ الولادة المحتمل. تدفع الاجرة بكاملها للمرأة اثناء اجازة الامومة. يحق للمرأة التي استفادت من اجازة سبعة اسابيع للوضع مع بقاء الاجر كاملاً، ان تتقاضى اجرا عن مدة الاجازة السنوية العادية التي تستحصل عليها خلال السنة نفسها. ويحظر ان تصرف المرأة من الخدمة او ان يوجه اليها الانذار خلال مدة الولادة، ما لم يثبت انها استخدمت في محل آخر خلال المدة المذكورة.

- المادة 52

لا يوجه الإنذار:

1 - إلى المرأة الحامل ابتداء من الشهر الخامس من الحمل.

2 - إلى المرأة المجازة بداعي الولادة.

• سوق العمل

لقد بلغت الفجوة في الأجر بين الرجال والنساء في لبنان في عام 2012 نسبة (23.45%) (المفكرة القانونية، 2019)، مع الإشارة إلى أنّ المرأة الحاصلة على دبلوم جامعي تحصل على دخل أقل بنسبة (35.55%) من الرجل الحاصل على نفس الدبلوم وذلك استناداً إلى المفكرة القانونية، 2019. أمّا من حيث الأطفال فهنالك نسبة (6.21%) ما دون الثلاث سنوات في لبنان هم في مراكز الرعاية ودور الحضانة. وهذا ما يؤثّر على أنّ النساء على استعداد أكبر للعمل في حال تأمين الرعاية للأطفال (البنك الدولي، 2018). مع الملاحظ أنّ المناطق التي ترصد فيها الأعداد الأكبر من الأطفال المسجلين في دور الحضانة هي في المناطق التي تشهد السبب الأكبر في الالتحاق النسائي في سوق العمل (البنك الدولي، 2018).

• التحديات

تواجه المرأة تحديات جمّة في المجتمع اللبناني أهمّها ثلاثة:

- الازمات الاجتماعية، والأمنية والاقتصادية المتكرّرة مما يعيق الكثير من الخطط والبرامج.
- غياب القدرة التطبيقية للتشريعات التي تحقق المساواة.
- التحديات الثقافية المجتمعية وانعكاسها على القطاعات العامة ومنها قطاع العمل.

• آفاق وحلول

بحسب العلوم العصبية المعرفية تشير دراسات علم الدماغ إلى أهمية فرص التعلم في المرحلة المبكرة بحسب دراسات Consortium UNICEF-World bank وهذا ما يدعو الدول إلى العمل على مناهج تربوية للحضانات. لذلك، ندعو وزارة التربية إلى إنشاء وحدة الطفولة المبكرة.

ومن حيث القيم، تبقى العدالة القيمة الأسمى وهي ما نصّت عليه ديباجة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث اعتبرت أنّ الأساس في منطلق أيّ عمل يجب أن يكون " الاعتراف بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية وبحقوقهم المتساوية الثابتة" وذلك لأنّه " أساس الحرية والعدل والسلام في العالم. " وما لم تتحقّق العدالة في المجتمعات لا يمكن الارقاء بالشّخص البشري إلى أسمى مرتب إنسانيّته.

ومن أبرز هذه المسائل التي تساهم بذلك تكمن في الحفاظ على صورة المرأة في المجتمع، وتعزيز المساواة في المناهج المطورة، والتوعية على الجندر - النوع الاجتماعي، عملاً بما نصّت عليه الشريعة العالمية لحقوق الإنسان "يولد الناس ذكوراً وإناثاً ولكنهم يتعلمون أن يصبحوا أولاداً وبنات ثم نساء ورجالاً".

إن ميثاق الأمم المتحدة الذي يستهل مقدمته بهذا الإعلان، هو المستند الدولي الأول الذي ترتكز عليه اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتي تنص في البند "ج" من المادة 10 على أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل لها حقوقاً متساوية لحقوق الرجل والقضاء على أي مفهوم مُطَي عن دور الرجل ودور المرأة في جميع مراحل التعليم بجميع أشكاله، عن طريق تشجيع التعليم المختلط وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف، ولا سيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم".

ورغم صدور الصكوك الدولية المختلفة ورغم أن لبنان قد وقع عدداً كبيراً من الاتفاقات الدولية وشارك في أكثر من مؤتمر عن المرأة، ورغم تضاعف الجهود لتحسين وضع المرأة اللبنانية، إلا أنّ الحاجة لا تزال ملحة إلى بعض الخطوات والإجراءات الضرورية لتحقيق المساواة بينها وبين الرجل في الصعد كافة.

وتجدر الإشارة إلى أنّ استعداد لبنان لدخول المرحلة التطبيقية من أجل تعديل وضع المرأة في الحياة العامة ودعم مشاركتها الكاملة في الحياة الوطنية. وذلك من خلال العمل على وضع آلية مؤسسية وطنية تنطلق من نشر مفهوم "الجندر" (gender) أي النوع الاجتماعي وتضمنه في البرامج والسياسات التنموية من حيث الإقرار بأن النساء والرجال شركاء فاعلون في التنمية الاجتماعية والاقتصادية ودعم مشاركتهم في وضع سياسات وبرامج التنمية وتطويرها كضرورة أساسية لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة. وهو أمر تعهد لبنان تطبيقه على المستوى الوطني، التزاماً منه لتنفيذ نهج عمل.

• في المحصلة

نهضة وطننا تبدأ بتحقيق النهضة التربوية. وذلك من خلال جعل التعليم في خدمة الأمة بهدف بناء إنسان سيّد حرّاً بالعقل، كي لا يصبح إنساننا في المستقبل مَسودّاً بتجارب الحياة. وهذه النهضة هي أولى مهامنا كمركز تربويّ للبحوث والإيماء بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم العالي. وما خارطة الطريق التي وضعناها في الإطار الوطني للمناهج إلا الوسيلة التي ستمكّننا من تحقيق هذا الهدف؛ عملاً بشعار المركز الذي طوّرناه ونعمل تحت مظّته كعائلة تربويّة واحدة: وبالتربية نبني معاً.

المحور الثالث

الأدوار الأسرية الجديدة وتربية الأطفال

الدكتورة فادية حطيط

ما زالت الأسرة⁽¹²³⁾ حتى اليوم وعلى الرغم من التغيرات الكثيرة في البنى التنظيمية للمجتمعات هي البنية الأكثر صلابة والأكثر تداولاً من أجل الجمع بين أناس من أجيال مختلفة تربط بينهم أواصر بيولوجية و/أو جوهرية بمعنى من المعاني⁽¹²⁴⁾. وما زالت هي المؤسسة الاجتماعية الأولى من حيث الوظائف التي تقوم بها، فمن خلالها يتم تشريب الثقافة بكافة عناصرها كما أنها تلعب دور شبكة الأمان في لحظات التوتر على الصعيد الفردي أو الاجتماعي.

ولدى المجتمعات العربية نزوع قوي يكتنفه شيء من الحنين والرومانسية إزاء الأسرة، كما لو أنها آخر المعاقل التي يجب التمسك بها. ويكفي المرء أن يتابع النقاش الفكري والسياسي الجاري في هذه المجتمعات، لكي يلاحظ مدى الأهمية المعطاة للأسرة. فهناك تياران كبيران متصارعان، الأول ديني تقليدي والثاني مدني حداثي، ونقطة الخلاف التي نراها جوهرية تقوم تحديداً حول هذه الأسرة. التيار الأول يشد نحو تماسك الأسرة والدفاع عنها وعن أصالتها المهذبة، ويرى أن استمرارية الأسرة لا تتحقق سوى بالنظام السائد وعنوانه قوامة الرجل. والتيار الثاني يشد نحو التغيير ويرى أن استمرارية الأسرة لا تتحقق سوى بكسر نظام قوامة الرجل واعتماد نظام التشاركية. الطرفان يشد كل منهما في جهة، والأسرة العربية نراها تقف على مقياس متعدد الدرجات طرفاه التقليد من جهة، والحداثة من جهة أخرى والكثير من الأسر يتحرك ولا يستقر في وسط هذا السلم المتوتر، وقد يقترب من هذا الطرف أو يبتعد عنه أو يتذبذب ما بينهما. الأمر الذي يجعل وصف حال الأسرة العربية راهناً أمراً صعباً. فكل أسرة عربية تقليدية كانت أو حديثة فيها شيء غير مستقر يهز صورتها.

إن أبرز المنظرين للبنية العائلية العربية كان هشام شرابي وفرضيته الأساسية التي قدمها في كتابه الصادر عام 1988 هي أن البنى الأبوية للمجتمع العربي لم تتبدل ولم تتغير في المائة عام الأخيرة، بل تم ترسيخها، واستمرت خلف مظهر حداثي، فحتى فترة النهضة، أو اليقظة العربية في أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين فشلت، حسب رأيه، في القضاء على العلاقات والتشكل الداخلي للنظام الأبوي، وتسببت في ولادة نوع جديد من مجتمع ثقافي مختلط ومزدوج، كونها مرت بمرحلة انفتاح على الحداثة الغربية، ما أدى إلى نشوء «الأبوية المستحدثة» أو «النيو بطيركية»، حيث إن عملية التحديث شملت فقط الظواهر المادية والسطحية التي ظهرت، وكأنها أحدثت تغييراً جذرياً في المجتمع.⁽¹²⁵⁾

إذن على الرغم من أن شرابي ينفي مقولة التغيير في العمق ولكنه لا ينكر نشوء نظام جديد

(123) سنعتمد مصطلح الأسرة لما يعرف اليوم بالأسرة النواتية وسنترك مصطلح العائلة للأشكال القرابية الأوسع من الأهل والأولاد.

(124) ما زالت الروابط البيولوجية هي التي تجمع بين أفراد الأسرة العربية في حين نجد أن في مجتمعات أخرى هنالك روابط أكثر تعدداً تجمع بين أفراد الأسرة. كأن يكون شريكان اتفقا على العيش المشترك وتبني أطفال.

(125) هشام شرابي، النظام الأبوي وإشكالية تخلف المجتمع العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 1992

استدعى منه إعطاء توصيف جديد هو النيو بطيريركية. ولا ننسى أن مقولة شرابي جاءت في أواخر ثمانينات القرن الماضي وهذا يعني أن أكثر من ثلاثين سنة جرت بعدها حملت معها رياحاً عاصفة. لذلك سوف نعتمد في هذه الورقة المسلمة التي تقول بأن الأسرة العربية بكل اتجاهاتها، التقليدية أو الحديثة، تغيرت. ولكن هل تغيرت باتجاه الارتداد باتجاه التقليد أم بالعكس هي تقدمت باتجاه الحداثة؟

أولاً: مصادر التغيير

1- الانفتاح على الحداثة الغربية -العولمة

حين تكلم شرابي عن الحداثة الغربية لم تكن وقتها سيرورة العولمة قد ترسخت ولم تكن وسائل الاتصال الاجتماعي قد تطورت إلى ما هي عليه اليوم. والانفتاح الذي تكلم عنه كان حينها من بوابتين رئيسيتين هما السفر والإعلام. هاتان البوابتان اتسعنا مع الوقت وفتحتا آفاقاً جديدة. فالسفر تعددت أشكاله، للدراسة أو للسياحة أو للعمل أو للهجرة، بل نشهد اليوم على ظاهرة الهجرة المريعة والتي وصلت إلى حد الموت في البحار سعياً لها. والإعلام ما عاد إعلام السمعي والمكتوب كما كان رائجاً وقتها وهما قبالان للضبط والسيطرة، وإنما أضيفت له وسائل الاتصال الاجتماعي وشبكات التلفزة الفضائية المتفائلة من الضوابط والموجودة بالقوة وبالفعل لدى كل أفراد المجتمع ومنذ بداية تفتح وعيهم. وبنتيجة هذا التداخل يمكن القول أن فكرة الحدود بين المجتمعين العربي والغربي أمحت. فلم يعد بوسع الأسرة أن توصل بابها أمام الأماط الاجتماعية الجديدة، وأن تتفادي الأفكار التي تلاقت ما بين الداخل العربي والخارج الغربي، بحيث صار من الصعب معرفة مصدرها الأصلي (ولكن هل هذا أمر مهم فعلاً!!!).

2- الحركة النسائية العربية

لم تكن المرأة بوصفها ركناً أساسياً في الأسرة بعيدة عن تأثير الحداثة، من جهة هي تعيش في وضع تمييزي لم يعد متواءماً مع جدارتها المتأتية من التعليم أساساً ومن العمل تالياً، ومن جهة أخرى هي تطّلع على ما يأتي من أفكار من أقطار العالم. ويصلها رذاذ الاتجاهات الفكرية الراضة لما تعرضت له النساء أينما كان وعبر التاريخ من تهميش وإقصاء بمختلف مناحيها السياسية والاجتماعية.

لم ير الجميع هذا الانفتاح باعتباره نوعاً من الاندماج الفكري مع العالم. فهو بالنسبة إلى البعض «صدام حضاري» من شأنه زعزعة البنيان الاجتماعي والسياسي والفكري للمجتمعات العربية، وهو بالنسبة إلى البعض الآخر هو مصدر لأفكار ورؤى عديدة، ومن المحتم أن تلقي بظلها على مناحي التفكير في مجتمعاتنا العربية، صراحة أو مداورة وهي تحمل بذوراً يمكن زرعها في التربية الأسرية. ولكن في الحالين، كان لا بد من التعامل مع قضايا الأسرة العربية حفاظاً على موروثها من جهة أو للتكيف مع مستجدات وضعها الاجتماعي وللانخراط في ركب العالم الجديد. فكان لا بد من تعزيز الذات العربية عبر إرساء إصلاحات هيكلية تمس

مختلف مظاهر الحياة، ومن أهمها «الأسرة» العربية باعتبارها أساس المجتمع، وكون كل إصلاح اجتماعي لابد أن يشمل إصلاح الأسرة العربية⁽¹²⁶⁾.

بالطبع لم تكن الحركة النسائية العربية مرآة صماء لما يجري في الخارج، وإنما تفاعلت مع مشكلاتها الخاصة وعملت على إنتاج خطابها الخاص. وإذا أخذنا الحركة النسائية اللبنانية نموذجاً للحركات النسائية العربية التغييرية، فسنرى أنها تبنت في كل مرحلة من مراحلها خطاباً أثر في السلوك النسائي العام. فمن موقف في بداية الاستقلال الوطني يقوم على المطالبة بالحق بالتعليم والتصويت والترشيح، إلى موقف في أثناء الحرب الأهلية يطالب بدمج هوية الأنثى في الهوية الوطنية، إلى موقف ثالث ظهر بعد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة الذي عقد في بكين في عام 1995، حيث ظهرت لغة اصطلاحية حديثة حول القضايا «الجديدة»، مثل «التمييز الإيجابي»، «العنف القائم على النوع الاجتماعي»، و«المواطنة الكاملة، وأخيراً إلى الموجة الراهنة التي حملت موقفاً رابعاً اتسم بالراديكالية (حقوق المثليين والمتحولين جنسياً) من دون أن يكون لهذا الموقف تأثير فعلي على البنى البطريركية في المجتمع المحلي⁽¹²⁷⁾. وإن كان من مألوف بارز لهذا التطور يمكن أن يُستشف من هذا العرض التاريخي للحركة النسائية، فهو الوصول اليوم إلى المناداة بحق امتلاك الجسد والقرار بشأنه. تبدو معركة النساء اليوم على هذا الصعيد ملحة. إظهار الجسد في الحيز العام (انظر حركة عليا المهدي في مصر) وعدم اعتباره ملكاً خاصاً لصاحب السلطة، وتملك قرار الإنجاب والتصرف بهذا الجسد (حجاباً وكشفاً) بشكل حر ومستقل.

لا شك بأن امتلاك الجسد وحق التصرف فيه يشكل سلاحاً قوياً للسير في طريق الفردنة. ويمكن للباحث أن يتوقع بنتيجة هذا التطور ابتعاداً أكبر للمرأة اليوم عن المفهوم التقليدي للرعاية الأمومية وعنوانه الأبرز هو التضحية. إنه إدارة الدفة نحو هذه الذات تحديداً وتفهم حاجاتها وهشاشتها واستقلاليتها. ولكن كيف يمكن فهم هذه الاستدارة من أنا ذاتية في الجماعة وفي خدمتها إلى أنا «مستقلة»؟

هنالك عوامل مساعدة نشأت في إطار هذه الإشكالية، نذكر منها تأخر سن الزواج الملاحظ لدى النساء في كافة الدول العربية وذلك لاستكمال لتعلمها ولتكوين ذاتها وخبراتها، وثمة إحصاءات تقديرية حول عدد النساء اللواتي لم يتزوجن وقد بلغن الخامسة والثلاثين. ويبدو لبنان في صدارة هذه الدول.

العامل الثاني هو انخفاض نسبة الولادات من 6.28 في بداية عام 1980 إلى 3.41 ولادة في النصف الثاني من العام 2000 (علماً بأن معدل الولادات ما زال اعلى من المعدل العالمي أي 2.52%)⁽¹²⁸⁾.

(126) <https://archive.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/publications/files/ecw-05-1-a.pdf>.

(127) برناديت ضو، التيارات النسوية في لبنان: هل سينتفض، 2015 <https://civilsociety-centre.org/ar/node/30707>

(128) Nasser Yassin, Nadine Ghalayini, and Hana Addam El-Ghali; Family Matters, AUB, Issam Fares Institute for Public Policy and International affairs, 2016

وباختصار لقد كان لتطور وضع النساء انعكاساً هائلاً على وضع الأسرة. من ميل متصاعد لاختيار الزوج، إلى رغبة متصاعدة بالاستقلالية في القرارات الفردية داخل الأسرة وخارجها مترافقاً أو غير مترافق مع دخول سوق العمل، إلى طلب المشاركة في القرار الأسري مع الزوج، إلى ما هنالك من مؤشرات أدت إلى تغير العيش داخل الأسرة.

3- ارتدادات الربيع العربي

إذا كان الدخول في العولمة والاندماج في ثقافة الغرب مساراً ممتداً عبر الزمن، فيه تقدم وتراجع وتصادم وقلق وتذبذب، إلا أن أحداث الربيع العربي التي بدأت في العام 2011 كانت لحظة شديدة الأهمية. اطلق الشباب العربي فيها صوته وتعبيره وعبر عن طموحه وعن رفضه للنظام السائد الفاسد والمتخلف. هي لحظة توهج، البعض يقول بأنه تم إطفائها والبعض يقول إن الضوء ما زال يتسرب من زواياها ولكن في أشكال متخفية. اتهمها التقليديون بأنها مصنعة ووليدة الخارج وقال عنها الحداثيون إنها تعبير عن أزمة البنى الاجتماعية التي ما عادت قادرة على التواؤم مع العيش في عصر التواصل الكوني.

مهما يكن من أمر، فإن لحظة الربيع العربي ولدت تغيرات عديدة على صعيد المجتمع ونظام قيمه. وعلى الرغم من محاولة السلطات الانقلاب على نتائجها، إلا أنه لا أحد يمكنه إنكار أن المشهد العام تغير. وفي ما يتعلق بموضوع الأسرة يمكننا الإشارة إلى بعض هذه الارتدادات على الصعيد الاجتماعي حيث أن معظم المشاركين في ثورات الربيع العربي هم من الشباب. هؤلاء الشباب هم اليوم من يكونون الأسرة الجديدة. ولا شك بأن تجربة المشاركة بحد ذاتها ممكن أن تنبئ عن تغير في التصورات والمواقف.

أما على الصعيد السياسي فتفيد الدراسات أن المواقف الحكومية عدلت سياسات الأسرة لديها بشكل جوهري مع التغيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي شهدتها دول الربيع العربي. وتنبغي الإشارة إلى أن الحكومات العربية كانت تتبّع مسار «التنمية أولاً» منذ عهد الاستقلال، ولكن تظهر التجارب السلبية في أنحاء العالم أنّ هذه المقاربة لم تفض إلى مجتمعات مستقرة اجتماعياً، ولم تحقّق منافع إيجابية عادلة، تراعي البيئة وحاجات كلا الجنسين.⁽¹²⁹⁾ كما أن بلدان المنطقة تضم مجتمعات محافظة اجتماعياً حيث من المتعارف عليه أن تقوم العائلة بالدور الرئيسي في مسائل تحديد الهوية الأخلاقية والاجتماعية وما تزال حكومات الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تدعم الموروثات الاجتماعية التي تعطي الأولوية إلى العائلة والمجتمع الديني في مبادرات الرعاية الاجتماعية.⁽¹³⁰⁾ مما يعفيها من دورها الأساسي في تأمين الحماية الاجتماعية لمواطنيها، محيلة جزءاً كبيراً من المسؤولية على الأسر النواتية والممتدة لكي تقوم بهذا الدور عنها لا سيما في العناية بالمُعاليين الصغار كالأطفال والأقارب المسنّين أو الأقارب المعوقين.

(129) رنا جواد، الحماية الاجتماعية في المنطقة العربية: نزعات ناشئة وتوصيات بشأن السياسة الاجتماعية المستقبلية، تقرير التنمية الإنسانية العربية، برنامج الأمم المتحدة، المكتب الإقليمي للدول العربية، 2014.

(130) رنا جواد، ما أهمية السياسات الاجتماعية بالنسبة إلى لبنان وعموم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا؟ معهد السياسات، الجامعة الأميركية، كانون الثاني/يناير 2016

ولكن ما حدث من تغيرات سوسيو اقتصادية عالمياً ومن انتفاضات عربية مثل تهديداً قوياً للتماسك الأسري الذي ميز الأسر العربية. من ذلك مثلاً البطالة، التفكك الأسري، تهميش بعض الفئات، والفقير. فلم تعد الأسرة في المنطقة العربية مصدر دعم اجتماعي يمكن الاعتماد عليه. كذلك غالباً ما تخوض الشابات مضمار العمل، ما أدى إلى اعتماد أكبر على العناية الخاصة بالأطفال والعمل المنزليين.⁽¹³¹⁾

ولقد نجم عن ذلك تبني بعض السياسات الصديقة للأسرة في استجابة للتغيرات الطارئة⁽¹³²⁾. واضطر عدد من الحكومات إلى اتخاذ بعض الإجراءات التشريعات المرتبطة بالأسرة لمواجهة هذه المخاطر.⁽¹³³⁾ صحيح أن برامج الضمان الاجتماعي لحوادث العمل والمعاش أو التعويض وتغطية الأمومة في بلدان المنطقة العربية ما زالت قليلة.⁽¹³⁴⁾ ولكننا نرى ظهور تشريعات لحماية الأسرة منها إجبار أرباب العمل على عدم التخلي عن الموظفين بسبب الحمل والتساوي في الأجر للتساوي في العمل (السعودية مثلاً عدلت في بعض تشريعات العمل لناحية التساوي في الأجر). أما عن إجازات المتعلقة بالولادة فمعظم الدول تعطي الأم إجازة تمتد ما بين الشهر والثلاثة أشهر، ولكن لا وجود لإجازة أبوة سوى في البحرين وتونس (يوم واحد) والأردن وفلسطين (ثلاثة أيام). وبالنسبة للمساعدات العائلية فإن تونس ولبنان يقدمان مساعدات لأبناء الأهل العاملين. وتونس هي الدولة الوحيدة التي تقدم إضافة إلى التعويضات العائلية، مساعدات ملحقه وتتولى جزءاً من تكاليف المدرسة والحضانة لبعض الفئات العاملة. أيضاً ليبيا تقدم مساعدات. كما أن ثمة إجراءات لمنظمات الأمن الاجتماعي تقدم العون وتدعم الأسر من أجل تقليص الفقر. وهنالك سياسات دعم للمعوقين وذوي الأمراض المزمنة. ولكن وعلى وجه العموم ما زالت الدول تتكلم على الشبكات الأسرية من أجل تقديم الدعم والعون لكبار السن⁽¹³⁵⁾.

إن نموذج مورد الرزق الذكري الذي ما زال سائداً حتى اليوم في إطار الحماية الاجتماعية، لم يعد يلبي حاجة النمو في المجتمعات العربية، من هنا تجري مطالبة الانتفاضات العربية والحركات النسائية بوجود دولة المواطنة التي تقوم بتأمين الحماية لمواطنيها بشكل متساو وعادل، والتخلي عن منحى إيلاء العمل الخيري دوراً هاماً لحماية الفئات الضعيفة. فمن خلال هذا الدور تصل مؤسسات دينية تقليدية إلى عدد كبير من المنتفعين وتتسلل إلى وعيهم من خلال ارتباطها بشبكات أوسع من المدارس والمستشفيات⁽¹³⁶⁾.

وإذا أردنا أن نجمل ما أدت إليه مصادر التغيير فيمكن القول بأن التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والمعرفية طالت بنية الأسرة، فازداد ميلها إلى أن تكون نواتية مستقلة، وقل فيها عدد الأطفال، وازداد عدد الأمهات اللواتي يمارسن عملاً خارجها، أو اللواتي يظلعن

(131) رنا جواد، الحماية الاجتماعية في المنطقة العربية: المرجع السابق

(132) المرجع نفسه

(133) ياسين وآخرون، مرجع سابق

(134) رنا جواد، الحماية الاجتماعية في المنطقة العربية: المرجع السابق

(135) ياسين وآخرون، مرجع سابق

(136) رنا جواد، الحماية الاجتماعية في المنطقة العربية: المرجع السابق

بإعالتها أو بإدارتها بسبب تزايد هجرة الآباء. وبالمقابل وإزاء هذه التغيرات ثمة ثقافة دينية (ذكورية) راسخة وتدافع عن نفسها بشراسة. لذلك نرى أن الأسرة تشهد توتراً قد يكون هو الأقوى بين منظمات المجتمع كافة، سينعكس حكماً على الأركان الأساسية للأسرة العربية اليوم أي الطفولة والأمومة والأبوة وملحقاتها.

ثانياً: إرهابات الأسرة الجديدة

إن النظر في بنية الأسرة يشير إلى تعمق التمييز بين وظيفتي الأمومة والأبوة، وإلى تطور المعرفة بشأنهما بحيث صار يمكن القول بوجود مؤسسة أمومة مثلها مثل مؤسسة الأبوة مكتملتي العناصر والدور. ولربما لا يمكن القول نفسه عن الطفولة التي ما زالت غامضة الحدود بانتظار المزيد من صب الاهتمام الاجتماعي وبالتالي البحثي عليها. بالمقابل نرى بزوغ دور جديد ومختلف للأجداد ونتوقع أنه لن يتأخر الوقت كثيراً حتى يكون هنالك مؤسسة جدودية أيضاً مكتملة العناصر والدور. يضاف إلى ذلك دور المؤسسات الرعائية العامة (الحضانات)

1- الطفولة

نلاحظ اليوم اضطراباً في صورة الطفولة، فمن جهة هي ضعيفة وتحتاج إلى رعاية، ومن جهة أخرى هي تضطلع بمهام مسؤولية والتزام بالعمل والمشاركة في تدبير معاش الأسرة (عمل الأطفال، زواج القاصرات). كل المؤشرات تدل على أن الطفل ما زال يعتبر لب مسؤولية الأسرة. لا بل إننا نعتقد بأن حقوق الأسرة تتخطى وتزيد عن حقوق الزوجين (كماً ونوعاً)، ونفترض إن الزوجة الأم تتمتع باعتراف اجتماعي أكبر مما تتمتع به الزوجة، كذلك الحال بالنسبة إلى الزوج الأب وإن كان بنسبة أقل بسبب امتيازات ذكورية يتمتع بها الرجل باستقلاليته عن ارتباطه الأسري.

هذا الموقع المركزي للطفل في الأسرة، لا يوازيه بالمقابل حجم الصلاحية المعطاة له. إنه يبرز أكثر كغطاء لأنظمة سلوكية اجتماعية، أكثر من كونه محدداً لها. ويساهم في هذا الأمر، القوة التي تتمتع بها سلطة المذاهب الدينية التي تحتكر صلاحيات القرار بشأن الأحوال الشخصية وفي لبها يكمن موقع الأطفال أنفسهم. فالدولة حين تشرع تأخذ باعتبارها السلطة الدينية باعتبارها الوكيل الأول عن الأسرة التي هي الوكيل الأساسي عن الطفل.

مثل هذا التوجه، يزيح الأطفال بطبيعة الحال من مركز النظر ليتحولوا إلى تابعين لحلقات الأسر المنغلقة على نفسها، والتي تبادر إلى الانسواء في دوائر أوسع قليلاً (طائفية أو أثنوية أو عرقية أو عشائرية) لتظهر من خلالها في الشأن السياسي العام. وبالتالي فثمة حواجز عديدة تقف ما بين الطفل القابع في قلب الأسرة قبل أن تصل إليه خطط الحكومة.

لقد أعطت اتفاقية حقوق الطفل الجانب الاجتماعي الشأن الأهم، فنادت بحق الأطفال في الرعاية والحماية والتقرير الذاتي. ونلاحظ أن المجتمعات العربية التي وقعت على هذه الاتفاقية تحفظت على كل ما يمس ما تعتبر أنه حق الأسرة (ممثلة بالجماعة الدينية أو الأثنية) في تملك الأطفال. وجرت الأمور بحيث يتم الحفاظ على الأطفال ضمن نطاق مسيح.

في مواجهة ذلك، يعمل المجتمع الحديث على وضع الأطفال في المشهد العام، يخرجهم من أسوار الأسرة، ويعطيهم صوتاً خاصاً بهم. يكفي الاستماع إلى نشرات الأخبار حتى نعرف تزايد الحجم المعطى لهم، كذلك النتائج الثقافية المخصصة لهم. بالإضافة إلى مدونات سلوكية تحدد طرق التعامل مع الأطفال في المؤسسات المختلفة. ناهيك عن الجمعيات الكثيرة التي تنشأ من أجلهم. قضايا كثيرة تطرح، تربوياً من قبيل تعليم الأطفال ورعاية الموهوبين وإدماج ذوي الاحتياجات الخاصة، واجتماعياً من قبيل اغتصاب الأطفال والعنف الممارس عليهم وحقوقهم التي حدتها الاتفاقيات الدولية (الاسم والجنسية والهوية) كلها ترسم إطاراً جديداً للتعامل مع هذه الفئة من خارج المنظومة الدينية والأسرية. وهذا يعني أن الأطفال يخرجون من سياق الأسرة ليتحولوا تدريجياً إلى فئة اجتماعية قائمة بذاتها على الدولة مسؤولة رعايتها.

في إطار هذا الصراع ما بين الموقف الرسمي، الغافل قصداً عن الأطفال، والموقف الاجتماعي الرافع لشأنهم، فإن مسؤولية الأسر لم تخف، بل تفاقمت. في الحالين، استمر واجب الأهل في تلبية توقعات اجتماعية متزايدة تلقي بثقلها عليهم، خصوصاً في عالم تتغير قيمه بسرعة، وتزيد أخطاره مع انفتاح الأسرة على الخارج. تحمل المسؤولية التربوية لتنشئة الأطفال اليوم ثلاث مهمات أساسية: تعليم وحماية ورعاية.

مهمة تعليم الأطفال:

تغيرت طرائق التعليم. والدعوة اليوم هي للاهتمام بتعليم الصغار منذ بداية حياتهم، بسبب أبحاث الدماغ التي تشير إلى ضرورة التحفيز والتنويع. من هنا نرى الاهتمام باللعب والأنشطة. ونلاحظ تزايد الاهتمام بحضانات وروضات الأطفال. وثمة فكرة ضمنية بأن الأهل المسؤولون هم من ينظرون ناحية جودة التعليم التي تستلزم البدء في عمر اصغر، والاهتمام بالتفاعل والتواصل والتواجد في بيئة غنية.

إن دائرة التعليم للصغار تتضمن العديد من المهمات، وتستلزم كلفة وجهوداً كبيرة، ليس فقط من قبيل الأهل وإنما تنعكس توقعات كبيرة من لدن الأطفال أنفسهم. والطفل الذي وضع في محور العملية التعليمية (بعد أن كان المعلمون هم محورها) صار مطلوباً منه أن يكون على قدر توقعات الأهل والمدرسة والمجتمع. والمتابعون لأوضاع الطفولة يلاحظون تزايد الاضطرابات والصعوبات التعلمية التي يعاني منها الأطفال والتي تستوجب تدخلاً معيناً من قبل الأخصائيين.

مهمة حماية الأطفال:

إن فكرة الحماية تأخذ مدى لا يني يتوسع. سياسات الحماية. سياسات حماية الأطفال. سياسات الحماية الاجتماعية. كلها عناوين لرؤى واستراتيجيات سياسية واجتماعية واقتصادية وتتضمن إجراءات وأطر تمنع حدوث الإساءة للطفل، واستغلاله، وإهماله، ومنع العنف الذي يؤثر على نفسية الطفل، وذلك حسب ما ورد ذلك في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل،

وجميع اتفاقيات حقوق الإنسان، والقوانين الوطنية النافذة. فإلى التشريعات والترتيبات التي تُدفع الدول إلى وضعها، هنالك مهمات على الأهل والتربويين كافة الاضطلاع بها. ولو نظرنا ملياً إلى أفكار الإساءة للطفل واستغلاله والعنف الذي يمكن أن يتعرض له (اغتصاب الأطفال داخل الأسر) لشعرنا بمدى تزايد حجم المسؤولية الملقاة على الأهل الذين يريدون حياة مثالية لأطفالهم.

إن دائرة الحماية تحيل على مهمات خطيرة ملقاة على عاتق الأهل إزاء أطفالهم، وتشير إلى تطور دور الأهل فيها. فهؤلاء عليهم اليقظة الدائمة، وتعلم تقنيات التواصل والانتباه لأشكال العنف ليس فقط الجسدي وإنما الرمزي والمعنوي. وتنتشر الأدبيات التربوية في الوسط الأكاديمي كما في وسائل الإعلام التي تبحث في الأساليب الوالدية الملائمة لهذه الحماية.

مهمة رعاية الأطفال:

أيضاً رعاية الأطفال لم تعد أمراً متوارثاً عن الأهل السابقين. فهنالك طرائق حديثة للرعاية (الرضاعة تغذية الأطفال وتنظيم الوقت وطرق التواصل) يشارك فيها المختصون من تربويين وأطباء ومساعدين اجتماعيين. إنه نظام متكامل من النواحي الصحية، والنفسية، والاجتماعية، يستهدف الطفل في مختلف مراحل نموه بدءاً بمرحلة حدوث الحمل حتى مرحلة ما بعد الولادة، وما يرافقها من مشاكل صحية مختلفة قد تتعرض لها الأم، كما تشمل رعاية الطفل منذ لحظة ولادته حتى مرحلة البلوغ، وقدرة الاعتماد على النفس في كل شؤون الحياة.

إن رعاية الطفل صارت تتطلب الاطلاع والتعلم والإرشاد والتدريب، ولن يستطيع الأهل الاعتماد فقط على حدسهم أو مهاراتهم الشخصية للتعامل مع الأطفال .

هذه المجالات الثلاث، التعليم والحماية والرعاية، تنبئ عن تغير النظرة إلى الطفولة. فهي لم تعد مرحلة لعب وحرية وتفلت، بل صارت شأناً يتم فيه توظيف الجهود بهدف الحصول على مردود اجتماعي ملائم. وبدلاً من تلك النظرة الرومانسية للطفولة نجد اليوم أنفسنا أمام كائنات تنمو بشكل مخالف لما تعودنا عليه، بارعة في استعمال التكنولوجيا، وذات أدمغة يزداد احتمال اتسامها بالعبقرية (الطفل الموهوب)، حساسة، مرهفة، ذات احتياجات خاصة يجب التعامل معها بحذر، ذوات أنا متضخمة ومتطلبة، تنمو في مجتمع سريع التغير مجهول المستقبل.

ولقد تضاعفت الأبحاث حول المواليد الرضع، لتبين أنهم ومنذ ولادتهم لديهم قدرات متميزة، ويتواصلون ولديهم وعي بأجسادهم وأن المحيط الاجتماعي الذي يحيا فيه المولود له أهميه في تشكيل شخصية، وأن المولود ليس سلبياً في علاقته بالخارج بل هو «يؤثر» في هذه العلاقة⁽¹³⁷⁾ ثم أن هذه القدرات تتضاعف مع العمر. ويمكن لنا أن نتصور كيف يتبدل موقف الأهل إزاء هذه المعلومات الجديدة، بدلا من كائن لا يحتاج سوى إلى تغذية ونوم ونظافة كما كان الأمر سابقاً، إلى كائن مسؤول لديه شخصية تتطلب معرفة ومهارة للتعامل.

(137) Bébé : des compétences insoupçonnées. Entretien avec Roger Lécuyer, Propos recueillis par GILLES MARCHAND, Hors-série (ancienne formule) N° 45 - Juin-Juillet-Août 2004

وكيف أن الأهل الجدد تزداد مسؤوليتهم كما تزداد مشاعر الذنب لديهم لشعورهم بعدم القدرة على تلبية هذه الاحتياجات بالقدر الكافي.

بالمقابل إن حق الطفل بالتعبير، الذي بات حقاً تكفله المواثيق الدولية، وأساليب التعليم التي ارتكزت عليها، أدى، فيما أدى إليه، إلى إمكانية مواجهة الأهل وعدم القبول بسلطتهم. وكثيرة مثلاً قصص الأطفال لم تعد تصوّر الأهل باعتبارهم منزهين، بل تدفع الأطفال إلى المحاسبة.

على أي حال إن بحثاً سريعاً على مواقع تربية الأطفال على الإنترنت ووسائل الاتصال الاجتماعي تعطينا فكرة عن حجم الشعور بالمسؤولية المتزايد يوماً بعد يوم بنتيجة تعميم الأفكار ونتائج الدراسات حول طرق ووسائل تنشئة الأطفال. إن مفهوم الجدارة الوالدية 138 المستجد مثلاً يؤكد على أن الدور الوالدي يستلزم مساراً وتعلماً وجهداً، ولم يعد عملاً من طبيعة فطرية ينمو مع الشخص بشكل عفوي، ويأخذ مداه مع لحظة ولادة الطفل.

إن حجم المسؤولية الوالدية والجهود الذي يستلزمه الدور الوالدي حالياً يتضاعف إذا ما تذكرنا أن الأهل يعيشون ضم أسر نواتية، وهم المسؤولون المباشرون عن تربية أطفالهم، في غياب الدعم الحكومي، وفي مجتمعات عربية تعاني من أزمات اقتصادية (بطالة وفقر وتهجير وهجرة) وصراعات وحروب وغموض المستقبل، وليس من المستغرب والحال هذه أن يكون قرار انجاب طفل ليس بنفس السهولة السابقة، وأن عدد المواليد للأسرة يقل باضطراد، وظهور أشكال من الزيجات حيث يقرر الزوجان فيها عدم الإنجاب.

ومقابل مقولة الأطفال زينة الحياة، تبرز مقولة الأطفال مسؤولية وجهد. ومقابل الأبناء المنعمين بوجود أبويهم، بتنا نجد أطفالاً أكثر تطلباً وأكثر شعوراً بالوحدة وبثقل المهمات الملقاة عليهم، للاستجابة للتوقعات والتوظيف الاجتماعي. إنهم يحتاجون إلى أكثر من أسرهم الصغيرة. الحضانه ضرورية لكي يتعلموا ما يعجز الأهل عن تعليمه، والأجداد مطلوبون ليكملوا دور الوالدين المشغولين بمهامهما الحياتية، والأخصائيون التربويون يتواجدون لكي يقوموا من الاعوجاج ويستجيبوا للاحتياجات الخاصة التي لا تكف عن التوالد بسبب زيادة المعرفة وتقنيات التشخيص، والأخصائيون النفسانيين لكي يسدوا ثغرات النظام العلائقي. أيضاً الأطفال يحتاجون إلى وسائل لعب وترفيه وثقافة وتكنولوجيا لكي يتوافقوا مع متطلبات العصر.

2- الأمومة اليوم

تقليدياً، تم النظر إلى الأمومة باعتبارها فعلاً بيولوجياً يتجسد اجتماعياً ببناء وتمثلات اجتماعية. فباعتبارها بناءً، يتكون مفهوم الأمومة بحسب المجتمعات ويختلف تبعاً لمنظومة قيمها وثقافتها. في المجتمعات المتقدمة مثلاً، نلاحظ تغيراً في السلوك الأمومي، إذ أصبح أكثر تشاركياً مع آخرين. فالجماعات المتشكلة من اجل دعم الأمومة، وإصدار الأدلة الإرشادية،

ودور القابلات القانونيات المتزايد، كلها تشير إلى اعتبار الأمومة وظيفة معقدة لا يمكن الاضطلاع بها من قبل فرد بذاته. وأما باعتبارها تمثلات، فترتسم الأمومة كمساحة وجوب أكثر من كونها مساحة فعل واختيار، ومن هذه التمثلات نذكر الإشارات التالية⁽¹³⁹⁾:

أولاً، إن الأمومة قبل أن تكون تجربة شخصية معيوشة عبر جسد المرأة وكيانها، هي وظيفة اجتماعية هامة، تقع على كاهل المرأة أكثر مما تختارها. فالقرار بشأنها ليس متعلقاً أساساً بالنساء، وإنما يتأسس في مجتمع أبوي تهيمن فيها المصالح والتعبيرات الذكورية. ومن الدلائل الأبرز على هذه المفارقة أن المرأة الأم لا تحصل على حق الوصاية على أبنائها في حالة الطلاق، كما أنها (في لبنان كما في العديد من الدول العربية) لا تمتلك إمكانية منح الجنسية لأبنائها. أي أنها وعاء إنجابي أكثر من كونها صاحبة قرار ومشروع حياة.

وتظهر الوظيفة الاجتماعية كذلك من خلال التشريعات الرسمية (تعويضات أمومة، إجازة أمومة) إلى الأدوار الاجتماعية التي تتخطى شكل الرعاية الفردية المباشرة إلى الرعاية الاجتماعية والمطالبة بالتغيير الاجتماعي (مظاهرات الأمهات احتجاجاً على الفساد وتلوث البيئة) إلى توالد جمعيات تأخذ من الأمومة حجة للتجمع وتبني المقاربات.

ثانياً، الأمومة هوية أنثوية. إن التربية الأسرية بمجملها تقوم على رسم دور الفتاة ومكانتها انطلاقاً من إنها سوف تصبح أما، وكل الأدوار اللاحقة تزداد أهميتها أو تضعف تبعاً لمدى اقترابها من هذا الدور. دور الزوجة يرتدي أولوية باعتباره المؤدي لدور الأم، ثم تالياً يأتي دور الجدة باعتباره دوراً أمومياً مسانداً، ثم دور المربية والمعلمة والممرضة ومقدمة الخدمات على أنواعها، فكلها أدوار تتصل بشكل أو بآخر بذلك المطلب الأمومي الأول. إن الأمومة هي هوية المرأة وهي كذلك جوهر وجودها الذي لا يتحقق سوى من خلال هذه الوظيفة البيولوجية الأنثوية.

ثالثاً، الأمومة في العرف السائد هي رسالة تتطلب تضحيات عظيمة، وهي ليست وظيفة تتطلب مهارات، وبالتالي لا أجر يعادل القيام بهذه الرسالة. وبالنظر إلى غياب التوصيف فلا طريقة لمعرفة مدى إتقان الدور سوى رضى الأشخاص المحيطين، وعلى الأخص منهم الزوج/ الأب والذي في المحصلة يمكنه إلغاء هذا الدور الذي كلف به المرأة، نيابة عن المجتمع الذكوري الذي يمثله.

رابعاً، الأمومة عمل وجداني مكثف، يتعارض مع العمل العقلي. وهذا الأمر يؤدي إلى أن المهارات العقلية قد تؤدي إلى إعاقة عمل الأمومة. وفي تعريف المنجد نقراً أن أن الأمية والأمومة صفة الأم⁽¹⁴⁰⁾.

هذه المواصفات تنتقل عبر نظرة تقليدية ماضوية. وبرأينا هي ما عادت تنطبق على أمهات اليوم. إن التطور الفكري والاجتماعي والوعي بالظلم اللاحق بهن وتعاضم دورهن الاقتصادي داخل الأسرة وخارجها، كلها عوامل أدت إلى تغيير منظورهن واعتماد طرق أكثر فردانية في

(139) فادية حطيط، - الأمومة العربية طلب اجتماعي وقدرات انثوية، مجلة الطفولة العربية، مجلد 1 عدد 4، 2000

(140) المنجد في اللغة، دار المشرق، الطبعة الرابعة والعشرون، ص 17.

التعامل مع الآخرين. وكأن المرأة تقول أنه يكفيها ما نالها من الظلم من المجتمع ومن الآخرين، لذا فهي ستصرف اهتمامها إلى نفسها، وستعوض عن نفسها ما أصابها. وهي تراجع حكاية الأجيال النسائية السابقة، وتنقحها بحيث تصير أكثر ملاءمة للتحقق الذاتي. إن حكاية النساء المضحيات بأنفسهن لقاء الإنجاب للبشرية لم تعد مقبولة. ونشهد اليوم لدى الشابات على ظاهرة لوم الأم على رضوخهن.

إن الأم العربية باتت أكثر ميلاً إلى رفض سجن الحيز الخاص وتطالب بالمشاركة في الشأن العام وفي رسم سياساته. وقد يبرز بعض التوتر ما بين هذين المسارين، أن أكون «أنا» حرة ومستقلة وأمتلك جسدي، وأن أكون متفاعلة ومتشاركة ومتصالحة مع دور إنجابي «يقيد» بطبيعته الجسد، فما هي المسارات التي يمكن اعتمادها في هذه الحال؟ ثم إن ذلك الإرث الأمومي من العلائقية والرعاية الذي صار جزءاً من شخصية أنثوية ناضجة، هل يمكن التخلي عنه بدون اضطرابات نفسية وأثمان اجتماعية كبيرة؟

وحتى الأمس القريب، كان خطاب الأمومة «العادي» (الذي ذكرنا مواصفاته أعلاه) يقدم بغلاف تبجيلي للأمهات إذ «الجنة تحت أقدامهن». ولكن النسويات فكّكن هذا الخطاب، وكشفن عن أنه خطاب يلبي حاجة النظام الأبوي، وأن هذه التبجيلية نفسها كانت ثمناً قُدم للنساء لقاء الرضى بدور لا يتوافق مع كينونة حرة ومستقلة. وما أخذ من حقوق المرأة على صعيد الجسد والفعل والاختيار والقرار، لا يساوي تلك المكانة «الرمزية» التي أعطيت لها.

إذن أن يكون الخطاب المهيم حول الدور التربوي هو من إنتاج الفكر الذكوري، فهذا يعني أن الأمومة نفسها هي مفهوم وُضع على قاعدة أبوية. إنها نتاج رؤية ذكورية للمجتمع وترتيبه بحيث تكون الأمومة قناة لترجمة تلك الرؤية. وقد تكون المرأة «حاملة» تلك الوظيفة، متوافقة فعلاً أو قولاً مع تلك الرؤية وقد لا تكون. كما أن تلك الرؤية بذاتها قد تكون متوائمة مع فئة معينة من النساء، أو قد لا تكون. ولكن في الحالة الأخيرة يصعب على النساء أن يقرن بصياغة عدم التوافق هذا، وهن الخاضعات لنظام فكري ايديولوجي ذي محمول رمزي غارق في القدم، ومنتسح في المدى.

إن تطور وضع المرأة، بنتيجة التعليم والمشاركة والخروج من حيز الخاص، أعطى النساء إمكانية للخروج من دائرة هذا النظام المهيم. لذلك صرنا نلاحظ تزايد أعداد النساء اللواتي لا يتزوجن ولا ينجبن. وحتى لو تزوجن هنالك من لا يردن الإنجاب وبالالتفاق مع أزواجهن أنفسهم، وثمة نعت جديد لحالة المرأة اللا إنجابية⁽¹⁴¹⁾. والأمر لا يتعلق بالظروف الخارجية فقط «بل يتعلق بتقدم الخطاب النسوي الذي يدعم حق النساء في اتخاذ القرارات المتعلقة بأجسادهن»⁽¹⁴²⁾. كما بتنا مؤخراً نقرأ نصوصاً لأمهات شابات، «يفكرن» في التجربة⁽¹⁴³⁾،

(141) إيمان العبد، أنا امرأة لا إنجابية ولست ناقصة، رصيف 22، الجمعة 8 أبريل 2022

(142) عليا عواضة رصيف 22، المرجع نفسه

(143) مثال كتاب، يسرى المقدم، «صباح الخامس والعشرين من ديسمبر» بيروت شركة المطبوعات للتوزيع والنشر، 2020. أنظر مراجعة عبده وازن للكتاب بعنوان تحطم «قفص الأمومة بحثاً عن مثال مفقود» الأندبنت العربية 3 يوليو 2020. ومثال ثان هو كتاب إيمان مرسل «كيف تلتئم: عن الأمومة وأشباحها، دار مفردات، 2017. أنظرمراجعة سنابل قنوّ بعنوان «كيف تلتئم: ما لا تحكيه الأمهات عن أرحامهن في موقع فسحة، 7/5/2020

و«يعترفن» بعدم سعادتهن بها144 أو على الأقل يقلن بأن الأمر يتعدى أحياناً ما يستطعن أو ما يردن القيام به. وأن طلبهن للمساعدة لا يتأق من كونهن عاجزات أو ضعيفات، بل هو الدور نفسه، الذي يستلزم مشاركة أكثر من طرف فيه. فالأمهات الحديثات المتعلمات المستقلات ادركن أن هذه الوظيفة الاجتماعية بامتياز، أي الأمومة، تتطلب أن يشارك فيها اطراف المجتمع كله بأفراده، نساء ورجالاً ومؤسساته من خلال القوانين والتشريعات. المرأة الحديثة هي أكثر من أم، وهي تسعى لاستثمار طاقتها في مجالات أخرى غير الأمومة، فليقم المجتمع بالتعويض عن ذلك باجتراح طرق وتقنيات للرعاية والتربية والاحتضان متناسبة مع الوضع المستجد.

في اتجاه مقابل لرفض المصير الأمومي الأوحده للمرأة، كثرت الكتابات145 حول أمهات يرفض الأبناء تبجيلهن. أمهات غير مقبولات من قبل الأبناء والبنات. أم قبلت بتزويج ابنتها القاصر، وأم منعت أولادها من الانطلاق، وأم هجرت عائلتها، والكثير من المواضيع السلبية الأخرى. والكثير من الكلام يتدفق خصوصاً من اطراف العلاقة الأمومية الأصلية الأم والابنة. ابنة تحاسب الأم، على أمومة غير ملائمة. وكأما الأمهات هن اللواتي وضعن قواعد الوظيفة الأمومية حتى يتحملن مسؤولية عدم التقيد بها.

إذن ثمة انقلاب في الرؤية. نساء يرفضن الزواج ويرفضن الأمومة بما تحمله من تضحية ولا يشعرن بالندم وأبناء ينتقدن أمهاتهن. يبدو الأمر اقرب إلى تسونامي في القيم الاجتماعية خصوصاً في المجتمعات العربية حيث الأسرة مجال الضبط الأول لكل السلوك الاجتماعي.

وفي خضم هذا التسونامي يمكن انتشار بعض التوجهات التي تبدو لنا ذات معنى. أولاً إن الإنجاب يتحول إلى أن يكون قراراً شخصياً، تتم دراسته «عقلياً» ويُنظر في مدى مواءمة الظروف له. ومن هنا نجد تزايد أعداد من ينجبون طفلاً وحيداً بقرار ولأسباب خاصة. كما نلاحظ ظاهرة تجميد بويضات للشابات حتى اللحظة التي يشعرن فيها باستعدادهن للإنجاب، لكي لا يتأثر مسارهن المهني. ثانياً لم يعد من شأن الأمومة أن تضخ النسب الذكوري بدماء جديدة. فإعطاء الأطفال أسماء مشتركة بين عائليتي الأم والأب يمنع في جوهره استحواذ النسب على قرار الإنجاب، ويشير بذلك إلى إضعاف أية سلطة خارجة عن سلطة الأبوين المحكومة بقوانين محددة.

إن المعارف المتزايدة بشكل رعاية الأطفال والتقنيات اللازمة وإيجاد تخصصات كاملة حول «الإنجاب» تعيد وضع الأمومة في باب المهارات التي يلزمها التدريب والتعلم والمواقف العقلية. إلى ذلك فالأمومة تتغير من حيث الاعتبار الاجتماعي. وفي كثير من الأحيان هي ليست في قائمة الأولويات النسائية، إذ يشاركها فيه الطموح المهني والدور السياسي والمشاركة في الشأن العام. وليس ادل على ذلك سوى تساؤل النظرة السلبية للمرأة غير المنجبة، وتقريباً اختفاء كلمات من قبيل عاقر أو عانس أو ما شابهها.

(144) انظر إعلان دار هاشيت عن صدور كتاب «الندم على الأمومة» شهادات للنساء اخترن الجانب المظلم لتجربة الأمومة

(145) انظر روايات «الرجل السابق» لمحمد ابو سمرا، ورواية «بريد الليل» هدى بركات.

وهناك الكثير من العوامل التي يمكن أن تترك أثرها على وظيفة الأمومة وانعكاسها على الأسرة (التعليم والعمل والعمر وعدد الأبناء والوضع الأسري باعتبارها متزوجة، مطلقة، منفصلة، أرملة) أشهرها وأكثرها تناولاً في الدراسات العربية هما مستوى التعليم والعمل. ولقد جرى كلام كثير حول هذين العاملين باعتبارهما الأكثر تأثيراً على عيش الأمومة. كلما زاد تعليم الأم كلما ازداد وعيها بحقوقها. لقد صار هذا القول بمثابة مسلمة. وكلما استقلت المرأة مهنيًا كلما ازداد وعيها بحقوقها. القول الثاني بقي مقولة قوية ولكنه لم يتحول إلى مسلمة. فثمة دراسات عديدة بينت أن عمل المرأة بأجر في الدول العربية لا ينعكس بالضرورة على موقفها ودورها الأسري. في حين تظهر الدراسات الأجنبية أن وضع الأسرة بأكملها 146 تغير بفعل عامل أساسي هو العمل المأجور بداية لدى الرجل وثانية لدى المرأة. فلماذا يجري إنكار أهمية العمل في مجتمعاتنا؟ في آخر إحصاءات البنك الدولي (2021) يتبين أن نسبة النساء العاملات في العالم العربي تبلغ 20.61، وهي نسبة ضئيلة وستتناقص بشكل كبير إذا أخذنا فقط نسبة الأمهات من بينهن 147. ما يعني أن ثقافة العمل لدى المرأة العربية ما زالت ضعيفة نسبيًا وهذا ما تعكسه فرضيات الدراسات التي تجري حول الموضوع ومواقف الباحثين.

إذن وعلى الرغم من تغير التصورات النسائية واقتربها أكثر من الاعتبارات الخاصة والشخصية، إلا أن الأمومة ما زالت وظيفة اجتماعية على قدر عالٍ من التقدير الاجتماعي في المجتمعات العربية. أي بمعنى آخر أن الموقف النسوي الجديد لا يجد ترجمة له في الواقع السياسي الاجتماعي. فالسياسات الحكومية لا تعبر كما رأينا أهمية للأسرة بشكل عام ولا للمرأة الأم بشكل خاص (إجازات أمومية قصيرة، تهديد بالطرد، لا تشجيع لإنشاء الحضانات، لا سياسة رعائية على صعيد البلديات مثلاً) أضف إلى ذلك المواقف الدينية المحافظة التي تعطي الأم الأهمية الأكبر، ثم تزايد هجرة الآباء (وحديثاً الأمهات أيضاً) مما يعني اضطراباً في الحياة الأسرية يستلزم العناية القريبة، أخيراً وليس آخراً الاضطرابات الاجتماعية المضطربة (حروب وصراعات وقلق... الخ).. كل هذه العوامل يجعل الدور الأمومي ملحاً بشكل خاص، والابتعاد عنه ولو نسبياً يؤدي إلى شعور بالذنب كبير.

ربما لذلك أخذ الباحثون يشيرون إلى تبلور أخلاقية نسوية مغايرة ليست رافضة للأمومة بل تسعى إلى وضعها في قلب التجربة الإنسانية الغنية.

3- الأبوة اليوم

تدل الدراسات الجارية على تغير مفهوم الأبوة ارتباطاً بتغير مفهوم الذكورة نفسه ووظيفتها. و«يمكن القول أيضاً إن إعادة النظر الأساسية والجذرية في هذا الوضع غير المتساوي جاءت من العمل النسوي نفسه الذي شكل خلال العقود الثلاث الماضية العامل المواجه الأساسي

(146) Steven Ruggles, Patriarchy, Power, and Pay: The Transformation of American Families, 1800–2015; Demography. 2015 Dec; 52(6): 1797–1823. doi: 10.1007/s13524-015-0440-z

(147) تشير الإحصاءات إلى أن هنالك أقل من 15% من النساء يشاركن في سوق العمل في كل من العراق والأردن، و26% في لبنان... على سبيل المثال، يظهر لبنان تراجعاً في معدل مشاركة المرأة بعد الزواج والمزيد من التراجع بعد الإنجاب. ولا يختلف الحال كثيراً في الأردن حيث يقل احتمال مشاركة النساء المتزوجات اللاتي لم ينجبن بنسبة 20 نقطة مئوية في سوق العمل مقارنة بغير المتزوجات.

لهذا الوضع السلطوي»⁽¹⁴⁸⁾ وبمقابل نمو شعور الثقة بالذات لدى فئة من النساء، فإن مشاعر الاعتداد بالذات والتفاخر بالقوة حققت تراجعاً نسبياً لدى فئات من الرجال الذين حملوا تصوراً مخالفاً لمفهوم الرجولة. فابتعدوا عن العدوانية ونزعوا نحو المسالمة وبناء علاقات تبادلية قائمة على المشاركة»⁽¹⁴⁹⁾. لقد تم نسف أهم مرتكزات الذكورة التقليدية وتغيّرت تبعاً لذلك الأدوار والعلاقات المرتبطة بها. فلم يعد الرجل هو «المنفق» والمعيّل الوحيد للأسرة، بل أضحت المرأة شريكاً أساسياً في تحمّل أعباء الحياة والاضطلاع بمختلف المسؤوليات ومن ثمة صارت الزوجة تصمّم على إبداء الرأي في عدد من القرارات العائلية التي تتخذ. وأفضى اضطلاع عدد من النساء بالأدوار المزدوجة: العمل خارج البيت والقيام بالشؤون المنزلية بالداخل إلى تعرّض الرجال لضغوط جديدة يتفاوت حجمها من بلد إلى آخر وتختلف نتائجها تبعاً لقدرة الأشخاص على تجاوز العقبات والمصاعب. فعلى سبيل المثال أجبرت فئات كثيرة من الرجال على المشاركة في العمل المنزلي والنهوض برعاية الأبناء والقيام بأدوار، عدّت فيما مضى، من اختصاص النساء⁽¹⁵⁰⁾.

ومن العوامل التي ساهمت في تغيير دور الرجل في الأسرة نذكر هجرة الرجال إلى المدن أو إلى الخارج، إضافة إلى بعض التشريعات التي توفر الحماية القانونية للمرأة (الاغتصاب الزوجي مثلاً)، ثم الحروب ودخول الجيوش الأجنبية التي ساهمت في تبخيس صورة الرجل فبدا مغلوباً وضحية بعد أن كان قادراً ومتسلطاً.

إن تراجع سلطة الأب وتقليصها يرتبط باكتساب الأعضاء الآخرين في الأسرة (الزوجة والأولاد) مزيداً من الحرية والاستقلالية، وظهورهم على مسرح الأحداث كشخصيات مستقلة نسبياً، لهم رغبات وحاجات وإرادة مستقلة عن شخصية الأب التي كانت قبل ذلك تهيمن وتطغى على ما سواها.⁽¹⁵¹⁾

كل ما تقدم ساعد على إعادة تغيير نموذج التربية التقليدية التمييزية وترسيخ صورة الفرد المنشود أي الذكر والأنثى التقليديين. فتربية الأطفال لم تعد محصورة بالنساء ونلاحظ أن الرجال يقومون بدور أمومي احتضاني كامل، وكثير من الأفلام تصور الرجال يقومون بتربية ذريتهم منفردين ومن دون وجود الأم. كما أن حالات الطلاق المتزايدة تؤدّي بالرجال الآباء للمطالبة بحضانة الطفل ويحصلون عليها في أحيان كثيرة ويتحملون مسؤوليتها بدون أن يوكلوها إلى نساء أخريات. والملاحظ أن الآباء الجدد (الشباب) يشاركون في تربية الأطفال كمهمة قائمة بذاتها وليس على سبيل مساعدة الأمهات والكثير منهم يحضرون ولادة الأطفال.

(148) ملحم شاوول، الذكورة: السلطة والنفي النسوي والتهيه: مقارنة سوسولوجية، باحثات، الكتاب الثاني عشر، 2007-2006، ص 79.

(149) أمال غرامي، تصدّع بنية «الذكورة المهيمنة» ومحاولات إنقاذها، باحثات، الكتاب الثاني عشر، 2006-2007، ص 108

(150) المرجع نفسه، ص 112

(151) العياشي، عنصر، الأسرة في الوطن العربي: آفاق التحول من الابوية... إلى الشراكة: 2004. ص 10
https://www.researchgate.net/profile/Layachi-Anser/publication/329906138_alasrt_fy_alwtn_alrby_afaq_althwl_mn_alabwyt_aly_alshrakt/links/5c21e5f8299bf12be39836e8/alasrt-fy-alwtn-alrby-afaq-althwl-mn-alabwyt-aly-alshrakt.pdf

هذا الاتجاه الأبوي الجديد (القريب من الأطفال)، يقابل الاتجاه الأمومي الجديد (البعيد عن مفهوم التضحية). وهما اتجاهان يزدادان تكريساً في الأسر الحديثة في العالم أجمع وفي العالم العربي أيضاً. لا بل نحن نرى أن الاتجاه الأبوي الجديد بات سمة مميزة قادرة بذاتها على تعريف الأسرة الجديدة. أي أنه كلما كان الأب أكثر اقتراباً من حياة الأطفال وتديبرهم اليومي (تغذية واحتضان ونظافة ولعب وتواصل وعناية منزلية) كلما كان مؤشراً عن حياة أسرية مختلفة. وينطبق الأمر أقل على الاتجاه الأمومي الجديد، فقد تكون الأم أكثر اهتماماً بذاتها وبحقوقها وتعطي وقتها لما هو أكثر من الأمومة، ومع ذلك فإن الدينامية الأسرية بالإجمال قد لا تكون حديثة بالمعنى الذي نسعى إليه. فيمكنها والحال هذه أن تستعين بمساعدين (أهل ومساعدين منزليين) ويبقى الأب محافظاً على دوره التقليدي وبالتالي تبقى البنية الأسرية تقليدية الطابع.

بمعنى آخر، يبدو لنا أن الدور الأبوي الجديد هو المؤشر الأقوى على خرق البنية البطيركية للأسرة. وبالطبع يتبدى هذا المؤشر لدى الجيل الجديد. وإذا أخذنا لبنان نموذجاً يمكن القول أن من العوامل التي ساهمت بشكل خاص في نشوء هذا الواقع:

- الوعي النسوي المستجد والذي انعكس لدى الفتيات في اختيار الشريك الأكثر تمثيلاً لاحتياجاتها (مع التذكير هنا بإطالة عمر العزوبية من جهة وعدم الخشية من عدم الزواج من جهة ثانية)
- تربية جيل الآباء الجدد من قبل أمهات نسويات أو متأثرات بالحراك النسوي،
- عدم قدرة الآباء الشباب على إدارة شؤون بيوتهم بأنفسهم وشعورهم بأهمية المشاركة مع الزوجة.
- الهجرة وضرورة التكيف مع حياة أسرية تشاركية في الدول الغربية والتعلم من هذه التجربة.

4-تنظيمات داعمة للأسرة

لم تكن الأسرة عبر التاريخ تنظيماً معزولاً، فهي جزء من منظومة اجتماعية أكبر. في السابق كانت الأسرة موسعة والترابية تتم ليس من قبل الوالدين فقط وإنما أيضاً من أفراد العائلة الكبيرة (الأجداد وكبار العائلة). أما الأسرة في الوقت الحالي فتميل أكثر إلى أن تكون نواتية، ولكن بقيت هنالك جهات مساندة. في الدول الغربية حيث السياسات العامة ترعى الأسر، وتؤمن الجهات الحكومية مساعدة اجتماعية على مستوى البلديات وهيئات محلية، كما تعمل على إنشاء دور رعاية مساندة وتعطي الأسر مساعدات مالية تعينها على طلب خدمات رعاية مختلفة، هذا بالإضافة إلى دعم الأجداد. أما في الدول العربية، فيغيب دور الدولة ولكن تحاول الأسر التعويض عن هذا الغياب بطرق مختلفة. من هذه الطرق سنتوقف عند دور الأجداد والعاملات المنزليات والحضانات.

أ- الأجداد

إن نظرة سريعة على الفيسبوك تعطينا فكرة عن الدور الذي يقوم به الأجداد. فالتغني بالأحفاد وعرض صورهم والتعبير عن الاشتياق لهم يبدو لنا أكثر إثارة مما كان يحصل في السابق. إن الأجداد كانوا دائماً حاضرين في حياة أسرهم، ولكن حضورهم كان أكثر باعتبارهم أشخاصاً يحتاجون إلى العناية من قبل الأبناء، ووجودهم في الأسرة هو نوع من البركة، واحترام كبار السن، والحفاظ على كرامتهم. وضمن هذا الإطار كانت علاقة الأحفاد بأجدادهم، علاقة احترام وتبجيل.

اليوم نشهد على شيء مختلف. الأجداد يبدوون أكثر شباباً من قبل (مع أنهم فعلياً قد لا يكونون أقل سناً من السابقين بسبب تأخر سن زواج أبنائهم). والكثير منهم متعلمون وكانت لديهم حياة مهنية ومكانة اجتماعية، وهم أكثر استقلالية من الناحية المادية، وبالتالي حاجتهم لأبنائهم أقل. إن دورهم صار أقرب ليكون تقديم المساعدة من نيلها، وكثيراً ما نشهد على إعانة الأجداد لأسر أبنائهم وليس العكس. الجدة الحديثة أقرب إلى ابنتها الأم (أو لزوجها ابنتها)، وداعمة لها في تحقيق ذاتها. إنها أكثر شباباً من أن تلبس نظارات وتجلس لتحكي القصص على كنبه في منزل. إنها حاضرة للمساعدة في تربية الأطفال ومشاركتهم اللعب واصطحابهم للخروج في حال انشغال الأهل. والجدّ الحديث الذي لم يتسنى له معايشة طفولة أبنائه بسبب انهماكه بالعمل، والصرامة التي كان دوره يستلزمها وتجعله بعيداً عن الأطفال، وجد فرصة للتعويض عما فاتته. من هنا يظهر الأجداد أكثر تلهفاً على الأحفاد من الجدات أنفسهن. وفي كل الأحوال، تخطى دور الجددين نقل التراث العائلي للأبناء الصغار، إلى نوع من عيش الطفولة بذاتها واستعادة شعورهم بالشباب وتفتح الأمل مجدداً.

وفي غياب سبل الدعم الاجتماعية العامة وكلفتها، يجد الأجداد أنفسهم ليسوا فقط راغبين بالمساهمة في حياة أسر أبنائهم وإنما مضطرين لها أيضاً. تضع الأم العاملة أولادها الصغار لدى أهلها، لأنها تثق بنوعية الخدمة التي ستقدم لأطفالها، ولأنها في أحيان كثيرة لا تجد أو لا تستطيع تأمين خدمة رعاية خارج المنزل (قلة عدد الحضانات وارتفاع كلفتها)، أيضاً يمكن للجدّة أن تساعد في تأمين الغذاء لأسرة ابنتها.

يمكن القول أن الأجداد هم مربون مساعدون. وإذا عدنا إلى وظيفة تربية الصغار القائمة على التعليم والحماية والرعاية، سنجد أن الدور الأكبر للأجداد هو في المهمتين الأخيرتين. أما تعليم الصغار فتبدو مهمة أصعب بالنظر إلى تغير طرق التعليم ومضمونه ما يجعل الأجداد أقل كفاءة في هذا الدور. علماً بأن القيام بالدورين الأخيرين ليس عملاً هيناً وكثيراً ما يسبب صراعاً ما بين الأجداد وأبنائهم بسبب اختلاف الأسلوب وميل الأجداد إلى تدليل الأطفال.

ب- الحضانات

تتزايد الحضانات التي تستقبل الأطفال من الأشهر الأولى وحتى الثلاث سنوات في الدول العربية ولكنها ما زالت لا تلبي الحاجات. أما الروضات التي تستقبل الأطفال في عمر الثلاث وحتى الست سنوات فوضعها أفضل ولكنها أيضاً غير كافية. فنسبة الالتحاق بالتعليم ما قبل المدرسي في المجتمعات العربية لا تتجاوز (21%) مع توسع بطيء، بينما تتراوح النسبة في المجتمعات الغربية ما بين (95%-80%)¹⁵². وهذه النسبة تتفاوت ما بين دول عربية وأخرى، ولكنها بالإجمال تشير إلى العبء الذي يقع على كاهل الأسرة إزاء الأطفال ما قبل المدرسة. من هنا نجد الاستعانة بالعاملات المنزليات اللواتي بإمكانهن البقاء مع الأطفال في المنازل، أو المساعدة في تدبير شؤون المنزل وإتاحة بعض الوقت للأهل العاملين لتمضية الوقت مع أطفالهم.

(152) واقع التعليم العام في الوطن العربي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، نوفمبر 2020، ص 18

الخلاصة

إذا أردنا رسم صورة للأسرة العربية الحديثة اليوم، يمكن أن نقول أنها أسرة يقوم فيها الأب بدور تربوي (تعليمي حمائي رعائي)، وتشارك الأم في أخذ القرارات الأسرية المتعلقة بها، يدعمهما الأجداد، وتلقى الميسورة منها مساعدة من عاملات منزليات ومن مؤسسات طفولة مبكرة ذات توجهات حديثة.

هل هذه المواصفات ثلاثم الأطفال أكثر من الأسر السابقة؟ الجواب ليس سهلاً. ولكن حتماً ثمة مكاسب للأطفال، فالآباء المندمجون في حياة أطفالهم وأسرههم، هم ولا ريب داعمون لبناء شخصيات أكثر توازناً وأكثر قدرة على مواجهة القلق المحيط بمجتمعات العالم العربي، وربما أكثر إقداماً على تعلم التقنيات العلمية والتكنولوجية (وهي أسلحة الغد). ويخيل إلينا أن الكفاءة المتأتية عن الدور الأبوي الجديد هي متطلب أساسي للدخول في عالم الغد المشرّع على التغيير. كذلك الأمر بالنسبة إلى الأمهات المستقلات، فهؤلاء يقدمن نماذج إيجابية للأولاد تحيل الأنوثة عنصراً حيوياً في الشخصية الإنسانية بغض النظر عن الجندر. كما «إن التعبير الحر عن المشاعر والعواطف، سواء كانت موجبة أو سالبة، أمر ضروري وفي غاية الأهمية لتأمين تنشئة اجتماعية سليمة للأطفال. على هذا الأساس يمكنهم أن يتعلموا منذ البداية تقدير الجهد والمسؤولية، وتثمين الروابط الأسرية لما توفره من سند أساسي لا غنى عنه، خاصة في المراحل الأولى من دورة الحياة الاجتماعية (الطفولة والمراهقة) باعتبارها المراحل الأكثر حساسية والأهم في تكوين شخصية الفرد. كما تقدم الأسرة القائمة على الشراكة نموذجاً حياً وعملياً يتجاوز التناقض بين الخطاب والواقع الذي يسم النموج الأبوي التقليدي في التربية، الأمر الذي يسمح للأطفال بأن يتعلموا بالممارسة قيماً أساسية مثل التعاون والتضامن والتنافس النزيه والتفاوض كسبل لحل النزاعات والخلافات، والمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات التي تهتم حياة الأسرة حاضراً ومستقبلاً»⁽¹⁵³⁾.

يبقى أن الأثقال على الأسرة ما زالت صعبة الاحتمال. فهي تعيش ضغطاً وقلقاً والصراعات والحروب التي تعيش في إطارها يجعل من الصعب على الفعل التربوي أن يجابه كل الصعوبات. ثمة ضرورة لسياسات عامة تدعم الأسر (إجازات أطول، إجازات أبوية، زيادة الحضانات ومراقبة نوعيتها، زيادة الخدمات الرعائية الاجتماعية، دعم الأسر تربوياً... إلى ما هنالك) فالأسرة ليست جزيرة، إنها النواة الأصلب في المجتمع والرهان هو كيف نحافظ على صلابتها دون خسارة المرونة.

وعود على بدء، يبدو النظام الأسري البطيريري أكثر هشاشة ويتعرض لمزيد من الهجمات، وهو يعيش حالة عدم توازن لن يخرجها منها سوى اجتراف أساليب جديدة للتكيف مع المستجدات. فتنزاح تدريجياً سمة البطيريركية بشكليها الكلاسيكي كما المحدث، إذ نشهد اليوم ضربات قوية تصيب هذا النظام الآخذ بالضعف والانحسار من خلال ما تعرضت له مفاهيم الطفولة والأمومة والأبوة وأدوار وكلائها من جهة، ومن خلال قوة المجابهة التي

(153) العياشي، عنصر، مرجع سابق، ص 32

تقوم بها القوى التقليدية وعلى رأسها المؤسسة الدينية من جهة أخرى. ومهما يكن، فإن التغيرات التي طالت الأسرة حتى اليوم ليست تغيرات سطحية (كما كان الأمر منذ صدور كتاب شراي) بل هي جوهرية، وإن كانت بطيئة التعبير عن نفسها ولكن فاعليتها مؤكدة.

**ملحق الدراسة حول
الأطر المؤسسية والتشريعية في مجال
دعم الأمومة ورعاية الأطفال**

النصوص الدستورية والقانونية

المملكة الأردنية الهاشمية

المادة 23 من الدستور الأردني

1. العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به.
2. تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعا يقوم على المبادئ الآتية:
 - أ. إعطاء العامل اجرا يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.
 - ب. تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر.
 - ج. تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين، وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل.
 - د. تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث.
 - هـ. خضوع المعامل للقواعد الصحية.
 - و. تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون.

المادة 2 قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته

- يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها ادناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:
- العامل: كل شخص ذكراً كان او انثى يؤدي عملاً لقاء اجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الاحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل.

المادة 27 ق العمل

حالات عدم جواز إنهاء خدمة العامل:

- أ- مع مراعاة أحكام الفقرة ب من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية:
 1. المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة.

المادة 67 ق العمل

إجازة الأمومة

- للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال او أكثر الحق في الحصول على إجازة دون اجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الاجازة على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال هذه المدة.

المادة 70 ق العمل

إجازة الأم لرعاية الأطفال

للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على ألا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.

المادة 71 ق العمل

ارضاع المولود

للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة 70 من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة بقصد ارضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد.

المادة 72 ق العمل

يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عددا من العمال في مكان واحد ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشر طفلا لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات بتهيئة مكان مناسب ويكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما ويجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة.

لوزير تحديد البدائل المناسبة إذا تبين عدم إمكانية صاحب العمل على تهيئة المكان المناسب في المنشأة أو محيطها ضمن تعليمات تصدر لهذه الغاية.

المادة 106 قانون الخدمة المدنية رقم 9 لسنة 2020

أ. تستحق الموظفة الحاملة إجازة أمومة مدتها تسعون يوما متصلة قبل الوضع وبعده براتب كامل مع العلاوات التي تستحقها وذلك بناء على تقرير طبي من طبيب أو قابلة قانونية، ولا تؤثر إجازة الأمومة على استحقاق الموظفة للإجازة السنوية.

ب. يستحق الموظف إجازة أبوة براتب كامل مع العلاوات مدة ثلاثة أيام عمل في حال ولادة الزوجة بناء على تقرير طبي من طبيب أو قابلة قانونية.

ج. تستحق الموظفة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في الفقرة أ من هذه المادة ولمدة تسعة أشهر ساعة رضاعة في اليوم الواحد بقصد ارضاع مولودها الجديد ولا تؤثر على اجازاتها السنوية وراتبها وعلاواتها.

المادة 66 ق العمل

ج. يحق للعامل الحصول على إجازة أبوة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر.

المادة 109 ق الخدمة المدنية

...يجوز منح الموظف إجازة دون راتب وعلاوات بناء على طلبه في أي من الحالات المبينة ادناه على أ، يقدم الوثائق الثبوتية لطب حصوله على هذه الإجازة:

5. للموظفة بعد انتهاء إجازة الأمومة لمدة لا تزيد على سنتين للعناية بطفلها الرضيع محسومة منها المدة التي كانت فيها على رأس عملها بعد تاريخ انتهاء إجازة الأمومة.

المادة 3 ق الضمان الاجتماعي

أ. يشمل هذا القانون التأمينات التالية: -

3. تأمين الأمومة.

المادة 44 ق الضمان الاجتماعي

للمؤمن عليها الانتفاع من تأمين الأمومة وفقا للمدد المحددة في قانون العمل النافذ شريطة ما يلي:

أ- أن تكون مشمولة بأحكام هذا التأمين خلال الأشهر الستة الأخيرة التي تسبق استحقاقها إجازة الأمومة.

ب- أن تثبت الولادة بشهادة رسمية.

المادة 45 ق الضمان الاجتماعي

أ- يصرف للمؤمن عليها خلال إجازة الأمومة بدل يعادل أجرها وفقا لآخر أجر خاضع للاقتطاع عند بدء إجازة الأمومة.

ب- تعتبر إجازة الأمومة الممنوحة للمؤمن عليها وفقا لأحكام المادة (44) من هذا القانون مدة خدمة فعلية لغايات شمولها بأحكامه، ويخصم من البدل المصروف لها خلال هذه الإجازة اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء واشترك تأمين التعطل عن العمل كما تلتزم المنشأة بدفع اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء وتأمين التعطل عن العمل عن المؤمن عليها خلال فترة إجازة الأمومة.

المادة 46 ق الضمان الاجتماعي

أ- يوقف صرف بدل إجازة الأمومة في حال التحاق المؤمن عليها بعمل خلال هذه الإجازة.

ب- يجوز للمؤمن عليها الجمع بين بدل إجازة الأمومة وما يستحق لها من راتب اعتلال العجز الجزئي الاصابي الدائم أو راتب اعتلال العجز الكلي الاصابي الدائم.

نظام رقم 22 لسنة 2017 نظام العمل المرن

المادة 2 ق العمل المرن

يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل على القرينة على غير ذلك:
العامل في عقد العمل: كل شخص ذكرنا كان أو انثي يؤدي عملا لقاء أجر يكون تابعا لصاحب العمل ضمن أحد أشكال عقد العمل المرن المحددة في هذا النظام.

المادة 3 ق العمل المرن

تخضع لأحكام هذا النظام الفئات التالية:

- أ- العامل الذي أمضي في الخدمة لدي صاحب العمل ثلاث سنوات متصلة.
- ب- العامل الذي لديه مسؤوليات عائلية ويشمل المرأة الحامل أو العامل الذي يتولى رعاية طفل أو رعاية فرد من أفراد العائلة أو رعاية كبار السن بسبب أعاقة أو مرض.

المادة 4 ق العمل المرن

يتخذ عقد العمل المرن أحد الأشكال التالية:

- أ- العمل بعض الوقت: يحق للعامل تخفيض ساعات العمل بعد موافقة صاحب العمل إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك.
- ب- العمل ضمن ساعات مرنة: يكون للعامل فيه الحق وبعد موافقة صاحب العمل في توزيع ساعات العمل المحددة يوميا وبشكل يتواءم مع احتياجات العامل على ان لا يقل مجموع ساعات العمل التي يعملها بشكل يومي عن ساعات العمل المعتاد للعامل.
- ج- أسبوع العمل المكثف: ويكون للعامل فيه الحق وبعد موافقة صاحب العمل توزيع ساعات العمل الأسبوعية على عدد أيام تقل عن عدد أيام العمل المعتادة بالمنشأة على أن لا تتجاوز إحدى عشرة ساعة في اليوم.
- د- السنة المرنة: يحق للعامل وبعد الاتفاق مع صاحب العمل توزيع أيام العمل السنوي على أشهر محددة من السنة على ان لا تتجاوز أحكام القانون.
- هـ - العمل عن بعد: يتم فيه انجاز العمل عن بعد وذلك بعد موافقة صاحب العمل ودون الحاجة لتواجد العامل في مكان العمل.

دولة الإمارات العربية المتحدة

المادة 20 من الدستور

يقدر المجتمع العمل كركن أساسي من أركان تقدمه، ويعمل على توفيره للمواطنين وتأهيلهم له، ويهيئ الظروف الملائمة لذلك بما يضعه من تشريعات تصون حقوق العمال ومصالح أرباب العمل، على ضوء التشريعات العمالية المتطورة.

المادة 34 من الدستور

كل مواطن حر في اختيار عمله أو مهنته أو حرفته في حدود القانون، وبمراعاة التشريعات المنظمة لبعض هذه المهن والحرف. ولا يجوز فرض عمل اجباري على أحد إلا في الأحوال الاستثنائية التي ينص عليها القانون، وبشرط التعويض عنه، لا يجوز استبعاد أي إنسان.

المادة 35 من الدستور

باب الوظائف العامة مفتوح لجميع المواطنين، على أساس المساواة بينهم في الظروف، وفقاً لأحكام القانون، والوظائف العامة خدمة وطنية تناط بالقائمين بها، ويستهدف الموظف العام في أداء واجبات وظيفته المصلحة العامة وحدها.

المادة 4 من المرسوم بقانون رقم 47 لسنة 2021 بشأن القواعد العامة الموحدة للعمل في دولة الإمارات العربية المتحدة

المساواة وعدم التمييز

يحظر التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو بسبب الإعاقة بين الأشخاص، الذي يكون من شأنه إضعاف تكافؤ الفرص أو المساس بالمساواة في الحصول على الوظيفة أو العمل أو الاستمرار فيها والتمتع بحقوقها، كما يحظر التمييز في الأعمال ذات المهام الوظيفية الواحدة.

لا تعد القواعد والإجراءات التي يكون من شأنها تعزيز مشاركة مواطني الدولة في سوق العمل، تمييزاً في حكم هذه المادة.

المادة 30 ق العمل

للعاملة أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها خمسة وأربعون يوماً تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها ويشترط إلا تقل مدة خدمتها المستمرة لدى صاحب العمل عن سنة، وتكون إجازة الوضع بنصف أجر إذا لم تكن العاملة قد أمضت المدة المشار إليها.

وللعاملة بعد استنفاذ إجازة الوضع أن تنقطع عن العمل بدون أجر لمدة أقصاها مائة يوم متصلة أو متقطعة، إذا كن هذا الانقطاع بسبب مرض لا يمكنها من العودة إلى عملها، ويثبت المرض بشهادة طبية صادرة عن الجهة الطبية التي تعينها السلطة الصحية المختصة أو مصدق عليها من هذه السلطة أنه نتيجة عن الحمل أو الوضع. ولا تحتسب الإجازة المنصوص عليها في الفترتين السابقتين من الإجازات الأخرى.

المادة 31 ق العمل

خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها فضلا عن مدة الراحة المقررة الحق في فترتين أخريين يوميا لهذا الغرض لا تزيد كل منهما على نصف ساعة. وتحتسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

المادة (55) ق الخدمة المدنية قانون اتحادي رقم 21 لسنة 2001

1. تمنح الموظفة إجازة خاصة براتب إجمالي شهرين للوضع.
2. وتمنح إجازة حضانة لمدة شهرين بنصف راتب إجمالي، كما تمنح شهرين آخرين بدون راتب بعد موافقة الجهة الإدارية المختصة في ضوء مصلحة العمل. وفي جميع الأحوال تمنح إجازة الحضانة لمدة خمس مرات خلال خدمتها الوظيفية.
3. يحدد مجلس الوزراء نظام شغل وظائف الحاصلات على الإجازة أثناء أجازتهن.

مملكة البحرين

مادة 4 من الدستور بالبحرين

العدل أساس الحكم، والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين، والحرية والمساواة والأمن والطمأنينة والعلم والتضامن الاجتماعي وتكافؤ الفرص بين المواطنين دعائم للمجتمع تكفلها الدولة.

مادة 5 من الدستور

ب. تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع، ومساواتها بالرجال في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية.

مادة 13 من الدستور

أ- العمل واجب على كل مواطن، تقتضيه الكرامة ويستوجهه الخير العام، ولكل مواطن الحق في العمل وفي اختيار نوعه وفقاً للنظام العام والآداب.
ب- تكفل الدولة توفير فرص العمل للمواطنين وعدالة شروطه.

المادة 16 من الدستور

أ. الوظائف العامة خدمة وطنية تناط بالقائمين بها، ويستهدف موظفو الدولة في أداء وظائفهم المصلحة العامة. ولا يولى الأجانب الوظائف العامة إلا في الأحوال التي بينها القانون.
ب. المواطنون سواء في تولي الوظائف العامة وفقاً للشروط التي يقررها القانون.

المادة 29 ق العمل

مع مراعاة أحكام هذا الباب، تسري على النساء العاملات كافة الأحكام التي تنظم تشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم.

المادة 36 ق العمل

يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله نساء أن يضع بشكل ظاهر في أماكن العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.

المادة 104 ق العمل

أ. يعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فصلا تعسفيا للعامل إذا كان الإنهاء بسبب أي من الآتي:

1. الجنس أو اللون أو الدين أو العقيدة أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية، أو حمل المرأة العاملة أو والدتها أو إرضاعها لطفلها.

المادة 32 ق العمل

أ. تحصل العاملة على إجازة وضع مدفوعة الأجر مدتها ستون يوما تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية معتمدة من أحد المراكز الصحية الحكومية أو إحدى العيادات المعتمدة من قبل صاحب العمل مبينا بها التاريخ الذي يرجح فيه حصول الوضع. ويجوز للعاملة أن تحصل على إجازة بدون أجر بمناسبة الوضع مدتها خمسة عشر يوما علاوة على الإجازة السابقة.

ب- يحظر تشغيل العاملة خلال الأيام الأربعين التالية للوضع، وتسري بشأن اشتغالها لدى صاحب عمل آخر خلال إجازة الوضع الأحكام المنصوص عليها في المادة 62 من هذا القانون.

المادة 33 ق العمل

يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء عقد عملها بسبب الزواج أو أثناء إجازة الوضع.

المادة 34 ق العمل

تستحق المرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر وذلك لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات بحد أقصى ستة أشهر في المرة الواحدة ولثالث مرات طوال مدة خدمتها.

المادة 35 ق العمل

يكون للمرأة العاملة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وحتى يبلغ طفلها ستة أشهر من العمر فترتا رعاية لرضاعة طفلها على ألا تقل مدة كل منهما عن ساعة واحدة، كما يحق لها فترتا رعاية مدة كل منهما نصف ساعة حتى يبلغ طفلها عامه الأول، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر، ويحدد صاحب العمل موعد فترة الرعاية المشار إليها في الفقرة السابقة وفقا لظروف العاملة ومصصلحة العمل.

المادة 31 باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم 48 لسنة 2010

يستحق الموظف الإجازات الخاصة التالية براتب، وذلك على النحو التالي:
3. إجازة الوضع لمدة ستين يوماً للموظفة التي تضع مولوداً ويبدأ سريانها من اليوم الأول للوضع المدون في الشهادة الطبية المعتمدة، على أن تقوم الموظفة بإبلاغ جهة عملها، ويجوز بناء على طلب من الموظفة أن تحصل عليها قبل التاريخ المقدر للوضع بمدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً.

12. إجازة الرضاعة تستحق الموظفة عند عودتها للعمل بعد إجازة الوضع ساعتين رعاية يومياً براتب لإرضاع مولودها حتى يبلغ من العمر عامين تحدد مواعيدها بما تقتضيه مصلحة العمل على أن تقدم الموظفة لجهة العمل الشهادات الطبية المؤيدة لذلك.

المادة 32 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية

الإجازات الخاصة بدون راتب

ب- تستحق الموظفة إجازة خاصة بدون راتب لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز عمره ست سنوات بحد أقصى عامين في المرة الواحدة وثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المادة من 36 الدستور

«تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل. تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات».

المادة 69 من الدستور

«لكل المواطنين الحق في العمل. ضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة. الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كيفية ممارسته. يضمن القانون حق العامل في الضامن الاجتماعي. تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة يعاقب عليه القانون».

المادة 27: القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

«لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية».

المادة 74 ق الوظيفة العمومية

يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق الوظائف العمومية.

المادة 6 ق علاقات العمل رقم 90-11 لسنة 1990:

يحق للعمال أيضاً، في إطار علاقة العمل ما يأتي:

الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم.

المادة 213 ق الوظيفة العمومية (أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427

الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)

تستفيد المرأة الموظفة، خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة وفقاً للتشريع المعمول به.

المادة 214 ق الوظيفة العمومية

للموظفة المرضعة الحق، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية. يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة.

المادة 55 ق علاقات العمل.

تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به. ويمكن الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-11 لسنة 1983

التأمين على الولادة

المادة 23 ق التأمينات

تشمل اداءات التأمين على الولادة

1. الاداءات العينية:

كفالة المصاريف المترتبة على الحمل والوضع وتبعاته.

2. الاداءات النقدية:

دفع تعويضة يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل.

المادة 24 ق التأمينات

لا يجوز منح اداءات التأمين على الولادة ما لم يتم الوضع على يد طبيب أو مساعدين طبيين مؤهلين، ما عدا ما خالف ذلك لأسباب قاهرة.

المادة 25 ق التأمينات

تقدم اداءات التأمين على الولادة إذا تعلق الأمر بوضع عسير أو بتبعات الوضع المرضي.

قسم الاداءات العينية

المادة 26 ق التأمينات

تعوض المصاريف المتعلقة بالتأمين على الولادة وفقا للشروط التالية:

1. تعوض المصاريف الطبية والصيدلية على أساس 100% من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم.

2. تعويض مصاريف إقامة الأم والمولود في المستشفى على نفس الأساس لمدة أقصاها ثمانية أيام.

المادة 27 ق التأمينات

تحدد الشروط التي تجري وفقها الفحوص قبل الوضع وبعده وكذا المراقبة التي قد تجريها هيئة الضمان الاجتماعي قبل الولادة وبعدها، عن طريق التنظيم.

قسم الأداءات النقدية

المادة 28 ق التأمينات

للمرأة العاملة التي تضطر إلى الانقطاع عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويضه يومية تساوي 100% من الأجر اليومي التي تتقاضاه في منصبها.

المادة 29 ق التأمينات

تستحق التعويضه اليومية عن الفترة التي انقطعت المرأة العاملة اثناءها عن عملها وذلك لمدة أربعة عشر أسبوعا متتالية.

يجب على العاملة أن تنقطع وجوبا عن العمل لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع، بناء على شهادة طبية، على ألا تقل هذه المدة عن أسبوع.

المادة 30 ق التأمينات

تطبق أحكام المادة 22 أعلاه، على التعويضه اليومية للتأمين على الولادة.

المادة 54 ق التأمينات

يجب على المؤمن له لكي يؤول له الحق في اداءات التأمين على الولادة ولينشئه في إطار المادة 26 أعلاه أن يكون قد عمل:

- أما تسعة أيام أو ستين ساعة على الأقل أثناء الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ الاداءات العينية المطلوب تعويضها.

- أما ستة وثلاثين يوما أو أربعين ومائتي ساعة على الأقل أثناء الاثنتي عشر شهرا التي سبقت تاريخ الاداءات العينية المطلوب تعويضها.

المادة 55 ق التأمينات

يجب على المؤمن لها لكي يؤول لها الحق في الاداءات النقدية للتأمين على الولادة في إطار المادة 28 أعلاه أن تكون قد عملت:

- أما تسعة أيام أو ستين ساعة على الأقل اثناء الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل.

- أما ستة وثلاثين يوما أو أربعين ومائتي ساعة على الأقل أثناء الاثنتي عشر شهرا التي سبقت المعاينة الطبية الأولى للحمل.

المملكة العربية السعودية

المادة 28 من الدستور السعودي

تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه. وتسن الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل.

المادة 3 تعديلات قانون نظام العمل لسنة 2019 مرسوم رقم (م/134)

العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل دون أي تمييز على أساس الجنس أو الإعاقة أو السن أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، سواء أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه.

المادة 23 ق نظام العمل

لكل مواطن في سن العمل قادر على العمل وراغب فيه أن يطلب قيد اسمه في وحدة التوظيف، مع بيان تاريخ مولده ومؤهلاته وأعماله السابقة ورغباته وعنوانه.

المادة 151 ق نظام العمل

1. للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء؛ تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية.
2. يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له، ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر.
3. للمرأة العاملة - في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقا مستمرا له - الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

المادة 153 ق نظام العمل

على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة.

المادة 154 ق نظام العمل

يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وذلك

علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر.

المادة 155 تعديلات قانون العمل لسنة 2019 مرسوم رقم (م/134)

لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء حملها أو تمتعها بإجازة الوضع، ويشمل ذلك مدة مرضها الناشئ عن أي منهما، على أن تثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، وألا تتجاوز مدة غيابها (مائة وثمانون) يوما في السنة سواء أكانت متصلة أم متفرقة.

المادة 157 ق نظام العمل

يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقا لأحكام هذا الباب إذا عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها، ولصاحب العمل الأصلي - في هذه الحالة - أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن يسترد ما أداه لها.

المادة 158 ق نظام العمل

على صاحب العمل في جميع الأماكن التي يعمل فيها نساء وفي جميع المهن أن يوفر لهن مقاعد، تأمينا لاستراحتهن.

المادة 159 ق نظام العمل

1. على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملة فأكثر أن يهيئ مكانا مناسباً يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر.
2. يجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشئ داراً للحضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها، أو يتعاقد مع دار للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات وذلك أثناء فترات العمل، وفي هذه الحالة يحدد الوزير الشروط والأوضاع التي تنظم هذه الدار، كما يقرر نسبة التكاليف التي تفرض على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة.

جمهورية العراق

المادة 22 من الدستور العراقي

أولاً: العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة.

المادة 1 ق العمل رقم (37) لسنة 2015

يقصد بالمصطلحات والعبارات التالية لأغراض هذا القانون المعاني المبينة ازاؤها:
سادساً - العامل: كل شخص طبيعي سواء اكان ذكراً ام انثى يعمل بتوجيه و اشراف صاحب عمل وتحت ادارته، سواء اكان يعمل بعقد مكتوب ام شفوي، صريح ام ضمني، او على سبيل التدريب او الاختبار او يقوم بعمل فكري او بدني لقاء اجر أياً كان نوعه بموجب هذا القانون.

المادة 4 ق العمل

العمل حق لكل مواطن قادر عليه، وتعمل الدولة على توفيره على اساس تكافؤ الفرص دونما أي نوع من انواع التمييز.

المادة 6 ق العمل

حرية العمل مصونة ولا يجوز تقييد او انكار الحق في العمل وتنتهج الدولة سياسة تعزيز العمل الكامل والمنتج وتحترم المبادئ والحقوق الاساسية فيه سواء كان في القانون او التطبيق والتي تشمل:
رابعاً: القضاء على التمييز في الاستخدام او المهنة.

المادة 8 ق العمل

أولاً: يحضر هذا القانون أي مخالفة او تجاوز لمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة أياً كان السبب وعلى وجه الخصوص التمييز بين العمال، سواء كان ذلك تمييزاً مباشراً ام غير مباشر، في كل ما يتعلق بالتدريب المهني او التشغيل او بشروط العمل او ظروفه.

المادة 42 ق العمل

أولاً: يتمتع العامل بالحقوق الاتية:

جـ- المساواة في الفرص والمعاملة في التشغيل والاستخدام، بعيداً عن أي شكل من أشكال التمييز.

المادة 85 ق العمل

أولاً: يحظر ارغام المرأة الحامل او المرضع على اداء عمل اضافي او أي عمل تعده الجهة الصحية المختصة مضراً بصحة الأم او الطفل او إذا اثبت الفحص الطبي وجود خطر كبير على صحة الام او الطفل.

المادة 87 ق العمل

أولاً: تستحق العاملة اجازة خاصة بالحمل و الوضع بأجر تام لمدة لا تقل عن (14) اربعة عشر اسبوعاً في السنة.

ثانياً: للعاملة الحامل بعد الوضع بالتمتع بالإجازة قبل (8) ثمانية اسابيع من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة .

ثالثاً: تستمر العاملة الحامل بعد الوضع بالتمتع الزاماً بما تبقى من هذه الاجازة على ان لا تقل مدة تلك الاجازة عن (6) ستة اسابيع بعد الوضع .

رابعاً: تمدد مدة اجازة ما قبل الولادة بمدة مساوية للمدة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة و تاريخها الفعلي دون تخفيض فترة الاجازة الالزامية بعد الولادة.

خامساً: للجهة الطبية المختصة ان تقرر جعل مدة الاجازة المنصوص عليها في البند (اولا) من هذه المادة مدة لا تزيد على (9) تسعة اشهر في حالة الولادة الصعبة او ولادة اكثر من طفل واحد او ظهور مضاعفات قبل الوضع او بعده و تكون المدة الزائدة عما منصوص عليه في البند (ثانيا) من هذه المادة اجازة مضمونة تطبق عليها احكام قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال.

سادساً: يضمن للام العاملة في نهاية اجازة الحمل والوضع والامومة العودة الى نفس عملها او عمل مساوي له و بنفس الاجر.

المادة 43 ق الخدمة المدنية

6 - تستحق الموظفة إجازة حمل وولادة قبل الوضع وبعده أمدها اثنان وسبعون يوماً براتب تام على أن تتمتع بما لا يقل عن (21) واحد وعشرين يوماً منها قبل الوضع ويجوز تكرر هذه الإجازة كلما تكرر الحمل والوضع.

المادة 88 ق العمل

لا يجوز للام العاملة اثناء اجازة الحمل والوضع ان تشتغل بعمل ماجور لدى الغير

المادة 89 ق العمل

للام العاملة بموافقة صاحب العمل التمتع بإجازة امومة خاصة لرعاية طفلها بدون اجر لمدة لا تزيد على سنة واحدة تنصرف فيها لرعاية طفلها إذا لم يكمل سنة واحدة من عمره ويعقد عقد العمل موقوفاً خلال هذه المادة.

المادة 90 ق العمل

لا يجوز للعاملة الاستفادة من اجازة الامومة الخاصة لرعاية طفلها في غير اغراضها وإذا ثبت اشتغال العاملة التي تتمتع بهذه الاجازة بعمل مأجور لدى الغير اعتبرت الاجازة ملغاة ولصاحب العمل ان يطلب إلى العاملة العودة إلى عملها لديه من التاريخ الذي يحدده لذلك.

المادة 91 ق العمل

أولاً: يسمح للعاملة الممرض بفتري ارضاع اثناء يوم العمل لا تزيد على ساعة واحدة و تعد فترة الارضاع من وقت العمل

ثانياً: يعفى من العمل ، العامل او العاملة من له او لها طفل او اكثر دون السادسة من عمره اذا احتاج الطفل المريض الى رعاية ، مدة لا تزيد على (3) ثلاثة ايام عن كل حالة تقتضي ذلك ، و يترتب على هذا الاعفاء عدم استحقاقهما للأجر طيلة مدة انقطاعهما عن العمل .

المادة 92 ق العمل

ثانياً: يلتزم صاحب العمل في المشاريع التي تعمل فيها العاملات انشاء دور للحضانة بمفرده او بالاشتراك مع صاحب العمل في مشروع او مشاريع اخرى بموجب تعليمات يصدرها الوزير.

المادة 94 ق العمل

يعاقب كل صاحب عمل يخالف احكام هذا الفصل بغرامة لا تقل عن (100000) مئة الف دينار و لا تزيد على (500000) خمسمائة الف دينار

مادة 48 ق الضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971

ا - على المرأة العاملة الحامل، المشمولة بأحكام هذا القانون، ان تعرض نفسها على الجهة الطبية التي تعتمدها المؤسسة، عند ظهور الحمل لديها. وعليها التقيد بعد ذلك، وحتى الوضع، بالتعليمات الطبية التي تعطى لها.

ب - تحدد الجهة الطبية المشار اليها، على ضوء مراقبتها الدورية لوضعية الحامل، الموعد المقرر للوضع، وتبلغ ذلك لصاحبة العلاقة، وللجهة التي تستخدمها. وعلى هذه الجهة أن تميز المرأة الحامل بالانفكاك عن العمل لقضاء اجازة حملها ووضعتها، قبل شهر كامل على الاقل، من الموعد المقدر لوضعها، طبقاً لأحكام القانون.

المادة 80 من الضمان الاجتماعي

ج - تعتبر المرأة الحامل، مجازة اجازة مضمونة من تاريخ انفكاكها عن العمل، وتستمر اجازتها بعد تاريخ الوضع لمدة ستة اسابيع على الاقل.

د - يجوز للمرجع الطبي الذي تعتمده المؤسسة، ان يقرر تمديد فترة الاجازة المشار اليها في الفقرتين ب - ج من هذه المادة، في حالة الولادة الصعبة، او ولادة أكثر من طفل، او ظهور مضاعفات او امراض قبل الوضع او بعده. على ان لا تتجاوز فترة الاجازة الاصلية والممدد الاضافية، تسعة أشهر اعتبارا من تاريخ الانفكاك.

وتستفيد المرأة العاملة، قبل وضعها، وبعد وضعها، وبخاصة إذا تعرضت لأحدى الحالات المذكورة في هذه الفقرة، من جميع شروط الرعاية الصحية والعلاج المنصوص عليها في المادة 45 / ب من هذا القانون.

هـ - تمنح العاملة المجازة بسبب الحمل والوضع، من تاريخ انفكاكها عن العمل وحتى تاريخ انتهاء اجازتها القانونية، المشار اليها في الفقرتين ب - ج من هذه المادة تعويضا يعدل كامل اجرها المدفوع عنه الاشتراك الاخير. اما إذا زادت مدة اجازتها عن ذلك وفقا لأحكام الفقرة د من هذه المادة، فتمنح عن المدة الزائدة تعويض الاجازة المرضية، المنصوص عليها في المادة 45 / ا من هذا القانون.

و - اعتبارا من تاريخ سريان احكام هذا القانون، تشرع المؤسسة، بوضع منهاج خاص، لإنشاء مستشفيات للتوليد وامراض النساء والاطفال، تغطي جميع احتياجات الطبقة العاملة في العراق، خلال فترة لا تزيد على خمس سنوات.

مادة 49 ق الضمان الاجتماعي

لا يجوز لمن كان مجارا مرضيا او بسبب الحمل والوضع، ان يمارس اي عمل مأجور، ولا اي عمل اخر يتعارض مع حالته الصحية، طوال فترة اجازته. وفي حالة اخلال الشخص المجاز بذلك. يحق للمؤسسة - بعد انذاره - ان تقطع عنه التعويض وجميع الخدمات الاخرى، طوال فترة عدم امتثاله للإنذار.

مادة 50 ق الضمان الاجتماعي

1 - إذا اعتبر العامل المريض، او العاملة المريضة بعد الوضع، بحالة عجز نتيجة عدم الشفاء رغم انقضاء الحد الاقصى للإجازة المرضية كما هو مبين في القانون. يمنح راتبا تقاعديا مرضيا وفق الاسس المحددة بالمادة 68 من هذا القانون.

دولة الكويت

مادة 41 من الدستور بالكويت

لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه.
والعمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام، وتقوم الدولة على توفيره للمواطنين وعلى عدالة شروطه

مادة 1 ق العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لسنة 2010

في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد باصطلاح:
العامل: كل ذكر أو انثي يؤدي عملا يدويا أو ذهنيا لمصلحة صاحب العمل، وتحت ادارته وشرافه مقابل أجر.

المادة 24 ق العمل في القطاع الأهلي

تستحق المرأة العاملة الحامل إجازة مدفوعة الأجر لا تحسب من إجازاتها الأخرى لمدة سبعين يوما للوضع بشرط أن يتم الوضع خلالها.
ويجوز لصاحب العمل عقب انتهاء إجازة الوضع منح المرأة العاملة بناء على طلبها إجازة من دون أجر لا تزيد مدتها على أربعة أشهر لرعاية الطفولة.
ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العاملة أثناء تمتعها بتلك الإجازة أو انقطاعها عن العمل بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة للحمل أو الوضع.

المادة 25 ق العمل في القطاع الأهلي

يجب منح المرأة العاملة ساعتين للرضاعة أثناء العمل وفقا للشروط والأوضاع التي يحددها قرار الوزارة، ويجب على صاحب العمل إنشاء دور حضانة للأطفال أقل من 4 سنوات في مراكز العمل التي يزيد عدد العاملات بها على 50 عاملة أو يتجاوز عدد العاملين بها 200 عامل.

المادة رقم 47 ق الخدمة المدنية

تستحق الموظفة إجازة خاصة بمرتب كامل لا تحسب من إجازاتها الأخرى لمدة شهرين للوضع بشرط أن يتم الوضع خلالها.

مادة 38 ق حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 8 لسنة 2010

استثناء من احكام قانون ونظام الخدمة المدنية المشار إليهما، تستحق الموظفة ذات الاعاقة اجازة خاصة بمرتب كامل لا تحسب من اجازتها الاخرى اذا كانت حاملا واوصت اللجنة الفنية المختصة بان حالتها تتطلب ذلك .كما تستحق الموظفة ذات الاعاقة في القطاعات الحكومية والاهلية والنפטية اجازة وضع لمدة سبعين يوما براتب كامل واجازة رعاية الامومة التالية لاجازة الوضع لمدة اربعة اشهر براتب كامل تليها ستة اشهر بنصف راتب وفقا لما توصي به اللجنة الفنية المختصة.

مادة 39 ق حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

استثناء من احكام قانون ونظام الخدمة المدنية المشار إليهما، يستثنى الموظف والموظفة ذوا الاعاقة من احكام تنظيم الاجازات الطبية بناء على ما تقرره اللجنة الفنية المختصة وطبقا للشروط والضوابط التي يصدر بها قرار من الهيئة وفقا لنوع درجة الاعاقة. كما يستحق الموظف أو الموظفة ممن يرعى ولدا أو زوجا من ذوي الاعاقة اجازة خاصة بمرتب كامل لا تحسب من اجازته الاخرى إذا كان مرافقا للمكلف برعايته للعلاج في خارج او داخل الكويت وفقا لما تقرره اللجنة الفنية المختصة.

مادة 40 ق حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

يستحق الموظف والموظفة من ذوي الاعاقة او الموظف او الموظفة ممن يرعى ولدا او زوجا من ذوي الاعاقة المتوسطة او الشديدة تخفيض ساعات العمل بواقع ساعتين يوميا مدفوعة الاجر وذلك وفقا للشروط والضوابط التي يصدر بها قرار من الهيئة.

جمهورية مصر العربية

المادة 11 من الدستور

«تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور. وتعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية، على النحو الذي يحدده القانون، كما تكفل للمرأة حقها في تولي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات الهيئات القضائية، دون تمييز ضدها. وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل. كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسننة والنساء الأشد احتياجاً.

المادة 9 من الدستور

«تلتزم الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، دون تمييز».

مادة 13 من الدستور

«تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفاً، وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون».

مادة 14 من الدستور

«الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة، ودون محاباة أو وساطة، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم، وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب، ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي، إلا في الأحوال التي يحددها القانون».

م 1 ق الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016

الوظائف المدنية حق للمواطنين على أساس الكفاءة والجدارة، وهي تكليف للقائمين بها، لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم، وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب، ويحظر التمييز بين الموظفين في تطبيق أحكام هذا القانون بسبب الدين أو الجنس أو لأي سبب آخر.

المادة 91 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003

”للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه. ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع، ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة.

المادة 92 من قانون العمل

يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة. ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجزائها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر. وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

المادة 93 من قانون العمل

يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة- الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

المادة 52 من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016

تكون حالات الترخيص بإجازة خاصة بأجر كامل على الوجه التالي:
2. تستحق الموظفة إجازة وضع لمدة أربعة أشهر، بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية، على أن تبدأ هذه الإجازة من اليوم التالي للوضع، ويجوز أن تبدأ هذه الإجازة قبل شهر من التاريخ المتوقع للوضع بناء على طلب مقدمة من الموظفة، وتقرير من المجلس الطبي المختص.

المادة 94 من قانون العمل

«...يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها».

المادة 53 من قانون الخدمة المدنية

تكون حالات الترخيص بالإجازة بدون أجر على الوجه الآتي:
3.... تستحق الموظفة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها لمدة عامين على الأكثر في المرة الواحدة، وبحد أقصى ستة أعوام طوال مدة عملها بالخدمة المدنية.

واستثناء من احكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه، تتحمل الوحدة اشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى الموظفة.

المادة 96 من قانون العمل

«على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص. كما تلتزم المنشآت التي تستخدم اقل من مائة عاملة في منطقة واحدة إن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار ممن الوزير المختص.»

المملكة المغربية

الفصل 31 من الدستور بالمغرب

تعمل الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية، على تعبئة كل الوسائل المتاحة، لتيسير أسباب استفادة المواطنين والمواطنین، على قدم المساواة، من الحق في:

* الشغل والدعم من طرف السلطات العمومية في البحث عن منصب شغل، أو في التشغيل الذاتي؛

* ولوج الوظائف العمومية حسب الاستحقاق؛

المادة 9 مدونة الشغل رقم 59-99

...كما يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة، أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل. يترتب عن ذلك بصفة خاصة ما يلي:

1. حق المرأة في إبرام عقد الشغل؛
3. حق المرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية، والمشاركة في إدارتها وتسييرها

المادة 12 مدونة الشغل

يعاقب المشغل عن مخالفة أحكام المادة 9 أعلاه بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم.....

المادة 152 مدونة الشغل

تتمتع الأجيبة، التي ثبت حملها بشهادة طبية، باجازة ولادة مدتها أربعة عشر أسبوعا، ما لم تكن هناك مقتضيات أفيد في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي.

المادة 153 مدونة الشغل

لا يمكن تشغيل الأجيبات النوافس أثناء فترة الأسابيع السبعة المتصلة التي تلي الوضع. يسهر المشغل على تخفيف الأشغال التي تكلف بها المرأة الأجيبة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة.

المادة 154 مدونة الشغل

حق للمرأة الأجيبة، أن توقف سريان عقد الشغل فترة تبتدئ قبل تاريخ توقع الوضع بسبعة أسابيع، وتنتهي بعد تاريخ الوضع بسبعة أسابيع. إذا ثبت بشهادة طبية نشوء حالة مرضية، عن الحمل أو النفاس، تجعل من الضروري إطالة فترة توقف العقد، زادت في فترة إجازة الولادة مدة استمرار تلك الحالة المرضية، على ألا تتعدى فترة التوقيف ثمانية أسابيع قبل تاريخ توقع الوضع، وأربعة عشر أسبوعاً بعد تاريخ الوضع. إذا وضعت الأجيبة حملها قبل تاريخه المتوقع، أمكن لها تمديد فترة توقيف عقد الشغل إلى أن تستكمل الأربعة عشر أسبوعاً التي تستغرقها مدة التوقيف المستحقة لها.

المادة 155 مدونة الشغل

يجب على الأجيبة التي وضعت حملها قبل تاريخه المتوقع، أن توجه إلى المشغل، رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل، إشعاره بسبب غيابها، وبالتاريخ الذي تنوي فيه استئناف الشغل من جديد.

المادة 156 مدونة الشغل

يحق للأم الأجيبة، ألا تستأنف شغلها بعد مضي سبعة أسابيع على الوضع، أو أربعة عشر أسبوعاً عند الاقتضاء، وذلك لأجل تربية مولودها، شريطة أن تشعر مشغلها في أجل أقصاه خمسة عشر يوماً من انتهاء إجازة الأمومة. وفي هذه الحالة، فإن فترة توقف العقد لا تتجاوز تسعين يوماً.

يمكن للأم الأجيبة باتفاق مع المشغل الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة لتربية مولودها .

تستأنف الأم الأجيبة شغلها بعد انتهاء فترة التوقيف المشار إليها في الفقرتين الأولى والثانية من هذه المادة. وتستفيد من الفوائد التي اكتسبتها قبل توقف عقدها.

المادة 157 مدونة الشغل

يمكن للأم الأجيبة، العدول عن استئناف شغلها، وفي هذه الحالة يجب عليها أن توجه إلى مشغلها، قبل انتهاء فترة توقف عقدها بخمسة عشر يوماً على الأقل، رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل، تشعره فيها بأنها لن تستأنف شغلها بعد انتهاء مدة التوقف المذكورة في المادة 156 أعلاه، ولا يلزمها في ذلك مراعاة أجل الإخطار، ولا أداء تعويض عن إنهاء عقد الشغل.

المادة 159 مدونة الشغل

لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيبة، التي ثبت حملها بشهادة طبية، سواء أثناء الحمل، أو بعد الوضع بأربعة عشر أسبوعاً. كما لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيبة أثناء فترة توقفها عن الشغل بسبب نشوء حالة مرضية عن الحمل أو النفاس، مثبتة بشهادة طبية. غير أنه يمكن للمشغل إنهاء العقد، إذا أثبت ارتكاب المعنية بالأمر خطأ

جسيما، أو للأسباب الأخرى القانونية للفصل، شرط ألا تبلغ الأجرة قرار الإنهاء أثناء فترة توقف عقد الشغل المنصوص عليها في المادتين 154 و156 أعلاه، لا يكون لهذا الإنهاء أي أثر، خلال تلك الفترة.

المادة 160 مدونة الشغل

إذا بلغت الأجرة قرار فصلها قبل أن تثبت حملها بشهادة طبية، أمكن لها، في أجل خمسة عشر يوما من إبلاغها قرار الفصل، إثبات الحمل بواسطة شهادة طبية، توجهها إلى المشغل برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل. ويصبح الفصل نتيجة لذلك باطلا، مع مراعاة مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 159.

لا تحول أحكام المادتين السابقتين، دون انتهاء عقد الشغل المحدد المدة، بحلول أجله.

المادة 161 مدونة الشغل

يحق للأم الأجرة، أن تتمتع يوميا، على مدى اثني عشر شهرا، من تاريخ استئنافها الشغل إثر الوضع باستراحة خاصة، يؤدي عنها الأجر باعتبارها وقتا من أوقات الشغل، مدتها نصف ساعة صباحا، ونصف ساعة ظهرا، لكي ترضع مولودها خلال أوقات الشغل. وتكون هذه الساعة مستقلة عن فترات الراحة المعمول بها في المقابلة. يمكن للأم الأجرة، أن تتفق مع المشغل على الاستفادة من هذه الساعة المخصصة للرضاعة في أي وقت من أيام الشغل.

المادة 162 مدونة الشغل

يجب تجهيز غرفة خاصة للرضاعة داخل كل مقابلة، أو على مقربة منها مباشرة، إذا كان يشتغل فيها ما لا يقل عن خمسين أجرة، تتجاوز سنهن السادسة عشرة. يمكن استعمال غرف الرضاعة روضا لأطفال الأجيريات العاملات بالمقابلة. تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، تحديد شروط قبول الرضع وغرف إرضاع المواليد، وشروط حراسة الأمكنة، وتوفير مستلزماتها الصحية.

المادة 163 مدونة الشغل

يمكن إنشاء دار للحضانة بمساهمة عدة مقاولات متجاورة بمنطقة معينة مع تجهيزها وفق الظروف الملائمة.

المادة 164 مدونة الشغل

يكون باطلا بقوة القانون، كل اتفاق ينافي أحكام المواد من 152 إلى 163.

المادة 165 مدونة الشغل

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن الأفعال التالية:

- إنهاء عقد شغل أجرة حامل، أثبتت حملها بشهادة طبية، أو نفساء، وهي في فترة الأربعة عشر أسبوعا الموالية للوضع، خارج الأحوال المنصوص عليها في المادة 159؛

- تشغيل الأجير ، وهي نفساء ، في فترة السبعة أسابيع الموالية للوضع؛
- رفض توكيف عقد شغل الأجير ، خالفا لأحكام المادة 154؛

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي:

- رفض تمتيع الأم الأجير ، بفترة الاستراحة الخاصة، المستحقة لها ، خلال أوقات الشغل ،
من أجل إرضاع مولودها، أثناء المدة المنصوص عليها في المادة 161؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 162 ، المتعلقة بإحداث الغرفة الخاصة بالرضاعة، وعدم التقيد
بالنصوص التنظيمية الجاري بها العمل، فيما يتعلق بشروط قبول الرضع، وتجهيز غرف
إرضاع المواليد، وحراستها، وتوفير مستلزماتها الصحية.

الفصل 37 من قانون الضمان الاجتماعي رقم 184-72-1 لسنة 1972

إذا توافرت للمؤمن لها أربعة وخمسون يوما متواصلة أو غير متواصلة مدفوع عنها الاشتراك
خلال الأشهر المدنية العشرة السابقة لتاريخ اضطرارها للتوقف عن العمل بسبب قرب
وضع حملها يكون لها الحق في التمتع بتعويضات يومية ابتداء من تاريخ التوقف عن
العمل وذلك طوال أربعة عشر أسبوعا، سبعة منها على الأقل بعد الوضع، وذلك بشرط
أن تنقطع عن مزاولة كل عمل بأجر أثناء مدة تمتعها بالتعويض وأن تكون مستوطنة في
المغرب. يجب على المؤمن لها، تحت طائلة التقادم، ما لم تحل دون ذلك قوة قاهرة، أن
تودع طلب التعويضات اليومية عن الولادة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي داخل
أجل تسعة أشهر الموالية لتاريخ التوقف عن العمل.

توصيات الندوة

خلصت النقاشات في الندوة إلى عدد من التوصيات كالتالي:

أولاً: توصيات في مجال تطوير البنى التحتية التربوية الداعمة للمرأة

- تكثيف العمل لتوفير التسهيلات والخدمات التي تُمكن المرأة من الخروج إلى العمل والاستمرار فيه وبالتالي زيادة مشاركتها الاقتصادية الفاعلة وتوفير مستوى أعلى من الدخل لها ولأسرتها، والجمع بين مسؤولياتها الأسرية وواجباتها الوظيفية، وذلك بالتوسع في إنشاء الحضانات ورياض الأطفال وسواها من الخدمات الداعمة.
- الاستناد في متطلبات فتح الحضانات التي ينشئها أصحاب/صاحبات العمل إلى العدد الإجمالي لصغار أطفال/طفلات جميع الموظفين والموظفات في المؤسسة وليس الموظفين فقط، مما قد يساعد في التقليل من العامل المثبط في توظيف النساء.
- زيادة عدد دور الحضانة ليتلاءم مع عدد الأطفال في المجتمع، وتعزيز وتحسين جودة الخدمات المقدمة في تلك الدور.
- إعادة النظر في الخدمات وساعات عمل الحضانات بما يتلاءم وظروف عمل الوالدين، على سبيل المثال توفير خيار تضمين رعاية ما بعد المدرسة للأمهات العاملات، مثل استخدام أمموزج رعاية مدته يوم دراسي كامل.
- تأمين وصول النساء إلى خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة ذات الجودة بأسعار معقولة.
- العناية بتصميم دراسات الأثر التي تسعى إلى تقدير أثر التدخلات في مجال تنمية الطفولة المبكرة، مثل؛ تدريب المشرفات، وتوفير الوجبات الغذائية، وتحسين جودة الحضانات، على مشاركة النساء في القوى العاملة وعلى نتائج نمو الأطفال/الطفلات.
- دعم التعاون بين مؤسسات التعليم ما قبل المدرسي ووسائل الإعلام المختلفة لاختيار البرامج التربوية والتعليمية والثقافية ذات المحتوى الأنسب للأطفال.

ثانياً: توصيات في مجال الأطر المؤسسية والتشريعية الداعمة للمرأة

- دعوة الدول العربية لتبني رؤى إصلاحية شاملة متكاملة في مجال دعم المرأة ودعم المرأة العاملة تنعكس في جميع القطاعات.
- دعوة الدول العربية لتبني استراتيجيات وطنية صديقة لاقتصاد الرعاية تتضمن توسيع الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة وسياسات عامة متوائمة مع توصيات منظمة العمل الدولية بشأن عمل المرأة والأم العاملة.
- توسيع الشراكات بين المؤسسات والهيئات الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني لمعالجة العوائق التي تحول دون وصول المرأة إلى سوق العمل واستمرارها فيه

- توفير محفزات للقطاع الخاص من أجل تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة وزيادة فرص تشغيلها مثل تكفل الدولة بأجر العاملة في إجازة الحمل والوضع أو بالمناسبة مع أصحاب الأعمال ومنح إعفاءات ضريبية لأصحاب الأعمال مشروطة بنسبة توظيف النساء بالمؤسسات.
- ضرورة أن تكون صياغة الدساتير والقوانين مستعدية لكل من المرأة والرجل لغويا.
- إدراج آليات الحماية من العنف والتحرش في التشريعات الخاصة بالعمل وإيجاد بيئة عمل آمنة للجميع
- إعادة النظر في مدة إجازة الأبوة الممنوحة للآباء من أصحاب العمل لكي تتناسب مع الهدف الأساسي منها وهو ترسيخ فكرة المسؤولية المشتركة في رعاية الأطفال.
- تشجيع اعتماد قانون العمل المرن، حيث يكون في استطاعة الموظفين والموظفين تقليل ساعات عملهم، أو ضغطها لعدد أيام أقل أو العمل من المنزل، مما يساعد العديد من النساء على التوفيق بين العمل وبين واجبات الأسرة.

ثالثاً: توصيات في المجال الاجتماعي

- العمل على رفع مستوى الوعي بقيمة المساواة والعمل على مواجهة الأعراف الاجتماعية والمواقف السلوكية الراسخة والصور النمطية بشأن أدوار الجنسين في المجتمع، والتشجيع على إعادة توزيع مسؤولية أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر توزيعاً أكثر توازناً داخل الأسرة.
- تعزيز وتشجيع دور الإعلام في عمليات التوعية والتثقيف والتأثير في الثقافة المجتمعية بشأن مكانة وأدوار المرأة وسبل دعمها والترويج لمبدأ المساواة ومحاربة الصور النمطية والتعريف والتأكيد على القيمة المضافة لتعزيز تمثيل المرأة ومشاركتها الفاعلة في سوق العمل والشأن العام بصفة عامة.
- إدماج الرجال والفتيان على وجه الخصوص في برامج التوعية والتنشئة على حقوق الإنسان من أجل تغيير الصورة النمطية السلبية عن المرأة وترسيخ مبدأ المساواة بين الجنسين في المجتمعات العربية.
- التوعية بأهمية وظيفة الأمومة مجتمعياً، باعتبارها وظيفة اجتماعية لابد أن يتضافر المجتمع والأسرة لدعم المرأة في أدائها.
- التأكيد على أهمية الدور المحوري للأسرة العربية بأركانها الأساسية (الأب والأم والأطفال) في حفظ المجتمع ودعم استقراره .
- التأكيد على أن المرأة صاحبة أدوار اجتماعية أصيلة، في التنمية والاقتصاد والسياسة.. الخ، لكونها انسان و مواطنة كاملة الأهلية، وأدوارها غير محصورة في الأدوار الأسرية على أهميتها.

رابعاً: توصيات في المجال البحثي

- تشجيع تيار علمي عربي مهتم بإظهار واحتساب قيمة مساهمة المرأة الاقتصادية في مختلف المجالات والقطاعات كمساهم رئيس في الاقتصاد الوطني والنتائج المحلي الإجمالي؛ من خلال قياس عملها في مجال العمل المنظم في مختلف القطاعات العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني والأهلي، وقياس عمل المرأة في مجالات العمل غير المنظم وفي مجال عملها داخل بيتها في أعمال الرعاية الاجتماعية غير مدفوعة الأجر.
- * العناية بإجراء «مسوح استخدام الوقت» الوطنية في الدول العربية لتوضيح مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي، والقيمة الاجتماعية لهذه المساهمة الأوسع نطاقاً، والكشف عن الفجوة بين الجنسين في توزيع مهام وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر.

هذا الكتاب

يضم هذا الكتاب أعمال الندوة الإقليمية التي عقدتها منظمة المرأة العربية بعنوان "التحولات في الأدوار الاجتماعية إزاء الأمومة ورعاية الأطفال" والتي هدفت إلى التعرف على واقع التشريعات الخاصة بالأمومة ورعاية الأطفال في الدول العربية والإضاءة على التبدل في الأدوار الأسرية وكذلك بروز أشكال جديدة من التضامن الأسري والعائلي، وإلقاء الضوء على تجارب بعض الدول العربية فيما يخص أوضاع وشروط العمل، في القطاعين العام والخاص، وذلك إزاء وضع المرأة الحامل والمرأة الأم لأطفال حديثي الولادة ورعاية الرضع والأطفال.

وقد توصلت أعمال الندوة إلى مجموعة من التوصيات حول سبل دعم المرأة والأم العاملة على تحقيق التوازن بين أدوارها المجتمعية المختلفة.



15 ش محمد حافظ - المهندسين - الجيزة، جمهورية مصر العربية

هاتف: 24/37484823 (202+)

فاكس: 37484821 (202+)

البريد الإلكتروني: info@arabwomenorg.net

الموقع الإلكتروني: www.arabwomenorg.org