

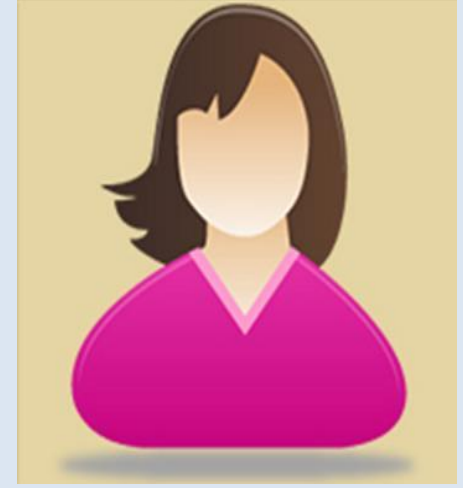
التحديات والأولويات التي تواجه المنطقة العربية حول "التنمية الشاملة والرخاء المشترك والعمل اللائق"

نهاد أبو القمصان
المحامية بالنقض وخبرة
بقضايا النوع

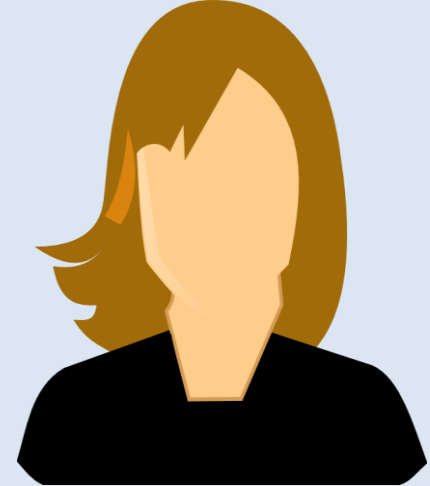


تظهر المؤشرات الدولية
انخفاض نسبة مشاركة
المرأة في سوق العمل في
الدول العربية مقارنة
بالمتوسط العالمي،
ومقارنة بالمتوسط
المسجل في باقي الأقاليم
الجغرافية الأخرى

نسبة مشاركة المرأة
العربية في القوة العاملة
عن 18.9 % من إجمالي
الإناث في سن العمل في
عام 2017



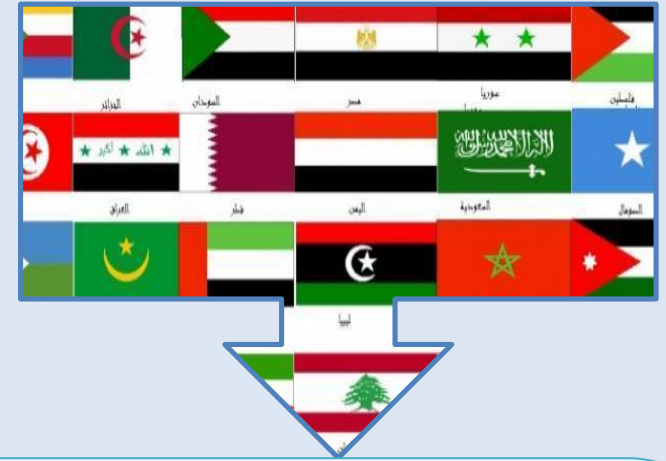
48.7 % للمتوسط
العالمي



كشفت دراسة أصدرتها منظمة
التعاون الاقتصادي والتنمية في
إبريل 2019 عن أن منطقة الشرق
الأوسط وشمال أفريقيا تخسر سنوياً
575 مليار دولار نظراً لوجود
العوائق القانونية والاجتماعية التي
تُسبب عدم حصول المرأة على
فرص عمل وحياة وظيفية



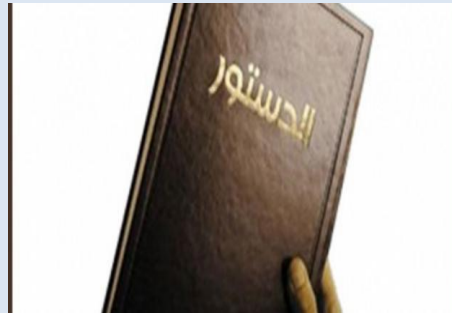
المشاركة الاقتصادية للمرأة والحقوق المتساوية في الأجر والعمالة والترقي على المستوى القانوني وفي الواقع الفعلي



صادقت معظم الدول العربية على اتفاقيات دولية رئيسة تعزز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز بين المرأة والرجل. وفي أعقاب انتفاضات الربيع العربي عام 2011 ومطالبات المواطنين بتحقيق مزيد من المساواة بين الجنسين، اعتمدت بعض الدول دساتير جديدة وعدلت دول أخرى دساتيرها بما يعكس التزاماتها الدولية على نحو أفضل، كما التزمت أيضا بالمعايير الإقليمية و اعتمدت سياسات محددة لتعزيز تعهدها بدعم تمكين المرأة.

ويتطلب التنفيذ الفعال لهذه
الالتزامات إدراج التغييرات
الدستورية في الأطر القانونية
الوطنية.

وتمكين المرأة من المطالبة
بحقوقها القانونية من خلال إنفاذ
فعال من جانب النظام القضائي
، فالنساء والرجال يتمتعون
بالمساواة في إمكانية حصولهم
على العدالة من حيث المبدأ



عقبات تواجه المرأة في الواقع



افتقاد بعض المنتسبين لمنظومة العدالة إلى المعرفة بالتعديلات التشريعية في ميادين العدالة المختلفة بدء من الشرطة التي تتلقي البلاغات مروراً بالنيابة المسؤولة عن التحقق انتهاءً بالقضاة

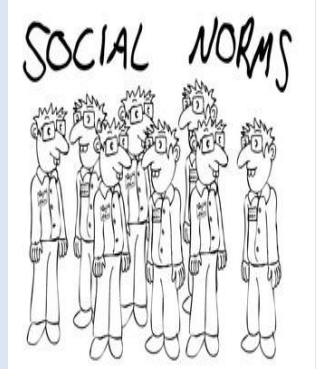


غياب الوعي القانوني لدى قطاعات واسعة من النساء مما يجعلهن لا تدركن حقوقهن.



تابع عقبات تواجه المرأة في الواقع

استنكار الأعراف الاجتماعية للجوء المرأة للعدالة لاسيما في مواجهة أفراد العائلة أو الأقارب وتحميل المرأة اللوم على محاولتها رد الاعتداء أو الظلم الواقع عليها دون استنكار بنفس الدرجة للمتسبب في الاعتداء أو الانتهاك.



القيود المالية وتكلفة التقاضي قد تمنع المرأة من اللجوء إلى المحاكم، حتي وإن كانت تدرك حقوقها.



قد تكون قلة أعداد القضاة من النساء أحد العوامل المساهمة في ذلك أيضاً



الأطر القانونية ذات الصلة بعمل المرأة



الحق في الأجر المتساوي عن نفس العمل الذي يقوم به الرجل.



الفصل من العمل بسبب الحمل: يحظر على أرباب العمل فصل النساء بسبب الحمل.



أجازة الأمومة مدفوعة الأجر : يحق للنساء الحصول على أجازة أمومة – تختلف مدتها من دولة لأخرى ما بين 10 أسابيع إلى 14 أسبوع





ورغم أن الدساتير والقوانين تحظر التمييز
ضد المرأة إلا أن الدول العربية تضع قيود
قانونية على عمل النساء : حيث يحظر
قانون العمل على النساء العمل في مهن
معينة تعتبر شاقة أو خطيرة ويترك لوزراء
العمل تحديد ماهية هذه الاعمال مما يخضع
للتقدير الشخصي لكل وزير وقدر ما
يعتبره خطرا على النساء.



ففي مصر تفرض القرارات الوزارية القيود القانونية التي تمنع النساء من العمل في بعض المهن، بما في ذلك البناء، والتعدين، وأنواع معينة من العمل الليلي، والأعمال التي تعتبر غير لائقة أخلاقياً



وفي تونس تتضمن مجلة الشغل قيوداً قانونية على توظيف المرأة في القيام بالعمل الليلي و التعدين و الخردة المعدنية





في المغرب حيث تُقيد مشاركة النساء في بعض المهن، بما في ذلك التعدين. تحظر مدونة الشغل تشغيل النساء في المهن المدرجة في لوائح بشأن عمل النساء، يتجاوز العمل الذي يشكل خطر قدرتها، أو يحتمل أن يقوض الآداب العامة



وفي السعودية يحظر نظام العمل تشغيل النساء في أعمال خطيرة أو صناعات ضارة. يحدد الوزير المهن والوظائف التي تعتبر ضارة للنساء. كما يحظر القانون على النساء العمل ليلا، باستثناء الحالات التي يحددها الوزير

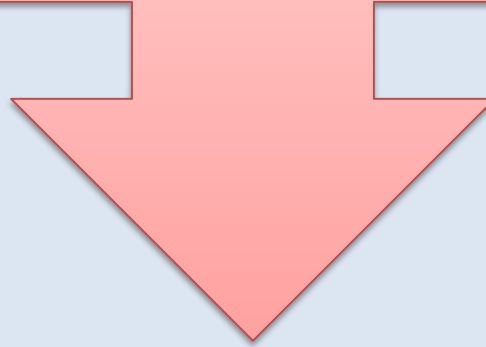




وفي لبنان يحظر قانون العمل على
النساء العمل في مهن معينة تعتبر
شاقة أو خطيرة.



وبمراجعة الأعمال الواردة في القرارات الوزارية ذات الصلة وجد أن من هذه الأعمال, هي الأعمال التي تدخل فيها الصناعات الكيماوية أو المكينات الكبيرة أو صناعات الزجاج والجلود مما يحرم النساء من دخول قطاعات كبيرة في العمل من أهمها قطاعات الإنشاء والتعدين والبتروول والبنية التحتية , وهي أكبر القطاعات التي تضع فيها الدول استثمارات وتوفر فيها فرص عاملة دائمة ومؤقتة. وكان من الأجدر التأكيد على الأمن الصناعي والسلامة لكل من النساء والرجال.



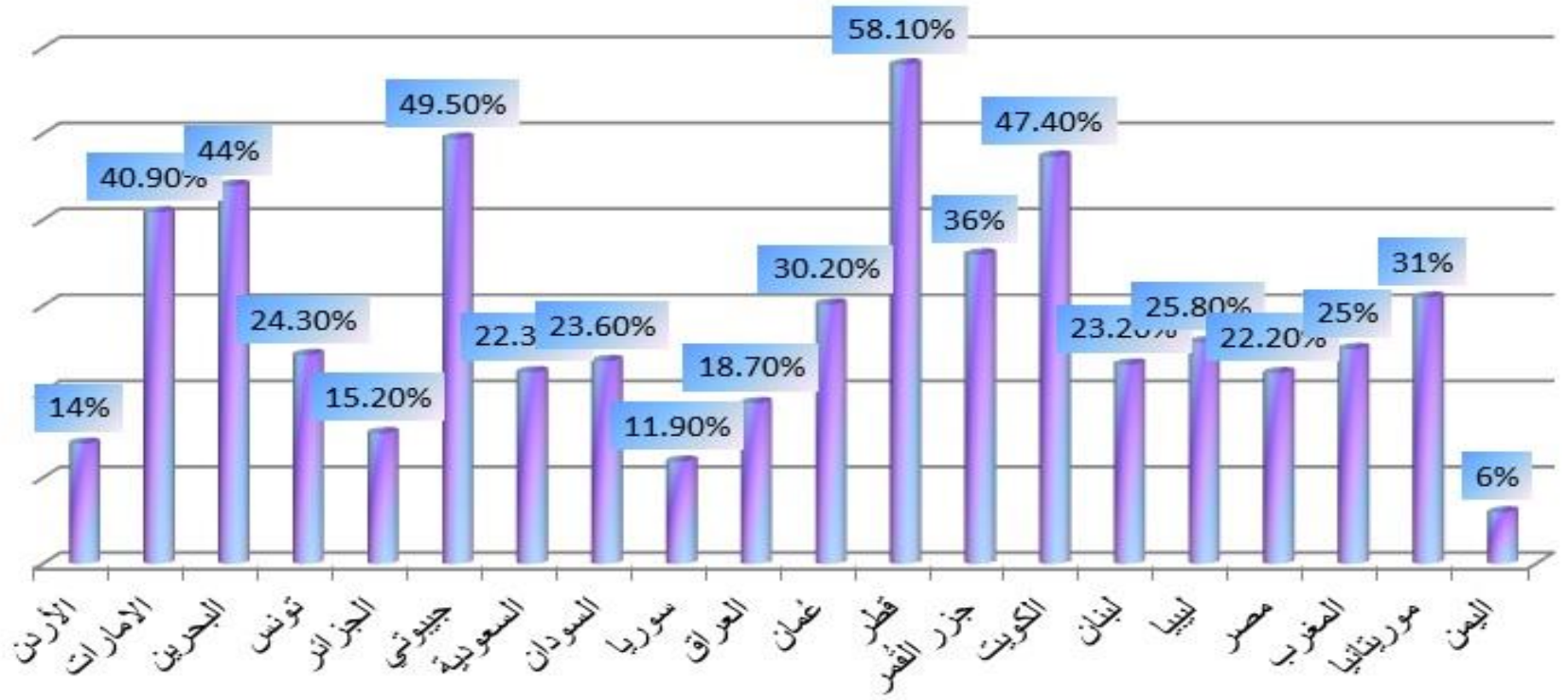
كذلك تشترك الدول العربية جميعا في استثناء قطاع من العاملات من الحماية القانونية ومن ثم حرمان النساء من رحمة القانون وتنظيمه الا وهو عاملات المنازل حيث تستثنى عاملات المنازل من الحماية بموجب قانون العمل.



ضعف مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية



نسب مشاركة المرأة في قوة العمل ببعض الدول العربية





زادت مشاركة المرأة في القوى العاملة بشكل كبير في الإمارات لتصل إلى **40.6%** في عام **2018** بعد أن كانت **29.2%** في عام **1990**، وتشكل المرأة حاليًا **66%** من العاملين في القطاع العام، وتحتل **30%** منهن مناصب قيادية



مصر معدل مشاركة النساء في
القوى العاملة يتسم بالضعف
والثبات لفترة طويلة, منذ عام
1990 كانت نسبة مشاركتهن
تبلغ 21.3% مقارنة بنسبة
22.3% في عام 2018.

شهدت المملكة العربية السعودية
تغيرات كبيرة خلال العام الماضي
فقط. فقد كان العام الماضي عاماً
بارزاً بالنسبة لمسيرة المرأة في
المملكة حيث أُجيز للنساء قيادة
السيارات في شهر يونيو من عام
2018، وتلقى الجيش السعودي
طلبات من السيدات للالتحاق
بصفوفه ومنحت النساء الحق في
فتح أعمالهن الخاصة دون اشتراط
إذن ولي الأمر.



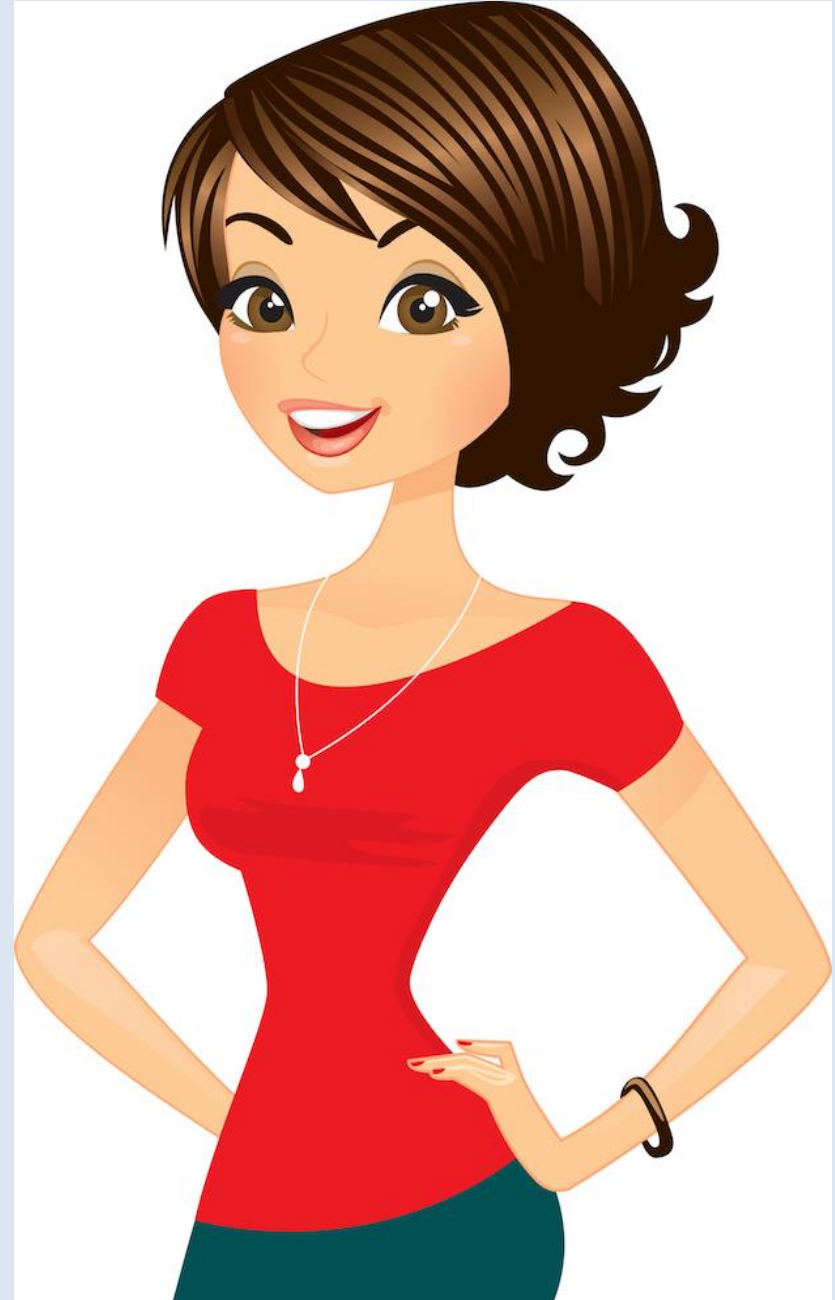
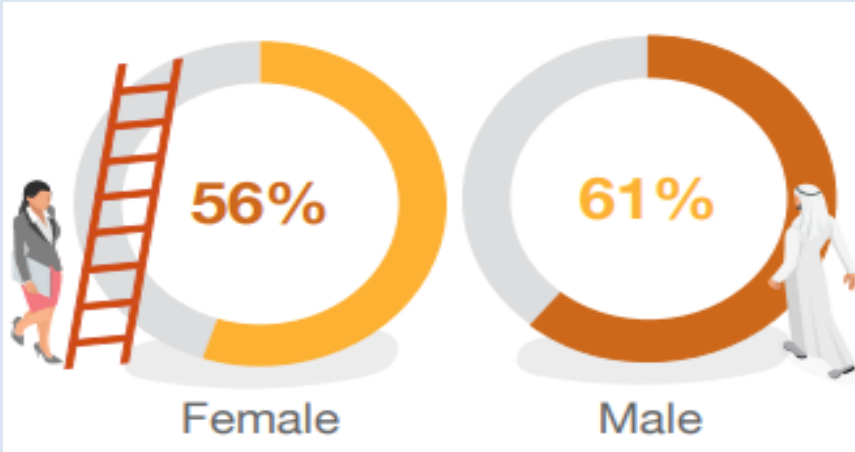
الأجور والتقدم الوظيفي:-



يعد الحد من الفجوة في الأجور بين الجنسين واحدة من الضرورات الملحة، غير إن نتائج استطلاع مؤشر المرأة في العمل تظهر أن المشاركين من منطقة الشرق الأوسط يركزون بنفس القدر على المساواة في التقدم الوظيفي في أماكن العمل والمشاركة بالأدوار القيادية



و يكشف المسح الخاص بمؤشر المرأة في العمل عن تباينات هامة حول التصورات المختلفة بين الرجال والنساء. عندما سُئل عن المعاملة المتساوية في التقدم الوظيفي (الترقيات) ، 61% من الرجال أفادوا بعدم وجود مشكلات بهذا الصدد في حين أفادت 56% من النساء بأن لديهن مشكلات.



ويُظهر الاستطلاع أيضاً أن 44% فقط من النساء العائدات إلى العمل بعد فترة انقطاع طويلة يحصلن على الدعم من أصحاب عملهن مقارنة بنسبة 55% للرجال حيث ترى النساء أن الأدوار النمطية للمرأة تفتقر إلى سياسات عمل مرنة تسهم في ذلك.



الوصول إلى الموارد والتحكم بها بما فيها الحصول على الائتمان.



لا تميز التشريعات المتعلقة بإنشاء وإدارة الأعمال التجارية في عددًا من الدول العربية بين الرجل والمرأة. ولكن واقع قلة شيوع ريادة الأعمال بين النساء عن الرجال، ، يشير إلى ما تواجهه المرأة من تحديات إضافية. وتعتبر الخبرة في العمل و العلاقات التجارية ؛ أمراً ضرورياً لنجاح الأعمال التجارية؛ حيث إن أعمال النساء اللواتي تتمتعن بخبرة عمل سابقة تحظى عموماً بفرصة أكبر للبقاء و قد تؤثر الأحكام القانونية والممارسات الاجتماعية أيضاً على قدرة المرأة على إنشاء وتطوير مؤسسة ما.

إمكانية الحصول على التمويل البنكي:-



تقضي المادة 13 من اتفاقية السيداو صراحةً بأن تكون المرأة على قدم المساواة مع الرجل من حيث إمكانية الحصول على العلاوات الأسرية وأشكال الانتماء المالي بما في ذلك الرهون العقارية.

تعتبر البيانات المتعلقة بتمويل الأعمال محدودة، ويأتي الكثير من الأدلة بشأن الحصول على الدعم المالي لبدء الأعمال التجارية أو تطويرها من خلال مناقشات مع سيدات الأعمال



ومن العناصر الجديرة بالملاحظة انخفاض فرص حصول المرأة على الحسابات المصرفية وبطاقات الائتمان وبطاقات السحب الفوري وعلى وجه العموم، **فإن 18%** فقط من السكان في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لديهم حسابات لدى مؤسسة مالية، ويقل هذا الرقم بالنسبة للنساء إلى **13%** (IMF, 2013) مع وجود فوارق بين الدول.



فتبلغ حصة النساء الجزائريات اللواتي يملكن حسابات في مؤسسة مالية أعلى مما هو عليه في مصر، على الرغم من أن حصة النساء اللاتي لديهن حساب بنكي زادت منذ عام 2011 زيادة حادة بأربع مرات في كلا الدولتين بنسبة 50 و40% على التوالي



وفي الأردن، انخفض عدد النساء اللاتي لديهن حسابات بنكية بنسبة 10% خلال الفترة نفسها. وقد تحد مشاركة المرأة المقيدة بالنظام البنكي المرتبطة بشكل خاص بمستوي وطبيعة الأصول المملوكة من خبرتها المالية لأنها لا تتعرض بشكل كاف للعمليات المالية.



(الجدول 3-4) نسبة البالغين الذين استعانوا بأموال من مؤسسة مالية في العام الماضي (2014)

الإناث	الذكور	الإجمالي	
3.0	1.3	2.2	الجزائر
4.9	7.6	6.3	مصر
10.3	16.7	13.6	الأردن
3.6	5.0	4.3	المغرب
6.2	9.9	8.0	تونس

Source: Union of Arab Banks research based on World Bank (2014), World Bank Global Financial Inclusion Database 2014.

ملاحظة: القيم المتعلقة بالمغرب تعود لعام 2011.

وقد تتطلب ممارسات الإقراض البنكي من المرأة إشراك زوجها كضامن. ففي مصر والأردن، على سبيل المثال، تتطلب بعض البنوك موافقة الزوج عندما تقدم زوجته طلباً للحصول على قرض.

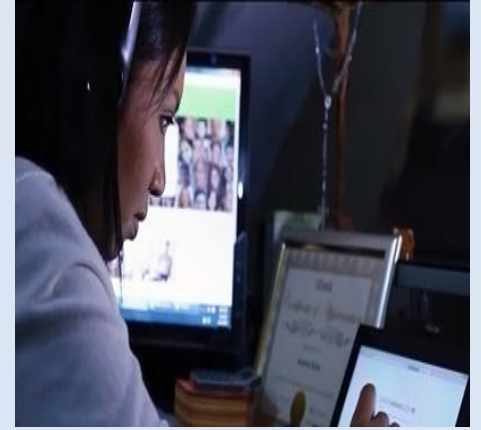
العوامل المؤثرة على دخول النساء سوق العمل .



الشركات الكبيرة هي أكثر احتمالا من الشركات المتوسطة والصغيرة في أن توظف النساء. كما انها أكثر احتمالا لتوظيف النساء في مناصب إدارية ومهنية. هذا الاحتمال يرتفع عن الوضع في الشركات الصغيرة بنسبة 30 %، وأعلى من الشركات المتوسطة الحجم بنسبة 11 %.



**المتغيرات المتعلقة بالتكنولوجيا مثل شهادة
الجودة وإدارة البحث والتطوير، واعتماد
التكنولوجيا الجديدة حيث تساهم التكنولوجيا
في تقديم فرص عمل مرنة من حيث التواجد
في المكتب أو ساعات العمل مما يشجع
النساء على الدخول لسوق العمل .**



تخوف النساء من التمويل : قلة من النساء يقصدن البنوك
التجارية للحصول على الائتمان ويرجع ذلك جزئيا إلى أنهن
يرون في هذا النشاط مخاطرة كبيرة جدا. أما اللاتي تقصدن
البنوك من أجل التمويل، فيتعرضن للرفض بدرجة أعلى من
الرجال (3.8 % مقارنة بنسبة 2.8 % بالنسبة للرجال)
والنساء أكثر نشاطا في سوق الائتمان غير الرسمي من
الرجال وأكثر احتمالا بالنسبة لاقتراض الأموال من العائلة
والأصدقاء



الحاجة إلى التدريب : لا تزال هناك حاجة كبيرة للتدريب على الأعمال التجارية بين صاحبات المشاريع، وغالبا لا يتم تحديد المرأة ضمن الفئات المستهدفة للتدريب الفني والقيود الثقافية والاجتماعية، فضلا عن القيود الزمنية، وغالبا ما تجعل من الصعب بالنسبة لهن حضور الدورات التدريبية التي يتم تقديمها.



استيعاب القطاع العام بصورة أفضل للنساء والحفاظ على حقوقهن : العاملات في القطاع الخاص هم أقل احتمالا من الذكور العاملين في أن يكون لديهن عقد عمل أو يحصلن على تأمينات اجتماعية أو صحية.



وجود مرافق مخصصة للنساء في مكان العمل : من الأمور التي تؤثر على تصورات المرأة بالنسبة لسلامتهن وقدرتهن على العمل هو عدم وجود أماكن منفصلة للمرافق مثل غرف الطعام والراحة والمواصلات الأمنة، وهذه مسألة هامة نظرا للمعايير الثقافية والاجتماعية السائدة.



الالتزام بتوفير دور الحضانة : لا توفر الشركات عادة حضانة أو تسمح بساعات عمل مرنة , ومع ارتفاع نسبة العاملات اللاتي تصرحن بعدم وجود دور حضانة في العمل، يبدو أن التشريعات الخاصة بهذه المسألة لا يجري إنفاذه بالكامل.



بيئة العمل الآمنة : تشير العديد من الأبحاث إلى أن واحدة من أخطر العقبات أمام مشاركة القوى العاملة التي ذكرتها النساء هو التحرش الجنسي وعدم الشعور بالراحة في مكان العمل.



عضوية النقابات : هناك نسبة صغيرة نسبيا من العاملين في مصر ينتمون إلى النقابات ونتيجة لذلك، لا يحصلون على ميزات العمل الجماعي أو الائتمان



تصورات مستقبلية للاستمرار في تحسين بيئة الأعمال

ضرورة مواجهة الأعراف والتقاليد والتمييز القانوني حيث لا تزال درجة الفصل بين الوظائف مرتفعة في بعض القطاعات. فبعض الوظائف والمهن لا يزال يهيمن عليها الذكور وينظر إليها على أنها غير مناسبة للمرأة. وهناك اعتقاد منتشر على نطاق واسع بأن الرجال، الذين يُنظر إليهم من الناحية التقليدية على أنهم من يكسب لقمة العيش، هم أحق بفرص العمل على نطاق واسع ويمكن أن يساهم في انخفاض معدلات المشاركة في القوى العاملة.



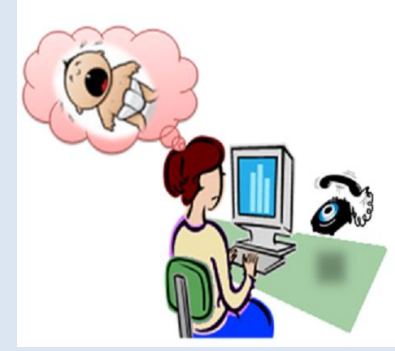
تعزيز بيئة يمكن للمرأة فيها أن تحقق التوازن بين العمل والالتزامات العائلية لهو أمر حاسم لتسوية الملعب لتنزل النساء إليه وتلعب عليه , ومما لا شك فيه أن تغيير الأعراف المتأصلة يستغرق وقتا وفي هذا الصدد يمكن أن تشمل الخطوات الأولية تعزيز الفرص التعليمية غير التقليدية للفتيات ، مثل الهندسة أو علوم الحاسب الآلي.



مراجعة قوانين العمل والقوانين المؤثرة على بيئة العمل وإلغاء النصوص التمييزية مثل التي تنص على أنه يجوز استبعاد المرأة من المجالات التي تُعتبر "غير صحية وأكثر ضررا"



الشراكة بين الحكومة والقطاع الخاص في تغطية تكاليف الأمومة :
ينبغي أن تنظر الحكومة في تغطية تكاليف الامومة أو المشاركة فيها
مع الشركات بدلا من مطالبة الشركات بأن تقوم بذلك، وبالتالي يتم
إزالة هذه العقبة المحتملة أمام توظيف المرأة.



الشراكة مع المجتمع المدني : يمكن للمنظمات النسائية المناصرة
للقضايا القانونية أن تساعد على توفير التدريب للقضاة والنيابة
والشرطة لضمان إنفاذ التشريعات الحديثة التي تكفل حقوق
المرأة. ويمكن أن تساعد أيضا في تثقيف النساء حول ما لهم من
حقوق قانونية قد لا يكون لديهن علم تام بها.



تشجيع النساء على الانضمام إلى القوى العاملة بتوفير بيئة
امنة وداعمة لعمل المرأة مثل قرب العمل من المنزل،
وتوافر وسائل المواصلات الجيدة، وساعات عمل مناسبة،
ورواتب جيدة هي الحوافز الأربعة الأعلى ترتيباً والتي من
شأنها أن تشجع النساء على العمل، لذا فإن الاستثمار في
البنية التحتية، مثل وجود طرق يسهل الوصول إليها، أو
وجود نظام نقل حضري رخيص، ضروري لدعم عمل
المرأة والمسؤوليات الأسرية.



شكرا لحسن الاستماع