

ورقة سياسة عامة

العدالة الاقتصادية وحقوق المرأة في المنطقة العربية



مقدمة



صيغت ورقة السياسة العامة هذه في إطار الإعداد لمندى "جيل المساواة 2021" الذي ينعقد بعد مرور أكثر من 25 عامًا على صدور إعلان بيجين. وبالنظر إلى الطبيعة التعددية للمنطقة العربية، وفي ضوء التزام هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتعزيز المشاركة وعدم الإقصاء، عكفت الشبكة العربية للمجتمع المدني النسوي على إعداد سلسلة من ورقات السياسات العامة التي تتناول أربعة مجالات مواضيعية ذات صلة بقضايا النوع الاجتماعي (الجندر) بغية إعلاء صوت منظمات المجتمع المدني والمنظمات النسوية والدفع للمضي قدمًا في مساعي تحقيق المساواة بين الجنسين.

ترجمة الى اللغة العربية:
معهد الترجمة- جامعة حمد بن خليفة - قطر



إعداد:
د. فاطمة خفاجي | زينة عبد الخالق

باحث مساعد:
عدي ناجي

المرأة في الاقتصادات العربية

هناك فجوة مذهلة بين تحسين تعليم المرأة ومشاركتها المحدودة في الأنشطة الاقتصادية في العديد من البلدان العربية مثل الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وفلسطين وتونس. كما تسجل المنطقة العربية أدنى نسبة مشاركة في القوى العاملة النسائية في العالم بمعدل 18.4% مقارنة بالمتوسط العالمي البالغ 48%. وتبلغ نسبة بطالة الإناث في الدول العربية 15.6% أي أعلى بثلاث مرات من المتوسط العالمي. وتسجل معدلات البطالة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بين الشباب معدلًا أعلى بنحو 50% منها بين الشباب. وتنخفض نسبة المرأة التي تشغل المناصب الإدارية في المنطقة العربية حيث تشغل 11% فقط من النساء مناصب إدارية مقارنة بالمتوسط العالمي البالغ 27.1%¹.

وترتفع نسبة العمالة المعرضة للخطر أو غير النظامية بشكل خاص بين النساء، مما يؤدي إلى ضعف الدخل والوظائف متدنية الجودة. كما يسجل مجال ريادة الأعمال الفجوة الأكبر في العالم بين الجنسين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. ويشكل الافتقار إلى الإحصاءات القائمة على النوع الاجتماعي عقبة أمام قياس مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية وتعرضها للخطر.

وإلى جانب ذلك، فإن عدم الاستقرار السياسي والصراعات في المنطقة تحد من الفرص الاقتصادية للمرأة وتؤدي إلى تفاقم الفقر والتعليم والصحة والخدمات الاجتماعية.

المرأة العربية في القطاع غير النظامي

مقارنةً بالعمال الرجال. ولا تتوفر بسهولة البيانات المنتظمة الموثوقة حول العمالة غير النظامية بشكل عام في معظم البلدان العربية، ناهيك عن قلة البيانات المتعلقة بالعمالة غير النظامية حسب فرع الصناعة أو الوضع الوظيفي أو مكان العمل. يؤدي الطابع غير النظامي للعمل أن تحصل المرأة على أجر أقل، وألا تحظى بحماية قوانين العمل ولا مزايا مثل المعاشات التقاعدية أو التأمين الصحي.

تعمل غالبية النساء في العديد من الدول العربية في القطاع غير النظامي. كما أدى "الربيع العربي" منذ بدايته في عام 2010 إلى ارتفاع معدلات بطالة الشباب والعمالة غير النظامية. ومع الصراع الحالي والإرهاب والاستبداد في المنطقة، زادت الهجرة عبر الحدود مما أدى إلى زيادة البطالة والعمالة غير النظامية.

وتمثل العمالة غير النظامية مصدر توظيف أكبر للعمال

1 ILO. 2019. "World Employment Social Outlook" – Trends 2019. Available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf

أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر

مكرسة في الأعراف المرتبطة بالنوع الاجتماعي التي تصنف النساء والفتيات على أنهن "مقدمات رعاية بالطبيعة" ولديهن "مهارات متأصلة" تسمح لهن بإتقان هذه المهام.⁵ وتعتبر الرعاية المسؤولة الرئيسية للمرأة وتحظى بأولوية عالية على مشاركتها في سوق العمل المنتج؛ وبالتالي التأثير على قرار المرأة في اختيار وظيفة معينة وجعل التوازن بين العمل والحياة عقبة كبيرة أمام النساء.

تتحمل المرأة الكثير من الأعباء غير مدفوعة الأجر. وينتج عن أعمال رعاية الأطفال غير مدفوعة الأجر أن تقضي النساء حوالي خمسة أضعاف أكثر من الرجال في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر.² وقد أظهرت دراسة أجريت عام 2015 أن حوالي 91% من الإناث في كل من مصر وفلسطين يمارسن أنشطة غير مدفوعة الأجر مثل الأنشطة المنزلية ورعاية الأطفال وكبار السن مقارنة بنسبة 26% فقط من الرجال، ويشير الاستقصاء إلى أن عبء العمل المنزلي (غير مدفوع الأجر) للنساء المتزوجات لا ينخفض عند التحاقهن بسوق العمل.³ وتقضي النساء في لبنان ما معدله 60 ساعة أسبوعيًا في الأنشطة المنزلية غير مدفوعة الأجر مثل رعاية الأطفال والطهي والتنظيف.⁴ ويُنظر إلى أعمال الرعاية على أنها مسؤولة النساء والفتيات، وهي

المرأة وريادة الأعمال

تنخفض معدلات ريادة الأعمال النسائية نسبيًا في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وتميل الشركات المملوكة للنساء في الدول العربية إلى اختيار قطاع الأعمال الخدمية. وعادةً ما يكون حجم أعمال Global Entrepreneurship Monitor (مرصد ريادة الأعمال العالمي) لعام 2012⁶ في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، أظهر الذكور احتمال بدء عمل تجاري بما يعادل أربعة أضعاف الإناث. وتعمل رائدات الأعمال بصورة رئيسية كشركة لسيدة واحدة بدون موظفين.⁷ وقد تزايد مؤخرًا توجه رائدات الأعمال العربيات نحو تأسيس الشركات، خاصة في منطقة الخليج العربي. ومع ذلك لا تزال الشركات التي تقودها النساء في المنطقة متخلفة عن معدل النمو العالمي في ريادة الأعمال النسائية.

المرأة والتكنولوجيا

توجد فجوة رقمية كبيرة بين الجنسين في المنطقة العربية. إذ تبلغ نسبة الإناث العربيات اللواتي يصلن إلى الإنترنت ويستخدمنه 36.9% فقط مقابل 46.2% للذكور العرب.⁸ وبالتالي، إذا كانت النساء والفتيات أقل قدرة على الوصول إلى المحتوى ذي الصلة، فسوف يجدن أنفسهن في وضع غير مؤاتٍ للغاية في اكتساب المهارات الرقمية ومحو الأمية، والتعرف على حقوقهن وممارستها والمشاركة في العمليات العامة والوصول إلى وظائف أكثر مهار التي تميل عمومًا إلى توفير أجر أفضل. كما سيُحرمون من الوظائف المختلفة وفرص الكسب التي نشأت افتراضيًا نتيجة للانتشار جائحة كورونا.¹⁹⁻

2 ILO. 2019. "World Employment Social Outlook" – Trends 2019. Available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf

3 Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS) Time-Use Survey, 2015.

4 UN Women. (2016). Supporting Women's Empowerment and Gender Equality in Fragile States: Lebanon. Research Brief. Available at https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/fge_fragile_states_research_brief_lebanon.pdf?la=en&vs=2824.

5 Abou Habib, L. "Feminist Perspectives on Care Work in The MENA Region". Friedrich-Ebert-Stiftung.

6 See more at <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2012-global-report#:~:text=The%20GEM%202012%20Global%20Report,highest%20rates%20of%20entrepreneurial%20activity>.

7 Badran M.F. (2015) "Empowering Female-Owned SMEs with ICT in A Group of Selected Arab Countries and Brazil". In: Tiropanis T., Vakali A., Sartori L., Burnap P. (eds) Internet Science. INSCI 2015

8 ITU. (2016) "Measuring the Information Society Report".

المرأة في مواجهة أشكال التمييز المتعدد

المرأة الريفية

المالي والمأوى وخصوصًا أنهن الأكثر تعرّصًا للعنف من محيطهم المباشر وكذلك من بقية المجتمع.

وبشكل عام يتوفر أمام عضوات مجتمع الميم فرصًا محدودة جدًا للعمل بغض النظر عن مؤهلاتهن، ولا يكون لهن عند العمل أشكالًا من الحماية على الرغم من أنهن يعانين من معدلات عالية من العنف الجسدي والنفسي والاقتصادي.

عاملات المنازل المهاجرات

وفقًا لمنظمة العمل الدولية، يعيش حوالي 19 في المائة من عاملات المنازل في العالم في الدول العربية، وتستضيف المنطقة أكبر عدد من عاملات المنازل المهاجرات في العالم، ويقدر عددهن بنحو 1.6 مليون.⁹ وتعيش عاملات المنازل المهاجرات معزولات في منزل مع محدودية الحركة وغياب المجتمع، ويتعرض العديد من عاملات المنازل، وخاصة النساء، لسوء المعاملة بما في ذلك الاعتداء الجنسي الخطير. وخوفًا من فقدان حقهم في العمل، يتحمل الموظفون الكثير من المتاعب. ويسري الآن العمل بالأحكام القانونية في العديد من البلدان، ويمكن للعمال تقديم شكوى جنائية ضد أصحاب العمل، أو التوجه إلى محاكم العمل للحصول على المساعدة. لكنهم غالبًا ما يكونون غير مدركين أو غير قادرين على الوصول إلى وسائل الحماية والموارد المتاحة للعمال.

وفي معظم الدول العربية، يتعين على عاملات المنازل أن يتوفر لهن كفيل محلي ترتبط به إقامتهن القانونية. وتؤدي الكفالة إلى التبعية التي تبررها في المجتمعات العربية الحاجة إلى "حماية" العمالة المنزلية التي عادة ما تكون امرأة. وفي الواقع، يؤدي الافتقار إلى الحماية الكافية من الدولة، ونظام الكفالة إلى الضعف ويزيد من احتمال الاستغلال.

تتركز النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في قطاع الزراعة أكثر من الرجال. إذ يعمل حوالي 27% من النساء العربيات و18% من الرجال في الزراعة ويعمل ما يصل إلى ثلثي النساء في الزراعة في البلدان ذات الاقتصاد الريفي الكبير، مثل المغرب. وفي تونس، يمثل الإناث 70% من القوى العاملة الزراعية. وفي بعض البلدان مثل الأردن، يعمل العديد من النساء الريفيات بأجر يومي غير مستقر في مزارع كبيرة. وبالإضافة إلى ذلك ورغم بعض المبادرات الواعدة لتسهيل تغطية الحماية الاجتماعية للمرأة الريفية، إلا أنها تفتقر عمومًا إلى هذه الحماية، وتتعرض أكثر لمخاطر مبيدات الآفات الضارة ولديها وصول محدود للغاية إلى مرافق الرعاية الصحية الجيدة مما يجعلها ضعيفة بشكل خاص.⁹

اللاجئات

عادةً ما تكون اللاجئات معزولات، وتخضعن لقيود قانونية على قدرتهن على العمل وكسب الدخل، مع نقص المعلومات والدعم لدخول سوق العمل.

عضوات مجتمع الميم

تتمثل مجموعة رئيسية أخرى من النساء اللواتي يواجهن التمييز والتحديات في عضوات مجتمع الميم وخصوصًا المتحولات جنسيًا. وهن الأكثر تعرضًا للتمييز في القوى العاملة المنظمة (فلا توجد قوانين حماية لهن، ويتعرضن باستمرار للابتزاز والتحرش بسبب هويتهن) كما أنهم يجدون أنفسهم في كثير من الأحيان في وضع يجبرهم على ممارسة "الجنس من أجل العيش"، وهو شكل من أشكال العمل في الجنس الذي يتم القيام به فقط للبقاء على قيد الحياة بسبب الحاجة إلى الدخل

9 OECD. 2020. COVID-19 crisis in the MENA region: impact on gender equality and policy responses. 10 June 2020. Available at <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-crisis-in-the-mena-region-impact-on-gender-equality-and-policy-responses-ee4cd4f4/#back-endnotea0z15>

10 See more at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_619661.pdf

الآثار الاقتصادية المضاعفة على المرأة بسبب جائحة كوفيد-19

تقدر هيئة الأمم المتحدة للمرأة ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) أن النساء في العالم العربي سوف يفقدن ما يقرب من 700000 وظيفة نتيجة لتفشي جائحة كورونا (كوفيد-19)¹¹ وبالتالي من المتوقع أن تزيد البطالة في المنطقة بنسبة 1.2% في المستقبل القريب ليصل إجمالي خسارة الوظائف إلى 1.7 مليون وظيفة. ومن بين أولئك الذين تم إهمالهم أولئك الذين يعملون في القطاع غير النظامي حيث جرت تعبئة النساء بالفعل (في مجالات الزراعة، والأعمال التجارية العائلية، وإنتاج الأغذية الزراعية، والصناعات الصغيرة، والسياحة، إلخ). وهذه الفئات، ومعظمها من النساء، تُترك بدون أي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية.

أبرزت جائحة كورونا (كوفيد-19) الغياب المتأصل للأمن الهيكلي في أدوار المرأة في سوق العمل. وقد أظهرت هذه الأزمة أن أنظمة الحماية الاجتماعية المجزأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا غير قادرة على حماية الفئات الأكثر ضعفاً، بما في ذلك النساء، من الجائحة وعواقبها المرتبطة بالخسائر المؤقتة وغالبًا الدائمة في سبل العيش والأرواح.¹²

المرأة والحماية الاجتماعية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

تتضح فجوة تغطية الحماية الاجتماعية بين الجنسين في المنطقة العربية. وتشمل الأسباب الفجوة القائمة على أساس الجنس في التوظيف وجودة العمل، وانخفاض معدلات الأجور الرسمية والعمل بأجر، وعدد الساعات الأقل والسنوات الأقل في العمالة المؤمنة للنساء. ونتيجة للفجوات القائمة على أساس الجنس في العمل، فإن التغطية (القانونية والفعالة) من خلال خطط الحماية الاجتماعية الإجبارية القائمة على المساهمة هي أقل للنساء مقارنة بالرجال. وتؤثر المعدلات المنخفضة لمشاركة المرأة في العمل، إلى جانب التطور المحدود للمعاشات التقاعدية غير القائمة على الاشتراكات، بشكل كبير على التغطية الفعالة للمعاشات التقاعدية للمرأة في الدول العربية من بين المناطق الأخرى، حيث تصل نسب النساء المسنات اللائي يتلقين معاشًا تقاعديًا إلى مستوى ضئيل يبلغ 3%¹³.

على الرغم من أن العديد من البلدان في منطقة الدول العربية قد أدخلت برامج الضمان الاجتماعي على مدى العقد الماضي، فإن نطاق تغطية الضمان الاجتماعي القانوني لا يزال منخفضًا، لا سيما بين النساء: تصل نسبة تغطية الضمان الاجتماعي للنساء إلى 34.8% فقط مقارنة بنسبة 45.9% من السكان ككل.¹⁴

11 UN Women and ESCWA. (2020), The impact of COVID-19 on gender equality in the Arab States, Available at <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20arab%20states/attachments/publications/2020/04/impact%20of%20covid%20on%20gender%20equality%20-%20policy%20brief.pdf?1a=en&vs=4414>

12 Abou Habib, L. "Feminist Perspectives on Care Work in The MENA Region". Friedrich-Ebert-Stiftung.

13 ILO. (2016). "Women at Work: Trends 2016". Geneva

14 ILO, 2017. World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals (Geneva)

تؤدي عدة أسباب إلى تقييد وصول المرأة إلى الفرص الاقتصادية وعدم استغلال إمكاناتها الكاملة. وفي حين أن بعض هذه العوامل هي عوامل اقتصادية، يتعلق البعض الآخر بالتشريعات والثقافة والتقاليد.

إجمالي السكان الذكور/الإناث في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بنسبة 44.2% للنساء مقارنة بنسبة 58.5% لذكورهم من الرجال، وتتجه هذه الفجوة إلى الازدياد خلال السنوات الماضية.¹⁶

وفي بعض البلدان العربية، يمكن أن تشمل المعايير الثقافية قيودًا على الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أو عدم توفر المحتوى ذي الصلة. ويمكن أن يكون الانتشار الواسع للمحتوى غير الملائم والسلوك العدواني لمجتمع الإنترنت بمثابة رادع أو عائق أمام وصول المرأة إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. كما أن ضعف خدمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المناطق النائية والريفية يمثل حاجزًا إضافيًا أمام الوصول إليها.

2. القوانين التمييزية والحماية القانونية غير الكافية

يتسم قانون العمل في العديد من الدول العربية بالعدل ومناسبتة للمرأة. ومع ذلك، فإن تصورات أصحاب العمل غير مواتية لعمل المرأة ولا سيما في القطاع الخاص. إذ يُنظر إلى النساء على أنهن عمالة مكلفة بالنسبة للعديد من أصحاب العمل. ويرجع ذلك إلى القوانين التي تنص على إجازة الأمومة ومراكز رعاية الأطفال وإجازات التمريض والإجازات الممتدة لرعاية الأطفال أو كبار السن. كما يتحمل صاحب العمل تكاليف إجازة الأمومة في غالبية الدول العربية، الأمر الذي يثني أصحاب العمل بشدة عن توظيف النساء في سن الإنجاب. وتحد القواعد التي يفرضها "نظام الوصاية" في بعض دول مجلس التعاون الخليجي من وصول المرأة إلى العمل، كما تقييد بعض القوانين من وصولها إلى مهن معينة فضلًا عن تقييد قدرتها على العمل ليلاً.

بالإضافة إلى ذلك، لا تزال المرأة في غالبية الدول العربية تعاني من عدد من القوانين التمييزية التي لها تأثير سلبي على مشاركتها الاقتصادية. وتشمل هذه القوانين التي تحد من المساواة في الوصول إلى الموارد المالية مثل قوانين الميراث أو قوانين البنوك. كما أن أحكام قانون الأسرة تقييد بشكل مباشر استقلالية المرأة، مثل الحاجة إلى الحصول على إذن من الزوج أو الأب للعمل أو السفر، وتحد أيضًا من قدرة المرأة على المشاركة في سوق العمل.

1. عقبات الاقتصاد الكلي والوصول المحدود إلى الموارد

تسود بعض العقبات الاقتصادية الكلية مثل النقص العام في خلق فرص العمل في المنطقة، وتباطؤ النمو الاقتصادي في بعض البلدان مثل فلسطين ولبنان وسوريا وتونس، وتراجع الاستثمار الأجنبي والمحلي الخاصين. وتتنازع سياسات الإصلاح الاقتصادي المعتمدة في العديد من البلدان (مثل مصر وتونس) للذكور ولا تأخذ بعين الاعتبار الظروف الخاصة بالمرأة ولا سيما في سوق العمل.

وتقييد عقبات سوق العمل المشاركة الاقتصادية للمرأة بسبب عدة عوامل مثل الفساد، وتدهور دور الحكومة في التوظيف مما يقلل من فرص النساء المتعلقات، وتراجع القطاع الخاص عن توظيف المتزوجات واستيعاب الأدوار الإنجابية للمرأة، وضعف خدمات الدعم (النقل ورعاية الأطفال) والتمييز في التوظيف والترقية والأجور والقوانين المصممة لحماية المرأة مما يؤدي في نهاية المطاف إلى إعاقة توظيف المرأة.

ولا تتمتع المرأة العربية بحقوق متساوية في الموارد الاقتصادية أو في الوصول إلى ملكية الأراضي وغيرها من أشكال الملكية والتحكم فيها مثل الخدمات المالية والميراث والموارد الطبيعية. ولا يمكن للمرأة الحصول على الضمانات العقارية اللازمة لتأمين الائتمان. وتنص القوانين على موارد مالية مستقلة لكلا الزوجين. ومع ذلك، يُلاحظ أن السيطرة على الموارد تكون دائمًا للرجل حتى لو تم إنفاق أجر المرأة على شؤون الأسرة. وغالبًا ما تكون ملكية المنزل باسم الزوج. وتحتاج المرأة في حالة الطلاق في بعض الدول إلى مستندات مالية (فواتير) لإثبات ملكية الأثاث.

وتتمتع النساء بمعدلات شمول مالي أقل من الرجال في جميع أنحاء المنطقة. 38% فقط من النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا لديهن حسابات بنكية مقارنة بنسبة 57% من الرجال¹⁵ كما أن عدد النساء اللاتي لديهن قروض مصرفية أقل بكثير من عدد الرجال. وتتعرض الفتيات لخطر مواجهة صعوبات غير متناسبة في الوصول إلى التعلم القائم على المعلومات والاتصالات والتكنولوجيا بسبب انخفاض مستويات الشمول الرقمي لديهن بشكل عام. ويظهر عدد الرجال/النساء الذين يستخدمون الإنترنت كنسبة مئوية من

15 World Bank. (2017). The global index database. Available at <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29510>

16 ITU (2019), Measuring Digital Development. Facts and Figures 2019. Available at <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/FactsFigures2019.pdf>

3. الأعراف الاجتماعية المُعاكسة والتحرش

الجنسي في مكان العمل

والمعلمين والأخصائيين الاجتماعيين. وينقسم سوق العمل إلى حد كبير حسب الجنس، فلا تقوم النساء عادة بنفس أنواع الوظائف مثل الرجال (الفصل الأفقي)، وتميل إلى الحصول على مكانة أقل من الرجال (الفصل الرأسي). كما أن حصة الإناث في الوظائف المعرضة للخطر (الوظائف غير مدفوعة الأجر) هي حالياً الأعلى في العالم.

كما تشمل العقبات التي تحول دون المشاركة الاقتصادية المتساوية أحياناً تحليل التكلفة والعائد للنساء أنفسهن، والعوامل التي تؤثر في قراراتهن بعدم العمل والتي تشمل المسؤوليات الأسرية، وتصور المزاي، والاعتبارات الاقتصادية، والعوامل الاجتماعية والثقافية، وخاصة توقعات الأسرة وهيكلها الاجتماعي.

وتعاني النساء العاملات في كثير من الحالات من التحرش الجنسي في مكان العمل. ونادراً ما يتم حمايتهن من خلال الأطر القانونية التي تشجعهم على الإبلاغ عن هذا التحرش. ولقد انضم الأردن فقط مؤخراً إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن القضاء على التحرش في العمل. وفي مصر، تعرضت أكثر من 99% من النساء لشكل من أشكال التحرش الجنسي، بما في ذلك في العمل، وفقاً لدراسة أجريت عام 2013¹⁹ وفي الأردن، أبلغت 52% من النساء الأردنيات عن تعرضهن للتحرش الجنسي في العمل في دراسة أجريت عام 2018²⁰. ولا تزال المنطقة العربية تفتقر إلى قاعدة المعرفة الشاملة والنص القانوني الواضح الذي يجرم التحرش الجنسي في مكان العمل.

لا تزال النساء تُعرّف بشكل عام في العديد من البلدان العربية على أنهن معيلات، ويتوقع أن يكن تابعات للرجال.

ويعتبر الإنجاب ورعاية الأطفال بشكل عام من مسؤولياتهم الأساسية. وفي أوقات ارتفاع معدلات البطالة على وجه الخصوص، يسود مفهوم ضمني أن المرأة يجب أن تبقى في المنزل وتتنازل عن أماكنها في القوى العاملة للرجل.

وتحدد الأعراف الاجتماعية المحصلات الاقتصادية للمرأة بعدة طرق، لا سيما في المنطقة العربية حيث تشكل هذه الأعراف قرارات المرأة بشأن الفرص المهنية والتعليمية التي يجب متابعتها. وتؤثر الأعراف الاجتماعية أيضاً على توزيع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والأجور في أنشطة الرعاية مدفوعة الأجر، مثل التمريض والتعليم، التي توظف نسبة عالية من النساء. كما أنها تعكس وتعزز التنميط التمييزي القائم على الجنس والتحييزات الضمنية، التي تحد من أجور المرأة وأفاق الترقية.¹⁷ ثمة فجوة ضخمة في جميع البلدان العربية تفصل بين الحقوق الدستورية والقانونية للمرأة والأعراف الاجتماعية السائدة؛ إذ تسهم التوقعات الاجتماعية التقليدية والتصورات التي تحظى بتأييد عام عن الرجولة والقيود الثقافية في إدامة ارتكاب صور شتى من العنف ضد المرأة، بداية من العنف الأسري والاعتداء الجنسي وصولاً إلى العزل والإقصاء الاقتصادي وترسيخ ثقافة الإفلات من العقاب التي يتمتع بها مرتكبو هذه الانتهاكات.¹⁸

ويوفر التنميط القائم على النوع الاجتماعي الأساس لتمثيل المرأة في المناصب الموجهة نحو الرعاية مثل الممرضات

الهدف

تماشياً مع الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة، اعتماد وتنفيذ سياسات وأطر قانونية وحلول مبتكرة وشراكات قابلة للتطبيق بين القطاعين العام والخاص وتحول في الثقافة المؤسسية وفي عقلية كل من النساء والرجال لتحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق لجميع النساء، بما في ذلك الشابات والأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم من الفئات المحرومة مع أجر متساوٍ عن العمل المتساوي في القيمة.

17 ILO. (2017). Achieving Gender Equality in the Arab Region amidst the Changing World of Work. Beirut 3 April 2017.

18 UNFPA, March 2020. Reporting on gender-based Violence in Humanitarian Settings. Available at <https://arabstates.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Journalist%27s%20Handbook%20-%20March%208%20-%20English.pdf>

19 UN Women. (2013). Study on Ways and Methods to Eliminate Sexual Harassment in Egypt.

20 ARDD. (2018). Silent Women. ARDD's Report on harassment problem in the workplace. Amman, Jordan, Nov 2018.

1. سياسات الاقتصاد الكلي

- على الحكومات أن تتبنى سياسات اقتصادية لا تميز ضد القطاعات التي توظف النساء بشكل مكثف، وتشجع على ساعات عمل أكثر مرونة، وتحسن الوصول إلى وسائل النقل والقطاع الخاص ورعاية الأطفال المدعومة من الدولة، وتوفر إعفاءات ضريبية لأصحاب العمل الذين يوظفون النساء.

2. الحماية الاجتماعية الشاملة والأطر القانونية

- نقل مخططات الحماية الاجتماعية من الاستهداف إلى العالمية ضرورة أن تشمل الحماية الاجتماعية والتأمين الصحي جميع النساء بغض النظر عن نوع العمل الذي يقمن به.
- تعزيز العمل اللائق وسياسات الحماية الاجتماعية المكرسة لمنع البطالة والحد من العمل غير النظامي وآليات لضمان حد أدنى من الدخل للفئات المستضعفة من النساء في أوقات الأزمات.
- تهيئة بيئة مواتية للموظفين غير النظاميين ومشغلي المؤسسات لممارسة حقهم في التنظيم والمفاوضة الجماعية.
- سن القوانين وتطبيق الإجراءات التي تعاقب التحرش الجنسي في مكان العمل والأماكن العامة، مع آليات إنفاذ ومساءلة واضحة.
- الانضمام إلى جميع اتفاقيات المساواة بين الجنسين الأربع الرئيسية لمنظمة العمل الدولية وهي اتفاقية المساواة في الأجور، واتفاقية التمييز (العمالة والمهنة)، واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، واتفاقية حماية الأمومة، وكذلك اتفاقية العنف والتحرش الجديدة لعام 2019.

3. الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر

- اتخاذ تدابير ملموسة نحو إعادة توزيع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر إعادة توزيع أعمال الرعاية والتحول من الأسرة إلى الحكومة والقطاع الخاص.
- ربط قضايا أعمال الرعاية بالسياسات المالية وقضايا الاقتصاد الكلي الأوسع مثل الارتباط بالضرائب التصاعدية.

4. القضاء على الفجوة الرقمية

- اتخاذ تدابير ملموسة نحو إعادة توزيع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر إعادة توزيع أعمال الرعاية والتحول من الأسرة إلى الحكومة والقطاع الخاص.
- ربط قضايا أعمال الرعاية بالسياسات المالية وقضايا الاقتصاد الكلي الأوسع مثل الارتباط بالضرائب التصاعدية.

5. جمع بيانات النوع الاجتماعي

- إجراء استبيانات استخدام الوقت لتسليط الضوء على مسؤوليات الرعاية غير مدفوعة الأجر للمرأة.
- جمع البيانات حول الوصول إلى خدمات رعاية الأطفال ميسورة التكلفة كعامل تمكين لمشاركة المرأة في القوى العاملة.
- جمع البيانات حول البيئة التمكينية لرائدات الأعمال - بما في ذلك الرعاية الصحية، واستخدام وسائل النقل العام، وملكية الهوية الصادرة عن الحكومة، والوصول إلى الأسواق، والوصول إلى رأس المال.
- جمع البيانات حول كيفية استفادة المرأة من جهود الإدماج المالي وما إذا كانت تحقق التحول المنشود في معايير النوع الاجتماعي من حيث تعزيز قدرة المرأة على اتخاذ القرار، والسيطرة على الموارد، والوصول إلى فرص السوق

أفضل الممارسات الإقليمية

التي تتخذها المرأة في المجالين الخاص والعام وقد حدد المؤشر 21 عاملاً لقياس السمات البيئية لتمكين المرأة العربية. وتتمثل هذه الفئات في: المشاركة الاقتصادية (من خلال 4 عوامل)؛ حرية التنقل (6 عوامل)؛ صنع القرار في المنزل / إدارة الأسرة (3 عوامل)؛ المشاركة الاجتماعية والسياسية (عامل واحد)؛ مقاومة العنف المنزلي، وخاصة الشريك الحميم (عاملان)؛ مقاومة التحرش في الأماكن العامة (عاملان)؛ وأخيراً قيمة التعليم الأساسي-عامل واحد

ويمكن تكرار هذا المؤشر في بلدان أخرى ويمكن استخدامه بانتظام في جميع البلدان العربية لقياس التمكين الاقتصادي / الاجتماعي للمرأة العربية.

مؤشر أفضل الممارسات التالي هو فهرس أعدته ونفذه الاتحاد النسائي العربي في ست دول عربية تمثل المناطق الفرعية (المشرق العربي، والمغرب العربي، ودول الخليج) حيث يتم تنفيذه بواسطة دولتي مصر والسودان من المشرق العربي وتونس والجزائر من المغرب العربي والبحرين والسعودية من الخليج.

وقد وضع الاتحاد النسائي العربي العام مؤشراً إقليمياً، هو الأول من نوعه في المنطقة، حيث يوفر فهماً أفضل لثقافة معينة للعوامل التي تؤثر على التمكين الاقتصادي للمرأة العربية في 6 دول في المنطقة. ويحدد العوامل التي تؤثر على القرارات الاقتصادية والاجتماعية