

Blue Stone

ملخص البرنامج المشترك بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية "تعزيز العمل الإنتاجي والعمل اللائق للمرأة في مصر والأردن وفلسطين" (2018 – 2023)

منظمة
العمل
الدولية



السويد
Sverige



هيئة الأمم
المتحدة للمرأة



الصورة: هيئة الأمم المتحدة للمرأة/ سامح كريم

الصعيدين الإقليمي والوطني التي تم تنظيمها بدعم من البرنامج المشترك، والتي ركزت على أهمية الاستثمار في اقتصاد الرعاية. وأدت هذه الأنشطة إلى مواءمة وتنفيذ أداة دعم السياسات العالمية لتقدير أوجه القصور في الرعاية، وتكاليف الاستثمار، والعوائد الاقتصادية، وقد تم اعتماد هذه الأداة في مصر والأردن وفلسطين والمغرب، حيث تم إطلاق مبادرات خاصة بكل بلد للتصدي للتحديات المرتبطة بالرعاية وتعزيز المساواة بين الجنسين في سوق العمل. وتراوحت تلك المبادرات من تعزيز خدمات الرعاية الجيدة وتطوير نماذج رعاية الأطفال المدعومة من أصحاب العمل إلى إجراء البحوث حول العوائد الاقتصادية لاستثمارات رعاية الأطفال وتنفيذ الإصلاحات التشريعية مثل إجازة الأبوة وخدمات الرعاية المدعومة. وقد أدى تطبيق هذا النهج الإقليمي إلى تمكين المؤسسات الوطنية من اتخاذ إجراءات هادفة محددة تستند إلى الأدلة والدراسات التحليلية المقدمة، مما يعزز إحراز مزيد من التقدم نحو المساواة بين الجنسين والنمو الاقتصادي الشامل في المنطقة

2- القطاع الخاص المراعي للمساواة بين الجنسين: تضاعف عدد رواد الأعمال المنضمين إلى المبادرة العالمية لمبادئ تمكين المرأة ثلاث مرات، حيث بلغ 571¹ في عام 2023 مقابل 174 في عام 2018، وهو ما يتجاوز الأهداف المحددة لبرنامج العمل المشترك. ومن الجدير بالذكر أن استراتيجية وخارطة الطريق الإقليمية لمبادئ تمكين المرأة، التي تولى وضعها

موجز لوثيقة التعلم الإقليمية

تحديد الممارسات الجيدة وتوثيقها له دور محوري وحاسم في تبادل المعرفة والتعلم وتحسين التدخلات والسياسات ذات الصلة بالعمل اللائق والعمل المنتج. واعترافًا بذلك فإن الغرض من "وثيقة التعلم الإقليمية" يكمن في تحديد الممارسات الجيدة والدروس المستفادة والنهج القابلة للتوسيع التي يسطع بتنفيذها البرنامج المشترك لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية "تعزيز العمل اللائق والعمل المنتج للمرأة في الدول العربية"، مع التركيز على أمثلة من مصر والأردن وفلسطين. ويعرض هذا الموجز ملخصات للممارسات الجيدة المختارة التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مع إلقاء الضوء على فاعليتها والتحديات التي تواجهها وإمكانية تكرارها وقابليتها للتوسع

النهج الإقليمي الذي يعزز العمل اللائق والعمل المنتج للمرأة في الدول العربية:

1- الاستثمار في اقتصاد الرعاية وتعزيزه بوصفه أمرًا لا غنى عنه لزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة: يتمتع صناع السياسات والأوساط الأكاديمية والآليات المعنية بشؤون المرأة ومنظمات المجتمع المدني بإمكانية الوصول إلى الأدلة والتحليلات والأدوات اللازمة لتعزيز اقتصاد الرعاية. وتجدر الإشارة إلى أن نتائج وأثار تقرير "تقدم المرأة في الدول العربية 2020: دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة بين الجنسين" قد خضعت للمناقشة في حوارات السياسات على

¹ وفقًا لـ weps.org تم الاطلاع في ديسمبر 2023، تمكن أن يصل العدد لـ 622 وفقًا لقاعدة البيانات الداخلية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

مدونة لقواعد السلوك

4- الشراكة بين أصحاب المصلحة المتعددين لتعزيز المساواة في الأجور في المنطقة العربية:

تسعى دول المنطقة لتعزيز المساواة في الأجور، وذلك أيضاً من خلال المساهمة في الندوة التي تم تنظيمها بمناسبة إطلاق التحالف الدولي للمساواة في الأجور في الدول العربية في ديسمبر 2019، بقيادة منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة التعاون والتنمية في المجال الاقتصادي، والتي تستهدف مكافحة أوجه التفاوت في الأجور بين الجنسين، وشمل المشاركون في الندوة الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال والقطاع الخاص والمجتمع المدني ومنظمات تابعة للأمم المتحدة. وحثت الندوة، التي عقدت تحت رعاية رئيس الوزراء الأردني، دول المنطقة على الانضمام إلى التحالف، وبالفعل انضمت مصر وتونس إلى جانب الأردن، في حين تعهدت فلسطين بالالتزام بالمساواة في الأجور في هذه الندوة. من ناحية أخرى تولى برنامج العمل المشترك تيسير حوارات السياسات بشأن المساواة في الأجور، وضمان الوصول إلى منصة التحالف وخبراته، وتسهيل تبادل المعرفة. وتم اتخاذ عدد من الإجراءات الخاصة بكل دولة، مثل إجراء دراسة لفهم وضع الفجوة في المساواة في الأجور في مصر، وتعديل مادة المساواة في الأجر في قانون العمل في الأردن، ودعم إنشاء لجنة وطنية للمساواة في الأجور في فلسطين. ويؤكد توسيع عضوية التحالف على الاعتراف المتزايد والجهد الجماعي على المستوى الإقليمي للتصدي لقضايا المساواة في الأجور

الممارسات الجيدة المختارة من مصر والأردن وفلسطين

1- ضمان حقوق المرأة في العمل في مصر:

تمت التوصية بإضافة حكمين جديدين (المساواة في الأجر ورعاية الأطفال) إلى قانون العمل لتعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في مكان العمل. وركز البرنامج المشترك على بناء قدرات صانعي السياسات والشركاء الاجتماعيين، والدعوة إلى وضع قوانين عمل تراعي الفوارق بين الجنسين، فضلاً عن ذلك أنشأ البرنامج أدوات لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي، مثل العمل المنجز مع وحدة

برنامج العمل المشترك بالتشاور مع القطاع الخاص، قد ضمنت توفير خدمات موحدة وعالية الجودة وزيادة التواصل مع الشركات، من ناحية أخرى سهلت الحزم والأدوات التدريبية المختلفة تنفيذ السياسات والممارسات المراعية للنوع الاجتماعي في شركات مختلفة، كما تم تنظيم عدد من الحوارات السياساتية حول دور القطاع الخاص استهدفت جذب انتباه صناع القرار إلى القضايا بالغة الأهمية وفرص النمو من خلال مشاركة المرأة على قدم المساواة في الاقتصاد. وقد أحرز هذا النهج الإقليمي نتائج ملموسة على المستوى القطري، تجسدت في الإجراءات التي اتخذتها الشركات في مصر والأردن وفلسطين، مثل الاستثمار في التطوير المهني للموظفات، واعتماد سياسات تعزز سلامة الموظفين وأمنهم، واعتماد سياسات صديقة للأسرة في مكان العمل بالإضافة إلى ذلك، ساهم التعاون مع منظمات أصحاب العمل والعمال في تعزيز المساواة بين الجنسين وتحسين ظروف عمل المرأة في القطاع الخاص

3- مناهضة العنف والتحرش في مكان العمل:

تم اعتماد ممثلين من الحكومات والنقابات العمالية وجمعيات أصحاب العمل والمنظمات النسائية للدعوة على نحو أكثر فاعلية لمناهضة العنف والتحرش في مكان العمل. وتم تنفيذ أنشطة لإذكاء الوعي وبناء القدرات ركزت على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن العنف والتحرش في عالم العمل (C190). وعلى المستوى الإقليمي، تم تطوير العديد من المنتجات التعاونية (حزم بناء القدرات، ومجموعة أدوات للقطاع الخاص، وأدوات التفتيش على ظروف العمل، وغيرها)، استناداً إلى الرؤى المكتسبة من التنفيذ على المستوى القطري بغية ضمان موارد شاملة تعكس مختلف القطاعات والسياقات الوطنية. وتجدر الإشارة إلى أن تلك الجهود الإقليمية قد ترجمت إلى تدخلات وطنية، مما تمخض عن تغييرات في السياسات على مستوى الحكومة المركزية وتحسين السياسات والممارسات على المستوى المحلي داخل الهيئات التنظيمية ومؤسسات القطاع الخاص، بهدف تحسين ظروف عمل المرأة. وتشمل الإنجازات البارزة التي تم تحقيقها صياغة مدونة أخلاقية في مصر لمنع التحرش في مكان العمل، ووضع استراتيجية وطنية في الأردن، ومبادرات لبناء القدرات يقودها "الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين" لمساعدة الشركات على فهم اتفاقية C190 ووضع

التفتيش على ظروف العمل. فضلاً عن ذلك تم إنشاء منصة تقنية لتوفير العمل اللائق للمرأة، لتيسير الحوار بين الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني، وأثمر هذا الحوار إصدار مراسيم ترفع القيود المفروضة على قدرة المرأة على العمل ليلاً وفي صناعات محددة. وعلى الرغم من التحديات التي نجمت عن تفشي الجائحة، حقق المشروع نجاحاً، يعزى في المقام الأول إلى التزام الحكومة، وبناء القدرات على نحو منهجي وعملي، والنهج القائمة على الأدلة، وإقامة الشراكات - وجميعها عناصر أساسية لتكرار الممارسات الجيدة وقابليتها للتوسع. وتجدر الإشارة إلى أن البرنامج المشترك قد أثر تأثيراً فعالاً على التغييرات التشريعية وإضفاء الطابع المؤسسي على تدابير المساواة بين الجنسين داخل الهياكل الحكومية من أجل تعزيز الاستدامة. ومن الدروس المستفادة الجديرة بالذكر أهمية الحوار المستدام بين أصحاب المصلحة المتعددين بشأن العمل اللائق للمرأة، بما فيهم أعضاء من الأوساط الأكاديمية واتحاد الصناعات والقطاع الخاص والمجتمع المدني. وتشمل التوصيات إجراء تقييم نقدي لتأثير إصلاح السياسات من أجل مواءمة النتائج المستدامة وضمن تحقيقها

2- إصلاح السياسات من أجل ضمان توفير خدمات رعاية عالية الجودة وميسورة التكلفة للأمهات العاملات في الأردن:

استفاد ما يربو على 5% من إجمالي النساء العاملات في الأردن في عام² 2022 من زيادة الوصول إلى خدمات الرعاية والحفاظ على الوظائف، إما بشكل مباشر من خلال الإعانات أو بشكل غير مباشر من خلال مواصلة عمل دور الحضانه ورياض الأطفال. ومن منطلق الإدراك التام للدور المحوري الحاسم لرعاية الأطفال في تسهيل مشاركة المرأة في القوى العاملة، ساهم البرنامج المشترك في إصلاح السياسات، ما أدى إلى تخصيص جزء من أموال تأمين الأمومة لدعم إعانات رعاية الأطفال وإنشاء برنامج "رعاية" لدعم الأمهات العاملات ومرافق رعاية الأطفال، كما تم تشكيل "اللجنة الوطنية لقطاع رياض الأطفال" لتمثيل مصالح هذا القطاع، فضلاً عن ذلك تم دعم القطاع فنياً ومالياً من خلال "عيادة الأعمال" التي أنشأها البرنامج المشترك بالتعاون مع "جمعية البنوك" في الأردن. ولا تزال هناك تحديات تتمثل في تردد أصحاب العمل والعمال في المشاركة في البرنامج والحاجة الملحة لتحسين جودة رياض الأطفال الخاصة، بيد أن النهج

المبتكر الذي يتبعه البرنامج المشترك والشراكات المستدامة يمهدان الطريق لقابلية التكرار والتوسع. وتجدر الإشارة إلى أن التوصيات الرئيسية تشمل زيادة تحسين معايير الأهلية لبرامج الدعم، والدعوة إلى تخصيص الميزانية العادية لخدمات رعاية الأطفال، واستكشاف الحلول القائمة على التكنولوجيا لتبسيط العمليات التي يتولى البرنامج تنفيذها

3- إضفاء الطابع المؤسسي على تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي والميزنة المراعية للنوع الاجتماعي في الأردن:

وضعت وزارة العمل أول سياسة داخلية لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي وأول خارطة طريق لإضفاء الطابع المؤسسي على الميزنة المراعية للنوع الاجتماعي. وتجدر الإشارة إلى أن وزارة العمل تعد المؤسسة الرائدة والنموذجية، التي تم تكرار تجربتها مع "مؤسسة الضمان الاجتماعي" وتتوسع لتشمل مؤسسات أخرى في الأردن، من ناحية أخرى تم أيضاً الاعتراف عالمياً بهذه الخطوات الهامة لدمج الاعتبارات المتعلقة بالجنسين في عمليات وضع السياسات والميزنة بوصفها ممارسات واعدة³. ولعل من الضروري أن نشير إلى أن النهج قد شمل إنشاء إطار لتنمية القدرات المؤسسية بشأن تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي داخل وزارة العمل، وإنشاء منصة مؤسسية محددة الميزنة المراعية للنوع الاجتماعي للتدريب العملي للموظفين الرئيسيين من الكيانات ذات الصلة وتطوير السياسات الداخلية وتطبيقها عملياً من خلال، على سبيل المثال، دمج مؤشرات النوع الاجتماعي في "البرنامج الوطني للتشغيل". وكان من بين عوامل النجاح الأساسية أيضاً إنشاء فريق عمل متخصص مع وضع خريطة طريق واضحة لمتابعة الميزنة المراعية للنوع الاجتماعي وتسهيل تبادل المعرفة مع دول المنطقة وخارجها. وينصح بإعادة النظر في الميزانيات الحكومية الحالية وإعادة توزيعها، مع إيلاء الأولوية الأولى للاستثمارات العامة التي تركز على تعزيز المساواة بين الجنسين، كاستراتيجية مؤقتة لمواجهة التحدي المتمثل في تأمين مخصصات أعلى في الميزانية للمساواة بين الجنسين

4- حزم التحفيز المراعية للنوع الاجتماعي (لدعم المؤسسات الصغيرة ومتناهية الصغر) في فلسطين:

قامت مؤسسات حكومية مختارة لأول مرة بوضع

² الحسابات الخاصة بالاستعانة ببوابة بيانات النوع الاجتماعي - البنك الدولي 2022 - <https://genderdata.worldbank.org>

³ <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-06/Strengthening-public-finance-management-systems-for-gender-equality-and-womens-empowerment-en.pdf>

خطط وسياسات وموازنات تراعي النوع الاجتماعي. وعلى وجه الخصوص، تبنى البرنامج المشترك نهجاً استراتيجياً، حيث أفاد من أداة السياسة العالمية لتقييم مدى استجابة التدابير المالية المراعية للنوع الاجتماعي. وقام البرنامج المشترك، من خلال التعاون الوثيق مع الشركاء الوطنيين، ولا سيما وزارة الاقتصاد الوطني ووزارة المالية، بتيسير إنشاء أفرقة معنية بالمشاواة بين الجنسين داخل هاتين الوزارتين، وتولت هذه الأفرقة، المجهزة بقدرات معززة، صياغة واختبار أدوات سياسات مراعية للنوع الاجتماعي استهدفت دعم المؤسسات الصغيرة ومتناهية الصغر التي تقودها النساء، من خلال سبل متنوعة مثل المشتريات العامة وإجراءات تسجيل الأعمال التجارية. وتشمل أبرز النجاحات منح تخفيضات في رسوم التسجيل وإعداد أداة تعاونية لسياسات الخدمات المشتركة، مما يشير إلى تحقيق تقدم ملموس حيال التمكين الاقتصادي للمرأة. من ناحية أخرى، تم الاعتراف ببعض التحديات مثل الإجراءات غير الواضحة للشركات والموارد المالية المحدودة، مما حث على اتباع نهج مركز ومستدام تجاه وضع السياسات المراعية للنوع الاجتماعي. ومن خلال جهود إضفاء الطابع المؤسسي والدمج في الاستراتيجيات الوطنية، تمثل تلك المبادرات خطوة محورية مهمة للمضي قدماً نحو تعزيز الانتعاش الاقتصادي الشامل وتمكين المرأة في فلسطين

5- المرأة في المناصب التنفيذية تقود التنوع في مصر:

تحسن مؤشر النساء في مجالس الإدارة من 10% في عام 2019 إلى 19,7% في عام 2024. ومع زيادة سنوية إضافية بنسبة 3%، ستحقق فئات الشركات المشاركة هدف استراتيجية 2030 المتمثل في وصول نسبة تمثيل المرأة في مجالس الإدارة إلى 30% بحلول عام 2026. ويعزي هذا أيضاً في المقام الأول للقرارات الجديدة التي أصدرتها الهيئة العامة للرقابة المالية في منتصف عام 2021، التي تلزم الشركات المقيدة والمنظمة بالبورصة المصرية بأن لا تقل نسبة تمثيل المرأة في مجالس إدارتها عن 25%. من ناحية أخرى، ساهمت المبادرة في هذه التغييرات في السياسات من خلال التركيز على تعزيز التنوع بين الجنسين في قيادة الشركات، والإقرار بارتباطه الإيجابي بأداء الشركة. ومن خلال الشراكات مع الأوساط الأكاديمية والسلطات التنظيمية وممثلي الأعمال، يقدم البرنامج فرص تدريب معتمدة للنساء في المناصب الإدارية المتوسطة والعليا، لإعدادهن

للأدوار التي يضطلعن بها في مجلس الإدارة، ويتم جمع وتحليل البيانات المتعلقة بتمثيل المرأة في مجالس الإدارة سنوياً، للاهتمام بها في التغييرات التي تطرأ على السياسات وفي جهود إذكاء الوعي. وعلى الرغم من التحديات - مثل نقص الوعي بأهمية وفوائد المساواة بين الجنسين في عالم العمل، والتراجع الاقتصادي العام، فقد أدت المبادرة إلى تحقيق نتائج بالغة الأهمية. من ناحية أخرى، فإن التعاون بين الأوساط الأكاديمية وأصحاب المصلحة من شأنه أن يضمن الاستدامة، بالاقتران مع بذل الجهود لتكرار النموذج على المستوى الإقليمي من خلال "اتحاد مرصد النساء العربيات في مجالس الإدارة" المقترح إنشاؤه. ومن الجدير بالذكر أن استخدام التكنولوجيا وإشراك دعاة التغيير من الذكور يزيد من تعزيز تأثير المبادرة، مما يمثل خطوة جوهرية كبيرة نحو حوكمة المؤسسات الشاملة للمساواة بين الجنسين في مصر وخارجها. ولعل من الضروري أن نشير إلى أن الاستفادة من الشراكة مع شركات القطاع الخاص في مبادرة تمكين المرأة لتشجيع الاستثمار في التطوير المهني للموظفات هو نهج مبتكر قابل للتوسيع

6- إصلاح سياسات الشركات بغية تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مصر:

الاستثمار في أكاديمية الموارد البشرية والنوع الاجتماعي - التي تعمل تحت إشراف اتحاد الصناعات المصرية - يمكن أن يترجم إلى 90 ألف شركة⁵ توفر أماكن عمل أفضل لأكثر من 585 ألف موظفة⁶ والآلاف من النساء العاملات اللاتي سيستفدن من سياسات التوظيف والتطوير المهني المراعية للنوع الاجتماعي. ومن الجدير بالذكر أن الأكاديمية تقدم التدريب لموظفي الموارد البشرية في الشركات الأعضاء، مع التركيز على سياسات الموارد البشرية المراعية للنوع الاجتماعي، وقد دعم البرنامج المشترك توحيد المواد التدريبية وتسهيل بناء قدرات المدربين، وقام المتدربون، كجزء من مشروع تخرجهم، بمراجعة سياسات الشركة المطبقة بالفعل من منظور النوع الاجتماعي، وعلى الرغم من التحديات - مثل مقاومة شركات القطاع الخاص، فقد نجحت المبادرة في دعم 40 شركة في تنفيذ سياسات مراعية للنوع الاجتماعي، وهو ما يتجاوز الهدف الأصلي المحدد، ويأتي ضمان الاستدامة من خلال نقل المعرفة والخبرة

⁴ يغطي تقرير الرصد السنوي لعام 2022 بيانات ومعلومات النوع الاجتماعي لنحو 1000 شركة وبنك، منها 236 شركة مدرجة في البورصة، و34 بنكاً، و676 شركة للخدمات المالية غير المصرفية، و82 شركة من شركات القطاع العام (الشركات القابضة والشركات التابعة).

⁵ <https://www.fei.org.eg/index.php/en/about-fei>

⁶ العدد مقرب بالاستعانة بحصة الموظفين في شركات القطاع الخاص في مصر الموقعة على مبادئ تمكين المرأة (قراءة 29%)

إلى اتحاد الصناعات المصرية، على الرغم من أن الاستدامة المالية لا تزال تبعث على القلق، ولا سيما بالنسبة للشركات الصغيرة، ومع إمكانية التوسع على المستوى الوطني وخارجه، توفر المبادرة نموذجًا واعدًا لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكان العمل

7- الشبكة الوطنية للقطاع الخاص المعنية بمبادئ تمكين المرأة في الأردن:

ارتفع عدد الشركات الملتزمة علنًا بالعمل نحو المساواة بين الجنسين من 9 إلى 128 شركة⁷ في أربع سنوات. ومن خلال الشراكات الإستراتيجية مع غرف الصناعة ورابطات الأعمال ذات النفوذ، نجح البرنامج المشترك في تعزيز استيعاب مبادئ تمكين المرأة كإطار لإشراك القطاع الخاص في تعزيز المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة. من ناحية أخرى أتاح إنشاء شبكة مبادئ تمكين المرأة بالأردن منصة لتبادل المعرفة والدعوة والتعاون بين الشركات ذات التفكير المماثل، مما ساعد على المضي قدمًا نحو تحقيق أجندة المساواة بين الجنسين. وقد ضمنت المسوحات السنوية ومبادرات بناء القدرات تتبع التقدم المحرز وتنفيذ السياسات المراعية للنوع الاجتماعي، وهو ما تمخض عن تحقيق نتائج واضحة وملحوظة مثل زيادة توظيف النساء، وتعديل السياسات، وتنمية القدرات. ومن الجدير بالذكر أن القيود الاقتصادية والاهتمام المحدود بين الشركات، كانت من بين التحديات التي ظهرت والتي تم التغلب عليها من خلال بناء الثقة والتأكيد بوضوح على الجدوى التجارية للمساواة بين الجنسين. وقد أثبت هذا النهج كفاءته وجدواه، وفعالته من حيث التكلفة، وقابليته للتوسع، مع إمكانية تكراره على الصعيدين الوطني والإقليمي، وضمان الاستدامة من خلال دمج مبادئ تمكين المرأة في المبادرات التي تتولى زمامها الحكومة مثل برنامج "خاتم المساواة بين الجنسين الوطني". ويوصى بالتعاون الوثيق مع المؤسسات الحكومية والمجتمع المدني، وتوحيد قياس التقدم، وتخصيص الموارد الكافية وذلك من أجل تحقيق النجاح المستدام وقابلية المبادرة للتوسع

8- مبادئ تمكين المرأة بعمق في فلسطين:

تضاعف عدد الشركات التي تسعى لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومن خلال الاستفادة

من مبادئ تمكين المرأة، اتخذت المبادرة نهجًا قطاعيًا، يستهدف قطاعات الخدمات، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتمويل. تم إنشاء أفرقة متنوعة معنية بالمساواة بين الجنسين داخل الشركات، كما تم إشراك الرؤساء التنفيذيين منذ البداية لضمان دعمهم والتزامهم العام. وتم تقديم الدعم الفني وبناء القدرات وإتاحة أدوات تقييم الفجوة بين الجنسين لترجمة الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين إلى إجراءات ملموسة. وتم نشر الشهادات ودراسات الحالة على نطاق واسع للاعتراف بالجهود التي تبذلها الشركات من أجل تمكين المرأة. ومن العوامل الرئيسية التي ساهمت في النجاح الموارد البشرية والمالية المخصصة، والتعاون بين القطاعين العام والخاص، والوصول إلى الأدوات والموارد ذات الصلة بالسياق. من ناحية أخرى شملت التحديات القيود الاقتصادية، والمسائل ذات الصلة بجمع البيانات، والحاجة إلى تغيير سلوك الأعمال التجارية، وفي نهاية المطاف تصعيد الحرب. وتشمل التوصيات المحددة استحداث مؤشرات موحدة، وتعزيز العمل من خلال أفرقة المساواة بين الجنسين، واستهداف الشركات الموجهة نحو التصدير، وتركيز الجهود على خطوط خدمة محددة لتوسيع شبكة مبادئ تمكين المرأة على نحو فعال. وستعمل الخطط الموضوعية لإنشاء شبكة لمبادئ تمكين المرأة في فلسطين على ضمان الاستدامة ونقل المعرفة والملكية إلى الكيانات الوطنية كجزء من استراتيجية الخروج

9- القطاع الخاص يعتمد مدونة قواعد السلوك بشأن العنف في مكان العمل في فلسطين:

إتاحة ظروف عمل أفضل وتوفير حماية أكبر من العنف والتحرش في أماكن العمل لـ 3062 عاملاً و1516 عاملة نتيجة اعتماد 22 جهة لمدونة قواعد السلوك⁸. أقام البرنامج المشترك شراكة مع الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين من أجل التصدي للعنف ضد المرأة في مكان العمل، مع الاعتراف بتأثيره الضار على الإنتاجية والاستدامة. ونجحت المبادرة بجدارة في تجاوز أهدافها من خلال تطبيق نهج منظم على نحو جيد، يتضمن المرحلة التجريبية مع "شركة توزيع كهرباء الشمال"، وبناء القدرات، والدعم القانوني، وبعد ذلك، ومن خلال تطبيق المهارات والخبرة المكتسبة، تولى الاتحاد تيسير اعتماد مدونة قواعد السلوك من

⁷ 169 شركة موقعة في الأردن اعتبارًا من ديسمبر 2023 وفقًا لبيانات البرنامج المشترك

⁸ التقرير السنوي للبرنامج المشترك "تعزيز العمل اللائق والعمل المنتج للمرأة" - 2022

جانب 21 شركة إضافية. وتضمنت التحديات معالجة المفاهيم الضيقة للعنف والتحرش، بيد أن النهج قد أثبت فاعليته، واستدامته، وقابليته للتكرار، مع وضع توصيات لمزيد من تقييم الأثر، ونشر الأدلة، وتوسيع نطاقها باستخدام الموارد الكافية. وتجدر الإشارة إلى أن توسيع نطاق هذا النهج بالموارد الكافية يمكن أن يعني أماكن عمل أكثر أمانًا وخالية من التحرش لحوالي 290 ألف عامل وعاملة من الذين يمثلهم الاتحاد⁹.

10- تحسين ظروف عمل المرأة في قطاع التعليم في فلسطين:

يتمتع أكثر من 8500 معلم ومعلمة¹⁰ في قطاع التعليم الخاص بظروف عمل أفضل. ومن خلال الاستفادة من البيانات والأدلة، والحوار الاجتماعي الموسع، وإشراك أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما فيهم الحكومة ومنظمات العمال وأصحاب العمل، ساهم البرنامج المشترك في إبرام عقد عمل وطني موحد للمدارس الخاصة، وكذلك رياض الأطفال. ولعب الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين ووحدة النوع الاجتماعي التابعة له دورًا جوهريًا حاسمًا، من خلال الاستفادة من معارفهم وخبراتهم المكتسبة من خلال البرنامج المشترك، في حين ساهم دعم القادة السياسيين وعملية إصلاح قانون العمل الجارية في تحقيق نتائج إيجابية واضحة. وقد اضطلع بقيادة التدخل على المستوى الوطني لجنة ثلاثية تم تشكيلها لمواصلة الحوار والإشراف على تنفيذ العقد الموحد وإدارة الأنشطة المتعلقة بالقطاع. ومن الجدير بالذكر أن هذا النهج قد أظهر الفاعلية والقابلية للتوسع والابتكار. وتشمل التوصيات الرئيسية مواصلة رصد النتائج، وزيادة الوعي حول الفوائد الاجتماعية والاقتصادية من تحسين أماكن العمل، والتعاون المتواصل بين أصحاب المصلحة لضمان استدامة تلك المبادرات وتوسيع نطاقها على المدى الطويل

11- التصدي للمعايير التمييزية ضد المرأة والمهنة في مصر:

حصلت ثلث خريجات التدريب الداخلي على عمل كفنيات كهرباء¹¹. وجاء هذا ثمرة للشراكة بين وزارة التربية والتعليم ومدارس التعليم والتدريب المهني والتقني والمنظمات الدولية وهيئات القطاع الخاص، بدعم من البرنامج المشترك. من ناحية أخرى ركزت

المبادرة على رفع مستوى الوعي حول قضايا النوع الاجتماعي، وتزويد الطالبات بالمهارات الشخصية والتدريب الفني، وتيسير إقامة الشراكات مع الشركات الخاصة لتوفير فرص التدريب الداخلي. وتصدت المبادرة للقوالب النمطية الجنسانية، بما في ذلك التصور السائد عن كفاءة المرأة في المهن غير التقليدية من خلال الأنشطة التفاعلية التي نظمت للرجال والنساء من الطلاب والمدرسين والأسر. وقد أثبت النموذج، الذي اعتمد على الشراكات القائمة، واستفاد من شبكات مثل شبكة مبادئ تمكين المرأة، فاعلية إشراك العديد من أصحاب المصلحة، ومواءمة التدخلات استنادًا للأدلة. ومن الجدير بالذكر أن النموذج قابل للتكرار وقابل للتوسع باستخدام الموارد الكافية. ويمكن ضمان استدامة التدخل من خلال إضفاء الطابع المؤسسي على الوعي بالقضايا الجنسانية في مناهج التعليم المهني، وتوسيع نطاق التعاون مع الهيئات الحكومية والقطاع الخاص على المستوى المحلي، والدعوة إلى استحداث تغييرات في السياسات من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين في الصناعات غير التقليدية والقطاع الخاص بالمرأة

12- المرأة في الرياضة - القطاع الذي عادة ما يهيم عليه الذكور في الأردن:

حوالي 85% من الخريجات حصلن على عمل بعد الانتهاء من فترة التدريب الداخلي¹². واستجابة للتحديات التي تواجهها خريجات الجامعات في إيجاد فرص عمل في القطاع الرياضي، أطلق المركز الرياضي الخاص "مدرّب"، بالشراكة مع وزارة الشباب وبدعم من البرنامج المشترك، برنامج "هدف من أجل الحياة". وقد وفرت هذه المبادرة التدريب للخريجات العاطلات عن العمل الحاصلات على درجات في التربية البدنية وزودتهن بالمهارات اللازمة للعمل في مجال الرياضة. ومن خلال عملية اختيار صارمة ودقيقة وتدريب مخصص، نجح البرنامج في إلحاق النساء بدورات تدريبية في الصالات الرياضية والمدارس والمرافق الرياضية، وبالفعل حصلت الأغلبية على فرص عمل. ومن الجدير بالذكر أن نجاح البرنامج يُعزى إلى زيادة الطلب، والشراكات مع الصالات الرياضية، والترويج لقصص نجاح المرأة كأمثلة ملهمة. تم التغلب على تحديات مثل الوصمة المجتمعية ومعاوضة الأسر والعقبات اللوجستية من خلال التعاون الفعال والنهج المبتكرة. وهذا النهج قابل للتكرار ويمكن توسيع نطاقه ليشمل المحافظات والقطاعات الأخرى. ويتم

[https://www.palestine-studies.org/en/node/1654633#:~:text=While%20the%20number%20of%20teachers,thousand%20teachers%20\(in%20private%20schools](https://www.palestine-studies.org/en/node/1654633#:~:text=While%20the%20number%20of%20teachers,thousand%20teachers%20(in%20private%20schools)

¹¹ إطار إدارة الأداء - مقابلة المخبرين الرئيسيين - 2022

¹² مقابلة المخبرين الرئيسيين - التقرير السنوي للبرنامج المشترك

ضمان الاستدامة من خلال تكامل المناهج الدراسية، والاعتماد، والدعم المستمر من الجهات الحكومية والدولية، مع وضع توصيات تشمل المشاركة مع دوائر التوظيف العامة، واستغلال التكنولوجيا، ومشاركة المجتمع للحفاظ على التأثير الطويل المدى وتغيير المفاهيم المجتمعية

التوصيات الاستراتيجية الرئيسية

أولاً، هناك دعوة لإجراء تقييم للسياسات والبرامج التي تم إصلاحها وتنفيذها بدقة وصرامة لتحقيق التأثير وتعزيز الكفاءة. ثانياً، ينصح بالالتزام بالقيود المالية الحالية مع إعادة تخصيص الموارد لتحديد أولويات مبادرات المساواة بين الجنسين، مع التركيز على القطاعات التي تحقق عوائد مرتفعة على الاستثمارات. ثالثاً، دمج التدابير ومؤشرات الأداء المراعية للنوع الاجتماعي في كافة البرامج الحكومية أمر يكتسي أهمية بالغة. بالإضافة إلى ذلك، يوصى بتوسيع نطاق النماذج المثبتة للجان المتخصصة متعددة التخصصات وأفرقة النوع الاجتماعي لتشمل مختلف الوزارات الحكومية، إلى جانب إنشاء منصات إقليمية ووطنية لأصحاب المصلحة المتعددين لتسهيل إقامة التعاون. كما تم تسليط الضوء على تعزيز الشراكات مع القطاع الخاص، وتعزيز فرص توظيف المرأة، وإشراك الأسر والمجتمعات، ومنح الأولوية لتنمية اقتصاد الرعاية، ودعم أماكن العمل الآمنة والمأمونة. وأخيراً، يتم التركيز على الاستفادة من إمكانات المنطقة لإجراء حوار سياساتي فعال ومؤثر، والدعوة المستهدفة، وزيادة إبراز الدور للمضي قدماً نحو تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين، وتشجيع المشاركة التعاونية عبر المكاتب القطرية لتعظيم الأثر

التوظيف و
العمل اللائق
للمرأة

