العنف وحقوق الإنسان الخاصة بالمرأة

شهدت المرأة خلال السنوات الاخيرة تعزيزاً لممارسة حقوق عديدة كفلها لها الشرع وأكدتها نصوص دستورية وقانونية صريحة

مؤشرات عن العنف ضد المرأة

١- ضحايا الجرائم من النساء.

إستناداً إلى مصادر وزارة الداخلية للعام ٢٠٠٦م

• فقد بلغ عدد ضحايا الجرائم المختلفة من النساء ١٤٣ حالة وفاة ٥٩٠ حالة إصابة

• اجمالي عدد ضحايا حوادث مرورية من النساء ٣٧٢ حالة وفاة و ١٢٨٠ حالة إصابة

• إجمالي ضحايا الاغتصاب ١٠٠ حالة حالة إضافة إلى ١٨٦ جريمة زنا.

• إجمالي ضحايا الخطف من النساء ١٠ حالات

• إجمالي ضحايا الهروب من الفتيات ١٠ حالات تم اعادة ٤ حالات إلى اسرهن.

٢- ضحايا الجرائم من الإناث القصر والأحداث:-

بينت الاحصاءات للعام ٢٠٠٥ الواردة في كتاب الاحصاء السنوي والماخوذة من وزارة الداخلية ان الإناث غالبا ما يتعرضن للجرائم الجسيمة بنسبة ١٢٪ ومعظم هؤلاء هن ضحايا جرائم الشروع في القتل، يليها القتل العمد و الإغتصاب ثم الايذاء العمد الجسيم ويتضح ان الاكثر فئه عمرية تعرضا لمثل هذه الجرائم هن الاناث في الفئة العمرية من (٧-١٨) عاما اما عن نسبة ضحايا الإناث القصر والاحداث للجرائم غير الجسيمة فقد وصلت إلى ١٩ ٪ أكثرهن هن ضحايا جرائم الاساءة بالخطا يليها جرائم هتك العرض وثم الشروع في القتل العمد

جدول رقم (١)

الجرائم الجسيمة وغير الجسيمة التي تتعرض لها الإناث القصر والاحداث للعام ٢٠٠٥م

النوع / الجرائم	المجني عليهن حسب العمر: أقل من 7 سنوات	8-14 سنة	15-18 سنة	إجمالي الإناث	نسبة الإناث إلى الذكور	الإجمالي العام
الجرائم الجسيمة						
القتل العمد	3	8	3	14	%14,4	97
الشروع في القتل	8	10	8	26	%21.2	212
الإيذاء العمد الجسيم	—	3	10	13	%4	313
الشروع بالاغتصاب	2	2	1	5	%45	11
الشروع بالزنا	—	1	1	2	%100	2
الزنا	—	1	8	9	%81.8	11
الاغتصاب	2	8	4	14	%16.5	85
الخطف	—	2	3	5	%35.7	14
الإجمالي	15	35	38	88	%12	745
الجرائم غير الجسيمة						
الشروع في القتل العمد	1	6	2	9	%20	45
هتك العرض	3	4	5	12	%57	21
الإساءة بالخطأ	5	1	9	15	%12.5	120
الإجمالي	9	11	16	36	%19	186

النساء السجينات

إستنادا إلى مصادر وزارة الداخلية فقد بلغ عدد النزيلات في السجون على مستوى الجمهورية ١٧٩ سجينة في ٢٠٠٦م منهن ٦٢ سجينة محكوم عليهن ٦٤ سجينة لازلن رهن اجراءات المحاكمة ٩٤ سجينة رهن التحقيف الاولى و ٢٢ سجينة من الاجانب اما عدد السجينات في ٢٠٠٥م في السجن المركزي فقد بلغ ٢٣٤ (انظر الجدول رقم ٢)

وكان رئيس الجمهورية قد وجه امرا بالإفراج عن سبعين سجينة بمناسبة عيد المرأة في الثامن من مارس ٢٠٠٦ م ولكن لم يتم تنفيذ القرار الإ بطريقة جزئية فقط وذلك بالافراج عن عدد قليل جدا منهم

جدول رقم (٢)

أعداد السجينات حسب نوع الجريمة للعام ٢٠٠٥م

	نوع الجريمة	عدد السجينات
سجينات محكوم عليهن	الشروع في القتل	13
	قتل شبه عمد	24
	الزنا	79
	سرقة	12
	اختطاف	3
	شرب الخمر	2
	حيازة مخدرات	6
	بلاغ كاذب وترحيل	94
	الاجمالي	234
سجينات رهن التحقيق	ارتكاب زنا او فعل فاضح	36
	قتل	3
	سرقة	17
	اعتداء	1
	مساعدة هارب من السجن	2
	جرائم خطف	7
	الاجمالي	66

الجهود المبذولة لمناهضة العنف ضد المرأة

قامت شبكة شيماء بانجاز مشروع بين الفترة ما بين اغسطس ٢٠٠٥ – يوليو ٢٠٠٦ لتغيير سلوك المجتمع والافراد تجاه ممارسة الزواج المبكر والذي ضمن ايضا تغيير القوانين الخاصة بالحد الادنى لسن الزواج وقد خلص المشروع إلى تحديد سن ١٨ كحد ادنى لسن الزواج كما خرج بتوصيات هامة على مستوى رسم السياسات واتخاذ القرار ورفع الوعي بمخاطر الزواج المبكر في المجتمعات المحلية، والسعي لتعديل قانون الاحوال الشخصية بما يتوافق وحقوق الطفل وقد لمس منفذو المشروع أن هناك إدراك بمخاطر الزواج المبكر لدى الاهالي وبالتالي تم اكتساب مناصرين على المستوى القاعدي من الاهالي انفسهم للقيام بالتوعية في مجتمعاتهم الصغيرة.

الجهود المبذولة لإقرار التعديلات القانونية

اتخذت الحكومة إلى منية تدابير بشأن إزالة كافة اشكال التمييز ضد المرأة في القوانين الوطنية من خلال صدور قوانين او اجراء تعديلات قانونية او اضافات إلى نصوص بعض القوانين النافذة لتعزيز حقوق المرأة خلال الفترة من عام ٢٠٠٢-٢٠٠٦م فوصل عدد النصوص المعدلة خمسة نصوص قانونية كما ولا تزال جهود تبذلها اللجنة الوطنية للمراة لإقرار تعديلا مقترحة على نصوص تميزية ضد المرأة في القوانين التالي:-

• قانون الاحوال الشخصية رقم (٢٠) لسنة ١٩٩٢م

• قانون الجرائم والعقوبات رقم (١٢) لسنة ١٩٩٤م

• قانون الانتخابات والاستفتاء رقم (١٣) لسنة ٢٠٠١م

• قانون التأمينات والمعاشات رقم (٢٥) لسنة ١٩٩١ وتعديلاته.

• قانون الضمان الاجتماعي رقم (٣١) لسنة ١٩٩٦م

• قانون الجنسية رقم (٦) لسنة ١٩٩٠م وتعديلاته.

• قانون حقوق الطفل رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٢م

• قرار جمهوري بقانون إنشاء المعهد العالي للتربية البدنية والرياضية رقم (٤) لسنة ١٩٩٦م

• قانون العمل رقم (٥) لسنة ١٩٩٥م

• قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية رقم (١٩) لسنة ١٩٩١م.

• القانون العام للتربية والتعليم رقم (٤٥) لسنة ١٩٩٢م

• قانون الاحزاب والتنظيمات السياسية رقم (٦٦) لسنة ١٩٩١م

• قانون السجون رقم (٤٨) لسنة ١٩٩١م

• قرار جمهوري رقم (٤) لسنة ١٩٩٤م واللائحة التنفيذية لقانون دخول واقامة الاجانب قانون هيئة الشرطة رقم (١٥) لسنة ٢٠٠٠

وقد تم تشكيل لجنة من قبل مجلس الوزارة وفقا لقراره رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٥م والمكونة من وزراء الشئون القانونية واللجنة الوطنية ووزارة حقوق الانسان وتم اضافة وزارة الاوقاف والارشاد إلى اللجنة في ٢٠٠٦م للنظر في التعديلات من الناحية الشرعية. وقد اقر مجلس الوزارة في تاريخ ٥ مارس ٢٠٠٧ برئاسة رئيس الوزراء مشروع التعديلات لبعض القوانين المتعلقة بالمرأة وذلك في اتجاه حقوق المرأة وصون كرامتها وعدم التقليل من شأنها وتأكيد التعامل مع النساء بإعتبارهن شقائق الرجال ونصف المجتمع واكد المجلس على حق المساواة التي كفلها الدستور إلى مني للرجل والمرأة والذي اتاح للمراة الحصول على كافة الحقوق التي يتمتع بها اخوها الرجل في مختلف المواقع ووجه اللجنة المختصة بالمراجعة النهائية للمواد المضافة او المعدلة في بعض القوانين بحيث لا تتعارض مع الشريعة الاسلامية.

2) الأهداف

• تحويل السياسة والخطة إلى مخصصات مالية معتمدة ضمن الموازنة السنوية يمكن قياس مردودها ومدى تحيزها.

• الكشف والتحديد للانشطة المخصصة للمراة والرجل ضمن الموازنة وفقاً لاية نسبة، ومدى اسهامها في تضييق الفجوة النوعية بين الرجال والنساء.

• التحقق من مدى كفاية المخصصات لتحقيق الاهداف المعلنة

• التحقق من مستوى مصداقية السياسات ومدى استجابتها لاحتياجات المواطنين

• رفع كفاءة الانفاق وفاعليته

• تحقيق قدر اعلى من الشفافية والرقابة والمساءلة.

أهم خصائص الموازنة المستجيبة لاحتياجات النوع

• ليست موازنة منفصلة خاصة بالنساء

• لاتستهدف بالضرورة زيادة الانفاق الحكومي على احتياجات النساء

• تهتم اساسا باعادة توزيع الانفاق بناء على اولويات واسس تراعي احتياجات النوع المتميزة عادة بمستوى ادنى كثيرا للانفاق على احتياجات المرأة

• يمكن بواسطتها قياس مستوى العدالة في توزيع النفقات العامة بين الجنسين

• اداة فعاله لبلوغ المساواة في الفرص بين الرجال والنساء

• محور اهتمامها: مستوى تلبية احتياجات المرأة وحجم الفجوة في تلبية احتياجات الرجال والنساء.

• ابرز اهدافها : تقليص الفجوة في مستوى استفادة الجنسين من المنفقات العامة بزيادة اعداد النساء المستفيدات.

• تساعد على رفع كفاءة الانفاق العام وعلى امكانية قياس فاعليته باعتبارها اداة تحليل ومتابعة وتقييم لعائد الانفاق الحكومي

• تساعد على اعتماد الشفافية والرقابة والمساءلة اثناء عملية الاعداد والتنفيذ والتقييم.

• اتجاهات تخصيص النفقات في الموازنات المستجيبة لا حتياجات النوع الاجتماعي

يقسم صندوق النقد الدولى نفقات هذه الموازنات إلى ثلاث انواع:-

١) نفقات تلبي احتياجات نوعية محددة: وهي التي تمول سياسات وبرامج مستهدفة لمجموعات بعينها من النساء / الرجال او البنات / الاولاد مثل برامج التمكين الاقتصادي او تعليم وتدريب الفتيات على مهارت معينة او مكافحة العنف ضد المرأة ..الخ وهذا النوع من البرامج ظهر واضحا للمرة الاولى في الخطة الخمسية الثالثة ضمن قسم مستقل وان كان حجمة لايزال متواضعا

٢) نفقات توجه لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في مجال الخدمة العامة وهي التي تخصص الوفاء بالتزامات مباشرة او متدرجة هدفها الوصول لتأمين فرص عمل متساوية للرجال والنساء ضمن الاجهزة والمواقع المختلفة للخدمة العامة بما في ذلك التساوي في اعداد الموظفين من الجنسين والتمثيل في مواقع من النفقات يمكن تخصيصه ضمن البنود ذات العلاقة بموازنات كافة الوحدات الحكومية ولكن وفق حصص وتناسبات بين الجنسين تلبي هدف تحقيق المساواة بينهما خلال فترة زمنية محددة.

٣) نفقات تستجيب لاحتياجات النوع الاجتماعي من خلال المخصصات القطاعية العادية: وهي نفقات تختلف عن النوعين السابقين لكنها الاكثر اهمية وصعوبة لان غالبية الانفاق الحكومي يدخل ضمنها وتحديدها يمكن ان يتم عبر تحليل المخصصات القطاعية وتاثيرها على كل من الرجال / النساء البنات / الاولاد وهو ما يتعذر بلوغة عند غياب البيانات المصنفة بحسب النوع الاجتماعي وهذا النوع من النفقات يمكن ان تتوزع مخصصاته على موازنات عدد من الوزارات والمشروعات (كالانفاق على التعليم) كما يمكن للموازنات النوعية من ان تقود إلى اعادة توزيع اكثر عدلا للانفاق على الجنسين اكان على مستوى القطاع اجمالا او على مستوى الوحدة الادارية او المشروع.

ادوات ومنهجيات اعداد الموازنة المستجيبة لاحتياجات النوع

تتعدد الادوات المقترحة لإعداد الموازنات النوعية لكن اهمها يتلخص بالاتي:-

١) اجراء التقييم المسبق لسياسات الانفاق العام على القطاعات المختلفة من منظور يستجيب لاحتياجات النوع الاجتماعي.

هذه الإدارة تستهدف إجراء عملية التحليل للسياسات المتعلقة بتحديد موارد ومخصصات الموازنة واثارها المترتبة على كل من الرجل والمرأة وعلى حجم الفجوة النوعية

٢) تحليل درجة الاستفادة من النفقات العامة من منظور النوع الاجتماعي .

وهي تستهدف التحديد الواضح لمقدار استفادة كل من النساء / الرجال ، الفتيان / الفتيات مما يجرى إنفاقه ضمن مخصصات الموازنة (مثلا مقارنة درجة استفادة البنين والبنات من الإنفاق العام على المدارس) وتحتاج هذه الاداة الى كثير من البيانات الكمية والمنصفة بسبب النوع بالإضافة إلى البيانات المفصلة حول النفقات العامة .

٣)تقييم المستفيدين أنفسهم لمستوى توفير الخدمات العامة واستفادتهم منها، من منظور النوع الاجتماعي ، وفي هذه الاداة يجرى التقييم لمدى تلبية البرامج الحكومية لاحتياجات النساء والرجال من خلال استطلاع آراء المستفيدين من الجنسين حول ما تؤمنه لهم السياسات التنموية من خدمات عامة ، ومدى توفقها مع أولوياتهم وطرق وإشكال توصيلها ..الخ .

٤) تحليل آثار الموازنة على استخدام الوقت من قبل الرجال والنساء .

وتستهدف تحليل العلاقة بين مخصصات الموازنة لتوفير الخدمات العامة وبين اثر ذلك على طريقة استخدام أفراد العائلة للوقت ، بما في ذلك الوقت المخصص للقيام بالشئون المنزلية ورعاية أفراد الأسرة ، والمرضى وغيره : كالتنظيف ورعاية الأطفال ...الخ .

أما أهم الصعوبات التي تعيق إمكانية أهمية الاستخدام الأمثل للأدوات المذكورة في اعداد الموازنات ، فتتخلص بالاتي :

• عدم دقة وكفاءة البيانات وعدم تصنيفها وفقا للنوع الاجتماعي .

• الطرق المستخدمة في إعداد الموازنات وفقا للبنود الاعتمادات لا تساعد على اضهار بعد النوع الاجتماعي في الموازنة ولا تقدير حجم الموارد المخصصة لكل جنس على حدة .

• وجود انواع عديدة من الخدمات المشتركة التي يصعب فيها فرز وتحديد نوع المستفيدين منها وحجمهم .

ويوجد مدخلان أساسيان يمكن اعتمادهما في دراسة الموازنات النوعية .

١) المدخل المعتمد على الرؤية الكلية للاستفادة من الإنفاق العام .

كدراسة مدى استفادة المرة من الإنفاق العام على التعليم .

٢) المدخل المعتمد على الرؤية الجزئية للاستفادة من الإنفاق العام :

كدراسة الاستفادة على مستوى جغرافي معين (مدينة / محافظة ..الخ) او دراسة الاستفادة لكل من الرجال والنساء في نطاق مشروع بعينه بمراحل مختلفة .

كما يمكن استخدام المنهجيات التالية لحساب هذه الموازنات :

١) المرتكزة على العامل الديمغرافي لتحديد مستوى استفادة كل النساء والرجال من الخدمات المختلفة .

٢) المرتكزة على عوامل المدخلات ، الأنشطة ، المخرجات ، النتائج ، والآثار المختلفة (ففي إطار مشروع محدد : تدريس كيفية استخدام المخصصات المختلفة اى خدمات أو برامج قدمت ؟ ما الناتج ؟ وما الآثار المترتبة عنها ؟ هل أحدثت تحسنا فعليا في وضع المرة ؟)

٣) المرتكزة على أسئلة نوعية ومؤشرات محدده لمعرفة مقدار استفادة المرأة من الموازنة كأسئلة : من المستفيدون ؟ كيف توزع الإيرادات والنفقات بين الرجال والنساء ؟ ثم يتم تحديد متطلبات الإجابة لتامين بيانات نوعية عند تقدير النفقات والإيرادات .

ضمانات هامة لإعداد موازنات مستجيبة لاحتياجات النوع الاجتماعي

١)الالتزام والوضوح الكافي لاحتياجات النوع الاجتماعي ضمن السياسات والاستراتيجيات العامة للحكومة .

٢) استيعاب وإقناع اللجنة العليا للموازنات بضرورة اعتماد الموازنات النوعية ، (وتعيين رئيسة اللجنة الوطنية للمرأة ضمن قوام اللجنة العليا ، كأجراء عملي يؤكد القناعة بذلك)

٣) استيعاب واقتناع اللجنة الفنية للموازنات بمنهجيات النوع الاجتماعي في التخطيط والتحليل والتقييم والموازنات النوعية وتعيين نائبة رئيسة اللجنة الوطنية للمرأة ضمن قوامها ، كأجراء عملي يؤكد القناعة بذلك).

٤) الإعداد والتأهيل الكافي لكادر إدارات المرأة في الوحدات المركزية او المحلية ، لاستيعاب منهجيات وآليات إعداد الموازنات المستجيبة لاحتياجات النوع الاجتماعي ، ولمتطلبات تحويل الأهداف والإجراءات الواردة ضمن الإستراتيجية الوطنية لتنمية المرأة إلى مشروعات وبرامج ضمن الخطط السنوية للوحدة المعنية . ٥)استيعاب واقتناع قيادات الوزارات وكافة الوحدات الحكومية المركزية والمحلية بأهمية الموازنات المستجيبة لاحتياجات النوع الاجتماعي ، والبدء باعتماد منهجياتها وإلى اتها ضمن وحدتهم .

٦) التدريب والتأهيل الخاص لمدراء عموم موظفي الإدارات العامة للتخطيط والشئون المالية والإدارية في مجال إعداد الموازنات المستوعبة لاحتياجات النوع الاجتماعي ومجال تحويل الأهداف الواردة ضمن الإستراتيجية الوطنية لتنمية المرأة في مشروعات وبرامج ضمن الخطط السنوية المعنية .

٧) التزام جميع الوحدات الحكومية المركزية والمحلية ، بإنشاء إدارات تختص بإدماج احتياجات النوع الاجتماعي ، وتحدد صلاحيات كافية وواضحة تمكنها من الاشتراك الفاعل في إعداد الخطط والموازنات العامة للجهة ، وفي متابعة تنفيذها وتقييمها.

دراسة ميدانية لمحافظتي صعدة وشبوه في الفترة (2003م-2006م)

الموازنة الوظيفية لقطاع التعليم من منظور النوع الاجتماعي

ترى اللجنة الوطنية للمرأة الآلية الحكومية المعنية بالنهوض بقضايا المرأة بأن الأوان قد حان للحديث عن موازنات مستجيبة لاحتياجات النوع الاجتماعي بعد تجسيد الخطة الخمسية الثالثة للتنمية الاقتصادية والتخفيف من الفقر (٢٠٠٦-٢٠١٠م) لاحتياجات النساء ، ولتلبية هذه الاحتياجات تم إعداد برامج ومشاريع محددة تستهدف تطبيق الفجوة التنموية بين الرجال والنساء باتجاه تحسين أوضاعهن وإدماجهن بصورة كاملة في التنمية.

ولن يتحقق ذلك ما لم يتم رصد الأموال والمصادر الضرورية لتنفيذ ذلك المشاريع ، ويأتي ذلك عبر سياسات مالية حكومية عامة وقطاعية موجهة تحقق هذا الهدف ، ومن هنا تنبع أهمية هذه الدراسة التي نفذتها اللجنة الوطنية للمرأة بالتعاون والتنسيق مع مركز النوع الاجتماعي والتنمية في جامعة صنعاء وبدعم من منظمة أوكسفام البريطانية لإبراز المشكلة وتوضيحها لصناع السياسات ومتخذي القرارات وللعمل على معالجة تلك المشكلات التي تمثل تحديا لتحقيق الأهداف التنموية لبلادنا والمستندة على أهداف التنمية الألفية في إطار التعاون الدولي بين الدول الغنية والدول الفقيرة .

هدفت الدراسة إلى :

١. تحليل حجم التوظيف الحالي في قطاع التعليم حسب النوع والمؤهل .

٢. معرفة نسبة الوظائف التي تحصلت عليها الإناث حسب المؤهل في قطاع التعليم ونسبة المخصصات المالية طبقاً للوظائف المعتمدة لهن خلال الفترة من (٢٠٠٣م-٢٠٠٦م) .

٣. معرفة نسبة الوظائف السنوية المنفذة للإناث حسب المؤهل على مستوى المحافظتين المستهدفتين (صعدة – شبوه) مع إبراز تكلفة هذه الوظائف المنفذة خلال فترة الدراسة .

٤.إبراز حجم فجوة التوظيف والمخصصات المالية المعتمدة للذكور والإناث على المستوى الوطني وعلى مستوى المحافظتين .

وقد أجابت الدراسة على المسائل المتعلقة بإعداد الموازنة الوظيفية لقطاع التعليم ودور المحافظات في وضع الموازنة وإشكالية التنفيذ والمعوقات أمام المرأة في الحصول على الوظيفية .

واعتمدت الدراسة أسلوب المقابلات شبه المقننة مع المسئولين المعنيين في الوزارات ذات العلاقة ، الدراسة المكتبية ، استمارات ، الاستبيان وإتباع المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. الموازنة العامة للدولة وموازنات السلطة المحلية محايدة أو عمياء حيث ليس هناك ذكر لمخصصات مالية لمشاريع أو برامج تستهدف الرجال والنساء وإنما هي تجميع للبنود حسب التبويب الاقتصادي للإيرادات والنفقات.

٢. وزارة المالية هي التي تحدد السقوف المالية لعدد الوظائف الجديدة حسب خطة الدولة لتقليص عدد الوظائف المعتمدة سنوياً(بالرغم من تطبيق موازنات السلطة المحلية) بدون تحديد للوظائف حسب النوع وبناء على التقديرات السابقة.

٣. هناك اهتمام واضح من قبل قطاع الدولة بقطاع التعليم حيث أنه يحتل سلم الأولويات ، فيتم رصد ما بين ٥٠٪ إلى ٦٥٪ سنوياً من إجمالي الوظائف الجديدة لهذا القطاع.

٤. الموازنة الوظيفية لقطاع التعليم هي عبارة عن عدد الوظائف المعتمدة سنوياً وتكلفتها لكل مؤهل بدون تحديد عدد الوظائف المعتمدة للإناث والذكور (وما تقوم به وزارة الخدمة المدنية وضع خطة عامة للوظائف الجديدة فقط).

٥. الموازنة الوظيفية لقطاع التعليم توزع وظائفها ومخصصاتها المالية بطريقة غير منصفة وفي مصلحة الذكور ، وهذه السياسة تعمق الفجوة بين الذكور والإناث سنة بعد أخرى .

٦. خلال فترة الدراسة هناك محافظات مثل الأمانة ، صنعاء ، عدن، تعز ، الحديدة فيها تركز في توظيف الإناث في سلك التدريس وبالتالي فإن معظم المخصصات المالية تذهب للإناث في هذه المحافظات ومع ذلك فإن نسبة الوظائف الجديدة ومخصصاتها المالية الموجهة للإناث لا تتجاوز الثلث من الإجمالي السنوي على المستوى الوطني .

٧. تحدد نسب الوظائف الجديدة في قطاع التعليم حسب النوع من قبل مكاتب التربية في المحافظات بناء على الاحتياجات المرفوعة من المحافظات والمديريات وفي بعض الأحيان لا تستند إلى قاعدة بيانات (حسب ما أدلى به المسئولون في وزارة الخدمة المدنية وقطاع التعليم) حيث يكون هناك مبالغة في التقدير.

٨. نسب الوظائف الجديدة التي تذهب للإناث خاصة في مؤهلي الجامعة والدبلوم متدنية مقارنة بالذكور بينما معظم الوظائف الجديدة تذهب للإناث في مؤهل الثانوية العامة ، لذا نسب متدنية من المخصصات المالية السنوية تذهب للإناث.

٩. عملية الإحلال التي تمت في ٢٠٠٣و٢٠٠٤م كان النصيب الأكبر فيها للإناث ولكن وضع المرأة المرتبط بعائلتها في الإقامة والتنقل جعلها تتخلى عن الوظائف الممنوحة لها مما خلق إشكالية عديدة (هناك ٨٣٪ من اللاتي شملهن الاستبيان من فئات المتعاقدات أكدن أنهن حصلن على الوظائف ضمن درجات الإحلال في محافظة صعدة).

١٠. بعض مكاتب التربية في المحافظات ترفع خططها بالاحتياجات حسب التخصص وكان العمل بعد إقرار الموازنة الوظيفية وليس ما قبلها مما يؤدي إلى بعض التجاوزات حيث تلعب الوساطة والوجاهة دور كبير في الحصول على الوظائف (من تقيين تنفيذ الموازنات الوظيفية لقطاع التعليم للأعوام ٢٠٠٣م ٢٠٠٤م ،٢٠٠٥م وكذا من تحليل بيانات استمارات الاستبيان الخاصة بالمثبتات على مستوى المحافظتين تبين أن هناك ٤٠٪ حصلت على الدرجات الوظيفية بالوساطة).

١١. توزيع الدرجات تأتي بناء على حجم المدارس وعددها الخاصة بالذكور والإناث ، وعدد مدارس الذكور أكثر مقارنة بمدارس الفتيات ، وبالتالي تكون هناك نسبة مرتفعة من الوظائف الجديدة مخصصة للذكور مقارنة بالإناث .

١٢. هناك نسب توظيف متدنية للإناث من المحافظات النائية كصعدة وشبوة وذلك لتدني مخرجات التعليم سواء الجامعي أو الدبلوم أو الثانوي هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى تدني نسب الوظائف المعمدة سنوياً.

التوصيات التي خرجت بها الدراسة

١. بما أن الموازنة أداة هامة لتنفيذ الخطط الاقتصادية لتنفيذ الخطط الاقتصادية والاجتماعية وبما أنها عادة محايدة أو عمياء، فإنه يجب معرفة هل موارد الموازنة يستفيد منها الرجال والنساء والأولاد والبنات على حد سواء أم أن السياسة الحالية للموازنة تعمق فجوة النوع الاجتماعي ويمكن معرفة ذلك من خلال الأبحاث والدراسات في القطاعات المختلفة كقطاع التعليم والصحة وغيرها وذلك لتقييم أثر الإنفاق على الشرائح المختلفة .

٢. لا بد من وضع خطة لقطاع التعليم بعيدة المدى توضح الاحتياجات الفعلية من الوظائف الجديدة حسب التخصص والنوع ومكان العمل المبنية على أساس الهدف العام المتمثل في رفع نسبة التحاق الفتيات بمراحل التعليم المختلفة من خلال زيادة عدد مدارس الفتيات وزيادة نسبة الوظائف الجديدة المعتمدة سنوياً للإناث في قطاع التعليم فالسياسة الحالية لقطاع التعليم لا تأخذ في اعتبارها دلالات النوع الاجتماعي حيث أن هناك ارتفاع في نسب المتسربات من مراحل التعليم المختلفة خاصة مرحلة التعليم الأساسي في المناطق الريفية .

٣. من الضروري أن يكون لمكاتب التربية في المحافظات دور أساسي وفاعل في عمل خطط باحتياجها من الوظائف الجديدة في قطاع التعليم وفق ما هو مرفوع إليها من المحافظات والمديريات حسب التخصص والنوع ومكان العمل بدون مبالغة ومستندة إلى قاعدة بيانات من قبل إقرار الموازنة الوظيفية ، وهنا لا بد من التأكيد على ضرورة الالتزام بالقوانين والقرارات الخاصة بتوزيع الوظائف حسب الخطة العامة لقطاع التعليم وضمان تنفيذ الوظائف المعتمدة على مستوى المحافظات وعلى مستوى المديريات .

٤. من المفترض أن يتم تحديد السقف المالي للوظائف الجديدة في قطاع التعليم بعد الإطلاع على الاحتياجات الفعلية من الوظائف الجديدة المرفوعة من المحافظات إلى قطاع التعليم ومراعاة تلبية احتياجات المحافظات النائية من المدرسات،

٥. لا بد من متابعة وتقييم تنفيذ الوظائف المعتمدة لقطاع التعليم على مستوى المحافظات والمديريات للتأكد من حصول الجماعات المستهدفة على وظائفها ومخصصاتها ، ويمكن أن يلعب المجلس المحلي لكل محافظة دور المتابع والرقيب على تنفيذ القرارات والسياسات الخاصة بتوزيع الوظائف في قطاع التعليم.

٦. من المناسب عمل موازنة وظيفية من منظور النوع الاجتماعي قطاع التعليم وعدم إعطاء فرصة التلاعب في الوظائف لمكاتب التربية في المحافظات والتي تعاني منها الإناث بشكل أكبر.

٧. من الضروري تقليص فجوة التوظيف بين الذكور والإناث عن طريق اعادة توجيه الموارد داخل قطاع التعليم بحيث توجهه بشكل منصف نحو الفئات الأقل استفادة ونعني بها المرأة.

٨. من المناسب أن تتجه الحكومة نحو تعديل سياستها وأولوياتها الحالية في توزيع مواردها وإعادة توزيعها في القطاعات المختلفة بطريقة كفؤة للوفاء بالتزاماتها نحو تحقيق المساواة بين الذكور والإناث في التوظيف والنهوض بواقع المرأة الذي هو الغالب وضع متدني .

٩. تشجيع التحاق الفتيات بكليات التربية في المحافظات النائية من خلال توفير السكن المناسب لهن وخاصة القادمات من الأرياف ، وبالتالي الاكتفاء الذاتي وعد استقدام مدرسات من خارج المحافظات .

١٠. بما أن ثقافة المجتمع ما زالت تحدد وبقوة الأدوار المناطة بالرجل والمرأة من خلال منحها امتيازات كتوفير السكن إذا كان هذا يسهل انتقالها ، وأيضاً إعطاء الأولوية للمرأة للانتقال بوظيفتها إلى مكان عمل أحد أفراد أسرتها إذا استدعى الأمر ذلك.

١١. من المناسب أن يكون للجنة الوطنية للمرأة مكان ودور فاعل في لجان إعداد الموازنة وعند وضع سياسات وخطط القطاعات المختلفة سواء على المستوى المركزي أو المحلي ، ويعتبر ذلك ضمانة لتمثيل المرأة في مراكز صنع القرار من ناحية ،ومن ناحية أخرى تلبية احتياجات المرأة في القطاعات المختلفة.

نبض الحياة

الاستغلال الاقتصادي للمرأة اليمنية

هل كل نساء اليمن يتمتعن بالاستقلال الاقتصادي التام والمطلق لأملاكهن ومواردهن ويمتلكن الحرية في إدارتها والتصرف فيها سؤال يتردد كثيراً، واجابته تكمن في كلمة واحدة وهي (لا) لماذا؟ لأن هناك الكثير من الأسباب التي تعوق المرأة أمام ممارسة هذا الحق يتمثل أهمها في :

ارتفاع نسبة الأمية بين النساء الأمر الذي يجعلهن غير مدركات بحقوقهن وواجباتهن ، بالإضافة إلى عمل غالبية النساء في اليمن في قطاع الزراعة وعملهن غير مدفوع الأجر وبالتالي فلا حرية في التصرف بالأجر أو بحيازة الأرض، لأن حيازة الأرض هي في يد أقاربهن الذكور وتحديدا الآباء والأخوة كذلك العنف الممارس تجاه بعض النساء في اليمن ومظاهر هذا العنف يكمن في عدم حصولهن على إرثهن الشرعي وعدم قدرتهن على التصرف فيه ، وحتى إذا حصلت المرأة على إرثها فالذي يتصرف فيه في الغالب هو الزوج أو الأبناء الذكور أو الأخوة.

كما أن قلة عدد النساء العاملات في القطاعين العام والخاص فالنسبة لا تتجاوز ٢٣,٨٪ وهذه النسبة لا تزال متدنية أمام تمتع المرأة العاملة في كثير من الأوقات لا تملك الحرية في التصرف في راتبها لأن بعض الأسر تعتبر هذا الراتب من حقها .

بالإضافة إلى محدودية الجهات التي تقدم قروض للمرأة وانخفاض قيمة مبالغ القرض ، وإن حصلت على هذه القروض فهي تدار من قبل أقاربهن الذكور ونادراً ما تديرها النساء ويعود هذا إلى عدم ثقة الأسر بالمرأة وقدرتها على الانخراط في سوق العمل ومنافستها للرجال في إدارة الأموال والمشاريع النظرة الدونية للمرأة ، العادات والتقاليد الخاطئة التي تحقر عمل النساء في الأعمال التجارية ...