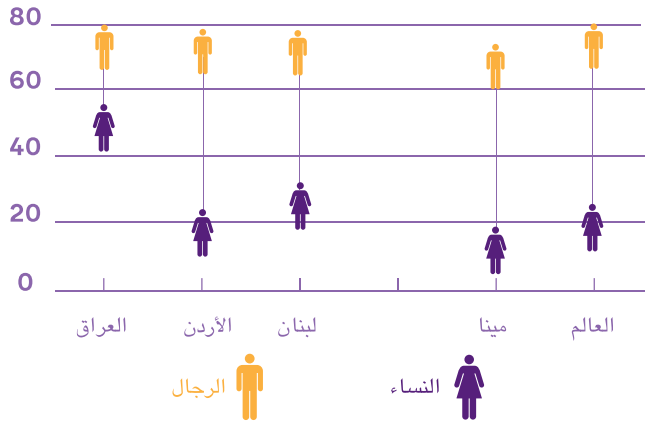
البيئة الممكّنة أساس مشاركة النساء اقتصادياً والنمو الاقتصادي المستدام

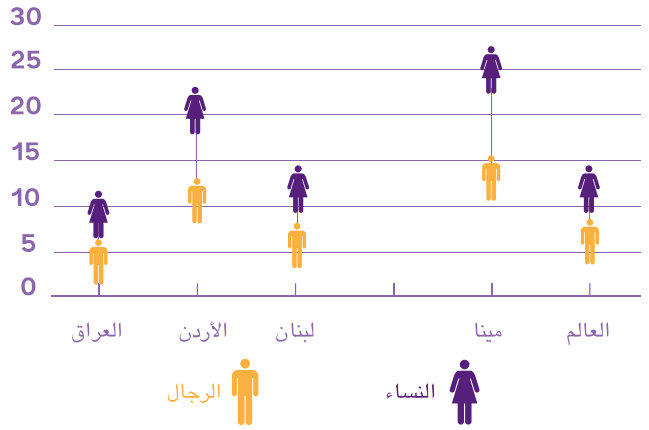
فرص عمل أقل للنساء

في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ما زالت 4 نساء من أصل 5 بلغن سنّ العمل خارج القوة العاملة. ولم تُترجم الزيادات الطفيفة في معدلات المشاركة في القوة العاملة إلى وظائف لائقة، إذ أنّ النساء ما زلن يتركّزن في القطاعات ذات الإنتاجية الضئيلة وهي قطاعات غير نظامية بالإجمال. وتسجّل بطالة النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا معدلاً أعلى بثلاثة أضعاف مما هو عليه عالمياً (20% مقارنة بـ6%) وهو أعلى بمرتين من معدل بطالة الرجال الذي يصل إلى 10% في المنطقة. أما في بلدان المشرق، فالثغرات مماثلة ايضاً، إذ أنّ عدد الرجال في القوة العاملة يفوق عدد النساء بأكثر من ثلاثة أضعاف فيما تتحمل النساء عبء البطالة.

ثغرة واسعة في النشاط الاقتصادي بين الرجال والنساء
معدل المشاركة في القوة العاملة للفئة العمرية فوق الـ15 (تقديرات منظمة العمل الدولية، أحدث سنة متوافرة)



عدد النساء العاطلات عن العمل يفوق عدد الرجال
البطالة، حصة القوة العاملة (تقديرات منظمة العمل الدولية، أحدث سنة متوافرة)



ستعود زيادة النشاط الاقتصادي للنساء بالنفع على العائلات والمجتمعات والبلدان. فاستبعاد شريحة كبيرة من الشعب عن الحياة الاقتصادية والاجتماعية قد يكون مكلفاً. ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تخسر وفق التقديرات، ما يصل إلى 575 مليار دولار أميركي من الدخل الإقليمي بسبب ما يسود حالياً من تمييز على أساس النوع الاجتماعي في القوانين والمعايير الاجتماعية والممارسات التي تحدّ من حقوق النساء والفرص المتاحة لهنّ (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية 2016). وتشكل النساء نصف الذين بلغوا سن العمل في العالم، إلا أنهن لا يولّدن إلا 37% من إجمالي الناتج المحلي، والنسبة أدنى بكثير في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا حيث تبلغ حصة الإنتاج الإقليمي للنساء 18% فقط (ماكنزي 2015). وقد تساهم زيادة المشاركة النسائية في القوة العاملة لتوازي المشاركة الذكورية في تعزيز إجمالي الناتج المحلي الإقليمي بنسبة 47%. في الواقع، يُقدّر أن سدّ الفجوة في معدلات المشاركة في القوة العاملة بنسبة 25% سيمكّن العراق والأردن ولبنان من زيادة إجمالي الناتج المحلي فيها بنحو 10% (منظمة العمل الدولية ٢٠١٨).

الإصلاحات التشريعية لتحقيق المساواة بين الجنسين التزام شامل

يُعتبر تحسين البيئة الممكّنة الشاملة لتستطيع المرأة المشاركة بشكل كامل في المجتمع خطوة أساسية لتعزيز حصولها على الفرص الاقتصادية. ومع الإقرار بدور المعايير الجندرية التقليدية في تحديد مسؤوليات الرجال والنساء ضمن العائلات والمجتمعات في بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، من المهم النظر إلى الأطر التشريعية والدستورية بما أنها ترسم قواعد اللعبة لمشاركة الرجال والنساء الاقتصادية وواجباتهم في المجتمع.

WORLD BANK GROUP
THE WORLD BANK IBRD • IDA
IFC International Finance Corporation
Canada
Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Swiss Confederation
Federal Department of Economic Affairs, Education and Research EAER
State Secretariat for Economic Affairs SECO

المساواة بين الجنسين 5

هدف التنمية المستدامة الخامس:
تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات.
الهدف 5.1:
إنهاء جميع أشكال التمييز ضد النساء والفتيات في كل مكان
المؤشر 5.1.1:
"سواء كانت الأطر القانونية موجودة أم لا، تعزيز وإنفاذ المساواة وعدم التمييز على أساس الجنس"

يُعتبر قياس الثغرات التشريعية خطوة أولى نحو ضمان الفرص المتساوية للرجال والنساء. هذا وتبقى الفروقات القانونية بين الرجال والنساء مصدراً للقلق في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. فمتوسط عدد هذه الفروقات في المنطقة أعلى مما هو مسجل في أية منطقة أخرى (تقرير المرأة، أنشطة الأعمال والقانون 2018). على الرغم من أن معظم البلدان تقريباً قد صادق على المعاهدات الدولية ذات الصلة وأدخل أحكاماً دستورية حول المساواة بين الجنسين، فإن القوانين الوطنية غالباً ما تميّز على أساس الجنس والوضع العائلي فتعزز الأدوار التقليدية في العائلة والمجتمع.

الإصلاحات التشريعية لتحقيق المساواة بين الجنسين التزام شامل

يُعتبر تحسين البيئة الممكّنة الشاملة لتستطيع المرأة المشاركة بشكل كامل في المجتمع خطوة أساسية لتعزيز حصولها على الفرص الاقتصادية. ومع الإقرار بدور المعايير الجندرية التقليدية في تحديد مسؤوليات الرجال والنساء ضمن العائلات والمجتمعات في بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، من المهم النظر إلى الأطر التشريعية والدستورية بما أنها ترسم قواعد اللعبة لمشاركة الرجال والنساء الاقتصادية وواجباتهم في المجتمع.

أية قوانين تؤثر في تمكين المرأة الاقتصادي؟

كلما كانت القوانين متساوية في بلد ما، كلّما زاد عدد النساء العاملات وارتفع مستوى دخلهنّ. وتؤمن قوانين العمل بشكل خاص الحماية للعاملين بما في ذلك المنافع كمساعدات رعاية الأطفال وترتيبات العمل المرن والحماية من التحرش الجنسي والتمييز في مكان العمل.

ومن الناحية التاريخية، تم إقرار القيود الصناعية لحماية النساء من الاعمال التي اعتبرت خطيرة، مؤذية ومضرّة بصحتهنّ، وما زالت هذه القيود منتشرة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. قد يؤدي هذا النوع من القيود إلى تركيز مشاركة النساء في بعض الأعمال أو القطاعات المنخفضة الأجر. أضف إلى ذلك أن مساعدات الرعاية (للأطفال والمسنين وذوي الإعاقة و/ أو الأمراض المزمنة) هي أساسية لتحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل والعائلة. وفي الاقتصادات حيث تؤمن الحكومة خدمات عامة لرعاية الأولاد أو تقديم مساعدات للاستعانة بخدمات الرعاية الخاصة، يزداد احتمال حصول النساء على أجور نظامية (تقرير المرأة، أنشطة الأعمال والقانون 2016).

لمحات عن البلدان

صادق كل من العراق والأردن ولبنان على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) وهي الاتفاقية التي تحدد حق النساء بالعمل وتطالب بالأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي والحق بالضمان الاجتماعي والإجازة المدفوعة وإجازة الأمومة وتضمن مساواة النساء في الحياة الاقتصادية بما في ذلك الحق في الحصول على القروض المصرفية وقروض الرهن العقاري وغير ذلك من أشكال الائتمانات المالية.

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

تمت المصادقة عام 1997

تمت المصادقة عام 1992

تمت المصادقة عام 1986

العراق

بين نيسان/أبريل 2015 وأيار/مايو 2017، أدخل العراق أربعة إصلاحات تشريعية إيجابية نحو المساواة بين الجنسين كما بيّن مؤشر "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون" (WBL)، ما يضعه ضمن أول خمسة بلدان على طريق الاصلاح من بين 189 اقتصاداً في أرجاء العالم، وفقاً لتقرير العام 2018.

يشكّل قانون العمل الجديد الذي أُقرّ في العام 2015 خطوة هامة دفعت إلى الأمام حقوق النساء وحمايتهنّ في مكان العمل وهو يحظر التمييز على أساس الجنس في التوظيف والفصل من العمل. كما يمنع التحرش الجنسي في مكان العمل ويفرض العقوبات، وهي خطوة إيجابية لجهة تأمين بيئة العمل الآمنة. كما أنه يقضي بتمديد إجازة الأمومة من 72 يوماً إلى 98 يوماً بما يتوافق مع المعايير الدولية. إلا أن منافع الأمومة تقع كلياً على عاتق رب العمل، ما يزيد عبئاً مالياً قد يثنيه عن توظيف النساء.

يحتل العراق المركز 147 على 149 في مؤشر الفجوة العالمية بين الجنسين للعام 2018 الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي.

يفرض القانون على أرباب العمل تأمين خدمات رعاية الأطفال لمصلحة أطفال الموظفات. ويتوجب على الشركات التي توظف النساء تأمين خدمات رعاية الأطفال، بغض النظر عن حجم الشركة أو عدد موظفيها. على الرغم من عدم وضوح الدافع وراء هذا المطلب وربطه بالموظفات، فإنه يُعتبر إصلاحاً إيجابياً لدعم الموظفات اللواتي يتحملن مسؤوليات عائلية. وقد جرى إصدار التعليمات في العام 2017 مع تفاصيل حول تطبيق هذا المطلب.

على الرغم من كل الإصلاحات الإيجابية في قانون العمل، تبقى الفجوات التشريعية قائمة. فعلى سبيل المثال، لا يضمن قانون العمل مبدأ الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية ولا يمنع التمييز على أساس الجنس في الترقيات. إضافة إلى ذلك، لا يفرض القانون على أرباب العمل السماح باتخاذ ترتيبات العمل المرن.

تبقى عمالة النساء في بعض الوظائف محظورة قانونياً. ويمنع قانون العمل الذي أُقرّ عام ٢٠١٥ النساء من مزاولة أعمال خطيرة أو مضرّة بصحتهنّ. بحلول كانون الثاني/يناير 2019، لم تكن قد صدرت بعد أية مراسيم أو تعليمات تحدد القطاعات والأعمال المعينة التي يشملها هذا الحكم. هذا ويحظّر القانون على النساء العمل ليلاً مع بعض الاستثناءات الضيقة جداً.

العراق: خطط العمل والاستراتيجيات الرئيسية لتقدم المرأة

1. الاستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة (2018- 2030)
2. البرنامج الحكومي (2018- 2022)
3. خطة التنمية الوطنية (2018-2022)
4. خطة التنمية المستدامة (2015-2030)
4. الاستراتيجية الوطنية لتمكين النساء العراقيات (2014-2018)
5. الخطة الوطنية لتطبيق قرار مجلس الأمن الدولي رقم 1325 حول المرأة والسلام والأمن (2014-2018)

الأردن

اعتمد الأردن في الآونة الأخيرة إصلاحات قانونية لتسهيل عمالة المرأة ودعم العاملين الذين يتحملون مسؤوليات عائلية. وتشمل الإصلاحات الحديثة على سبيل المثال السماح بترتيبات العمل المرن وتنظيم نفقات رعاية الأطفال على عاتق رب العمل. لتنفيذ هذا الحكم، جرى تفعيل المرسوم رقم 22 الصادر في شباط/فبراير 2017 حول برنامج العمل المرن. وفي نيسان/أبريل 2018، أصدرت وزارة العمل تعليمات محددة ألزمت فيها كل صاحب عمل لديه 10 موظفين أو أكثر تعديل سياسة شركته الداخلية لتبيّن أشكال ترتيبات العمل المرن المتاحة للعاملين فيها.

يحتل الأردن المركز 138 على 149 في مؤشر الفجوة العالمية بين الجنسين للعام 2018 الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي.

يُلزم القانون أرباب العمل في الأردن تقديم خدمات رعاية الأطفال. يفرض التعديل الذي أدخل على قانون العمل في العام 2010 على أرباب العمل الذين يوظفون 20 امرأة على الأقل لديهنّ 10 أطفال أو أكثر ما دون الرابعة من العمر، تقديم خدمات رعاية الأطفال. على الرغم من أن الهدف من هذا الشرط القانوني دعم الأمهات في مكان العمل إلا أنه قد يشكل رادعاً أمام توظيف النساء بسبب التكلفة المالية المرتبطة بإنشاء مراكز للحضانة. غير أن جهوداً تُبذل حالياً لإلغاء هذا المطلب المرتبط بالنوع الاجتماعي والذي يلزم أرباب العمل بتأمين رعاية الأطفال.

أحكام منافع الأمومة في الأردن لا تشجع على التمييز ضد النساء عند التوظيف. غالباً ما يمتنع أرباب العمل عن توظيف النساء بما أن منافع الأمومة قد تكون مكلفة. لتفادي الممارسات التمييزية عند التوظيف، يُلزم القانون أصحاب العمل في الأردن بالمساهمة في منافع الأمومة عبر اشتراك شهري بقيمة 0.75% من أجور الموظفين لديهم من الذكور والإناث، بموجب قانون الضمان الاجتماعي للعام 2014.

في الآونة الأخيرة، اتخذ الأردن خطوات هامة لحماية ضحايا العنف على أساس النوع الاجتماعي. ففي العام 2017، جرى إدخال تعديل لإبطال المادة 308 من قانون العقوبات الذي يعفي الرجل من الملاحقة القانونية بتهمة الاغتصاب في حال الزواج من ضحيته. إضافة إلى ذلك، دخل قانون شامل لحماية العائلات من العنف المنزلي حيز التنفيذ في أيار/مايو 2017. ويؤمن القانون الجديد حماية إضافية ويمدّ نطاق تغطيته ويفرض على مقدمي الخدمات التعليمية والصحية والاجتماعية في القطاعين العام والخاص الإبلاغ عن حوادث العنف المنزلي. ويفرض القانون رقم 15 للعام 2017 عقوبات في حال عدم الالتزام بموجب التبليغ. إلى جانب ذلك، تم حديثاً اعتماد الانظمة التطبيقية لإنشاء ملاجئ للنساء المعرضات للخطر.

الأردن: خطط العمل والاستراتيجيات الرئيسة لتقدم المرأة

1. مراجعة استراتيجية المرأة الوطنية وتحديثها لتتلاءم مع جدول أعمال التنمية المستدامة للعام 2030
2. خطة العمل الوطنية لتطبيق قرار مجلس الأمن الدولي 1325 حول المرأة والسلام والأمن(2018-2021)
3. الرؤيا والاستراتيجية الوطنية 2025
4. أولويات الحكومة الأردنية 2010-2019

لبنان

اعتمد لبنان في الآونة الأخيرة بعض الإصلاحات التشريعية لدعم المشاركة الاقتصادية للمرأة. ففي العام 2014، جرى تمديد إجازة الأمومة في القطاع الخاص من 7 إلى 10 أسابيع، وهي ما زالت دون الحد الأدنى الذي حددته منظمة العمل الدولية بـ14 أسبوعاً. وفي كانون الأول/ديسمبر 2017، وافقت الحكومة اللبنانية على مشروع قانون يقضي بمنح إجازة أبوة لثلاثة أيام وقد رُفع إلى مجلس النواب لمناقشته وإقراره.

يحتل لبنان المركز 140 على 149 في مؤشر الفجوة العالمية بين الجنسين للعام ٢٠١٨ الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي.

مع أن التمييز في الرواتب والعمالة والترقيات على أساس النوع الاجتماعي محظور بشكل واضح، إلا أن لا ضمانة قانونية لعودة المرأة إلى الوظيفة ذاتها أو إلى وظيفة مساوية لها بعد إجازة الأمومة. وعلى الرغم من أن قانون العمل يمنع صرف المرأة الحامل خلال إجازة الأمومة، فإنه لا ضمانة قانونية لعودتها إلى المنصب ذاته أو إلى آخر موازٍ له بعد إجازة الأمومة، مما قد يؤثر سلباً على تقدمها في مسيرتها المهنية. أضف إلى ذلك أن أصحاب العمل ليسوا ملزمين قانونياً بدعم أو تأمين خدمات رعاية الأطفال للموظفات.

أُدخلت في الآونة الأخيرة إصلاحات هامة في مجال مناهضة العنف ضد المرأة. ففي العام 2017، أبطل مجلس النواب العمل بالمادة 522 من قانون العقوبات الذي كان يتيح للمغتصب الإفلات من الملاحقة القانونية عبر الزواج بضحيته. وفي العام 2014، اعتمد مجلس النواب قانوناً محورياً لمكافحة العنف المنزلي بأشكال مختلفة، من ضمنها العنف الجسدي والنفسي والجنسي والاقتصادي. غير أن القانون لا يجرّم الاغتصاب الزوجي. ومن ناحية أخرى، جرى إلغاء الحكم القانوني الذي يدعو إلى تخفيف عقوبة الجرائم المرتكبة باسم "الحفاظ على الشرف" في العام 2011.

لم يفعّل لبنان حتى الآن سبل الحماية القانونية من التحرش الجنسي في مكان العمل، إلا أن مجلس النواب يدرس حالياً مسودة قانون حول الحماية من التحرش الجنسي.

لبنان: خطط العمل والاستراتيجيات الرئيسة لتقدم المرأة

1. الاستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان (2011-2021) وخطط العمل الوطنية الخاصة بها
2. الاستراتيجية الوطنية لتعميم المنظور الجنسي للحؤول دون التطرف العنيف
3. الاستراتيجية الوطنية للمساواة بين الجنسين (2017-2030)
4. خطة العمل الوطنية الأولى لتطبيق قرار مجلس الأمن الدولي 1325 حول المرأة والسلام والأمن