

وثيقة التعلم الإقليمية

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



جدول المحتويات

1	البرنامج المشترك بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية “تعزيز العمل الإنتاجي والعمل اللائق للمرأة في مصر والأردن وفلسطين” (2018 - 2023)
1	وثيقة التعلم الإقليمية
8	1- ملخص تنفيذي
11	2- مقدمة
11	2.1. ملحة موجزة عن تاريخ البرنامج المشترك
16	2.2. الهدف والمنهجية
20	3- الممارسات الجيدة نحو تعزيز فرص العمل اللائق للمرأة في الدول العربية: ما حقق نجاحًا وأين وكيف؟
20	3.1. نهج الإقليمي
21	3.1.1. تعزيز اقتصاد الرعاية
21	3.1.2. إشراك القطاع الخاص لتعزيز المساواة بين الجنسين
23	3.1.3. القضاء على العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل
23	3.1.4. المساواة في الأجور
24	3.1.5. الشراكات والتنسيق وتبادل المعرفة
26	3.2. الممارسات الجيدة المختارة على المستوى القطري
26	3.2.1. الناتج 1: قوانين العمل المراعية للنوع الاجتماعي والسياسات ذات الصلة قائمة وفعالة
26	1. نموذج الممارسة الجيدة 1: ضمان حقوق المرأة في العمل في جميع الصناعات والمهن والمناوبات من خلال إصلاح السياسات في مصر
30	2. نموذج الممارسة الجيدة 2: توافر رعاية جيدة وميسورة التكلفة أمر جوهري لا غنى عنه لمشاركة المرأة في القوى العاملة - إصلاح السياسات في الأردن
35	3. نموذج الممارسة الجيدة 3: إضفاء الطابع المؤسسي على تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي والميزة المراعية للنوع الاجتماعي في الأردن
40	4. نموذج الممارسة الجيدة 4: حزم التحفيز المراعية للنوع الاجتماعي (لدعم المؤسسات الصغيرة ومتناهية الصغر) - أداة سياسية في فلسطين
45	3.2.2. النتيجة 2: دعم القطاع الخاص المراعي للنوع الاجتماعي والذي يستقطب النساء ويبقي عليهن ويرقيهن
45	5. نموذج الممارسة الجيدة 5: المرأة في المناصب الإدارية العليا تقود التنوع في مصر
49	6. نموذج الممارسة الجيدة 6: إصلاح سياسات الشركات بغية تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مصر
52	7. نموذج الممارسة الجيدة 7: الشبكة الوطنية المعنية بمبادئ تمكين المرأة في الأردن
56	8. نموذج الممارسة الجيدة 8: مبادئ تمكين المرأة بالتفصيل - فلسطين

- 60 9. نموذج الممارسة الجيدة 9: القطاع الخاص يعتمد مدونة قواعد السلوك بشأن العنف في مكان العمل في فلسطين
- 63 10. نموذج الممارسة الجيدة 10: تحسين ظروف عمل المرأة في قطاع التعليم في فلسطين
- 68 3.2.3. النتيجة 3 - معالجة القوالب النمطية الجنسانية بشأن مسؤوليات النساء والرجال فيما يتعلق بالرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي
- 68 11. نموذج الممارسة الجيدة 11: التصدي للمعايير التمييزية ضد المرأة والمهنة في مصر (التدريب والتعليم الفني والمهني - العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات)
- 73 12. نموذج الممارسة الجيدة 12: المرأة في مجال الرياضة - القطاع الذي عادة ما يهيمن عليه الذكور في الأردن
- 77 4- الاستنتاجات والتوصيات
- 78 4.1. عوامل النجاح المشتركة
- 80 4.2. التحديات المشتركة
- 81 4.3. التوصيات الاستراتيجية
- 84 الملاحق
- 85 الملحق (أ): جمع البيانات - نموذج مواد الاجتماعات
- 89 ملحق (ب): جمع البيانات - قائمة باجتماعات المخبرين الرئيسيين

قائمة الاختصارات

جمعية البنوك في الأردن	ABJ
بورصة عمّان	ASE
البنك المركزي المصري	CBE
منظمات المجتمع المدني	CSO
الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة	ECCE
البورصة المصرية	EGX
التحالف الدولي للمساواة في الأجور	EPIC
اتحاد الصناعات المصرية	FEI
الهيئة العامة للرقابة المالية	FRA
الناتج المحلي الإجمالي	GDP
المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	GEWE
الميزنة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي	GRB
تنمية القدرات المؤسسية	ICD
مؤسسة التمويل الدولية	IFC
اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة	JNCW
البرنامج المشترك لتعزيز العمل الإنتاجي والعمل اللائق للمرأة في مصر والأردن وفلسطين	JP
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	MENA
برنامج تمكين النساء في المشرق	MGF
وزارة التربية والتعليم	MoE
وزارة المالية	MoF
وزارة العمل	MoL
وزارة الاقتصاد الوطني	MoNE
وزارة التضامن الاجتماعي	MoSS
وزارة شؤون المرأة	MoWa
وزارة الشباب	MoY
وزارة الشؤون البرلمانية	MPA
تقييم منتصف المدة	MTE
المجلس القومي للمرأة	NCW
دوائر التوظيف العامة	PES
الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين	PGFTU
سلطة النقد الفلسطينية	PMA
إطار إدارة الأداء	PMF
المكتب الإقليمي للدول العربية	ROAS
المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي	SSC
صندوق استثمار أموال الضمان الاجتماعي	SSIF

التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني	TVET
هيئة تنمية وتطوير المهارات الفنية والمهنية	TVSDC
فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم	UNEG
لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا	UNESCWA
البنك الدولي	WB
التمكين الاقتصادي للمرأة	WEE
مبادئ تمكين المرأة	WEPs

1. ملخص تنفيذي

العمل، وأعقب ذلك إطلاق عدد من تلك المبادرات على المستوى القطري، والتي باتت، استناداً إلى الأدلة والمعارف والأدوات المعززة، في وضع أفضل لدعم شركائها الوطنيين والتعاون معهم. ويسلط هذا التقرير الضوء على أربعة مواضيع رئيسية ذات أهمية قصوى ومشتركة بين البلدان الثلاثة، وهي: أهمية الاستثمار في الرعاية المدفوعة الأجر وغير المدفوعة الأجر، وإشراك القطاع الخاص لتحقيق المساواة بين الجنسين، والقضاء على العنف والتحرش في مكان العمل، وتعزيز المساواة في الأجور.

وعلى الصعيد الوطني، خطت مصر والأردن وفلسطين خطى جديرة بالثناء والإشادة نحو المساواة بين الجنسين من خلال إصلاح السياسات في أسواق العمل والسياسات الاقتصادية، وقد تم تنفيذ هذه الجهود المتضافرة بالشراكة مع مختلف أصحاب المصلحة، بما في ذلك الكيانات الإقليمية والوطنية والدولية التي تتشاطر القيم والمبادئ ذاتها فيما يتعلق بالتمكين الاقتصادي للمرأة. ومن الأهمية بمكان أن نشير إلى أن البرنامج المشترك يبين إمكانية التغيير التحويلي عند منح الأولوية للمساواة بين الجنسين في أطر السياسات وعند إشراك مختلف أصحاب المصلحة في تمكين المرأة اقتصادياً.

ولعل من الضروري أن نذكر أن البرنامج المشترك قد اضطلع بتنفيذ 63 مبادرة على المستوى القطري عبر ثلاث نواتج رئيسية، مع تحديد 21 ممارسة جيدة، وتشمل تلك الممارسات حزمة واسعة من المواضيع والقطاعات، منها اقتصاد الرعاية، والميزنة المراعية للنوع الاجتماعي، والعنف في مكان العمل، والمرأة في المناصب القيادية، وغير ذلك الكثير. والممارسات الجيدة التي تم تحديدها بالتشاور مع الشركاء على الصعيدين الوطني والإقليمي هي:

اعتماد السياسات المراعية للنوع الاجتماعي:

- 1- ضمان حقوق المرأة في العمل في كافة الصناعات والمهن والمناوبات من خلال إصلاح السياسات في مصر
- 2- توافر رعاية جيدة وبأسعار معقولة أمر أساسي لمشاركة المرأة في القوى العاملة - إصلاح السياسات في الأردن
- 3- إضفاء الطابع المؤسسي على تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي والميزنة المراعية للنوع الاجتماعي في الأردن

إن تحديد الممارسات الجيدة وتوثيقها يكتسي أهمية قصوى في تبادل المعرفة والتعلم وتحسين التدخلات والسياسات المتعلقة بالعمل اللائق والعمل الإنتاجي للمرأة في المنطقة العربية. واعترافاً بذلك فإن الغرض من "وثيقة التعلم الإقليمية" يكمن في تحديد الممارسات الجيدة والدروس المستفادة والنُهُج القابلة للتوسيع التي يضطلع بتنفيذها البرنامج المشترك لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية "البرنامج المشترك تعزيز العمل الإنتاجي والعمل اللائق للمرأة في مصر والأردن وفلسطين" في الفترة 9102 - 3202. وتجدر الإشارة إلى أن تلك الوثيقة تنتهج نهجاً نوعياً لجمع البيانات وتحليلها، يتضمن تحليل الوثائق وإجراء المقابلات شبه المنظمة التي تجرى مع القائمين على العمل بالبرنامج المشترك والشركاء الوطنيين والمشاركين في/ المستفيدين من البرنامج باعتبارها طرائق أساسية، وقد تم اقتراح تعريف للممارسة الجيدة للبرنامج المشترك، وإعداد قائمة بمعايير معينة لاستخدامها في جمع البيانات وتحليلها.

وتجدر الإشارة إلى أن البرنامج المشترك، الذي يهدف إلى الحد من المعوقات التي تحول دون دخول المرأة إلى مجال العمل اللائق وبقائها فيه، قد أحرز تقدماً ملحوظاً في المنطقة العربية، من ناحية أخرى يركز التصميم الاستراتيجي للبرنامج على تحقيق تأثيرات مستدامة متوسطة وطويلة الأجل من خلال تعزيز التغييرات الهيكلية والنظامية التي من شأنها أن تخلق بيئة مواتية لعمل المرأة الإنتاجي والكريم. ولعل من الأهمية بمكان أن نشير إلى أن تلك التدخلات تنفذ على عدة أصعدة، من بينها الإصلاح التشريعي، والتحويلات في ممارسات تسيير الأعمال التجارية، وتغيير المفاهيم المجتمعية بشأن الأدوار التي تضطلع بها المرأة في الأسرة والاقتصاد، ومن المتوقع أن تسفر تلك التدخلات الاستراتيجية عن استحداث فرص عمل وزيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة مع مرور الوقت.

ومن الجدير بالذكر أن النهج الإقليمي الذي اتبعه البرنامج المشترك قد أتاح الاستفادة من الإمكانيات التي تتمتع بها المنطقة لإجراء حوار سياسي فعال ومؤثر، والدعوة المحددة الأهداف، وزيادة إبراز الدور من أجل المضي قدماً نحو أهداف المساواة بين الجنسين. من زاوية أخرى تم إطلاق العديد من المبادرات على المستوى الإقليمي ركزت على موضوعات بالغة الأهمية لضمان مساواة المرأة في سوق

4- حزم التحفيز المراعية للنوع الاجتماعي (لدعم المشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر) في فلسطين

إشراك القطاع الخاص لتحقيق المساواة بين الجنسين:

5- المرأة في المناصب الإدارية العليا تقود التنوع في مصر

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

7- الشبكة الوطنية المعنية بمبادئ تمكين المرأة في الأردن

8- مبادئ تمكين المرأة على نحو أكثر تعمقاً في فلسطين

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

10- تحسين ظروف عمل المرأة في قطاع التعليم في فلسطين

التصدي للمعايير الاجتماعية المتعلقة بالمرأة في العمل:

11- التصدي للمعايير التمييزية ضد المرأة والمهين في مصر

12- المرأة في الرياضة - القطاع الذي عادةً ما يهيمن عليه الذكور في الأردن

وفي هذا الصدد تم تحديد العديد من عوامل النجاح المشتركة بين الممارسات المختارة المذكورة أعلاه، مع الإشارة إلى الأنماط والعناصر التي تسهم في فاعليتها ونتائجها الإيجابية، والتي تشمل الاتساق مع الاستراتيجيات الوطنية، والنهج القائمة على الأدلة، والتعاون بين مختلف أصحاب المصلحة، وإضفاء الطابع المؤسسي على تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي، والمشاركة مع القطاع الخاص. وعلى الرغم من ذلك، واجه البرنامج أيضاً تحديات مستمرة وثابتة، منها المعايير الاجتماعية التمييزية الراسخة، بالإضافة إلى تداعيات جائحة كوفيد 91، ومحدودية الموارد المالية، وانخفاض قيمة العملة وارتفاع معدل التضخم، والحرب الدائرة في أوكرانيا وتصعيد الحرب في فلسطين، والتي تمثل في مجموعها تحديات تقتضي إدارة استباقية ومرونة وقدرة على التكيف من أجل ضمان تحقيق النتائج المنشودة.

ولضمان الاستفادة من النجاحات التي حققها البرنامج والتصدي للتحديات التي واجهته، تم اقتراح التوصيات الاستراتيجية التالية لتطوير البرنامج في المستقبل:

✓ التقييم الاستراتيجي والتنفيذ الصارم للسياسات والبرامج التي خضعت للإصلاح والتعديل لقياس تأثيرها وتعزيز كفاءتها.

✓ الالتزام بالقيود المالية الراهنة مع إعادة تخصيص الموارد على نحو أكثر ملاءمة لتحديد الأولويات وتحفيز مبادرات تحقيق المساواة بين الجنسين.

✓ ضمان أن كافة برامج التوظيف وتوليد الدخل الحكومية والعامية تتضمن تدابير ومؤشرات أداء مراعية للنوع الاجتماعي.

✓ توسيع نطاق نموذج الأفرقة/ اللجان المتخصصة متعددة التخصصات المعنية بالمساواة بين الجنسين الذي أثبت جدواه وفاعليته، ليشمل مختلف الوزارات والمؤسسات الحكومية من أجل اتباع نهج أكثر شمولاً.

✓ إنشاء (إعادة إنشاء) منصات وطنية رسمية لأصحاب المصلحة المتعددين، رسمية إقليمية ووطنية لأصحاب المصلحة المتعددين تسهل إقامة الحوار الهادف والتعاون البناء لتعظيم تأثير الجهود المبذولة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين.

✓ إشراك الشركاء الاجتماعيين بشكل منهجي في إصلاح السياسات في كل من القطاعين العام والخاص على حد سواء، وتسخير قوتهم الجماعية من أجل التغيير.

✓ تعزيز إقامة الشراكات مع القطاع الخاص وتوسيع نطاقها من أجل نشر الممارسات التجارية القائمة على المساواة بين الجنسين وإحداث تأثير مستدام طويل الأمد.

✓ رفع قابلية توظيف المرأة وتسهيل دخولها إلى سوق العمل وفرص زيادة الأعمال من خلال مبادرات استراتيجية.

✓ وضع إطار للتعاون المنهجي بين مؤسسات القطاع الخاص، ومؤسسات التعليم والتدريب المهني، ودوائر التوظيف العامة، وإضفاء الطابع المؤسسي على هذا الإطار، ومواءمة جهود هذه الكيانات على نحو استراتيجي لتحفيز التمكين الاقتصادي للمرأة وتعزيز الفرص المتاحة لها.

✓ إضفاء الطابع المؤسسي على ثقافة تعميم مراعاة منظور

النوع الاجتماعي داخل الوزارات والمؤسسات الحكومية لدمج اعتبارات النوع الاجتماعي في وظائفها الأساسية.

✓ وضع نُهج استراتيجية لإشراك الأسر والمجتمعات، وتأمين دعمها النشط لتعزيز المساواة بين الجنسين وتحدي الأعراف الاجتماعية التمييزية.

✓ إعطاء الأولوية لتطوير اقتصاد الرعاية بوصفه عنصراً مركزياً وتحويلياً في برامج التمكين الاقتصادي للمرأة في المستقبل.

✓ دعم إنشاء أماكن عمل آمنة ومأمونة باعتبارها حجر الزاوية في التمكين الاقتصادي للمرأة.

✓ الاستفادة من إمكانات المنطقة في إجراء حوار فعال ومؤثر حول السياسات، والدعوة الموجهة، وزيادة إبراز الدور لتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين.

وتهدف تلك التوصيات إلى الاستفادة من إنجازات البرنامج ومعالجة التحديات التي يواجهها، مما يضمن التقدم المتواصل نحو المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية.

2. مقدمة

ارتفاعاً بسيطاً في معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة بنسبة 2,76% في الفترة من عام 2000 حتى عام 2020، إلا أن هذا يقابل زيادة تبلغ في المتوسط 3,4% في البطالة بين الإناث خلال الفترة ذاتها³، ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، ظل معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة في عام 2022 أدنى معدل على مستوى العالم، حيث بلغ حوالي 19%، أي أقل من مثيله قبل الجائحة. ولعل من الأهمية بمكان أن ننوه إلى أن هناك عدة عوامل تسهم في استمرار انخفاض معدلات التوظيف والمشاركة بين النساء، ومن بين هذه العوامل عدم استحداث فرص العمل الجيدة الكافية، والعجز في خدمات الرعاية الجيدة والميسورة التكلفة، والتمييز التشريعي، والتحديات ذات الصلة بالبنية التحتية، مثل النقل غير الآمن، وتأثير المعايير والقيم الثقافية.

ومن المتوقع أن يتحسن النشاط الاقتصادي في عامي 2024 و2025⁴، بيد أن تلك التقديرات ربما تكون قد نشرت قبل التصعيد الأخير للحرب في فلسطين ودون أن تأخذ في الاعتبار تأثيرها المتوقع على المنطقة. وتجدر الإشارة إلى أن التقديرات تشير إلى أنه خلال الشهر الأول، تم فقدان ما يقرب من 61% من الوظائف في فلسطين، مما يمثل توقعات مليئة بالتحديات وبالغ الصعوبة بشأن التوظيف، مما يبعث على القلق البالغ، لأن الاقتصاد يعتمد اعتماداً كبيراً على المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، والتي تشكل 98% من الأعمال التجارية، والتي تفتقر في أغلب الأحيان إلى الموارد اللازمة لتحمل تبعات تعطل العمل وانقطاعه جراء هذه الصدمات⁵، ومما لا شك فيه لا يمكن التنبؤ بنتائج الحرب وتداعياتها، ويظل مدى تأثيرها على المشهد الاجتماعي والاقتصادي والسياسي في المنطقة أمراً تكتنفه الضبابية.

1.2 لمحة موجزة عن تاريخ البرنامج المشترك

يشارك البرنامج المشترك مشاركة نشطة وفعالة في المنطقة العربية، ويركز دعمه في المقام الأول على حكومات مصر والأردن وفلسطين منذ عام 2019، ويمتد عمله على نطاق ثلاثة مجالات رئيسية: أولاً، يركز على الإصلاح المراعي للنوع الاجتماعي للأطر القانونية

أفاد التقرير الصادر عن البنك الدولي في أكتوبر 2023 بشأن مستجدات الحالة الاقتصادية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أنه من المتوقع حدوث تراجع ملحوظ في الناتج المحلي الإجمالي للمنطقة، كما توقع التقرير انخفاضاً كبيراً من 6% في عام 2022 إلى 1,9% في عام 2023. ويعزى هذا الانخفاض إلى مجموعة من العوامل، منها الانخفاض الهائل في إنتاج النفط، والتحديات الثابتة التي تفرضها أسعار النفط المنخفضة، والظروف المالية العصبية التي يمر بها العالم، وارتفاع معدلات التضخم، وتسهم تلك الديناميات مجتمعة في إحداث تباطؤ اقتصادي حاد، مع تسليط الضوء على التحديات المتعددة الجوانب التي تواجه المشهد الاقتصادي في المنطقة. ومن المتوقع أن ينخفض معدل نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في كافة أرجاء المنطقة من 4,3% في عام 2022 إلى 0,4% في عام 2023. وتجدر الإشارة إلى أنه بنهاية عام 2023، لن يعود مستوى نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، الذي كانت عليه المنطقة فيما قبل الجائحة، سوى في 8 اقتصادات من بين 15 اقتصاداً (البنك الدولي، 2023)¹.

من الجدير بالذكر أنه على مدى العقود الثلاثة الماضية شهدت المنطقة العربية نمواً هائلاً في عدد السكان في سن العمل، مع زيادة ملحوظة بنسبة 17%، وعلى الرغم من ذلك، فإن النمو في نسبة العمالة إلى عدد السكان كان بسيطاً نسبياً، حيث سجل زيادة أقل من 1%²، وتشهد المنطقة جراء هذا التباين أدنى مستوى من خلق فرص العمل مقارنة بكافة المناطق الأخرى في العالم خلال الفترة ذاتها، ومن المثير للدهشة والحيرة أن الغالبية العظمى من فرص العمل تركزت في القطاع الخاص غير الرسمي والقطاع العام، ولعل من الضروري أن نشير إلى أن هذا المشهد المتباين للتوظيف يسلب الضوء على التحديات المعقدة التي تواجهها المنطقة في ترجمة النمو الديموغرافي إلى فرص عمل مجدية ومستدامة.

من ناحية أخرى، لا بد من الإشارة إلى أن المشاركة الضئيلة للمرأة، والتي ظلت راكدة لعقود من الزمن، هي سمة من سمات سوق العمل في المنطقة مقارنة بالمناطق الأخرى، وقد شهدت المنطقة

¹ البنك الدولي يتوقع تباطؤاً حاداً لاقتصادات الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في عام 2023 (worldbank.org)

² https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/productive-inclusive-path-job-creation-arab-region-english_0.pdf

³ المرجع نفسه

⁴ Regional Economic Outlook for the Middle East and Central Asia, October 2023 (imf.org)

⁵ <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-11/2301926E-Policybrief-GazaWAR-ESCWA-UNDP-English-4pm.pdf>

والسياسية ذات الصلة بالعمل، ويشمل ذلك معالجة الفوارق بين الجنسين وضمان دمج التمكين الاقتصادي للمرأة بشكل منهجي في هذه النظم، ولا سيما في الاستجابة للتحديات التي فرضتها جائحة كوفيد 19.

ب- ثانياً، يحرص البرنامج المشترك على إقامة تعاون وثيق مع القطاع الخاص، وكذلك رابطات العمال ورابطات أرباب العمل، من أجل تعزيز الممارسات المراعية للنوع الاجتماعي في المجال الاقتصادي، وينطوي ذلك على معالجة قضايا جوهرية، مثل التحرش الجنسي والعنف في مكان العمل، والوصول إلى خدمات رعاية الأطفال، ونقص تمثيل المرأة في المناصب القيادية وتغطية الضمان الاجتماعي.

ج- وأخيراً، يهدف البرنامج المشترك إلى التصدي للأعراف المجتمعية المتعلقة بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، وتعزيز إدماج المرأة في الاقتصاد الرسمي، بما في ذلك في المهن غير التقليدية. ويقوم هذا النهج المتعدد الأوجه على الاعتراف بأهمية تعزيز حصول المرأة على فرص العمل اللائق، ليس هذا فحسب، بل الاعتراف أيضاً بضرورة تهيئة بيئة مواتية لمشاركتها النشطة في القوى العاملة.

ويسعى البرنامج المشترك، من خلال التركيز على هذه المجالات الرئيسية، سعياً حثيثاً من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين، وتعزيز تمكين المرأة، وتمهيد الطريق للمرأة لتكون فعالة ومؤثرة في دفع عجلة التغيير الاقتصادي في المنطقة.

وتجدر الإشارة إلى أنه في وقت تصميم هذا البرنامج المشترك، كان معدل النمو الاقتصادي في الدول العربية أقل من المتوسط العالمي. ففي عام 2018، بلغ نمو الناتج المحلي الإجمالي في الدول العربية 2,0

شكل 1: نظرية التغيير

الهدف	تعزيز فرص العمل الإنتاجي والعمل اللائق للمرأة في مصر والأردن وفلسطين ولبنان، من خلال الحد من العوائق التي تحول دون حصول المرأة على العمل اللائق وبقائها فيه
-------	---

% مقارنة بمتوسط عالمي يبلغ 3,1 % (بيانات البنك الدولي، 2018)، وعلى الرغم من الاستثمار في التعليم على مدى عدة عقود، كانت مشاركة المرأة في القوى العاملة هي الأدنى على مستوى العالم، إذ تقدر بنحو 20,6 % (منظمة العمل الدولية، 2017).

واستجابة لما ذكر آنفاً، اضطلعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية في المنطقة العربية، بالتعاون مع الشركاء الوطنيين في مصر والأردن وفلسطين، بتصميم البرنامج الإقليمي المشترك، والذي يمتد على مدى أربع سنوات، ويركز في المقام الأول على تعزيز فرص العمل الإنتاجي والعمل اللائق وخاصة للمرأة، ويشمل الشركاء الوطنيين الرئيسيون في هذا البرنامج وزارات العمل، ووزارات المرأة/ المجالس القومية للمرأة، ووزارات المالية والتنمية الاقتصادية، وممثلي العمال وأرباب العمل، والقطاع الخاص، ومنظمات المجتمع المدني التي تدعم تمكين المرأة، والأوساط الأكاديمية والمراكز البحثية. ومن الأهمية بمكان أن نشير إلى أن هذا البرنامج يتسق مع استراتيجيات التنمية الوطنية للبلدان الثلاثة، وساهم في تحقيق غايات أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة، وهي الهدف 5 والهدف 8، من ناحية أخرى، يتوافق البرنامج أيضاً مع استراتيجية التنمية الخاصة بالوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا) لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وقد اضطلعت "سيدا" بدور محوري وفعال في وضع هذا البرنامج. من ناحية أخرى تم اتخاذ قرار في النهاية لدعم تنفيذ المقترح الذي تم إعداده حول نظرية التغيير المذكورة أدناه (شكل 1)، وفي البداية، غطى التمويل المقدم من "سيدا" 59 % من الميزانية الإجمالية الأصلية للبرنامج، ومع ذلك، كان هناك فجوة مالية خلال فترة التنفيذ تم سدها من خلال دفعتين مائيتين إضافيتين قدمتهما "سيدا"، وتم تخصيصهما لتعزيز استجابة البرامج المشتركة للواقع الذي نشأ مجدداً جراء جائحة كوفيد 19 لدعم النساء الأكثر احتياجاً.

<p>معطيات نظرية التغيير للهدف</p> <p>بما أن (1) قوانين العمل المراعية للنوع الاجتماعي والسياسات ذات الصلة قائمة وفعالة؛ (2) وهناك قطاع خاص مراعى للنوع الاجتماعي يستقطب النساء للعمل اللائق ويبقي عليهن ويرقيهن؛ (3) وتمت معالجة القوالب النمطية الجنسانية فيما يتعلق بالرعاية غير مدفوعة الأجر وعمل المرأة؛ إذن (4) سيتم تعزيز فرص العمل اللائق وفرص توليد الدخل للمرأة؛ لأنه (5) ستتم معالجة العوائق التي تحول دون حصول المرأة على العمل اللائق والبقاء فيه، بما في ذلك الرعاية غير مدفوعة الأجر.</p>	<p>النواتج</p> <p>1- قوانين العمل المراعية للنوع الاجتماعي والسياسات ذات الصلة نافذة وفعالة</p> <p>2- دعم القطاع الخاص المراعى للنوع الاجتماعي الذي يستقطب النساء للعمل ويبقي عليهن ويرقيهن.</p> <p>3- معالجة القوالب النمطية الجنسانية بشأن مسؤوليات المرأة والرجل فيما يتعلق بالرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي.</p>	<p>المخرجات</p> <p>1-1 تعزيز إصلاحات قانون العمل والسياسات ذات الصلة لتراعي الشواغل ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين والعمل اللائق (بقيادة فنية من منظمة العمل الدولية)</p> <p>2-1 تعزيز قدرة المجتمع المدني على المشاركة في حوار مع الحكومات بشأن تعميم المساواة بين الجنسين في قوانين العمل والسياسات ذات الصلة والمطالبة بالمساءلة (بقيادة فنية من هيئة الأمم المتحدة للمرأة)</p> <p>3-1 عززت السلطات الوطنية المعنية قدراتها على ترجمة الأطر التشريعية والسياساتية إلى ممارسة عملية من خلال التخطيط المالي المراعى للنوع الاجتماعي (بقيادة فنية من هيئة الأمم المتحدة للمرأة)</p>
<p>1-3 المشاركة على مستوى المجتمع والحكومة والشركات لتعزيز قيمة عمل المرأة والتقاسم المنصف والجماعي للرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي (بقيادة فنية من هيئة الأمم المتحدة للمرأة)</p> <p>2-3 المشاركة على مستوى المجتمع والحكومة والشركات لتشجيع المرأة على دخول كافة المهن على اختلاف أنواعها، شريطة أن تكون الوظائف لائقة، والقضاء على الفصل المهني الأفقي والرأسي (بقيادة فنية من هيئة الأمم المتحدة للمرأة).</p>	<p>1-2 زيادة القيادة المؤسسية بهدف تعزيز ترقية الموظفين (بقيادة فنية من هيئة الأمم المتحدة للمرأة)</p> <p>2-2 مراجعة وإصلاح سياسات الشركات بهدف المساواة بين الجنسين (المساواة في الوصول، والمساواة في الأجر، وساعات العمل المرنة، ومدة وتغطية إجازة الأمومة والأبوة والوالدية والتغطية، وتوفير حلول رعاية الأطفال ...)</p> <p>3-2 تعزيز قدرة منظمات أرباب العمل ومنظمات العمال على تعزيز المساواة بين الجنسين وحق المرأة في العمل في القطاع الخاص (بقيادة فنية من منظمة العمل الدولية)</p> <p>4-2 تشجيع استثمار الشركات في التدريب والتطوير المهني للموظفات والمساواة بين الجنسين (بقيادة فنية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة)</p> <p>5-2 يستثمر القطاع الخاص والحكومة في مرافق رعاية الأطفال وتوفير التوازن بين العمل والحياة في مكان العمل (بقيادة فنية من منظمة العمل الدولية)</p> <p>6-2 القطاع الخاص يعتمد مدونة قواعد السلوك بشأن العنف في العمل بما يتماشى مع معايير العمل الدولية المقبلة (بقيادة فنية من منظمة العمل الدولية)</p> <p>7-2 دمج تمثيل المرأة وصوتها في عمليات الحوار الاجتماعي على مستوى القطاعات والمؤسسات (بقيادة فنية من منظمة العمل الدولية)</p>	

<p>زيادة الحوار على مستوى المجتمع المحلي والحكومة والشركات يمكن أن تعالج الأعراف والمواقف الاجتماعية السلبية؛ والتغييرات في المواقف ستؤدي إلى تغييرات في السلوك</p> <p>تفاقم جائحة كوفيد 19 والقيود التشغيلية لا تحول دون تنفيذ الأنشطة.</p>	<p>تلتزم الشركات والشركاء الاجتماعيون بتنفيذ مبادئ تمكين المرأة وحقوق العمل الدولية؛ والأعراف الاجتماعية التي تدعم المساواة بين الجنسين والتوازن بين العمل والحياة في مكان العمل، ويأخذون في الاعتبار أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر؛ وممارسة الحوار الاجتماعي يمكن أن ييسر للمرأة التعبير عن آرائها وإعمال حقوقها، بما في ذلك الأجور العادلة.</p> <p>تفاقم جائحة كوفيد 19 والقيود التشغيلية لا تحول دون تنفيذ الأنشطة.</p>	<p>توافر الإرادة السياسية والالتزام بمعايير العمل الدولية والميزنة المراعية للنوع الاجتماعي، فضلا عن المعايير الاجتماعية الداعمة للمساواة بين الجنسين في مكان العمل.</p> <p>تفاقم وضع جائحة كوفيد 19 والقيود التشغيلية لا تحول دون تنفيذ الأنشطة.</p>	<p>الافتراضات الرئيسية</p>
<p>قد تكون القوالب النمطية الجنسانية راسخة في بعض المجتمعات ويكون تغييرها بالغ الصعوبة.</p> <p>زاد العنف ضد المرأة أثناء الجائحة زيادة كبيرة، وكان له تأثير مباشر على التمكين الاقتصادي للمرأة مما يقتضي بذل جهود متضافرة للتصدي له.</p>	<p>"القواعد والممارسات غير المدونة" تجعل من الصعب على المرأة النجاح في مناصب الإدارة العليا.</p> <p>رعاية الأطفال والعمل المنزلي، خاصة بسبب التدابير المتخذة للسيطرة على جائحة كوفيد 19، تقلل من الوقت المتاح للمرأة للانضمام إلى سوق العمل أو البقاء فيه وتحول دون ترقيتها في العمل.</p> <p>تعتبر المساواة بين الجنسين ذات أهمية ثانوية من جانب القطاع الخاص بسبب الأزمة الاقتصادية الناجمة عن الجائحة.</p>	<p>إنفاذ القوانين غير التمييزية يكتسي صعوبة بالغة.</p> <p>جمع الموارد الكافية لتمويل سياسات العمل والسياسات الصديقة للأسرة يستغرق وقتا طويلا.</p> <p>عدم وجود مجموعة من النساء المؤهلات.</p> <p>استمرار دمج القيم الأبوية في القوانين والسياسات والمواقف.</p> <p>مخاطر عدم كفاية الاستثمار في القطاعات الاقتصادية التي توظف المرأة (إدارة الديون والاستدامة).</p>	<p>المخاطر والعوائق</p>

بدأ تنفيذ البرنامج المشترك في يناير 2019، وقد تواكب ذلك مع بدء تفاقم الوضع الصحي والاقتصادي جراء الجائحة ليلغ ذروته في النصف الأول من عام 2020، وقد عاد ذلك على الأشخاص والأسواق بالضرر البالغ في شتى أرجاء العالم، وتحملت البلدان النامية والفئات المحرومة تسديد الجزء الأكبر من الفاتورة، وفضلاً عن ذلك تأثر العرض والطلب على حد سواء، مع انخفاض عدد الأشخاص المستعدين للعمل أو القادرين عليه (عدم القدرة على الانتقال إلى العمل، وزيادة عبء الرعاية، وما إلى ذلك)، وانخفاض الوظائف المتاحة (نتيجة انخفاض تشغيل الأعمال التجارية أو إغلاقها)، وجدير بالذكر أن حكومات الدول في جميع أنحاء العالم وفي الدول العربية قد استجابت لصدمة الجائحة من خلال تقديم حزم التحفيز، بيد أن هذه الحزم الداعمة لم تصل دوماً إلى الفئات الأكثر تضرراً من الجائحة.

وجدير بالذكر أن الفريق الإقليمي للبرنامج المشترك قد أجرى تحليلاً بالاستعانة ببيانات مستمدة من أداة "مربح الاستجابات الجنسانية العالمية" التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واستهدف التحليل رصد تدابير السياسات التي سنتها الحكومات، وكان الهدف من ثلث تدابير الاستجابة السياسية لجائحة كوفيد 19 في كافة الدول العربية (22 دولة) معالجة التأثير السلبي البالغ للجائحة على النساء والفتيات، وكانت تدبير واحد فقط من كل أربعة تدابير للحماية الاجتماعية وسوق العمل مراعيًا للنوع الاجتماعي، وتجدر الإشارة إلى أن هذه النتائج وغيرها أكدت على الحاجة الملحة إلى توجيه اهتمام عاجل لمعالجة التداعيات الاجتماعية والاقتصادية للجائحة، والتي خضعت للمناقشة خلال حوار السياسات الذي تم تنظيمه لصناع السياسات وممثلي الآليات الوطنية المعنية بشؤون المرأة، والمجتمع المدني، والأوساط الأكاديمية والمنظمات الدولية.⁶

ولعل من الأهمية بمكان أن نوضح أن الفريق الإقليمي للبرنامج المشترك، قد اضطلع بإجراء تحليل متابعة لتقييم الإنفاق الحكومي في سياسات الاستجابة للاقتصاد الكلي التي تعزز المساواة بين الجنسين، وفي وقت إجراء الدراسة، كان أقل من 5% من الإنفاق على الاستجابة لجائحة كوفيد 19 في المنطقة العربية يراعي النوع الاجتماعي، علاوة على ذلك، وفقاً لتقديرات الدراسة تتحمل النساء 41% من فقدان الوظائف بينما لا يشكلن أكثر من 21% من القوى

العاملة. وأخيراً، تشير التقديرات الواردة في التقرير أيضاً إلى أن النساء لن يستفدن إلا من 18% فقط من 20 مليون وظيفة نشأت في المنطقة نتيجة للإنفاق العام استجابة للجائحة⁷، وتجدر الإشارة إلى أن الدراسة قد أظهرت أن الأهداف المتعلقة بمعدلات مشاركة القوى العاملة الوطنية للإناث لن تتحقق دون زيادة الاستثمارات الأساسية، من خلال إعادة التخصيص الاستراتيجي وإعادة ترتيب الأولويات في الميزانيات الحالية للإنفاق على التعافي، في اقتصاد الرعاية، وتحديدًا التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. ومن الأهمية بمكان أن نشير إلى أن التوصيات الأخرى تشمل إدخال سياسات الشراء المراعية للنوع الاجتماعي واعتماد الميزنة المراعية للنوع الاجتماعي، ويتم تنفيذ التوصيات الرئيسية الواردة في الدراسة بدعم فني من البرنامج المشترك في مصر والأردن وفلسطين والمغرب ومن خلال الأدوات/ المنهجيات المقارنة التي يقدمها البرنامج، والتي يتم تنسيقها على المستوى الإقليمي.

وحري بنا أن نشير إلى أن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات، وغيرها من الدراسات التي أجريت على الصعيد الوطني حول تأثير جائحة كوفيد 19 أكدت على أهمية نظرية التغيير الخاصة بالبرامج المشتركة، وكانت النساء، غير المحميات بموجب تشريعات سوق العمل، واللائي غالبًا ما يعملن في وظائف غير رسمية منخفضة الأجر، أول من دُفع إلى البطالة أو إلى الخروج من سوق العمل (النتيجة 1 للبرنامج المشترك: المراجعة التشريعية). من ناحية أخرى كان عدد كبير من الأعمال التجارية يصارع القيود التي فرضتها الحكومات لاحتواء الجائحة، ما دفعها إلى التقليل من أعمالها، ما أدى بدوره إلى تخفيض الوظائف، التي غالبًا ما تشغلها النساء، وهناك نماذج جيدة في الدول العربية⁸ للأعمال التجارية التي اتخذت تدابير لتعزيز المساواة بين الجنسين في خضم الجائحة، ومع ذلك، لم يكن هذا هو الحال بالنسبة لغالبية مجتمع الأعمال. (النتيجة 2 للبرنامج المشترك: الأعمال التجارية تعزز المساواة بين الجنسين). وتجدر الإشارة إلى أن إغلاق رياض الأطفال والمدارس أسفر عن تفاقم عبء الرعاية غير مدفوعة الأجر، ونتيجة لوجهات النظر التقليدية حول دور المرأة والرجل، كانت المرأة في أغلب الأحيان هي وحدها من يتحمل العبء الإضافي للرعاية غير مدفوعة الأجر (النتيجة 3 للبرنامج المشترك: تحدي الأعراف الاجتماعية حول الرعاية غير مدفوعة الأجر)، وبالتالي، كان من السهل نسبيًا على البرنامج المشترك أن يكون مرناً وأن يتكيف مع ما جلبته الجائحة، ومن الأهمية بمكان

⁶ <https://arabstates.unwomen.org/en/news/stories/2021/04/announcer-regional-launch-of-the-covid19-global-gender-response-tracker>
⁷ <https://arabstates.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/10/assessing-macroeconomic-response-policies-to-covid-19-in-the-arab-region>
⁸ <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/weps-bridging-the-gap-report-english.pdf>

2.2 الهدف والمنهجية

إن تحديد الممارسات الجيدة وتوثيقها يكتسي أهمية قصوى في تبادل المعرفة والتعلم وتحسين التدخلات والسياسات المتعلقة بالعمل اللائق والعمل الإنتاجي للمرأة في المنطقة العربية. واعترافاً بذلك فإن الغرض من "وثيقة التعلم الإقليمية" يكمن في تحديد الممارسات الجيدة والدروس المستفادة والنُهُج القابلة للتوسيع التي يضطلع بتنفيذها البرنامج المشترك لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية "تعزيز العمل الإنتاجي والعمل اللائق للمرأة في مصر والأردن وفلسطين" في الفترة 2019 - 2023. وتجدر الإشارة إلى أن تلك الوثيقة ليست عملية تقييم من أي نوع، ومع ذلك، فإنها ستبني على تقرير تقييم منتصف المدة وتكملة، والذي يغطي فترة تنفيذ البرنامج المشترك 2019 - 2022، وعلى وجه التحديد، فإنها تتبع إحدى التوصيات الرئيسية لتقرير تقييم منتصف المدة "بأن يقوم البرنامج المشترك بتعزيز مجموعة تدخلاته من خلال منح الأولوية لما كان مجدياً وفعالاً من أجل توجيه تدخلات السياسات والبرامج المستقبلية لوكالات الأمم المتحدة المشاركة وأصحاب المصلحة الوطنيين والجهات الفاعلة الأخرى ذات الصلة".

تطبق وثيقة التعلم الإقليمية نهجاً نوعياً لجمع البيانات وتحليلها، يتضمن تحليل الوثائق والمقابلات شبه المنظمة مع موظفي البرنامج المشترك والشركاء الوطنيين والمشاركين في / المستفيدين من البرنامج كطرائق أساسية.

وبالنسبة لمرحلة تحليل الوثيقة، كان تقرير تقييم منتصف المدة بمثابة المورد الرئيسي، واتبع التقرير المبادئ التوجيهية للتقييم المشترك لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، وتم فحص المشروع المشترك وفقاً لمجموعة من معايير التقييم مثل الملاءمة والفاعلية والكفاءة والاستدامة. وتجدر الإشارة إلى أن تقرير التقييم أيضاً قيّم مدى إفادة البرنامج من نُهج النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان وإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة، ومساهمته في إحداث تغييرات جوهرية لتعزيز واستدامة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ويشير تقرير تقييم منتصف المدة إلى بعض نُهج البرنامج المشترك باعتبارها ممارسات جيدة وواعدة مع إمكانية إحداث تغيير مؤثر وفعال.

أن نذكر أن البرنامج المشترك وشركاؤه قد تمكنوا من التكيف بسرعة مع أسلوب عمل ملائم لظروف جائحة كوفيد 19 لضمان تلبية الاحتياجات الجديدة للنساء، ومع ذلك، فإن تأثيرها لا يمكن إنكاره: إذ تطلبت طرائق التنفيذ الجديدة مجموعة جديدة من المهارات التكنولوجية والرقمية، للعمل في كثير من الحالات مقابل خطوط أساس أقل مما كان مخططاً لها في الأصل، وقد تم تعليق العديد من التدخلات الاستراتيجية، كما تأثرت الجداول الزمنية لتنفيذ التدخلات ورصدها وتقييمها.

من الأهمية بمكان أن نوضح أن الأزمة الصحية، التي تحولت إلى أزمة اقتصادية، والتي أعقبتها انخفاض قيمة العملة وارتفاع معدل التضخم، وضيق الحيز المالي وتفاقم الديون بسبب الحرب في أوكرانيا، كانت من التحديات الإضافية المضيئة التي واجهها البرنامج المشترك أثناء تنفيذه، وقد بلغت تلك التحديات أوجها بالتصعيد الأخير للحرب في فلسطين، وتشهد غزة قصفاً مكثفًا وتوغلات عسكرية من جانب الجيش الإسرائيلي ردًا على هجوم 7 أكتوبر الذي شنته حركة حماس على إسرائيل، وقد أدت هذه الأحداث إلى تراكم مفزع ومخزن للأزمات الإنسانية في غزة في المقام الأول، مع تصاعد التوترات في الضفة الغربية، وكان نحو ثلثي من فقدوا حياتهم بسبب القصف والعمليات العسكرية الإسرائيلية من النساء والأطفال. من ناحية أخرى، تشير التقديرات، وفقاً للتقييم السريع الذي أجراه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا)، إلى أن خسارة الناتج المحلي الإجمالي في عام 2023 في فلسطين ستتراوح بين 4 و 12 %، وما بين 4 - 9 % من الناتج المحلي الإجمالي في عام 2024، مقارنة بتقديرات ما قبل اندلاع الحرب¹⁰. ومن المتوقع - وفقاً للتقييم المذكور - أن يحدث ارتفاع حاد في معدل الفقر بنسبة تتراوح بين 20 - 45 %، إذ أن الوضع المأساوي الراهن في فلسطين له تأثير اجتماعي واقتصادي وسياسي بالغ في المنطقة، وبما لا يدع مجالاً للشك فإن تنفيذ البرامج المشتركة في العام الأخير لها سيتأثر سلباً إلى حد كبير، والفريق الإقليمي للبرنامج المشترك على اتصال دائم مع الشركاء من وكالة "سيديا" لمناقشة الطرق المثلى للمضي قدماً مع أخذ احتياجات النساء والفتيات في الاعتبار.

تم إعداد قائمة بالممارسات الجيدة المحددة مسبقاً مع النهج الموضحة في تقرير تقييم منتصف المدة، وتم الاستعانة بمواد البرنامج المشترك الأخرى ذات الصلة (التقارير المرحلية السنوية السردية، وقصص النجاح، والمواد الإعلامية، وجلسات التعلم، وما إلى ذلك) للفترة من ديسمبر 2022 حتى ديسمبر 2023، ولم يغطها تقرير تقييم منتصف المدة، بالإضافة إلى ذلك، تم التحقق من التقدم المحرز في هذه النهج المحددة مسبقاً لتحقيق النتائج المنشودة وفقاً لأحدث إطار عمل لإدارة الأداء في البرامج المشتركة.

تم تنظيم مقابلات متعمقة شبه منظمة مع جهات التنسيق والأفرقة المشتركة التابعة للبرنامج المشترك بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية على الصعيدين الإقليمي والقطري. وتجدر الإشارة إلى أن الغرض الرئيسي من الجولة الأولى من المقابلات كان تحديد الأولويات من قائمة الممارسات الجيدة المحددة مسبقاً والتي سيتم إدراجها في وثيقة التعلم الإقليمية، وتم إعداد مواد الاجتماع لكل منظمة/ فريق قطري (مرفق نموذج في الملحق أ)، بما في ذلك قائمة بالأسئلة التوجيهية والعناصر التي يجب مراعاتها في عملية تحديد أولويات النماذج، وتم تشجيع جهات التنسيق في البرنامج المشترك على التفكير فيما يتجاوز حدود مستوى الأنشطة والمخرجات عند تحديد أولويات الممارسات الجيدة لضمان أن النماذج الناجحة المختارة هي نهج شاملة.

عملية تحليل البيانات أعقبت جمع البيانات التي تم على أساسها إعداد مسودة الخطوط العريضة لكل ممارسة جيدة ذات أولوية، وتتبع الخطوط العريضة الإطار ذاته - قائمة تضم أحد عشر عنصرًا يتمحور حولها المحتوى، وتنتهي بتوصيات محددة لكل ممارسة جيدة:

المسألة/ القضية:	ما الذي تصدى له المشروع بهذا التدخل (الوصول إلى المعلومات، والرعاية غير مدفوعة الأجر، وقابلية التوظيف، والبقاء في العمل، والفصل المهني، والقيادة، والفجوة في الأجور، والعمل غير الرسمي، وتغيير السلوك، والقوالب النمطية الجنسانية، والبيانات والأبحاث وما إلى ذلك)
النهج:	كيف تصدى البرنامج المشترك للقضية/ المسألة؟ هل يتسق ذلك مع هدفه؟
الفاعلية:	هل حقق البرنامج المشترك النتائج أو في طريقه لتحقيقها؟ ما الذي أدى إلى تحقيق تلك النتائج؟ ما التحديات التي واجهها البرنامج؟
الكفاءة:	هل النهج الذي اتبعه البرنامج المشترك فعال من ناحية التكلفة؟ هل الموارد المتاحة استخدمت استخداماً فعالاً، مما يعظم استخدام المخرجات المتاحة (الوقت والتمويل والموارد البشرية) لتحقيق النتائج المنشودة؟
الشراكات:	هل اقتضى النموذج شراكات أصحاب المصلحة؟ من المشاركون وما الأدوار ذات الصلة؟
الاستناد إلى الأدلة:	هل النهج المستخدم استند إلى الأدلة (البحث، الأدلة التجريبية، المعارف المتاحة، الدروس المستفادة من التجربة السابقة وما إلى ذلك)؟
إمكانية التكرار:	هل يمكن تكرار النموذج في سياقات مماثلة؟ إذا كانت الإجابة بـ "نعم" يرجى تسليط الضوء على أي اعتبارات خاصة.

هل هناك إمكانية للتوسع في النموذج؟ إذا كانت الإجابة بـ "نعم" يرجى تسليط الضوء على أي اعتبارات خاصة.	إمكانية التوسع:
هل يستخدم النموذج عناصر إبداعية أو مبتكرة تميزه عن النهج الكلاسيكية أو التقليدية؟ هل يستخدم النموذج التكنولوجيا للتصدي للتحديات؟	الابتكار:
هل النموذج مستدام (هل يأخذ النهج في الاعتبار عوامل مثل الاستقرار، وقابلية التوسع، وإضفاء الطابع المؤسسي، وإمكانية التأثير الإيجابي المتواصل بعد تنفيذ المشروع).	الاستدامة:
...مواصلة تحسين الممارسات الجيدة لتحقيق تأثير جوهري مستدام	توصيات محددة:

الوطنيين، (د) والتي تعالج معظم، إن لم يكن جميع، العناصر المدرجة في الإطار النموذجي، ولا سيما قابلية التكرار والتوسع والاستدامة. وينتهي التقرير باستنتاجات ويقدم توصيات لتطوير البرنامج في المستقبل، بما في ذلك استراتيجيات تكرار الممارسات الجيدة للبرنامج وتوسيع نطاقها.

القيود والتحديات

اقتضت جائزة كوفيد 19 تعليق أنشطة المشروع واستئنافها لاحقاً، وتجدر الإشارة إلى أن هذا الاضطراب يجعل من الصعب تقييم كفاءة كل نموذج، ولا سيما فيما يتعلق بإكماله في الوقت المناسب والالتزام بالجدول الزمني الأصلي المحدد له، وبالإضافة إلى ذلك، فقد ثبت أيضاً صعوبة تقييم كفاءة استخدام الموارد، البشرية والمالية على حد سواء، ولعل من الأهمية بمكان أن نشير إلى أن تخصيص الميزانية على أساس سنوي، بدلاً من رصدها بالكامل في بداية مدة المشروع، يؤدي إلى تعقيد عملية تقييم مدى كفاية الميزانية والالتزام بها، وقد بات من الصعب التمييز بين التغيرات التي تطرأ على الميزانية بسبب التخطيط الأولي للمشروع وتلك الناجمة عن ظروف غير متوقعة، مثل الجائحة والتداعيات الاقتصادية اللاحقة والحرب في أوكرانيا وتصعيد الحرب في فلسطين في الآونة الأخيرة. وعلى هذا النحو، تعتبر الممارسات الجيدة فعالة، باعتبار أن نماذج البرنامج المشترك تعتمد على الخبرات والمعارف السابقة ويتم تحقيق النتائج ضمن الإطار الزمني للمشروع، وفي

تمت مشاركة مسودة الخطوط العريضة للنماذج ذات الأولوية مع جهات التنسيق المشتركة في البرنامج المشترك لمراجعتها ومناقشتها داخل الأفرقة القطرية، وبالإضافة إلى التعليقات/ التعقيبات المكتوبة، خضعت المسودات لمناقشات مستفيضة خلال الجولة الثانية من الاجتماعات من أجل الحصول على التفاصيل: التحذيرات التي أدت إلى نجاح النماذج وفهم التحديات وتحديد الدروس المستفادة.

يتم إعداد القائمة النهائية للممارسات الجيدة التي سيتم إدراجها في التقرير بالتشاور والاتفاق الوثيقين مع النظراء الوطنيين، وقدم أصحاب المصلحة الوطنيون والشركاء والمشاركون في/المستفيدون من البرنامج¹¹ تعليقاتهم/ تعقيباتهم على الممارسات الجيدة المقترحة ذات الأولوية، ولا سيما فيما يتعلق بأهمية تلك الممارسات وجدواها وقابليتها للتوسع، وتم جمع المدخلات والرؤى من خلال المقابلات أو الاتصالات الثنائية التي تم تسهيلها من خلال جهات التنسيق القطرية للبرنامج المشترك.

أخيراً، بالنسبة لوثيقة التعلم الإقليمية، يتم تعريف الممارسات الجيدة على أنها نهج البرنامج المشترك (أ) المعترف بها كممارسة جيدة و/أو واعدة في تقرير تقييم منتصف المدة، (ب) والتي حققت و/أو في طريقها لتحقيق النتائج المنشودة وفقاً لإطار إدارة الأداء، (ج) والتي يتم تأكيدها باعتبارها الممارسات الجيدة ذات الأولوية من جانب جهات تنسيق البرنامج المشترك وأصحاب المصلحة

¹¹ لمزيد من التفاصيل عن المقابلات شبه المنظمة يرجى الاطلاع على الملحق ب

فلسطين لجميع النماذج الأربعة المختارة، ومع ذلك، لم يكن من الممكن تنظيم اجتماعات مع المشاركين في البرنامج الذين استفادوا من أنشطة تشجيع التوظيف وريادة الأعمال في البرامج المشتركة في وقت كتابة التقرير، ويمكن أن تنعكس أي تعديلات مطلوبة على هذا الإصدار من «تقرير التعلم الإقليمي» في مرحلة إعداد التقرير النهائي للمشروع.

- الممارسات الجيدة نحو تعزيز فرص العمل اللائق للمرأة في الدول العربية: ما حقق نجاحًا وأين وكيف؟

الحالات التي يتم فيها تقاسم التكاليف مع النظراء الوطنيين (نقدًا أو عينًا)، ومشاريع الوكالات الأخرى لضمان التأزر، والمشاريع التي تنفذها منظمات وطنية أو دولية أخرى لضمان التنسيق وما إلى ذلك، تعتبر أيضًا أمثلة على الاستخدام الفعال للموارد البشرية والمالية ووردت في إطار النماذج.

وقد تضمن المخطط الأصلي للنماذج معيارًا لتحديد ما إذا كان النهج قد راعى اعتبارات حماية البيئة والتكيف معها، ومن الجدير بالذكر أنه خلال مرحلة جمع البيانات، لم يتم جمع أي معلومات حول التأثير البيئي، فضلًا عن ذلك، لم يتم تصميم النماذج المختارة والبرنامج المشترك بشكل عام بهدف أساسي يتمثل في تعزيز الاستدامة البيئية، ولا تسهم في التدهور البيئي في الوقت ذاته، وعلى هذا النحو، تم إسقاط هذا العنصر من إطار الممارسات الجيدة.

ولعل من الضروري أن نوضح أن التقييمات التي كان من المفترض أن تُجرى لقياس تأثير الممارسات الجيدة المختارة لم تكن متاحة، ففي بعض الحالات، تم بالفعل التخطيط لهذه التقييمات، بيد أنه لم يتح حتى الآن تنفيذها فعليًا، ويعزي ذلك في المقام الأول إلى التداعيات الناجمة عن الجائحة التي أسفرت عن التأخير في التنفيذ أو إدخال تغييرات لتناسب الاحتياجات الناشئة، وفي حالات أخرى، تم جمع البيانات اللازمة للرصد، ولكن لم يتيسر الوصول إلى تلك المعلومات في وقت كتابة هذا التقرير، ويمكن تسجيل هذه التغييرات في مرحلة إعداد التقارير النهائية للبرنامج المشترك.

ولا يفوتنا أن ننوه إلى أنه في أثناء إعداد هذا التقرير، شنت القوات الإسرائيلية ضربات جوية وبحرية وبرية ضد غزة ردًا على الهجوم الذي شنته حركة حماس على إسرائيل في 7 أكتوبر، وقد أسفر هذا الوضع عن خسائر هائلة ومتزايدة في الأرواح وفقدان سبل العيش، إذ تجاوز عدد النازحين مليون شخص - أي ما يقرب من نصف إجمالي سكان غزة، وتعرضت البنية التحتية المدنية في جميع أنحاء غزة لأضرار جسيمة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، أكتوبر 2023)¹²، وكان ثلثا الخسائر في الأرواح من النساء والأطفال (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الإسكوا، نوفمبر 2023)¹³.

وتجدر الإشارة إلى أن تصعيد الحرب في فلسطين كان له آثار بالغة على العملية الشاملة لإعداد التقرير، ولا سيما فيما يتعلق بجمع البيانات، وعلى الرغم من حالات التأخير، تمكن البرنامج المشترك من تنظيم مقابلات مع أصحاب المصلحة والشركاء الرئيسيون في

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-10/un-women-rapid-assessment-and-humanitarian-response-in-the-occupied-palestinian-territory-en.pdf>

<https://www.undp.org/publications/gaza-war-expected-socio-economic-impacts-state-palestine>¹³

3. الممارسات الجيدة نحو تعزيز فرص العمل اللائق للمرأة في الدول العربية: ما حقق نجاحًا وأين وكيف؟

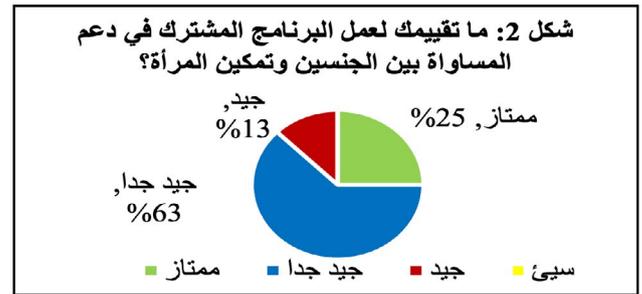
أن تجعل الهيئة شريكًا بالغ الأهمية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومن ناحية أخرى، تتمتع منظمة العمل الدولية بهيكل ثلاثي لا مثيل له وولاية توفير "العمل اللائق لجميع النساء والرجال" من خلال معايير العمل الدولية وتعزيز العدالة الاجتماعية بما في ذلك المساواة بين الجنسين في عالم العمل، فضلًا عن ذلك، تتمتع الوكالتان بخبرة واسعة ومستفيضة على مستوى العالم وكذلك في المنطقة العربية.

علاوة على ذلك، اكتسب البرنامج مزايا من النهج الإقليمي للإدارة والتنفيذ، وهو ما سيرد تفصيلًا في القسم 1-3 أدناه، ويقدم القسم 2-3 تفصيلًا شاملاً للممارسات الجيدة (12 ممارسة) المختارة في البلدان الثلاثة، ختامًا لهذا القسم.

1.3 النهج الإقليمي

يتبنى البرنامج المشترك نهجًا إقليميًا للتنفيذ، مع التركيز على ثلاث دول: مصر والأردن وفلسطين، ويوفر هذا النهج الإقليمي العديد من المزايا، البرنامجية والتشغيلية.

من الأهمية بمكان أن نذكر أن الدراسة الاستقصائية التي أجرتها مؤخرًا اللجان التوجيهية الفنية الوطنية في البلدان الثلاثة قد سلطت الضوء على أهمية وفاعلية البرنامج المشترك، كما توصلت إلى أن 8% من الشركاء الوطنيين يسعون سعيًا حثيثًا من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة، بينما 63% منهم ينسبون الفضل إلى البرنامج المشترك لمساهمته الفعالة في تلك الجهود. ومن ناحية أخرى تلقى المستجيبون منتجات قيمة للدعم وبناء القدرات واكتساب المعارف من البرنامج المشترك، مما كان له أكبر الأثر في تقييم جهودهم الشاملة على نحو إيجابي. ولعل من المجدي أن نشير إلى أن نقاط قوة البرنامج المشترك تشمل بناء القدرات التقنية، والمنتجات المعرفية، والتشبيك الفعال بين أصحاب المصلحة، والمواءمة مع الأولويات الوطنية، والاستدامة، ومن ناحية أخرى، تشمل التحديات التي جرى تحديدها الإجراءات المعقدة التي اتخذتها الحكومة والوكالات التابعة للأمم المتحدة، والتأخير في تنفيذ العمل، والعقبات الاقتصادية والسياسية، والأعراف المجتمعية والقوالب النمطية الجنسانية، وغياب التنسيق فيما بين الوكالات التابعة للأمم المتحدة¹⁴.



من الناحية البرنامجية، يعترف النهج الإقليمي بالتنوع في المنطقة، كما يلقي الضوء أيضًا على القضايا المشتركة ذات الصلة بالتمكين الاقتصادي للمرأة. وتجدر الإشارة إلى هذا النهج قد أتاح الاستفادة من إمكانات المنطقة في إجراء حوار سياسي فعال ومؤثر، والدعوة المحددة الأهداف، وزيادة إبراز الدور من أجل المضي قدمًا نحو تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين. من زاوية أخرى تم إطلاق العديد من المبادرات على المستوى الإقليمي بشأن موضوعات بالغة

وتجدر الإشارة إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية يمنحان ميزة نسبية واضحة لهذا البرنامج، ويتجلى ذلك بوضوح من خلال قيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مستوى العالم، وولايتها الثلاثية المتمثلة في الدعم المعياري، وتنسيق الأمم المتحدة وأنشطتها التنفيذية. وبما لا يدع مجالًا للشك فإن العلاقات الاستراتيجية للهيئة مع المؤسسات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني، ولا سيما حركة حقوق المرأة، وكذلك القطاع الخاص، من خلال مبادئ تمكين المرأة¹⁵، من شأنها

¹⁴ يضطلع البرنامج المشترك بإجراء مسح سنوي كجزء من عملية الرصد السنوية، يخاطب من خلاله ممثلين عن اللجان التوجيهية الوطنية في مصر والأردن وفلسطين، وفي إطار هذا المسح يقوم الممثلون بتقييم جودة التنفيذ وتأثيره، بالإضافة إلى التغيير الذي أحدثه هذا البرنامج، كما يستهدف الوقوف على التحديات ونقاط القوة التي يواجهها البرنامج من وجهة نظر الشركاء، فضلًا عن الاقتراحات المقدمة بشأن التحسين وتوسيع النطاق في المستقبل، وقد تم جمع البيانات إلكترونيًا خلال الفترة أكتوبر - نوفمبر 2022، وبلغ عدد الردود 16 رداً (5 مصر، 5 الأردن، 6 فلسطين).

شكل 1: النهج الإقليمي الذي يعزز اقتصاد الرعاية

النهج الإقليمي
• إعداد تقرير إقليمي عن دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ وتنسيق العمل على المستوى الإقليمي وتيسير التعاون مع المقرر الرئيسي
دعم السياسات
• تنظيم مناقشات سياسية بشأن نتائج التقرير وتوصيات السياسات؛ تم إنتاج موجزات سياسية.
الموارد والأدوات
• أداة دعم السياسات لتقدير العجز في الرعاية وتكاليف الاستثمار والعائدات الاقتصادية.
التعلم والتنمية
• تسهيل تبادل المعرفة على الصعيدين الإقليمي والعالمي • تلقت جهات التنسيق في البرنامج المشترك التدريب ومشورة الخبراء؛

حري بنا أن نبين أن الدراسة والمناقشات السياسية - التي نظمت حول النتائج - قد عززت الحوار حول دور اقتصاد الرعاية في الاقتصادات الوطنية وسبل الاستثمار فيه، ويتضمن ذلك إطلاق أداة دعم السياسات "دليل الاستثمارات العامة في اقتصاد الرعاية: أداة دعم السياسات لتقدير العجز في الرعاية، وتكاليف الاستثمار، والعوائد الاقتصادية"، وتقتصر الأداة منهجية من شأنها: (أ) تحديد احتياجات الاستثمار العام في قطاعات اقتصاد الرعاية؛ (ب) وتقدير تكاليف ونفقات الاستثمار لتلبية تلك الاحتياجات؛ (ج) وتقييم العوائد الاقتصادية المختلفة لهذه الاستثمارات على المدى القصير والطويل. و جدير بالذكر أن هذه الأداة تطبق بالفعل في مصر والأردن وفلسطين والمغرب، وقد تمت ترجمة النهج الإقليمي، المطبق في التحليل المواضيعي حول موضوع مشترك بين بلدان متعددة في المنطقة، إلى مبادرات على المستوى القطري كانت في وضع أفضل للدعوة للعمل بناءً على البيانات والأدلة الواردة في التقرير. على سبيل المثال:

شكل 2: التوسع في فرادى البلدان والنتائج المختارة

مصر

- 1- خدمات الرعاية الجيدة (غير المباشرة) المتوفرة في مراكز خدمة المرأة العاملة (وزارة التضامن الاجتماعي)
- 2- نماذج رعاية الأطفال المدعومة من أرباب العمل والتي تم إعدادها للشركات

الأردن

- 1- بحث حول العائد الاقتصادي الكلي والجزئي للاستثمار في رعاية الأطفال
- 2- الإصلاح التشريعي (إجازة الأبوة، خدمات الرعاية المدعومة - الحضانات)

فلسطين

- 1- بحث حول تقديم خدمات رعاية الطفل وأثره على عمل المرأة
- 2- العقد الموحد للتعليم الخاص الذي اعتمد بعد حوار اجتماعي مكثف

الأهمية لضمان مساواة المرأة في سوق العمل، وأعقب ذلك إطلاق عدد من تلك المبادرات على المستوى القطري، والتي باتت، استناداً إلى الأدلة والمعارف والأدوات المعززة، في وضع أفضل لدعم شركائنا الوطنيين والتعاون معهم. ويسلط هذا التقرير الضوء على أربعة مواضيع رئيسية بالغة الأهمية ومشاركة بين البلدان الثلاثة، وهي: أهمية الاستثمار في الرعاية المدفوعة الأجر وغير المدفوعة الأجر، وإشراك القطاع الخاص لتحقيق المساواة بين الجنسين، والقضاء على العنف والتحرش في مكان العمل، وتعزيز المساواة في الأجور.

1.1.3 تعزيز اقتصاد الرعاية

إن دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة بين الجنسين وارتباطه الوثيقة بمشاركة المرأة في القوى العاملة أمر مشترك بين بلدان المنطقة بأسرها، وزاد التأكيد عليه باعتباره قطاع بالغ الأهمية إبان جائحة كوفيد 19. وتجدر الإشارة إلى أن البرنامج المشترك كلف بإجراء تحليل للوضع فيما يتعلق بالسياق الديموغرافي والاجتماعي لتوفير الرعاية (المباشرة وغير المباشرة¹⁶) في الدول العربية، وحالة سياسات وخدمات الرعاية الأساسية المتعلقة بالإجازات مدفوعة الأجر، والرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة ورعاية كبار السن، وقد تم إجراء البحث والتحليل على نطاق إقليمي. من ناحية أخرى، تم تنظيم خمسة حوارات سياسية بمناسبة إصدار تقرير «تقدم المرأة في الدول العربية 2020: دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة بين الجنسين» على المستوى الإقليمي وفي بلدان التركيز الأربعة (بلدان البرنامج المشترك الثلاثة وتونس). ومن الأهمية بمكان أن نشير إلى أن تلك الأحداث قد عززت إقامة الحوار بين صناعات السياسات والأوساط الأكاديمية والآليات النسائية ومنظمات المجتمع المدني بشأن الركائز الخمس لاقتصاد الرعاية¹⁷. وتم استخدام نتائج التقرير على المستوى الإقليمي للتصدي للأعراف الاجتماعية المتعلقة بالرعاية غير مدفوعة الأجر وإذكاء الوعي بين المؤسسات الوطنية بشأن جدوى المساواة بين الجنسين في المشاركة في سوق العمل.

¹⁵ "مبادئ تمكين المرأة" هي غمرة التنسيق بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة والاتفاق العالمي للأمم المتحدة

¹⁶ أعمال الرعاية غير المباشرة هي أنشطة إنتاجية تدعم تقديم الرعاية المباشرة دون الحاجة بالضرورة إلى الاتصال الشخصي، مثل التنظيف أو الغسيل أو الطهي أو التسوق أو إدارة المنزل (أداة دعم السياسات - ص 3)

¹⁷ الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والحد منها وإعادة توزيعها؛ مكافأة أعمال الرعاية المدفوعة الأجر من خلال توفير المزيد من فرص العمل اللائق للعاملين في مجال الرعاية؛ وضمان تمثيل العاملين في مجال الرعاية

2.1.3 إشراك القطاع الخاص لتعزيز المساواة بين الجنسين

كان النهج الإقليمي الذي اتبعه البرنامج المشترك فعالاً في إشراك القطاع الخاص لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الدول العربية. من الناحية التاريخية، فإن المعايير الثقافية والقوالب النمطية الجنسانية قد جعلت القطاع الخاص أقل اجتذاباً للمرأة كمكان عمل، وعلى الرغم من ذلك، فإن هناك عوامل متعددة، منها السلامة والأمن الوظيفي والفجوة في الأجور بين الجنسين والسياسات التمييزية والتفاوت في مزايا العمل، من شأنها أن تسهم في تحديات عمل المرأة في هذا القطاع.

يحرص البرنامج المشترك - سعيًا منه لحشد القطاع الخاص من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة - على الاستعانة بمبادرة مبادئ تمكين المرأة، وهي مبادرة عالمية توفر إرشادات واضحة وموارد عملية ومنصة تعاونية للأعمال التجارية في شتى القطاعات¹⁸. من ناحية أخرى، تضاعف عدد قادة الأعمال المنضمين إلى المبادرة في الدول العربية ثلاث مرات، إذ بلغ 493 في عام 2022، مقابل 174 في عام 2018 (إطار إدارة الأداء - البرنامج المشترك - 2022)¹⁹، متجاوزاً هدف البرنامج المشترك المتمثل في زيادة بنسبة 50% خلال أربع سنوات من تنفيذه.

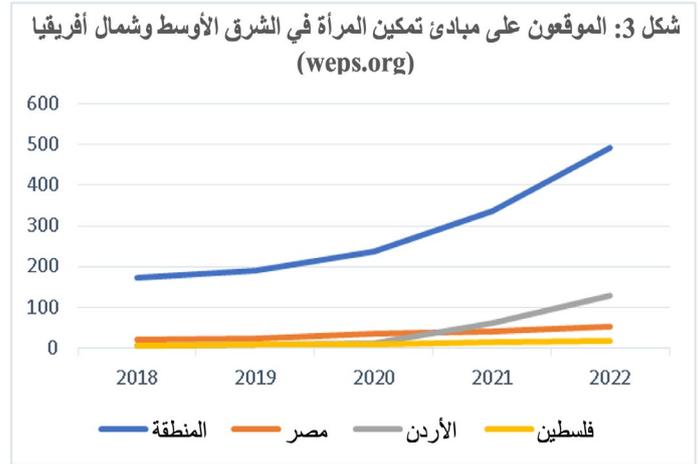
المشترك حزمة تدريبية توجيهية تتضمن أدوات فعالة (مبادئ تمكين المرأة 101، وأداة تحليل الفجوة بين الجنسين، وخطة عمل المساواة بين الجنسين)، كما أجرى تدريباً للمدربين لجهات التنسيق القطرية، بالإضافة إلى ذلك، قام البرنامج بإعداد حزم استشارية تسويقية مراعية للنوع الاجتماعي، ومجموعة أدوات التحرش الجنسي في عالم العمل، ومجموعة أدوات أرباب العمل، وغير ذلك الكثير، مع مدخلات من الشركات في المنطقة، وجزير بالذكر أن هذه الأدوات تستخدم في الوقت الراهن في العديد من الشركات، ويتمتع الموقعون على مبادئ تمكين المرأة بإمكانية الوصول إلى مجموعة من المنتجات المعرفية العالمية ودراسات الحالة المتعلقة بالمبادئ السبعة لتمكين المرأة، ويوصى بإنشاء قاعدة بيانات إقليمية تجمع البيانات الخاصة بكل بلد، وتتبع الدعم المقدم للشركات الخاصة، وتسجل أنشطة الرصد، وتعزز الخدمات المقدمة للقطاع الخاص.

وقد عمل البرنامج المشترك بالتعاون الوثيق مع منظمات أرباب العمل ومنظمات العمال على تعزيز المساواة بين الجنسين وتحسين ظروف العمل للمرأة، وتم تنظيم العديد من الدورات التدريبية لبناء القدرات للنقابات العمالية والشركات حول تصميم وتنفيذ السياسات والممارسات المراعية للنوع الاجتماعي في العمل.

شكل 4: النهج الإقليمي لإشراك القطاع الخاص في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

<ul style="list-style-type: none"> الاستراتيجية الإقليمية لإشراك القطاع الخاص في توحيد الدعم وتحسين جودة الخدمات وتحسين الوصول خارطة طريق لتسهيل تنفيذ استراتيجية مبادئ تمكين المرأة 	النهج الإقليمي
<ul style="list-style-type: none"> الحوارات السياسية، في المنتدى العربي للتنمية المستدامة: (أ) حول دور القطاع الخاص في التمكين الاقتصادي للمرأة (2021) ودور الإعلام والإعلان في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (2022) 	دعم السياسات
<ul style="list-style-type: none"> مبادئ تمكين المرأة 101، أداة تحليل الفجوة بين الجنسين، خطة عمل المساواة بين الجنسين؛ والحزم الاستشارية للتسويق المراعي للنوع الاجتماعي، ومجموعة أدوات التحرش الجنسي في أماكن العمل الوصول إلى منصة وشبكة عالمية. 	الموارد والأدوات
<ul style="list-style-type: none"> تنظيم تدريب المدربين للزملاء القطريين تتبع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بالقدرة على تصميم وتنفيذ سياسات توفر ظروف عمل أفضل. 	التعلم والتنمية

ومن الأهمية بمكان أن نشير إلى أن المبادرات والمنتجات والأدوات التي تم إعدادها على المستوى الإقليمي قد ساهمت في زيادة عدد الأعمال التجارية التي تنضم إلى شبكة مبادئ تمكين المرأة لتعزيز جدول أعمال المساواة بين الجنسين في المنطقة بشكل عام وفي بلدان البرنامج المشترك الثلاثة على وجه التحديد، وتجدر الإشارة إلى أن



وضع البرنامج المشترك استراتيجية إقليمية لمبادئ تمكين المرأة لإشراك القطاع الخاص في التمكين الاقتصادي للمرأة، استهدفت تلك الاستراتيجية توحيد الدعم وتعزيز جودة الخدمات وتوسيع نطاق الشركات التي تعمل على تعزيز المساواة في مكان العمل والسوق والمجتمع، ولتفعيل هذه الاستراتيجية، أعد البرنامج المشترك خارطة طريق إقليمية لمبادئ تمكين المرأة للدول العربية بالتشاور مع المنسقين القطريين، من ناحية أخرى، صمم الفريق الإقليمي للبرنامج

<https://www.weps.org/about>¹⁸

¹⁹ 571 شركة - الوصول إلى المعلومات في 30/12/2023 - <https://www.weps.org/companies>

والضغط مع حكوماتهم من أجل التصديق على الاتفاقية²³، وتم إعداد عدد من الأدوات لتستخدمها شركات القطاع الخاص.

شكل 6: النهج الإقليمي لمكافحة العنف والتحرش في مكان العمل

• إنكفاء الوعي وبناء القدرات لدى الشركاء بشأن اتفاقية C190	النهج الإقليمي
• تعزيز قدرات النظراء الوطنيين على وضع وتعزيز السياسات بما يتماشى مع الاتفاقية الدولية والتوصيات ذات الصلة	دعم السياسات
• مجموعة أدوات التحرش الجنسي في عالم العمل ودورات تدريبية للقطاع الخاص • مجموعة أدوات أرباب العمل بشأن إنهاء ومنع العنف والتحرش	المراد والأدوات
• تم تدريب دعاة المساواة بين الجنسين على العمل اللائق للمرأة في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية • التدريب والأدوات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي لمفتشي العمل في مصر والأردن وفلسطين	التعلم والتنمية

من الأهمية بمكان أن نشير إلى أنه على المستوى القطري، اتخذ العمل ضد العنف والتحرش في مكان العمل عدة مسارات، من ناحية أخرى تُرجمت الجهود المتضافرة المبذولة على المستوى الإقليمي إلى تدخلات على المستوى الوطني، سواء كان ذلك تغييراً في السياسات على مستوى الحكومة المركزية أو تغييراً في السياسات والممارسات على مستوى الهيئات التنظيمية ومؤسسات القطاع الخاص، واستهدفت تلك التدخلات توفير ظروف عمل أفضل للمرأة، وقد أُخِذَ عدد من المنتجات المشتركة التي تم إعدادها على المستوى الإقليمي في الاعتبار الأدلة والمعرفة المكتسبة من التنفيذ على المستوى القطري لضمان أن تكون الموارد ممثلة وشاملة لمختلف القطاعات والسياقات القطرية.

شكل 7: التوسع في فرادى البلدان والنتائج المختارة

فلسطين 1- الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين لديه القدرة على توجيه الشركات بشأن C190 2- الاتفاقيات المبرمة مع قطاع الأعمال والبلديات بشأن مدونة قواعد السلوك	الأردن 1- وضع استراتيجيات وطنية 2- اعتمدت وزارة العمل سياسة ومدونة قواعد سلوك لمنع العنف والتحرش.	مصر 1- الشركاء الوطنيين لديهم معرفة بالاتفاقية C190 2- إعداد مدونة أخلاقية لمنع التحرش الجنسي والعنف والتحرش في مكان العمل
---	---	--

4.1.3 المساواة في الأجور

نظمت المنطقة التي يغطيها البرنامج المشترك ندوة بمناسبة إطلاق "التحالف الدولي للمساواة في الأجور في الدول العربية"، وهذا التحالف هو تحالف فريد من نوعه، تقوده منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ويضم أعضاء من الحكومات ومنظمات أرباب العمل ومنظمات العمال والقطاع الخاص والمجتمع المدني والكيانات التابعة

غالبية الأعمال التجارية المنضمة قررت إجراء تقييم للفجوة بين الجنسين، وقد أعقب ذلك في كثير من الحالات دعم وضع خطة عمل لمبادئ تمكين المرأة/ المساواة بين الجنسين، من ناحية أخرى أفادت تلك الشركات من الحزم التدريبية المتاحة واتخذت إجراءات مختلفة بما يتماشى مع الركائز السبعة لمبادئ تمكين المرأة، وتشمل تلك الإجراءات الاستثمار في التطوير المهني للموظفات بها، واعتماد سياسات من شأنها أن تعزز سلامة الموظفين وأمنهم، واعتماد سياسات تعزز أماكن العمل الصديقة للأسرة، ومراجعة سياسات التوظيف والاحتفاظ بالعمالين للقضاء على التحيز بين الجنسين وما إلى ذلك، من ناحية أخرى، أصبحت الشركات داعمة ومؤيدة ومشاركة للبرنامج المشترك في توجيهه نحو دعم المرأة لاكتساب المهارات والمعرفة للوصول إلى سوق العمل كموظفات أو رائدات أعمال. وتظهر هذه الأمثلة تحت النقطة رقم 2 في الرسم البياني أدناه حول النتائج المختارة الخاصة بكل بلد:

شكل 5: التوسع في فرادى البلدان والنتائج المختارة

فلسطين 1- الموقعون على مبادئ تمكين المرأة 18 (2022) مقابل 7 (2018) 2- الأفرقة متنوعة النوع الاجتماعي تقدم الشركات الخدمات المالية وغير المالية الصديقة للمرأة 3- تدعم منظمات أرباب الأعمال ومنظمات العمال المساواة بين الجنسين	الأردن 1- الموقعون على مبادئ تمكين المرأة 128 (2022) مقابل 7 (2018) 2- تدعم الشركات المنضمة للشبكة الوطنية لمبادئ تمكين المرأة رائدات الأعمال - الإرشاد والتوجيه 3- تدعم منظمات أرباب الأعمال ومنظمات العمال المساواة بين الجنسين	مصر 1- الموقعون على مبادئ تمكين المرأة 56 (2022) مقابل 22 (2018) 2- تقدم الشركات منح لطلبة التعليم والتدريب الفني والمهني 3- أكاديمية الموارد البشرية والقانون والنوع الاجتماعي للقطاع الخاص
---	--	---

3.1.3 القضاء على العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل

من أجل القضاء على العنف والتحرش في مكان العمل، ركز الفريق الإقليمي للبرنامج المشترك على إذكاء الوعي وبناء القدرات حول اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن العنف والتحرش في عالم العمل (C190)، وقد تم - بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية²⁰ - تنظيم تدريب لممثلي الحكومات والنقابات العمالية وجمعيات أرباب العمل والمنظمات النسائية من مصر والأردن وفلسطين²¹، وقد حصل المشاركون على شهادات واكتسبوا القدرات والمعارف اللازمة للدعوة على نحو أفضل لمناهضة العنف والتحرش في مكان العمل²². بالإضافة إلى ذلك، تولى البرنامج المشترك تنظيم تدريب على المستوى الإقليمي حول اتفاقية C190، وتدريب أعضاء من الدول العربية ومنظمات المجتمع المدني والشبكة النسوية لإذكاء الوعي حول الاتفاقية وتوصيتها رقم 206، وتطوير قدرات المنظمات الأعضاء في الشبكة على تنظيم الحملات

<https://lnkd.in/d2adftNs>²³

https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_831817/lang-en/index.htm²¹
<https://www.itcilo.org>²²

للأمم المتحدة²⁴، ونظمت الندوة تحت رعاية رئيس الوزراء الأردني ودعت دول المنطقة إلى الاقتداء بالأردن والانضمام إلى المبادرة العالمية، وأعلن المشاركون عن 21 تعهداً، ومنذ ذلك الحين، انضمت تونس ومصر كأعضاء في التحالف إلى جانب الأردن، ويؤكد هذا التوسع في عضوية التحالف على الاعتراف المتزايد والجهد الجماعي المبذول من أجل مكافحة الفوارق في الأجور بين الجنسين في المنطقة العربية.

شكل 8: النهج الإقليمي لتعزيز المساواة في الأجور

• تعزيز المساواة في الأجور، وتبسيط الضوء على نموذج الأردن في المنطقة، ونتيجة لذلك انضمت مصر وتونس إلى التحالف الدولي، وتعهدت وفود الدول الأخرى بالعمل من أجل تطبيق المساواة في الأجور	النهج الإقليمي
• أدى الحوار بشأن السياسات المعنية بالمساواة في الأجور إلى تيسير إشراك ممثلين حكوميين من بلدان المنطقة	دعم السياسات
• ضمان الوصول إلى منصة التحالف الدولي للمساواة في الأجور في الدول العربية • ضمان الوصول إلى الخبرات الإقليمية والعالمية والدعم فيما يتعلق بالمساواة في الأجور	الموارد والأدوات
• تبادل المعرفة خلال الندوة التي نظمت بمناسبة إطلاق التحالف الدولي للمساواة في الأجور في الدول العربية	التعلم والتنمية

شكل 9: التوسع في فرائد البلدان والنتائج المختارة

فلسطين تعهدت بالمساواة في الأجور في ملحق التحالف الدولي دعم إنشاء اللجنة الوطنية للمساواة في الأجور المساواة في الأجور من بين الأحكام المقترح تعديلها كجزء من إصلاح قانون العمل تدريب أعضاء النقابات العمالية على تعزيز المساواة في الأجور	الأردن (عضو في التحالف الدولي) ساهم في تعديل مادة "المساواة في الأجور" في قانون العمل دعم مشاركة الأمين العام في اجتماع اللجنة التوجيهية للتحالف الدولي المساهمة في استحداث الأجور الرقمية للحصول على أجور أكثر عدالة	- مصر انضمت للتحالف الدولي دراسة الفجوة في الأجور المتساوية وتعزيز تنفيذ التشريعات ذات الصلة تدريب أعضاء النقابات العمالية على تعزيز المساواة في الأجور مراجعة القطاع الخاص سياسات المساواة في الأجور
--	--	---

3.1.5 الشراكات والتنسيق وتبادل المعرفة

إن تعزيز المساواة بين الجنسين على الصعيد العالمي هو مسعى مشترك يتطلب بذل جهود جماعية متضافرة من جانب العديد من أصحاب المصلحة، ومن منطلق فهم البرنامج المشترك لأهمية تنمية الشراكات وتطبيق نهج تعاوني لتعجيل التقدم في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، عمل البرنامج بالتعاون الوثيق مع الكيانات الدولية ومنظمات المجتمع المدني الوطنية - مثل جمعية «صداقة» في الأردن - لتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة.

تولى الفريق الإقليمي للبرنامج تيسير العديد من الحوارات السياسية التي سلطت الضوء على أهمية القطاع الخاص في تحقيق المساواة بين الجنسين في المنطقة بالتعاون مع برنامج الأمم

المتحدة الإنمائي²⁵، ومنظمة اليونيسيف، والاتفاق العالمي للأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، والإسكوا²⁶، وغيرها، ومن ناحية أخرى، شارك الفريق أيضاً في البحث والتحليل المشترك، ومن الأمثلة على ذلك الشراكة مع مؤسسة التمويل الدولية والاتفاق العالمي للأمم المتحدة للنظر في استجابة القطاع الخاص على الصعيد الإقليمي وتدابير التعافي من أجل المساواة بين الجنسين في خضم جائحة كوفيد 19. وقد توج التعاون بتقرير مشترك بعنوان «سد الفجوة: استجابة القطاع الخاص الناشئة وتدابير التعافي من أجل المساواة بين الجنسين في خضم جائحة كوفيد 19»، والذي يوثق كيفية استجابة الأعمال التجارية في الدول العربية للتحديات غير المسبوقة التي فرضتها الجائحة، وهي الممارسات التي لا تزال صالحة ومناسبة في فترة ما بعد الجائحة مما يجعل أماكن العمل أكثر مرونة وصديقة للأسرة كشرط أساسي مسبق لجذب المواهب.

ومن الأهمية بمكان أن نشير إلى أن أزمة كوفيد 19 قد قادتنا إلى واقع جديد عملت فيه الوكالات عن كثب لتنفيذ البرنامج المشترك، فقد دعت إلى تحويل التركيز نحو الإدارة الفورية للأزمات داخل البلدان، وكان البرنامج المشترك، بفضل نهج التنفيذ الإقليمي الذي يتبعه، بمثابة منصة ذات أهمية قصوى لبلدان المنطقة لتحديد نقاط الدخول المشتركة وتبادل المعارف القيمة وأفضل الممارسات.

على سبيل المثال، أفاد فريق البرنامج المشترك المصري من تجربة الأردن في مجال رعاية الأطفال والتقدم الملحوظ الذي أحرزته في صندوق تأمين الأمومة، وقد انعكس هذا التبادل المعرفي في توصيات السياسات، كما تم صياغة ورقة مفاهيم بشأن السياسات المعنية بالرعاية والأبوة في مصر. من ناحية أخرى، أجريت دراسة حول مرافق رعاية الأطفال في مصر والنماذج المقترحة لتلك المرافق في القطاع الخاص، وأتاحت هذه الدراسة أمثلة لمبادرة مماثلة تم تنفيذها في فلسطين بعد عام.

وتجدر الإشارة إلى أن تجربة الأردن في إصلاح قانون العمل والمشاركة مع المجتمع المدني قد وفرت دروساً قيمة ومجدية للبلدان الأخرى. في فلسطين، عمل البرنامج المشترك على تشكيل ائتلاف يمثل العمال وأصحاب العمل ومنظمات المجتمع المدني النسائية، ويوحد أصواتهم للتأثير على إصلاح قانون العمل، وسعى الممثلون الفلسطينيون سعيًا حثيثًا للاستفادة من تجربة الأردن في دعم رياض الأطفال والمدارس في التعليم الخاص لتشكيل تحالفات ولجان، مما يؤدي إلى إصلاحات تشريعية وتنظيمية، مثل الاستفادة

https://afsd-2021.unescwa.org/sdgs/pdf/special-sessions/ss6_Flyer_En_AFS-2021_19-03-2021.pdf²⁵

https://afsd-2022.unescwa.org/sdgs/pdf/special-sessions/Flyers/English/AFSD-2022_SS12_Flyer_EN.pdf, <https://arabstates.unwomen.org/en/stories/>²⁶

<https://www.equalpayinternationalcoalition.org>²⁴

من برامج الدعم الحكومي.

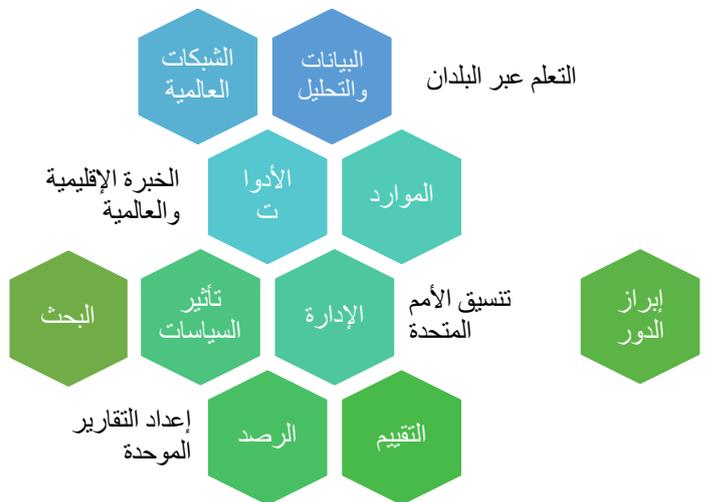
ومن الناحية التشغيلية، استفاد البرنامج المشترك من النهج الإقليمي في عدة جوانب. فقد اضطلع الفريق الإقليمي للبرنامج بتنفيذ وظائف الإدارة والتنسيق في البلدان الثلاثة لزيادة الفاعلية والكفاءة، وينطوي ذلك على توحيد العمليات، وتحسين التنسيق، وتبسيط الخدمات اللوجستية، وتعزيز عمليات الشراء للخدمات المشتركة وغيرها. وتجدر الإشارة إلى أن النهج الإقليمي يتضمن أيضاً آليات موحدة للرصد والإبلاغ، هو ما يساعد في تبسيط عملية جمع البيانات وتحليلها وإعداد التقارير، مما يسهل تتبع التقدم المحرز في المشروع ونتائجه. فضلاً عن ذلك كان أحد مسؤوليات الفريق الإقليمي للبرنامج المشترك أيضاً التواصل مع الجهات المانحة، من ناحية أخرى، فإن تبسيط متطلبات الإبلاغ وإعداد التقارير، باستخدام إطار مشترك لعدة بلدان، ساعد في تبسيط عملية إعداد التقارير بالنسبة للبرنامج المشترك والجهات المانحة على حد سواء، كما استفاد الفريق أيضاً من النظام المنفذ حالياً لإدارة المعرفة على الصعيد الإقليمي.

وكان «مرصد المرأة المصرية في مجالس الإدارة» في مصر بمثابة نموذج مثالي يحتذى به، ولا سيما فيما يتعلق بالنجاح المحرز في إصلاح التشريعات الوطنية لدعم تمثيل المرأة في مجالس الإدارة. وقد تم تسليط الضوء على ذلك خلال فعالية افتراضية عقدت في يونيو 2023 حول مبادرة «المرأة في مجالس الإدارة»، حيث أبدى النظراء الأردنيون اهتماماً بالغاً بتجارب مصر في هذا الصدد.

ولعل من المجدي أن نوضح أنه فيما يتعلق بمشاركة القطاع الخاص، فقد استفادت الأفرقة القطرية من بعضها بعضاً ومن التجارب داخل المنطقة وحول العالم. وجزير بالذكر أن ما اضطلع به الأردن من التوعية المكثفة الواسعة النطاق وتوسيع الشبكة الوطنية لمبادئ تمكين المرأة كان بمثابة مثالاً حياً على ذلك. من ناحية أخرى، شاركت فلسطين تجربتها في دراسات حالة متعمقة من أجل تكرارها، فيما شاركت مصر تجربتها في الاستعانة بمنصة مبادئ تمكين المرأة للدخول في شراكة مع المؤسسات الوطنية في مبادرة «تسريع المساواة بين الجنسين» ولتعزيز الاستثمار في منظور المساواة بين الجنسين من خلال شبكة مبادئ تمكين المرأة.

وقد امتد التعاون ليشمل كافة الأفرقة العاملة في مجال اتفاقية (C190)، بما في ذلك التعاون مع مركز التدريب الدولي بهدف تنظيم حلقات عمل تدريبية بشأن الاتفاقية C190 للهيئات المكونة الوطنية وإجراء تحليلات للثغرات القانونية. بالإضافة إلى ذلك، تعاونت جميع الأفرقة في تنفيذ أدوات دعم السياسات المعنية باقتصاد الرعاية وتقييم السياسات المالية من منظور النوع الاجتماعي.

شكل 10: مزايا النهج الإقليمي



2.3 الممارسات الجيدة المختارة على المستوى القطري

1.2.3 الناتج 1: قوانين العمل المراعية للنوع الاجتماعي والسياسات ذات الصلة قائمة وفعالة

1. نموذج الممارسة الجيدة 1: ضمان حقوق المرأة في العمل في جميع الصناعات والمهن والمناوبات من خلال إصلاح السياسات في مصر.

#1	ضمان حقوق المرأة في العمل في جميع الصناعات والمهن والمناوبات من خلال إصلاح السياسات في مصر.
القضية/ المسألة	<p>ما زالت مشاركة المرأة في القوى العاملة في مصر أقل مما كانت عليه قبل الجائحة، إذ لم تتجاوز 15,1% مقابل 68,3% للرجال (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2022)، ولا يزال معدل البطالة بين النساء أعلى بأربع مرات من نظيره بين الرجال، من ناحية أخرى، فإن عدم سن وإنفاذ تشريعات غير تمييزية يشكل أحد المعوقات الهيكلية الرئيسية التي تحول دون وصول المرأة إلى سوق العمل والبقاء فيه. على سبيل المثال، حتى عام 2021، وفقاً لقانون العمل المطبق، كانت فرص العمل المتاحة التي يمكن للمرأة في مصر الاختيار من بينها محدودة - سواء من حيث المهن أو ساعات العمل، فضلاً عن ذلك فإن مراجعة قوانين العمل والسياسات ذات الصلة من منظور النوع الاجتماعي تعد نقطة دخول ذات أهمية قصوى لتعزيز تكافؤ الفرص الاقتصادية للمرأة.</p>
النهج	<p>اضطلع صناع السياسات الوطنية والشركاء الاجتماعيون من المؤسسات ذات الصلة - مثل وزارة العمل والمجلس القومي للمرأة والنقابات العمالية - بتعزيز ما لديهم من قدرات ومعارف حول: كيفية تعزيز قوانين وسياسات العمل التي تعكس المساواة بين الجنسين؛ وكيفية دعم التعديل التشريعي الذي يفيد المرأة في مكان العمل؛ والمواضيع والمهارات الرئيسية لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي بغية النهوض بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل من منظور النقابات العمالية؛ وكيفية إجراء التفيتيش على ظروف العمل المراعية للنوع الاجتماعي بما يتوافق مع القوانين السارية، وما إلى ذلك.</p> <p>تم إعداد الموارد (الأبحاث والمنتجات المعرفية والأدوات) لتوجيه صناع السياسات في عملهم اليومي عند تطبيق المعرفة المكتسبة من خلال الجهود التي يبذلها البرنامج المشترك بهدف تعزيز القدرات، وتشمل تلك الأدوات - على سبيل المثال - الدليل والقائمة المرجعية بشأن التفيتيش على ظروف العمل المراعية للنوع الاجتماعي، وأداة الرصد والتقييم لضمان الامتثال القانون. بالإضافة إلى ذلك، تولى البرنامج المشترك إعداد مواد تدريبية متنوعة، وتجميع أفضل الممارسات بشأن تطبيق الميزانيات القائمة على البرامج المراعية للنوع الاجتماعي، ومؤشرات الرصد والتقييم المراعية للنوع الاجتماعي.</p> <p>من ناحية أخرى، اضطلع البرنامج المشترك بإنشاء منصة على المستوى الفني حول العمل اللائق للمرأة، وهي المنصة الأولى من نوعها في مصر، ومن الممكن أن تصبح هيئة مجدية ومؤثرة وفعالة للدفاع عن السياسات وإصلاح السياسات لتعزيز المساواة بين الجنسين. وتعد الاجتماعات بين الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني على المستوى الوطني بانتظام مرتين في السنة، وكان للمنصة التقنية قناة اتصال مفتوحة مع صناع القرارات على مستوى السياسات. وقد ثبتت أهمية ذلك في مبادرات إصلاح السياسات لضمان وعي صناع القرارات بالوضع في المجال الذي يتعلق بعملائهم (الأعمال التجارية والعاملين من النساء والرجال) وإيلاء الاعتبار الكامل لهذا الوضع، على سبيل المثال، أعربت إحدى شركات القطاع الخاص عن حرصها على توظيف عدد أكبر من النساء في مصانعها، وعلى الرغم من ذلك، فإن التشريع المعمول به فرض قيوداً على المرأة فيما يتعلق بالمهن ونوبات العمل، بالإضافة إلى ذلك أعرب القطاع الخاص عن طلباته ومخاوفه بشأن التشريعات للوزير. من ناحية أخرى، تولى البرنامج المشترك تيسير عقد عدد من اللقاءات الثنائية بين وزارة العمل والمجلس القومي للمرأة، ركزت تلك اللقاءات على التمكين الاقتصادي للمرأة وحقوق المرأة في العمل، وشدد المجلس القومي للمرأة خلالها على أهمية تنقيح التشريعات التي تعزز عمل المرأة في كافة المهن والمناوبات، ويأتي تنقيح المراسيم ذات الصلة بما يتسق مع متطلبات الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة ٢٠٣٠.</p>

قامت وحدة النوع الاجتماعي في وزارة العمل، بفضل المهارات الفنية المكتسبة والموارد التي تم الوصول إليها من خلال دعم البرنامج المشترك، بإجراء المراجعة القانونية والتعديلات المقترحة لإصدار المرسومين، رقم ٤٣ و ٤٤ لسنة ٢٠٢١، اللذان يتضمنان رفع القيود المفروضة على قدرة المرأة على العمل ليلاً والقيود المفروضة على عملها في صناعات/ مهن بعينها مع ضمان توفير تدابير الحماية والسلامة لها.

وجدير بالذكر أنه خلال فترة تنفيذ البرنامج المشترك ساهمت الجهود المبذولة للدعوة في رفع مستوى الوعي وتشكيل الرأي العام وحشد الدعم والتأثير على التشريعات والسياسات، وقد ركزت تلك الجهود ذات الصلة بالنوع الاجتماعي والمهن على سد الفجوات بين الجنسين في التوظيف وتمثيل المرأة في مجالس الإدارة ودور القطاع الخاص في توفير مكان العمل اللائق من خلال تطبيق مبادئ تمكين المرأة، والدعوة إلى وصول المرأة إلى الوظائف في القطاعات التي عادة ما يهيمن عليها الرجال، بما في ذلك التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني والنساء في مجال العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وما إلى ذلك.

ولضمان ممارسة ضغط أقوى من أجل سن تشريعات تعزز المساواة بين الجنسين، دعم البرنامج المشترك القيادات النسائية لتعزيز معارفهن وقدراتهن بشأن المسائل المتعلقة بالعمل، وتضمنت الحزمة التدريبية عددًا من المواضيع مثل الفجوة في الأجور بين الجنسين، ورعاية الأطفال، والمساواة في الوصول إلى الوظائف، والعنف والتحرش ضد المرأة، والانتقال العادل (النوع الاجتماعي وتغير المناخ) وغيرها. من ناحية أخرى، تم تقديم تحليل السياسات والتدريب على الحوار الاجتماعي للنساء في النقابات العمالية، بالتعاون مع مركز السياسة العامة بالجامعة الأمريكية بالقاهرة، وتم إعداد خمس ورقات للسياسات تتناول هذه المواضيع.

بالنسبة لأهداف إطار إدارة الأداء فيما يتعلق بالإصلاح التشريعي، فإن البرنامج المشترك إما ينتهج المسار الصحيح نحو الهدف (تم إدخال/ التوصية بـ 2 من أصل 3 أحكام جديدة مستهدفة في قانون العمل تعزز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في مكان العمل) أو حقق الهدف (تعتمد السلطة الوطنية القائمة المرجعية بشأن إجراء التفتيش على ظروف العمل المراعية للنوع الاجتماعي).

كانت الإرادة السياسية والتزام الحكومة بتمكين المرأة والإجراء العاجل الذي اتخذ استجابة لطلب مبرر من الميدان، بالإضافة إلى تدخلات البرنامج المشترك، عوامل أساسية للمضي قدمًا نحو تحقيق الإصلاح التشريعي البالغ الأهمية مع إمكانية المساهمة على نحو إيجابي في زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة: أصدر وزير العمل المرسوم رقم 43 و 44 لعام 2021 لرفع القيود المفروضة على قدرة المرأة على العمل ليلاً وعلى عملها في صناعات/ مهن محددة مع ضمان توفير تدابير الحماية والسلامة لها.

تم إنشاء وحدة فنية للنوع الاجتماعي على المستويين المركزي والمحلي في إطار خطة عمل البرنامج المشترك، المتوافقة مع الأهداف الاستراتيجية الوطنية للمساواة بين الجنسين، وقد ساعد ذلك على وضع خطة عمل وطنية داخلية للمساواة بين الجنسين بوزارة العمل، وتجدر الإشارة إلى أن هذه الخطة، على الرغم من أنها غير ملزمة قانونًا، كانت بمثابة التزام لكل من المؤسسات الحكومية والبرنامج المشترك بالوفاء بالوعود التي قطعتها لتحقيق المساواة في مكان العمل للمرأة - وهو عنصر آخر ساهم في بلوغ نتائج هذه الممارسة الجيدة.

<p>كان من التداعيات السلبية الوخيمة التي تمخضت عنها الجائحة، التحديات التي واجهها البرنامج المشترك في الحفاظ على منصة أصحاب المصلحة المتعددين لتمكين المرأة وتوفير العمل اللائق. وقد ثبت بما لا يدع مجالاً للشك أن عملية إصلاح السياسات عملية بالغة التعقيد وتستغرق وقتاً طويلاً، مع وجود تحديات عرضية في كفاءة التنسيق. وعلى الرغم من أن اتباع نهج أصحاب المصلحة المتعددين يكتسي أهمية قصوى، فإن ضمان الملكية والاستدامة من خلال الحوار والتوافق يبرر التكاليف المرتبطة به، ويظل تخصيص الموارد الكافية للتنفيذ والرصد على نحو فعال لقوانين وسياسات المساواة بين الجنسين أحد التحديات القائمة.</p> <p>يفيد البرنامج المشترك من تدخلات برامج منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة الأخرى التي توجه إلى الاستخدام الفعال للموارد.</p>	<p>الفاعلية والكفاءة</p>
<p>إشراك الشركاء الاجتماعيين على نحو هادف ومجدٍ، وإتاحة منصة للمناقشة على المستوى الفني مع قناة للاتصال المباشر مع صناع القرارات كان له دور محوري وريادي في هذا النهج. وكان من بين الشركاء المجلس القومي للمرأة، ووزارة العمل، والقطاع الخاص، والمجتمع المدني، ومنظمات أصحاب العمل، والنقابات العمالية.</p>	<p>الشركاء الرئيسيون</p>
<p>دعم البرنامج المشترك عددًا من التقييمات والدراسات التي تسهم في الإصلاح التشريعي لصالح التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر. على سبيل المثال، المراجعة القانونية لقانون العمل، والموارد التي تم إعدادها للشركاء الوطنيين استنادًا إلى الأدلة الدولية والممارسات الجيدة حول كيفية تعزيز التشريعات ذات الصلة بسوق العمل المراعية للنوع الاجتماعي، وما إلى ذلك.</p>	<p>الاستناد إلى الأدلة</p>
<p>النهج الشامل لإصلاح السياسات الذي اتبعه البرنامج المشترك يمكن تكراره في سياق مصر وخارجه، وقد اتبعت العملية النهج القياسي الذي يجمع بين الأدلة وتعزيز القدرات والدعوة والحوار الاجتماعي والدعم الفني.</p> <p>ومن الدروس المستفادة التي يجدر بنا تسليط الضوء عليها القيمة المضافة التي ستجلبها الأوساط الأكاديمية واتحاد الصناعات والقطاع الخاص وغيرهم إلى اللجنة التوجيهية الفنية من أجل تعزيز الضغط والدعوة بشأن إصلاح السياسات²⁷.</p> <p>كان للبرنامج المشترك دور ريادي في تيسير إنشاء وحدة مركزية للنوع الاجتماعي، وتدريب أعضائها، وتمكين قابلية التوسع من خلال توسيع نطاق التدريب ليشمل المحافظات المحلية من خلال تنظيم دورات لتدريب المدربين.</p>	<p>إمكانية التكرار والتوسع</p>
<p>يلتزم هذا النهج بعملية موحدة لإصلاح السياسات، ودمج البيانات والأدلة والخبرة الفنية والمشاركة النشطة للمجتمع المدني. ومن الجدير بالذكر أنه يؤكد على التعاون المنهجي والعمل مع المؤسسات الوطنية، وتحديداً وحدة النوع الاجتماعي التابعة لوزارة العمل، لضمان جودة الأداء الوظيفي على المستويين المركزي والمحلي.</p>	<p>الابتكار</p>
<p>في مصر، كما هو الحال في الأردن وفلسطين، قاد الشركاء الوطنيون عملية إصلاح السياسات لضمان الملكية والاستدامة. وتجدر الإشارة إلى أن بناء القدرات ينطوي على أهمية بالغة في إطار البرنامج المشترك، المدعوم بموارد ضخمة. والتدريب المقدم عملي، ويستكمل الدعم الفني العملي، من ناحية أخرى فإن وحدة النوع الاجتماعي التي أنشئت تتمتع بقدرات هائلة وتم دمجها دمجاً كاملاً في الهياكل المؤسسية لوزارة العمل لمواصلة أنشطتها نحو تنفيذ خطة عمل النوع الاجتماعي.</p>	<p>الاستدامة</p>

²⁷ مقابلة المخبرين الرئيسيين مع جهات التنسيق بالبرنامج المشترك - تقارير البرنامج المشترك

- ❖ تمخضت المشاورات بين وزارة العمل والمجلس القومي للمرأة ومنظمات حقوق المرأة، عند بدء تنفيذ البرنامج المشترك في عام 2019، عن اتفاق بشأن إنشاء منصة للحوار المفتوح بين المسؤولين الحكوميين ومنظمات المجتمع المدني، وستعمل هذه المنصة تحت رعاية المجلس القومي للمرأة بمشاركة وزارة العمل، حيث ستم من خلالها مناقشة تنقيحات قانون العمل وإعداد ملخصات للسياسات، بيد أن الحوار قد تعطل جراء جائحة كوفيد 19، ويوصى باستئناف المشاورات التي تستهدف إنشاء هذه المنصة الفعالة وإضفاء الطابع المؤسسي عليه.
- ❖ يظل تخصيص الموارد المالية الكافية لتنفيذ التشريعات والسياسات التي تعزز المساواة بين الجنسين يمثل تحدياً كبيراً، من ناحية أخرى فإن استكشاف البدائل، التي تنطوي على إعادة ترتيب أولويات الإنفاق الحكومي مع التركيز على المساواة بين الجنسين في ظل القيود المالية الراهنة، يشكل اعتباراً قيماً لتعزيز النمو الاقتصادي الأكثر شمولاً.
- ❖ خطة العمل الوطنية للمساواة بين الجنسين مورد بالغ الأهمية لتنسيق المبادرات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتخطيطها وتنفيذها ورصدها، ويوصى بتحديد تكلفة خطة العمل لضمان تحديد الوسائل المالية وتخصيصها في الميزانية باعتبارها متاحة لتنفيذ الإجراءات المتوقعة.
- ❖ تقييم أثر تلك التغييرات التشريعية على مشاركة المرأة في القوى العاملة وإمكانية حصولها على عمل لائق، والتعديل والتحسين حسب الاقتضاء.

2. نموذج الممارسة الجيدة 2: توافر رعاية جيدة وميسورة التكلفة أمر جوهري لا غنى عنه لمشاركة المرأة في القوى العاملة - إصلاح السياسات في الأردن

#2	توافر رعاية جيدة وميسورة التكلفة أمر جوهري لا غنى عنه لمشاركة المرأة في القوى العاملة - إصلاح السياسات في الأردن
القضية/ المسألة	لا تزال الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة في الأردن شاسعة، إذ تقل نسبة مشاركة المرأة بحوالي ثلاثة مرات عن نسبة مشاركة الرجل، واعتباراً من عام 2022، لا يزال هذا المعدل أقل من المعدلات قبل الجائحة، إذ يبلغ 14,2 ٪ (منظمة العمل الدولية، 2022)، وتضطلع النساء في الأردن، ولا سيما المتزوجات منهن، بالمسؤولية الكاملة عن أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، ولا تتأثر مسؤوليات الرعاية غير مدفوعة الأجر بوضعهن الوظيفي ²⁸ ، وهذا أمر مثبط لبعض النساء للمشاركة في سوق العمل. وتجدر الإشارة إلى أن توفر رعاية الطفولة المبكرة العالية الجودة وإمكانية الوصول إليها يلعب دوراً محورياً في مشاركة المرأة في القوى العاملة ويرتبط بها ارتباطاً مباشراً، وقد ظهر هذا الارتباط جلياً خلال جائحة كوفيد 19، حيث تعرض عدد كبير من النساء لفقدان وظائفهن أو اضطررن إلى مغادرة سوق العمل بسبب زيادة مسؤوليات الرعاية في المنزل. في البداية، أدى إغلاق دور الحضانة ورياض الأطفال - بسبب القيود المفروضة على الحركة أثناء عمليات الإغلاق - إلى تفاقم الوضع، وبعد ذلك، ظل توافر خدمات الرعاية محدوداً، حيث واجه العديد من مراكز الرعاية صعوبات بالغة من أجل مواصلة عملهم بعد فترات طويلة من الإغلاق.
النهج	<p>كان الهدف من ضمان منح إجازة أمومة مدفوعة الأجر للأمهات العاملات المشمولات بتأمين الأمومة الذي توفره المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي²⁹ هو الحد من التمييز بين الجنسين في توظيف المرأة واستبقائها في القطاع الخاص الرسمي في الأردن. وتجدر الإشارة إلى أنه في عام 2019، تم تعديل المادة 42 من قانون المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لتتوافق مع معايير العمل الدولية، وذلك بدعم من البرنامج المشترك ومنظمات المجتمع المدني. ويجيز القانون الجديد للمؤسسة تخصيص ما يصل إلى 25 ٪ من أموال تأمين الأمومة لبرامج الحماية الاجتماعية، أي لزيادة دعم استبقاء الأمهات العاملات في القوى العاملة من خلال تقديم إعانات رعاية الأطفال.</p> <p>من ناحية أخرى، شارك البرنامج المشترك، بالتعاون مع منظمات المجتمع المدني والحكومة، ولا سيما وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة العمل، في الحوار والدعوة لمواصلة عمل دور الحضانة ورياض الأطفال مع اتباع البروتوكول الصحي الذي اعتمده المجلس الوطني لشؤون الأسرة في خضم جائحة كوفيد 19. وجدير بالذكر أن جهود الدعوة، التي اضطلع بها البرنامج بالتعاون مع المنظمات الوطنية³⁰، التي تمثل مصالح الكيانات الشعبية ودور الحضانة التي تفقدها المرأة، حققت نجاحاً فعلياً، وظل قطاع رعاية الأطفال (دور الحضانة) مفتوحاً أو أعيد فتحه لتقديم خدمات الرعاية للأمهات العاملات، أما الوضع بالنسبة لرياض الأطفال فقد كان مختلفاً.</p> <p>تم إنشاء لجنة «رعاية» بعضوية أعضاء من المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي³¹ ووزارة التنمية الاجتماعية واللجنة الوطنية لشؤون الأسرة ومنظمة «صداقة» غير الحكومية ومنظمة العمل الدولية في إطار البرنامج المشترك لتقديم الدعم الفني، وتجدر الإشارة إلى أن اللجنة بذلت جهداً جهيداً بغية تطوير اللوائح وما يرافقها من تعليمات لتنفيذ التعديلات التشريعية التي أدخلت على قانون الهيئة. من ناحية أخرى، قامت الهيئة بتوسيع نطاق تأمين الأمومة وفي ديسمبر 2020 اعتمدت الحكومة اللائحة رقم (93) لسنة 2020 بشأن الحماية الاجتماعية للأمومة في إطار المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وأطلقت «برنامج رعاية» لدعم تنفيذ اللائحة التي تم اعتمادها.</p>

https://arabstates.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Arab%20States/Attachments/Publications/2020/12/English_PolicyBrief_Jordan.pdf

²⁸ تأسس تأمين الأمومة في عام 2014 بدعم فني من منظمة العمل الدولية وتقوم على إدارته الهيئة العامة للضمان الاجتماعي بموجب قانون الضمان الاجتماعي الجديد، مما يؤدي إلى توسيع نظام التقاعد وإدخال مزايا نقدية في تأمين الأمومة.

²⁹ تم إطلاق مؤسسة «صداقة» في عام 2011، وهي إحدى المنظمات غير الحكومية، كمنظمة مجتمعية تهدف إلى خلق بيئة عمل صديقة وداعمة للمرأة والأم العاملة والأسرة العاملة - <http://www.sadaqajo.org/>

³¹ الضمان الاجتماعي هو نظام تأمين تعاوني عام يهدف إلى حماية الأفراد اجتماعياً واقتصادياً، ويحدد القانون مزاياه ومصادر تمويله، وتقوم الحكومة بإنشاء مؤسسات بموجب هذا النظام لتوفير هذه المزايا في حالة حدوث أحد الأخطار الاجتماعية، مثل: الشيخوخة، أو العجز، أو الوفاة، أو الإصابات المهنية، أو البطالة، وغيرها. ويتم تمويل هذه الاستحقاقات من الاشتراكات التي يدفعها المؤمن عليهم وأصحاب العمل، وأحياناً، يهدف هذا النظام إلى تحقيق الرفاه الاجتماعي.

يوفر برنامج «رعاية» دعمه للمرأة العاملة في صورة دعم لرعاية الأطفال في المنزل أو تسجيل الأطفال في دور رعاية الأطفال لمدة 6 أشهر لكل طفل حتى سن 5 سنوات، وهناك قائمة معايير³² للأهلية يتم اتباعها لضمان استفادة النساء الأكثر احتياجاً من البرنامج، وقد دعم برنامج «رعاية» الأمهات العاملات من خلال منحهن الفرصة لمواصلة أنشطتهن المدرية للدخل، بينما يتولى مهمة رعاية أطفالهن.

وتجدر الإشارة إلى أن حضانات رعاية الأطفال يتاح لها أيضاً الاستفادة من برنامج «رعاية» في شكل إعانات، إذ تتلقى دور الحضانة المؤهلة مزايا نقدية مباشرة لتغطية 50% من تكاليف تشغيلها، وكذلك الرواتب، وتلتزم بتجديد الطلب سنوياً للتأكد من أهليتها، ومن الأهمية بمكان أن نشير إلى أن هذه المساعدة المقدمة إلى دور الحضانة قد ضمنت استمرار الأعمال التجارية في العمل، على الرغم من التحديات الجسيمة التي فرضتها جائحة كوفيد 19.

وتجدر الإشارة إلى أنه سيتم تغطية التكاليف بنسبة 25% من احتياطات تأمين الأمومة لكل من الوالدين ومقدمي خدمات رعاية الأطفال، وقد أدى الدعم الذي قدمه برنامج «رعاية» إلى إضفاء الطابع الرسمي على التوظيف، حيث أن أحد الشروط المفروضة للاستفادة من الصندوق هو أن تقوم الشركة بتسجيل جميع الموظفين كعمال رسميين. من ناحية أخرى، قدم البرنامج المشترك الدعم الفني لإنشاء برنامج «رعاية»، ويشارك، بالتعاون مع الشركاء الوطنيين، في رصد تنفيذ اللائحة الجديدة من خلال المشاركة الفعالة في اجتماعات اللجنة المنتظمة التي تعقد كل شهرين، ولعل من المجددي أن نوضح أن تنفيذ برنامج «رعاية» أدى إلى زيادة ملحوظة في عدد مقدمي الرعاية، إذ ارتفع عددهم من 240 إلى 1797، وعلى الرغم من ذلك، من المهم توضيح أن ذلك لا يعتبر استحداث وظائف جديدة تماماً؛ بل يشير إلى تحويل الوظائف الحالية إلى وظائف لائقة، ويعزى ذلك إلى إضفاء الطابع الرسمي على العاملين في مجال الرعاية، ولا سيما النساء، كشرط أساسي ضروري لتأهيل دور الحضانة للاستفادة من البرنامج³³، من ناحية أخرى دعم البرنامج المشترك التحالف واللجنة للمشاركة في حوار مع البنك المركزي الأردني والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لمواجهة التحديات التي فرضتها الجائحة، بما في ذلك إعادة جدولة قروضهما والاستفادة من برامج المؤسسة، ومن الأمثلة على ذلك دعم رياض الأطفال الخاصة للاستفادة من برنامج «استدامة»³⁴ التابع للمؤسسة، والذي يوفر تغطية بنسبة 50% لأجور الموظفين خلال الجائحة، وجدير بالذكر أن غالبية رياض الأطفال لم تكن مؤهلة بسبب شرط تسجيل جميع العمال في نظام الضمان الاجتماعي خلال الفترة التي لم يكن فيها العمل قيد التشغيل، وقد تم التنازل عن هذا الشرط الأساسي من خلال الدعم الفني من جانب البرامج المشتركة ومن خلال الحوار مع إدارة المؤسسة، وترتب على ذلك، فائدة كبيرة عادت على رياض الأطفال الخاصة تمثلت في دعم الأجور وتعويض تكاليف التشغيل لمدة تتراوح بين 6 - 18 شهراً لاستدامة عملها ومواصلة تقديم خدمات الرعاية، وتجدر الإشارة إلى أن اللجنة، والتي كانت تمثل في البداية 3 رياض أطفال خاصة وتمثل الآن 250 روضة أطفال، تعامل على أنها هيئة رسمية ولديها القدرة على الدفاع عن حقوق المرأة في هذا القطاع والضغط من أجل إعمال تلك الحقوق.

³² قائمة معايير الأهلية المنشورة على موقع الهيئة: 1 - المرأة مشمولة بتأمين الأمومة، وتعمل؛ 2- يكون الطفل على قيد الحياة؛ 3- الراتب في إطار التأمين (عند بدء الأمومة) لا يتجاوز 1000 دينار؛ 4 - تستفيد الأم من البرنامج لمدة 6 أشهر فقط، قبل أن يبلغ الطفل سن 5 سنوات؛ 5 - تتلقى الأم الراتب بدءاً من الشهر الذي تعود فيه للعمل بعد إجازة الأمومة (ترجمة فريق البرنامج المشترك)

³³ ملاحظات من اجتماع الأستاذة/ خلود غنيمات - الهيئة العامة للضمان الاجتماعي - الأردن

³⁴ استدامة ++ https://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_888951/lang--en/index.htm

<p>النهج</p>	<p>ولسوء الطالع، لم تستفد رياض الأطفال التابعة لوزارة التربية والتعليم من ذات الصندوق الذي تديره المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي/ وزارة التضامن الاجتماعي. وتجدر الإشارة إلى أن البرنامج المشترك قد أجرى دراسة استقصائية لفهم المشكلات التي تواجهها رياض الأطفال، وعلى رأسها وضعها المالي. من ناحية أخرى فرضت الجائحة تحديات هائلة على الأعمال التجارية، ولم يكن دعم الأجور كافياً لبقاء رياض الأطفال والمدارس الخاصة ومواصلة عملها، وتم تقييم الضعف المالي والملاءة المالية لهذه الكيانات بالتعاون مع جمعية البنوك في الأردن ومركز دراسات المرأة في الجامعة الهاشمية. ولعل من الضروري أن نشير إلى أن تلك الدراسة قد أظهرت أنه بالإضافة إلى المشكلات المالية الناجمة عن الجائحة، فإن هذه الشركات تفتقر إلى مهارات إدارة الأعمال، وتجدر الإشارة إلى أنه في عام 2021 وقع البرنامج المشترك اتفاقية مع جمعية البنوك استهدفت تحسين الوضع المالي لأصحاب الأعمال الإناث اللاتي تضررن تضرراً بالغاً جراء الجائحة، وكجزء من هذه الاتفاقية، تم إنشاء عيادة الأعمال (خطة لتيسير تقديم المنح من أموال البرنامج المشترك) بهدف تقديم الدعم المباشر للمستفيدات لتحسين حصولهن على مهارات التمويل وإدارة الأعمال، ومساعدتهن على تجنب مخاطر تراكم الديون والإعسار.</p>
<p>الفاعلية والكفاءة</p>	<p>قام البرنامج المشترك بمراجعة 5 سياسات من سياسات العمل من منظور النوع الاجتماعي، متجاوزاً الهدف الأصلي (هدف إطار إدارة الأداء: 2)، وكانت اللائحة رقم (93) لسنة 2020 بشأن الحماية الاجتماعية للأمم المتحدة بموجب قانون الضمان الاجتماعي إحدى سياسات العمل، وينطوي تطبيق تلك اللائحة على إفادة حوالي 21,500 أسرة/ أم و 28,500 طفل من تأمين الأمومة، ونحو 1600 مالكة وموظفة في الحضانات المسجلة لدى وزارة التنمية الاجتماعية³⁵.</p> <p>وقد حصدت حوالي 19863 أمًا عاملة فوائد خدمات الرعاية الميسرة، إما بشكل مباشر من خلال الإعانات أو بشكل غير مباشر من خلال استمرار تشغيل 273 دار حضانه وروضة أطفال، بالإضافة إلى ذلك، أدت هذه التعديلات المحورية التي أدخلت على السياسات إلى تأمين وظائف لما يقرب من 1611 موظفة في هذه المرافق، أي ما يعادل أكثر من 5% من إجمالي النساء العاملات في الأردن في عام 2022³⁷، من ناحية أخرى، قدمت عيادة الأعمال دعمًا ماليًا لـ 24 مالكة رياض أطفال، توظف 110 من مقدمي رعاية الأطفال، وتخدم 720 طفلًا يتخلفون عن دفع الإيجار و/أو نفقات المرافق ويعانون من خطر الإغلاق، مما يزيد عدد الوظائف التي تم توفيرها لما يقرب من 6% من إجمالي النساء العاملات.</p> <p>وبما لا يدع مجالاً للشك فإن جهود الدعوة الناجحة التي بذلها المشروع، بالتعاون مع منظمات المجتمع المدني والهيئات الحكومية، قد لعبت دورًا حاسمًا وجوهريًا في استمرار تشغيل مرافق رعاية الأطفال أثناء جائحة كوفيد 19، وتجدر الإشارة إلى إنشاء لجنة "رعاية" والمشاركة مع مختلف أصحاب المصلحة قد أدى إلى تسهيل تطوير الأنظمة والتعليمات لتنفيذ التعديلات التشريعية تنفيذًا مجديًا وفعالاً، من ناحية أخرى، جاء تحقيق النتائج كثمرة للحوار الاستراتيجي بين البرامج المشتركة ووزير التضامن الاجتماعي، إلى جانب جهود جمعية "صداقة" على الصعيد الوطني، في دورها كمنظمة من منظمات المجتمع المدني وممثلة للمالكين، وجدير بالذكر أن التشكيل المتنوع للجنة "رعاية" (أعضاء من 5 جهات) كان له دور ريادي بارز: فقد كان للحضور الشعبي لجمعية "صداقة"، ومنظمة العمل الدولية التي جلبت الخبرة العالمية، وولاية المؤسسة العامة للتضامن الاجتماعي، والمجلس الوطني لشؤون الأسرة ووزارة التنمية الاجتماعية دور بارز وفعال.</p>

³⁵ التقرير السنوي للبرنامج المشترك 2020

³⁶ التقرير السنوي للبرنامج المشترك 2022 (صحيفة الغد - مقال بتاريخ 24 يوليو 2022)

³⁷ الحسابات الخاصة بالاستعانة ببيانات النوع الاجتماعي - البنك الدولي 2022 - <https://genderdata.worldbank.org>

<p>الفاعلية والكفاءة</p>	<p>بيد أن هذه العملية انطوت على عدد من التحديات:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تردد أصحاب العمل والعمال في الاستفادة من برنامج "رعاية"، وأحد معايير الأهلية الرئيسية هو أن يتم تسجيل جميع العمال في الضمان الاجتماعي، وتشتمل الخطط على جهود مكثفة للدعوة لإذكاء الوعي بين أصحاب العمل والعمال الذين يفضلون البقاء في القطاع غير الرسمي والوظائف. • التنوع في تشكيل لجنة "رعاية" أحد الأصول، كما أن استمرار عملها بهذا التشكيل كهيئة مؤسسية يكتسي أهمية قصوى. • لا يزال تحسين جودة رياض الأطفال الخاصة يمثل تحديًا كبيرًا، ولا سيما مع استمرار استبعادها من دورات تدريب المعلمين التي تقدمها الوزارة لمقدمي الرعاية والتعليم في القطاع العام، وقد تقدمت اللجنة الوطنية لقطاع رياض الأطفال بالحديث مع الوزراء في أكثر من مناسبة، وكان من المقرر تشكيل فريق لبحث إمكانية دمج قطاع رياض الأطفال الخاص ضمن المبادرات التي تضطلع بها الوزارة، بيد أن هذه الاتفاقيات لم تتحقق حتى الآن، ويرجع ذلك في المقام الأول إلى التغييرات المتكررة في القيادات³⁸. <p>تخصيص 25% من صندوق تأمين الأمومة لبرامج الحماية الاجتماعية، وخاصة إعانات رعاية الأطفال، يمثل استثمارًا استراتيجيًا، من شأنه أن يعزز المساواة بين الجنسين والنمو المستدام، وهو يقر بأهمية الاحتفاظ بالأمهات العاملات في القوى العاملة، ويخدم أغراضًا مختلفة³⁹، مثل تعزيز المشاركة في القوى العاملة، والنمو الاقتصادي، وتقليل الفوارق بين الجنسين وغيرها من الآثار طويلة المدى المتعلقة بالرضا الوظيفي، وزيادة معدلات الاستبقاء، والرفاه الاجتماعي وما إلى ذلك، وقدمت عيادة الأعمال (التي يمولها البرنامج المشترك) التدريب والدعم الفني والمالي لمجموعة مختارة من رياض الأطفال المملوكة للنساء، وتجدر الإشارة إلى أن هذا الدعم، الذي يهدف إلى المساعدة على استمرار تشغيل رياض الأطفال، والحفاظ على قدرتها على تقديم خدمات الرعاية للأمهات العاملات، قد حظي بتقييم إيجابي أثناء مناقشات مجموعات التركيز⁴⁰، وستواصل المنظمات التابعة للأمم المتحدة مشاركتها في دعم العيادة مع البحث عن خيار لضمان استدامتها خارج نطاق البرنامج المشترك.</p>
<p>الشركاء الرئيسيون</p>	<p>يشارك عدد من الكيانات في التنفيذ. والتنوع هو مفتاح نجاح أفضل الممارسات، والشركاء الفاعلون هم: وزارة العمل، وزارة التنمية الاجتماعية، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، اللجنة الوطنية لشؤون المرأة بالأردن، القطاع الخاص (رياض الأطفال، جمعية البنوك)، منظمات العمال، منظمات أصحاب العمل، المجتمع المدني (جمعية «صداقة»)، فريق الحماية الاجتماعية التابع للمكتب الإقليمي للدول العربية لمنظمة العمل الدولية، فريق البرنامج المشترك.</p>
<p>الاستناد إلى الأدلة</p>	<p>قامت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، بإجراء بحث نوعي، نُشر في مارس 2021، واستهدف هذا البحث تقييم تأثير تأمين الأمومة على النساء وأسرهن وأصحاب العمل في القطاع الخاص، وكان الهدف من هذا التقييم الشروع في مناقشة واسعة النطاق حول تأثير تأمين الأمومة على مشاركة الإناث في القوى العاملة والإبقاء عليهن، ودعا إلى إنشاء نظام لحماية الأمومة في الأردن، مع تسليط الضوء على أهميته في الحفاظ على صحة ورفاهية الأمهات والأطفال، من ناحية أخرى، استكشف التقييم أيضًا دور تأمين الأمومة في تشكيل وجهات نظر أصحاب العمل، والتحسينات الإجرائية، والتوسع المحتمل، وكان الهدف هو تلبية احتياجات النساء والرجال والأسر في القوى العاملة على نحو أفضل، مما يعود بالنفع على الاقتصاد والمجتمع الأردني بأسرها، وعلى الصعيد العالمي، أظهر التقييم أن معظم البلدان تدمج حماية الأمومة في أنظمة الأمن القومي الخاصة بها، أما في المنطقة العربية، فإن استحقاقات الأمومة القائمة على الضمان الاجتماعي أقل شيوعًا، ومن بين الدول العربية، يعتبر الأردن قوة رائدة في هذا المجال.</p>

³⁸ مقابلة المخبرين الرئيسيين مع السيدة/ دها قيسي - رئيسة اللجنة الوطنية لقطاع رياض الأطفال

³⁹ النمو الاقتصادي: دعم الأمهات العاملات يساعد في الحفاظ على مساهمتهن في الاقتصاد، وتعزيز الإنتاجية والاستقرار؛ والمشاركة في القوى العاملة: إعانات دعم رعاية الأطفال تساعد على تمكين المرأة من مواصلة حياتها المهنية، والحفاظ على العمال المهرة، وتعزيز قوة العمل؛ تقليل الفوارق بين الجنسين: تعالج هذه الاستثمارات الخلل في التوازن بين الجنسين من خلال مساعدة المرأة على التقدم الوظيفي والاستقلال المالي؛ الفوائد الطويلة الأجل: تحقيق التوازن بين العمل والأسرة يؤدي إلى ارتفاع الرضا الوظيفي، ومعدلات الاحتفاظ بالوظيفة، والنمو الوظيفي، وهو ما يعود بالنفع على الأفراد والاقتصاد؛ الرفاه الاجتماعي: تعمل رعاية الأطفال الجيدة على تحسين رفاهية الأسرة والرفاه الاجتماعي الشامل.

⁴⁰ تقرير الزيارة الميدانية للفريق الإقليمي للبرنامج المشترك - 16 12 - مارس 2023

<p>إمكانية التكرار والتوسع</p>	<p>مراجعة معايير الأهلية للاستفادة من برنامج "رعاية"، أي دخل الأسرة مقابل دخل الأم، يمكن أن يؤدي إلى توسيع قاعدة المستفيدين من برامج الدعم الحكومي وقد يسهم ذلك في توزيع أكثر عدالة لصندوق حماية الأمومة بين النساء والأسر الأكثر احتياجاً لخدمات دعم الرعاية المدعومة.</p> <p>وينطوي النهج الموسع على إقامة شراكة موسعة مع الوزارات المعنية في اللجنة المسؤولة عن المراجعة التشريعية وتطوير البرنامج وعمليتي التنفيذ والرصد، وهي وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة التعليم، ويمكن أيضاً توسيع النموذج ومواءمته ليستهدف العاملين في القطاع غير الرسمي و/أو التوظيف.</p> <p>تدعم عبادة الأعمال، التي تم إنشاؤها بموجب الاتفاقية المبرمة بين البرنامج المشترك وجمعية البنوك في الأردن، دور رياض الأطفال لتعزيز مهاراتهم في إدارة الأعمال، بما في ذلك الإدارة المالية والتسويق والمبيعات وما إلى ذلك. وينبغي أن يؤدي الدعم الذي تضطلع جمعية البنوك بتقديمه إلى تحقيق نتائج مستدامة، وربما يقود الأعمال التجارية إلى توسيع نطاق عملياتها.</p>
<p>الابتكار</p>	<p>إن تطبيق بلدان المنطقة العربية لاستحقاقات الأمومة القائمة على الضمان الاجتماعي أقل شيوعاً، ويحتل الأردن مكانة رائدة في هذا المضمار، وتبدي بلدان أخرى في المنطقة اهتماماً واضحاً بالتجربة الأردنية، على سبيل المثال، كان فريق البرنامج المشترك في مصر، بفضل المعرفة المستمدة من التجربة الأردنية في مجال رعاية الأطفال والتقدم المحرز في صندوق تأمين الأمومة، أكثر قدرة على دعم تطوير توصيات السياسات المتعلقة بسياسات الرعاية والوالدية في مصر.</p>
<p>الاستدامة</p>	<p>تعتمد الحكومة اللائحة وتنفيذها، وقد أصبحت اللجنة الوطنية لقطاع رياض الأطفال المستقلة، التي تأسست بدعم من البرنامج المشترك، الآن لجنة دائمة تابعة لغرفة التجارة، وشرعت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، بدعم من البنك الدولي، في دراسة تستهدف تقييم كيفية تأثير برنامج "رعاية" على المرأة في سوق العمل، ورفاه الأطفال والآثار المرتبطة به على الأسر، وكذلك تقييم الأثر على دور الحضانه المشاركة (من حيث الجودة، والتسجيل، والربحية، وما إلى ذلك).</p>
<p>توصيات محددة</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ينبغي النظر في نتائج تقييم برنامج "رعاية" من أجل زيادة تحسين البرنامج ككل، ولا سيما مدى وصوله واستهدافه للنساء الأكثر حرماناً في سوق العمل (معايير الأهلية، والحد الأقصى لمدة الاستفادة، والمبلغ الخ). ❖ دعم الانتهاء من التحليل المتعلق بالاحتياجات وتكاليف وعوائد الاستثمار في اقتصاد الرعاية، الدعوة إلى تخصيص الميزانية الاعتيادية لضمان خدمات رعاية الأطفال العالية الجودة والميسورة التكلفة. ❖ تحسين جودة الرعاية يكتسي أهمية بالغة. ينبغي النظر في دمج قطاع رياض الأطفال الخاص في نظام التعليم العام. ينبغي توثيق المفاوضات مع الوزارة وإضفاء الطابع الرسمي عليها، على سبيل المثال من خلال توقيع مذكرة تفاهم، إذ سيساعد ذلك في معالجة أي مشكلات محتملة من دوران الموظفين في كلا الجانبين. ❖ نجح العديد من البلدان في دمج رياض الأطفال الخاصة في أنظمة التعليم العام الرسمي. غالباً ما يتضمن هذا لوائح ومعايير وآليات تمويل من شأنها أن تضمن الجودة وسهولة الوصول لجميع الأطفال، بغض النظر عما إذا كانوا يذهبون إلى رياض الأطفال العامة أو الخاصة، ومن الدول المعروفة كأفضل الأمثلة السويد وفنلندا والنرويج وهولندا ونيوزيلندا وأستراليا. ❖ إجراء تحليل عائد الاستثمار لتدخل "عبادة الأعمال". استخدام النتائج للدعوة إلى إضفاء الطابع المؤسسي على دعم رياض الأطفال الخاصة.

3. نموذج الممارسة الجيدة 3: إضفاء الطابع المؤسسي على تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي والميزة المراعية للنوع الاجتماعي في الأردن

#3	إضفاء الطابع المؤسسي على تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي والميزة المراعية للنوع الاجتماعي في الأردن
القضية/ المسألة	<p>القوانين والسياسات المراعية للنوع الاجتماعي لا تكون فعالة إلا عند توافر ما يكفي من الموارد اللازمة لتنفيذها وعند توافر آليات لرصد تنفيذ تلك السياسات والبرامج والميزانيات. وتجدر الإشارة إلى أن الحكومة الأردنية تدرك تمامًا أهمية تحسين إدارة المالية العامة وشفافية الميزانية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، كما أن الجهود الحثيثة التي يبذلها الأردن بشأن موضوع الميزة المراعية للنوع الاجتماعي معترف بها عالمياً باعتبارها ممارسة واعدة ومبشرة⁴¹. ولعل من الضروري أن نوضح أنه من أجل تعزيز العمل على تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي والميزة المراعية للنوع الاجتماعي، تعاون البرنامج المشترك ووزارة العمل في إجراء دراسة شاملة من منظور النوع الاجتماعي، ركزت تحديداً على الموارد البشرية وثقافة المنظمات، واستهدفت في المقام الأول جمع الأفكار والرؤى التي من شأنها تشكيل وضع سياسة تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في الوزارة، وكشفت الدراسة عن فجوات هائلة بين الجنسين داخل الوزارة، مما يؤكد وجود نمط يعزز القوالب النمطية الجنسانية مما يبعث على القلق البالغ، ومستويات الالتزام غير المتكافئة، ومحدودية الوصول إلى الفرص المتكافئة، من ناحية أخرى، تؤكد الدراسة على أهمية دمج تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في عمليات البرمجة والتخطيط في الوزارة، وضرورة ضمان تخصيص الموارد، ولا سيما الموارد المالية، لتفعيل الإصلاحات التنظيمية للعمل.</p>
النهج	<p>بناءً على نتائج الدراسة، اضطلع البرنامج المشترك بتزويد وزارة العمل وموظفيها المعنيين بأساليب وتقنيات استراتيجية لصياغة وتنفيذ ورصد الميزانيات والخطط، التي من شأنها أن تلبى متطلبات المرأة وأولوياتها. وعلى سبيل التجربة، كان محور التركيز الرئيسي لهذه المبادرة تعزيز إمكانية الوصول إلى "البرنامج الوطني للتشغيل" وقابليته للتكيف، فضلاً عن ضمان تصميمه على نحو يكفل تلبية الاحتياجات المحددة للمرأة. وقد اكتست تلك العملية التجريبية أهمية قصوى بسبب استمرار انخفاض معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن، ولا سيما بين الفئات الأكثر حرماناً في المجتمع الأردني والتي تشكل بطبيعتها العملاء الأساسيين لوزارة العمل.</p> <p>وجدير بالذكر، أنه في عام 2019، وضع البرنامج المشترك ووزارة العمل خطة عمل مدتها أربع سنوات كأساس للتعاون الوثيق بينهما من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وكانت المساعدة الفنية المنهجية التي تضمن ملكية الإجراءات واستدامتها أهم دوافع هذا التعاون، وتم وضع مؤشرات لتقييم التقدم المحرز والأثر الناجم عن أنشطة الوزارة في هذا الصدد، وركزت اثنتان⁴² من الركائز الأربع للتعاون على ما يلي:</p> <p>(أ) تنمية القدرات المؤسسية بشأن تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في وزارة العمل: تم وضع خطة عمل وتنفيذها في عام 2020، وتجدر الإشارة إلى أن هذه الخطة تستند إلى عملية تقييم تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي داخل المؤسسة: "واقع تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي من منظور مؤسسي في وزارة العمل" التي اضطلعت بإجرائها وزارة العمل بدعم من البرامج المشتركة. فضلاً عن ذلك، قامت الوزارة في أبريل 2021، بإنشاء فرقة عمل تنمية القدرات المؤسسية، مع وضع آلية داخلية مستدامة لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي داخل الوزارة. من ناحية أخرى، نظم البرنامج المشترك أنشطة لبناء قدرات موظفي الوزارة، حول مفاهيم النوع الاجتماعي الأساسية بشكل عام وفهم قضايا عدم المساواة بين الجنسين من المنظور الوطني، أعقبها حزمة تدريبية ركزت تحديداً على الجوانب التقنية.</p>

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

⁴² الركيزتان الأخريان لوزارة العمل = خطة العمل التي وافق عليها البرنامج المشترك: بيئة عمل صديقة للمرأة في القطاع الخاص، وسياسات التوظيف والتفتيش المراعية لمنظور النوع الاجتماعي.

يوجد بالذکر أن موظفي الوزارة العاملين في مديرية عمل المرأة والنوع الاجتماعي، الذين تم تدريبهم في إطار البرنامج المشترك، قد قاموا بصياغة أول سياسة داخلية لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي، بما يتماشى مع الاستراتيجية الوطنية للمرأة (2020-2025) والسياسة الوطنية لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي. وتسترشد الوزارة بوثيقة هذه السياسة عند وضع إطارها الداخلي لفهم وتنفيذ التزاماتها تجاه الأطر والأدوار والتوقعات الوطنية في معالجة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة على المستوى الوطني.

(ب) الميزة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي في التخطيط والإجراءات المالية: تم إنشاء منصة مؤسسية لتعزيز القدرات في مجال الميزة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي، وتم تقديم حزمة التدريب على بناء القدرات الفنية للموظفين المعنيين من المؤسسات ذات الصلة مثل وزارة المالية - دائرة الموازنة العامة، ووزارة العمل، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة الصحة، ووزارة الشؤون البرلمانية، وقد تضمنت الدورات التدريبية موضوعات حول مفهوم الميزة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي والمعارف والأدوات المتعلقة بمكوناتها الرئيسية⁴³، من ناحية أخرى، تم تشكيل "الفريق العامل المعني بالميزة المراعية للنوع الاجتماعي" ودعم البرنامج المشترك تبادل المعرفة من خلال تعريف الفريق بأفضل الممارسات ذات الصلة بالميزة المراعية للنوع الاجتماعي من المغرب وتونس وكينيا والهند.

من الجدير بالذكر أن البرنامج المشترك قد قدم دعمه لوضع خارطة طريق تتضمن عملية واضحة تهدف إلى دمج الميزة المراعية للنوع الاجتماعي مع أخذ الخصوصيات الوطنية في الحسبان. ومن الأهمية بمكان أن نشير إلى أن هذه الخارطة تركز على تصنيف برامج الموازنة وتحليل جوانبها المقترنة بالنوع الاجتماعي، وهو نهج من شأنه أن يحدد برامج الميزانية ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين ومواءمتها مع متطلبات الميزة المراعية للنوع الاجتماعي. من ناحية أخرى، خلال الفترة 2021-2022، تم تنفيذ ست خطوات من الخطوات الثمانية الواردة في خارطة الطريق، وهي:

- الخطوة 1: تحديد قضايا النوع الاجتماعي المتعلقة بالوزارة: تحليل الوضع
- الخطوة 2: تحديد السياسات المتعلقة بالوزارة: تحليل السياسات
- الخطوة 3: خط الأساس: جمع المعلومات حول البرامج التي تريد تحليلها
- الخطوة 4: إجراء تحليل جنساني للأنشطة
- الخطوة 5: إجراء تحليل جنساني لمخصصات الميزانية ذات الصلة
- الخطوة 6: تحديد الأهداف والتوصيات لتحسين المساواة بين الجنسين
- الخطوة 7: إجراء تغييرات في البرامج والميزانيات
- الخطوة 8: رصد وتقييم التقدم المحرز

من ناحية أخرى، تلقى الفريق العامل، وكذلك الزملاء الآخرين المشاركين في برنامج "تشغيل" التابع لوزارة العمل، الدعم لتجريب عملية تنفيذ تقنيات الميزة المراعية للنوع الاجتماعي عملياً. وأثمر ذلك عن إعداد مؤشرين للنوع الاجتماعي ودمجهما في البرنامج الوطني للتشغيل، والمؤشران هما: (أ) عدد المتقدمين للبرنامج الوطني للتشغيل (الإناث/ الذكور)، (ب) وعدد العاملين في البرنامج الوطني للتشغيل (الإناث/ الذكور)، وستتولى الوزارة رصد المؤشرين على أساس سنوي، للوقوف على التغيير الذي يطرأ (في غياب خط الأساس للسنوات السابقة). وتجدر الإشارة إلى أن هذا النهج - "التعلم من خلال الممارسة" - يحظى بتقدير بالغ من جانب أصحاب المصلحة، إذ يساعد الموظفين الفنيين على تطبيق المعارف والأدوات المكتسبة من خلال بناء القدرات وممارستها عملياً.

⁴³ تشمل المفاهيم الرئيسية تحديد الاحتياجات الخاصة بالجنسين للمجموعات المستهدفة في الوزارة لمخصصات الميزانية، وتتبع الإنفاق من أجل إحداث تأثير شامل للجنسين، وقيمة جمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي، وإجراء تقييم تأثير البرامج لتوجيه التدخلات المستقبلية بالدروس المستفادة.

تجاوزت المبادرة أهدافها (20 هدف لإطار إدارة الأداء)، حيث زودت 58 ممثلاً حكومياً (32 امرأة) بالموارد والأدوات اللازمة للميزنة المراعية للنوع الاجتماعي، ونتيجة لذلك، وضعت وزارة العمل أول سياسة داخلية لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي وخريطة طريق لإضفاء الطابع المؤسسي على الميزنة المراعية للنوع الاجتماعي.

وتجدر الإشارة إلى عدد من العوامل الدافعة للنجاح:

- لعب التعاون الوثيق والمنهجي مع وزارة العمل، والذي شمل عقد اجتماعات أسبوعية وتعيين موظفين ملتزمين متفانين في الأداء، دوراً حاسماً في بناء الثقة وتأمين الدعم من المؤسسات الوطنية.
- أدت مشاركة اللجان الصغيرة المتخصصة - التي تركز على تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي والقضايا المراعية للنوع الاجتماعي - إلى تبسيط العملية واكتساب الكفاءة. وقد ساهم الدعم القوي المقدم من الإدارة العليا إلى تيسير العمل إلى حد كبير.
- النهج المتتابع لبناء القدرات، الذي بدأ بمفاهيم النوع الاجتماعي الواسعة النطاق وأوجه التفاوت على الصعيد المحلي قبل التعمق لاحقاً في المزيد من المهارات التقنية، على الرغم من أنه كثيف الاستهلاك للموارد، أثبت أنه أساسي وجوهري في إرساء الأساس لفهم الأساس المنطقي الذي يقوم عليه تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي ومبادئ المساواة بين الجنسين.
- كانت الإرادة السياسية للوزارة، مدعومة بالموارد البشرية المخصصة، حاسمة وقوية في إدخال ودمج اعتبارات النوع الاجتماعي في التخطيط المالي والفني.
- التخطيط المالي هو شأن حكومي محض. كان إشراك جهات التنسيق من وزارات أخرى غير وزارة العمل في تدخلات بناء القدرات ضرورياً وحتمياً.
- التنسيق والتعاون مع الشركاء، مثل "الوكالة الفرنسية للتنمية"، لدمج المؤشرات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في مصفوفة شروط القروض، سهّل العمل نحو بلوغ الهدف الاستراتيجي للبرامج المشتركة.

وجدير بالذكر أن خطة العمل الأولية الرباعية استندت إلى أفضل الممارسات على الصعيد العالمي، بيد أنها اقتضت المواءمة مع السياق الثقافي والاجتماعي والسياسي والاقتصادي والقانوني الذي تنفرد به الأردن، وتم التغلب على ذلك التحدي من خلال توحيد الخبرات الوطنية مع الرؤى الدولية، وقد يسر هذا النهج المختلط بالفعل معالجة الحواجز اللغوية، ليس هذا فحسب، بل تعمق أيضاً ليشمل تفاصيل الديناميات المحلية التي تتضمن التشريعات والأعراف الاجتماعية وغيرها. من ناحية أخرى، تم وضع خارطة طريق مصصمة خصيصاً لهذا السياق بالاستعانة بالخبرات المحلية، وتستخدم هذه الخارطة تخطيطاً إبداعياً مراعيًا للنوع الاجتماعي لتلبية الاحتياجات المحددة للذكور والإناث مع تحقيق الأهداف المشتركة، وهي تحدد خطوات معينة للتنفيذ الفعال للميزنة المراعية للنوع الاجتماعي، بما يتماشى مع أهداف الدولة لتحقيق غايات الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة

تم تصميم المبادرة بناءً على الأبحاث والخبرات السابقة، مما يؤدي إلى تعظيم الاستفادة من الأموال لبلوغ النتائج المنشودة. وقد قامت الوزارات المعنية بتعيين موظفين وطنيين متخصصين في هذا الموضوع من خلال اللجنتين اللتين تم تشكيلهما، ويتم تقاسم التكاليف الإجمالية للتنفيذ بين المشروع المشترك (تكاليف الدعم الفني والخبرة الدولية والمحلية) والشركاء الوطنيين (التكاليف العينية من خلال الموارد البشرية واستخدام المباني للاجتماعات والدورات التدريبية وما إلى ذلك).

الشريك الرئيسي هو وزارة العمل، ويشمل التعاون مع الكيانات الأخرى: وزارة المالية، ووزارة الصحة، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة الشؤون البرلمانية، والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وتم تنسيق العمل مع منظمات دولية ووطنية أخرى.

<p>الاستناد إلى الأدلة</p>	<p>وزارة العمل هي المؤسسة الرائدة عندما يتعلق الأمر بتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين في الأردن، ويعزى ذلك إلى أن تصميم التدخل تم بناءً على المعرفة المكتسبة والدروس المستفادة من الخبرة السابقة في دعم الوزارات الأخرى في البلاد لإدخال تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي، ويأخذ هذا النهج في الحسبان أيضاً أفضل الممارسات الدولية.</p> <p>قدم تقييم "واقع تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي" نظرة متعمقة لتطوير سياسات تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي الداخلية لوزارة العمل، بما في ذلك خطط عمل تنمية القدرات المؤسسية مع مراعاة ثقافة المنظمات وعمليات وممارسات الموارد البشرية من منظور النوع الاجتماعي.</p>
<p>إمكانية التكرار والتوسع</p>	<p>يعتبر التعاون بين وزارة العمل ومبادرة تعميم منظور النوع الاجتماعي / الميزة المراعية للنوع الاجتماعي هو النهج الأكثر نجاحاً وتقدماً نحو المساواة بين الجنسين في الأردن. ومن هذا المنطلق، سعى البرنامج المشترك سعياً حثيثاً لتكرار تلك التجربة مع المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي - وهي مؤسسة مهمة لها دور ريادي بارز فيما يتعلق بدinاميكات سوق العمل وبرنامج الحماية الاجتماعية في البلاد.</p> <p>وفي عام 2021، وقعت المؤسسة والبرنامج المشترك اتفاقية تعاون، ركزت على أربعة مجالات: تنمية القدرات المؤسسية، والاستثمار في رعاية الأطفال، وتحليل البيانات المتعلقة بالجنسين لبرامج الحماية الاجتماعية، والميزة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي، ولتحقيق الركيزة الأخيرة، دعم البرنامج وضع خارطة طريق لدمج التخطيط المالي المراعي للنوع الاجتماعي في عملية وضع الموازنة الحكومية التي تشرف عليها دائرة الموازنة العامة، وتم بناء القدرات في مجال الميزة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي لموظفي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، بأعداد متساوية من الرجال والنساء بين المشاركين.</p> <p>وقد حذت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي حذو وزارة العمل، وقامت بتجريب برنامج "رعاية"، والذي يوفر نظام أقساط نقدية للأمهات المستفيدات من تأمين الأمومة لأغراض تغطية تكاليف خدمات رعاية الأطفال لأطفالهن في أول 6 أشهر. وقد أثبت هذا النهج قابليته للتوسع، وتم تكراره ليشمل ثلاث وزارات أخرى، وهي وزارة الصحة ووزارة التعليم ووزارة الشؤون البرلمانية. وقد بدأت المناقشات لتوسيع نطاق التنفيذ على الصعيد الوطني ليشمل باقي الوزارات الأردنية.</p> <p>وتجدر الإشارة إلى أن البرنامج المشترك قد قام بتنسيق العمل على إضفاء الطابع المؤسسي على تعميم منظور النوع الاجتماعي والميزة المراعية للنوع الاجتماعي لضمان التكامل والتأزر، ويتم تنسيق العمل مع "الوكالة الفرنسية للتنمية" بما يتيح تحديد خطوط أساس للميزانيات، من أجل قياس التقدم المحرز وتحديد العوائق والعقبات وتحسين جهود تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.</p>
<p>الابتكار</p>	<p>استكمال بناء القدرات من خلال التوجيه أثناء العمل والتدريب أثناء العمل، بهدف تجريب تنفيذ الميزة المراعية للنوع الاجتماعي عملياً كان افتراضاً خلافاً ولاقى استحساناً كبيراً، ونتيجة لذلك، تم وضع مؤشرين مراعيين للنوع الاجتماعي ودمجهما في إطار الرصد القطاعي والوطني، الذي وافقت عليه الحكومة، من ناحية أخرى تم إدراج سياسة تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي وخطتها التنفيذية كتدخلين لوزارة العمل في إطار "رؤية التحديث الاقتصادي" في الأردن.</p> <p>ولضمان استدامة النتائج وإمكانية التكرار والتوسع، دعم البرنامج المشترك لأول مرة إنشاء أول منصة إلكترونية للميزة المراعية للنوع الاجتماعي، وأول منصة تعليمية عربية إلكترونية وتفاعلية مفتوحة المصدر حول الميزة المراعية للنوع الاجتماعي تم إطلاقها في عام 2022.</p>

الاستدامة	<p>في مستهل المبادرة، تم تخطيط العمل وتنفيذه بالتعاون الوثيق مع وزارة المالية (دائرة الموازنة العامة) ووزارة العمل لضمان إضفاء الطابع المؤسسي على الجهود المبذولة، وجدير بالذكر أن النهج، الذي تبنته وزارة العمل لمعالجة أوجه التفاوت بين الجنسين في المشاركة في سوق العمل من خلال مخصصات الميزانية الكافية، قد خضع لعدد من التغييرات والتعديلات، ولأول مرة، تأخذ وزارة العمل في اعتبارها تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي والميزنة المراعية للنوع الاجتماعي في عملية التخطيط، ولضمان أن يكون نهج الوزارة شاملاً، تم تزويد الموظفين المعنيين بالموارد والمعارف اللازمة لفهم أهمية البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي، والعوامل الأخرى التي تحدد تكافؤ الفرص في التوظيف، مثل توفر رعاية الأطفال أو كبار السن والقدرة على تحمل تكاليفها، ونوع التدريب المهني المقدم للنساء مقابل احتياجات سوق العمل والنقل الآمن، وما إلى ذلك. وأخيراً، تمت إضافة مؤشرات النوع الاجتماعي إلى البرنامج الوطني للتشغيل، وربطها بأداء موظفي الوزارة لضمان استدامة التغييرات التي تم تحقيقها في ما بعد انتهاء البرنامج المشترك.</p>
توصيات محددة	<p>لا يزال التحدي المتمثل في تأمين زيادة مخصصات الميزانية لتنفيذ التشريعات والبرامج المراعية للنوع الاجتماعي قائماً. والجدير بالذكر أن جائزة كوفيد 19 وتداعياتها قد أسفرت عن انتكاسات وإخفاقات في مختلف جوانب العمل في مجال المساواة بين الجنسين، ولا سيما فيما يتعلق بالتخطيط والإدارة المالية المراعية للنوع الاجتماعي، ونظراً للقيود المالية، تُقترح الإجراءات التالية على المدى القصير إلى المتوسط لتعزيز المساواة بين الجنسين:</p> <p>❖ إعادة تخصيص وإعادة توجيه الميزانيات الحكومية الحالية: إعطاء الأولوية لإعادة تخصيص الميزانيات الحكومية الحالية لضمان مراعاة الاستثمارات العامة لتأثيرها على المساواة بين الجنسين، ويقتضي ذلك تقييم عائد الاستثمار واختيار السياسات والقطاعات الاقتصادية التي لا تعزز المساواة بين الجنسين فحسب، بل تسهم أيضاً في النمو الاجتماعي والاقتصادي، ومن الأمثلة التوضيحية على ذلك تقييم هيئة الأمم المتحدة للمرأة⁴⁴ لسياسات الاقتصاد الكلي، مع التركيز على إمكانات قطاع رعاية الطفولة المبكرة لتحقيق عوائد اقتصادية واجتماعية مرتفعة. وقد شرعت الحكومة الأردنية في تقييم قطاع رعاية الأطفال بدعم من البرنامج المشترك، ولا يزال التقرير قيد الإنجاز رهناً بإمكانية الوصول إلى البيانات.</p> <p>❖ البحث في الفوارق بين الجنسين في نواتج البرنامج: دراسة الأسباب الكامنة وراء الفجوات بين الجنسين في نتائج البرامج الحكومية التي تهدف إلى تعزيز فرص العمل وتوليد الدخل، وينبغي أن يشمل هذا البحث مؤشرات الأداء لدوائر التوظيف العامة، مثل الباحثين عن عمل، والمشاركة في التدريب، ومعدلات التوظيف بين النساء والرجال، فعلى سبيل المثال، في عام 2020، كانت نسبة النساء 8% فقط من المسجلين في التدريب لدى "الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب"، وكانت هناك فوارق ملحوظة بين الجنسين في نتائج التوظيف للمتدربين، حيث حصل 80% من الرجال مقابل 35% فقط من النساء على وظائف 45، وتجدر الإشارة إلى أن الوقوف على أسباب تلك التفاوتات وتنفيذ التدابير الملائمة في هذا الصدد من شأنه أن يسهل وصول المرأة إلى فرص التدريب والتوظيف على نحو أكثر إنصافاً، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى زيادة الإنتاجية والرخاء للجميع، بمعنى آخر، في حالة الشركة الوطنية، إذا استفادت المرأة على نحو متساوٍ من خدمات التدريب والتوظيف، فسيزيد عدد من يحصلن على التدريب بحوالي 10 آلاف امرأة، وسيزيد عدد من يحصلن على وظائف بنحو 8000 امرأة في عام 2020، وعلى أقل تقدير، لبلوغ ذلك سيقتضي الأمر إتاحة حزمة متنوعة من التدريبات المهنية للمرأة.</p>

4. نموذج الممارسة الجيدة 4: حزم التحفيز المراعية للنوع الاجتماعي (لدعم المؤسسات الصغيرة ومتناهية الصغر) - أداة سياسية في فلسطين

#4	إضفاء الطابع المؤسسي على تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي والميزنة المراعية للنوع الاجتماعي في الأردن
القضية/ المسألة	<p>قدمت الحكومات في جميع أنحاء العالم حزم تحفيز للاستجابة لجائحة كوفيد 19. وتشير الأبحاث التي أجريت في هذا الصدد إلى أن هذه الاستجابة في منطقة الدول العربية لم تدر الاهتمام الواجب لاعتبارات النوع الاجتماعي، وعلى الرغم من أن الحصة الأكبر من السياسات المراعية للنوع الاجتماعي كانت في مصر ولبنان والمغرب وفلسطين وسوريا، فلم يخصص سوى 5% من الإنفاق العام لتنفيذها⁴⁶، وكانت التداعيات بالنسبة للمرأة وخيمة، فعلى الرغم من أن النساء لا يشكلن سوى 20% تقريباً من القوى العاملة، إلا أنهن تحملن العبء الأكبر من التأثير الاقتصادي، إذ كانت نسبة فقدانهن لوظائفهن مذهلة حيث بلغت ما يقرب من 41%⁴⁷. من ناحية أخرى، اتخذ البرنامج المشترك في فلسطين نهجاً استراتيجياً لإجراء عملية تقييم شامل لفاعلية السياسات المالية والنقدية التي قدمتها الحكومات وقياس إمكاناتها في التخفيف من الآثار غير المتكافئة على المرأة، وقد استعان فريق البرنامج "أداة دعم السياسات حول كيفية تقييم حزم التحفيز المالية وإعدادها للاستجابة للآثار الاجتماعية والاقتصادية لجائحة كوفيد 19"، وتعمل هذه الأداة العملية بمثابة أساس لتقديم توصيات واقعية ملموسة للشركاء الوطنيين، من شأنها أن توجههم في تنفيذ التدابير اللازمة ضمن حزم التحفيز المالية لضمان استجابتهم للشواغل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.</p>
النهج	<p>كان اعتماد هذه الأداة السياسية العالمية⁴⁸ على المستوى المحلي من منظور المساواة بين الجنسين بمثابة نقطة انطلاق للبرنامج المشترك في فلسطين. وفي هذا الإطار تم إجراء تقييم شامل لمعالجة الفجوة المعلوماتية المتعلقة بحزم التحفيز والخدمات التي تقدمها السلطة الفلسطينية أثناء الجائحة، ويخوض هذا التقييم بعمق في جوانب متعددة ومتباينة، منها التأثيرات الجنسانية على الاقتصاد وسوق العمل الفلسطيني، وخاصة المؤسسات الصغيرة ومتناهية الصغر، وكان من العناصر الأساسية المكتملة لهذا التقييم إجراء عملية تشاور واسعة النطاق شملت أصحاب المصلحة الوطنيين الرئيسيين، وكان من التوصيات الرئيسية في هذا الصدد ضرورة وضع مبادئ توجيهية وطنية محددة وأدوات وخطط سياسية لحزم تحفيز طويلة المدى تستجيب للنوع الاجتماعي وتخضع للرصد من جانب لجنة وطنية يتم تشكيلها لهذا الغرض. علاوة على ذلك، تم التأكيد على ضرورة وضع نموذج لتتبع الإنفاق⁴⁹ على أساس النوع الاجتماعي وتعميمه لتستعين به جميع المؤسسات. وجدير بالذكر أن النتائج والتوصيات المتعلقة بالسياسات التي تمخض عنها التقييم قد وجهت الدعم المقرر تقديمه من جانب البرنامج المشترك لوزارة الاقتصاد الوطني ووزارة المالية بشأن إعداد وتنفيذ حزم التحفيز المراعية للنوع الاجتماعي، مع التركيز بشكل خاص على الأعمال التجارية التي تقودها المرأة، والتي تلبى حقوق المرأة وأولوياتها واحتياجاتها كجزء من جهود الانتعاش الاقتصادي المبذولة على المستوى الوطني.</p>

<https://arabstates.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/10/assessing-macroeconomic-response-policies-to-covid-19-in-the-arab-region>⁴⁶

⁴⁷ الرابط نفسه

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/03/how-to-assess-fiscal-stimulus-packages-from-a-gender-equality-perspective>⁴⁸

⁴⁹ بذلت وزارة المالية سلفاً جهوداً لإعداد أداة لتتبع الإنفاق لرصد مبادرات الميزنة الحكومية المراعية للنوع الاجتماعي، وقد تم اختبار هذه الأداة بالشراكة مع وزارة العمل ووزارة التنمية الاجتماعية، مما أدى إلى إرساء أساس قوي لوضع وتنفيذ إطار شامل لتتبع الإنفاق يراعي النوع الاجتماعي.

ومن الجدير بالذكر أن وزارة الاقتصاد الوطني ووزارة المالية قامتا بتعيين ممثلين لإنشاء أفرقة معنية بالمساواة بين الجنسين داخل الوزارتين، وخضعت تلك الأفرقة، التي تضم أعضاء من وحدة النوع الاجتماعي وممثلين عن مديريات وإدارات الوزارة الأخرى ذات الصلة لمبادرات لتعزيز القدرات، ركزت على تقييم السياسات، وإعداد الأدوات، وصياغة حزم التحفيز المراعية للنوع الاجتماعي، كما ركزت بشكل خاص على تصميم وتنفيذ حزم التحفيز المراعية للنوع الاجتماعي، التي تدعم الشركات الصغيرة والمتناهية الصغر التي تقودها النساء. وقد أثمر التدريب الذي تلقته تلك الأفرقة عن تعزيز قدراتها، إدراكها ببراعة للتحديات ذات الصلة، ومن ثم شرعت في إعداد سبع أدوات سياسية مراعية للنوع الاجتماعي بشأن حزم التحفيز (المالية وغير المالية)، التي تعود بالنفع والجدوى على المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر التي تقودها النساء. من ناحية أخرى، شاركت تلك الأفرقة لاحقاً بنشاط وفاعلية في مرحلتها الاختبار والتنفيذ لأدوات السياسة المخترعة، مما ساهم مساهمة فعالة في التنفيذ العملي للاستراتيجيات الشاملة للجنسين.

ومن الأمثلة على ذلك أداة السياسة التي تعطي الأولوية للمشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر التي تقودها النساء في عمليات المشتريات العامة. ومن الجدير بالذكر أن المشتريات العامة تمثل جزءاً أساسياً من الإنفاق الحكومي، إذ تمثل حوالي 10 ٪ من الناتج المحلي الإجمالي و30 ٪ من ميزانية السلطة الفلسطينية⁵⁰، ومما لا شك فيه فإن الاستحداث المتوقعة لشروط محددة في عقود المناقصات المركزية، بما يتيح للشركات الكبرى التعاقد من الباطن على المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر التي تقودها النساء، يحمل في طياته إمكانية تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة. من ناحية أخرى، قامت وزارة الاقتصاد الوطني، في عام 2023، بالتعاون الوثيق مع وزارة المالية ووزارة شؤون المرأة، بالتحقق من صحة أداة السياسة وتفعيلها، مع التأكيد على الالتزام الاستباقي بالسياسات الاقتصادية الشاملة للجنسين، بيد أن تصعيد الحرب في فلسطين أسفر عن تعطيل تلك الجهود المتضافرة.

ومن الأمثلة الأخرى أداة السياسة التي أعدتها وزارة الاقتصاد الوطني بشأن الإجراءات التشريعية المتعلقة بتسجيل المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة التي تقودها النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة وإضفاء الطابع الرسمي عليها. والجدير بالذكر أنه بتطبيق منظور المساواة بين الجنسين، خضع القانون ذو الصلة لمراجعة مفصلة مستفيضة، وكانت إحدى النتائج التي حققتها تلك المراجعة أن بعض البنود المتعلقة برسوم تسجيل الأعمال الإلزامية للمؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة لم يتم تنفيذها على النحو المنشود، ولمعالجة هذه المسألة، أصدر الوزير توجيهاً لتطبيق هذه البنود، مما أدى بالتبعية إلى تخفيض كبير في رسوم تسجيل المشروعات متناهية الصغر والصغيرة - وهو تخفيض بمعدل أربعة أضعاف للتوافق مع الولاية التشريعية، وما لا يدع مجالاً للشك فإن هذا التخفيض سيكون فعلياً بمثابة حافز فعال للأعمال التجارية التي تقودها النساء لمتابعة التسجيل الرسمي، وبفضل هذا الوضع القانوني الرسمي، تزداد إمكانية وصول تلك الأعمال التجارية إلى مجموعة من الخدمات التي يقدمها الشركاء الوطنيون، وبالتالي تعزيز بيئة مواتية للنمو والتنمية.

<https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2022/04/04/us-8-million-to-reform-and-modernize-the-palestinian-public-financial-management-system#:~:text=%E2%80%9CPublic%20procurement%20accounts%20for%20a,30%25%20of%20the%20PA's%20budget>

<p>واستجابة للاحتياجات التي أعربت عنها رائدات الأعمال، تولى البرنامج المشترك تيسير إعداد أداة تعاونية مشتركة لسياسات الخدمات، وتجدر الإشارة إلى أن هذه الأداة تتضمن الجهود المنسقة التي تبذلها مؤسسات متعددة بهدف دعم الشركات الناشئة ورواد الأعمال دعمًا شاملاً متكاملًا، ومن خلال هذا النهج الموحد، يتم توفير الخدمات بيسر وسلاسة، بدءًا من تسجيل الأعمال ووصولاً إلى الخدمات المالية والمساعدة في تطوير الأعمال غير المالية. من ناحية أخرى، فإن هذه الأداة المبتكرة المشتركة لسياسات الخدمات، وهي أحد صور نظام الشباك الواحد أو نظام الإحالة المصغر لتطوير الأعمال، تعمل على إشراك وزارة الاقتصاد الوطني ووزارة المالية وسلطة النقد الفلسطينية، وقد تم تشكيل هذا النموذج بدقة وعناية بالشراكة مع المدخلات على مستوى المحافظات، مع الأخذ في الاعتبار مشاركتها المباشرة في تنفيذ السياسات وتقديم الخدمات، وقد بدأت مرحلة الاختبار في عام 2023، بهدف التوسع على المستوى الوطني، ولعل من الأهمية بمكان أن نشير إلى أن هذا النهج يهدف، من خلال تعزيز التنسيق والتعاون بين المؤسسات، إلى تيسير الانتقال من كيانات الأعمال غير الرسمية إلى كيانات الأعمال الرسمية وفرص العمل، ويكمن هدفه الأساسي في خلق بيئة مواتية لنمو الأعمال التجارية التي تقودها النساء، مما يمثل خطوة كبرى للمضي قدمًا نحو التمكين الاقتصادي للمرأة.</p>	<p>النهج</p>
<p>من خلال تطبيق نهج الممارسة الجيدة المشار إليه، حقق البرنامج المشترك هدف إطار إدارة الأداء، مدعومًا بوجود مؤسستين حكوميتين، وهما وزارة المالية ووزارة الاقتصاد الوطني، مع خطط وسياسات وميزانيات متطورة مراعية للنوع الاجتماعي (إطار إدارة الأداء - البرنامج المشترك - 2022).</p> <p>ومن العناصر التي تم إلقاء الضوء عليها والتي ساهمت في نجاح هذه الممارسة الجيدة ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الدور التنظيمي للبرامج المشتركة، وهو ما اعترف به الشركاء الوطنيون، والذي ساعد على إقامة تعاون وثيق ومثمر مع وزارة الاقتصاد الوطني ووزارة المالية وسلطة النقد الفلسطينية، ودمج أدوارهم ووظائفهم ومسؤولياتهم المتنوعة لمعالجة القضايا المشتركة وتعزيز المشترك للأعمال التجارية التي تقودها النساء ورائدات الأعمال. • التوافق مع الخطط والأولويات الوطنية، مما أدى إلى بناء الثقة وزيادة الملكية • مواءمة خطة عمل البرامج المشتركة للاستجابة للتغيرات التي طرأت جراء الجائحة ونتائج التقييم الوطني • العمل من خلال الأفرقة المعنية بالمساواة بين الجنسين بدلاً من جهات التنسيق المعنية بالمساواة بين الجنسين • تعزيز القدرات المقترنة بالتنفيذ العملي من خلال الاختبار العملي للمعارف المكتسبة 	<p>الفاعلية والكفاءة</p>

<p>الفاعلية والكفاءة</p>	<p>كشفت تقييم الممارسات الجيدة وتنفيذها عن تحديات عديدة، واعترف الشركاء الوطنيون بأن تعقيد الإجراءات الخاصة بالأعمال التجارية كان مبهماً إلى حد كبير وغير معروف أو واضح حتى بالنسبة لهم، وقد بات التفسير المتباين للتشريعات والقواعد المتعلقة بتسجيل الأعمال التجارية وتطويرها جلياً في مناطق جغرافية مختلفة، وقد ظهر ذلك بوضوح خلال الزيارات الميدانية التي تم تنظيمها كجزء من تنفيذ نشاط البرنامج المشترك. ومن خلال القرب من الأعمال التجارية التي تقودها النساء، أتيحت للمؤسسات فرصة الحصول على فهم أفضل للقضايا التي تواجهها. بالإضافة إلى ذلك، باتت متطلبات كل مؤسسة وخدمات الدعم اللازمة لها أكثر وضوحاً، مما يسهل التعاون وكسر النهج التجزيئي المنعزل⁵¹. ومن التحديات الأخرى ما يلي: تركيز السلطات الفلسطينية على تسهيل القروض والضمانات بسبب القيود الهائلة المفروضة على الميزانية. وعلى الرغم من الضغوط المالية، تعاونت السلطة الفلسطينية مع القطاع الخاص والجهات المانحة الدولية لتقديم مساعدات نقدية متواضعة للأفراد والشركات، بما في ذلك النساء، المتضررين جراء الجائحة. من ناحية أخرى ركزت التدخلات على الحفاظ على المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة والاحتفاظ بالموظفين في القطاعات الأكثر تضرراً، وتم تنفيذ تدابير محدودة للحماية الاجتماعية، كما أن الفجوات في البيانات تجعل من الصعب تقييم مدى التزام أصحاب الأعمال بضمانات الموظفين، وخاصة بالنسبة للمرأة.</p> <p>يتم تنفيذ هذا النهج بالتعاون مع المؤسسات الوطنية، ويتم استثمار الموارد البشرية والمالية (العينية) التي توفرها الوزارات للمساهمة في تحقيق نتائج النواتج.</p>
<p>الشركاء الرئيسيون</p>	<p>تقتضي الممارسة الجيدة المشاركة النشطة من وزارة الاقتصاد الوطني، ووزارة المالية، وسلطة النقد الفلسطينية، والشركات التي تقودها النساء، وفريق البرنامج المشترك.</p>
<p>الاستناد إلى الأدلة</p>	<p>شمل التقييم⁵² الذي أجراه المشروع المشترك، بغية دعم وزارة الاقتصاد الوطني ووزارة المالية، مشاورات واسعة النطاق مع الجهات الفاعلة الوطنية من المؤسسات الخاصة والعامة، ومنها وزارة التنمية الاجتماعية، ووزارة العمل، ووزارة الاقتصاد الوطني، ووزارة الزراعة، وسلطة النقد الفلسطينية، وصندوق الاستثمار الفلسطيني، الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية، وغرفة التجارة، ووزارة الحكم المحلي. ويخلص التقرير إلى أن الطلب من المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة على حزم التحفيز التي تقدمها السلطة الفلسطينية كان ضئيلاً. وكان هذا هو الحال بشكل خاص بالنسبة للمرأة بسبب معايير الأهلية التي لا تراعي الفوارق بين الجنسين للحصول على الأموال أو القروض أو المدفوعات، ويخلص التقرير أيضاً إلى عدم وجود جهود منسقة على المستوى الوطني فيما يتعلق بإعداد وتنفيذ وتقييم حزم التحفيز لدعم المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. وأخيراً، أن حزم التحفيز المقدمة كانت تهدف إلى الاستجابة الفورية العاجلة ذات التأثير المحدود على المدى الطويل. وتجلت بوضوح الحاجة إلى توحيد جهود أصحاب المصلحة لإعداد مبادئ توجيهية وخطط محددة لحزم التحفيز المراعية للنوع الاجتماعي، مع تحديد كيفية استخدام أشكال مختلفة من الدعم المالي والظروف التي سيتم تطبيقها في ظلها.</p>

⁵¹ مقابلة المخبرين الرئيسيين مع ممثلي وزارة الاقتصاد الوطني ووزارة المالية وسلطة النقد الفلسطينية في فلسطين

⁵² تقييم حزم وخدمات التحفيز التي تقدمها السلطة الفلسطينية خلال فترة جائحة كوفيد-19 (2020-2021) من منظور المساواة بين الجنسين، هيئة الأمم المتحدة للمرأة 2022-

<p>إمكانية التكرار والتوسع</p>	<p>هذا النهج قابل للتكرار داخل الحكومة عبر المؤسسات الأخرى، وتجدر الإشارة إلى أن الأفرقة المعنية بالمساواة بين الجنسين تجلب خبراتها المتنوعة وخلفتها المهنية من الدوائر ذات الصلة، مما يسهل ويسرع المضي قدماً نحو تمكين المرأة من خلال السياسات والممارسات المراعية للنوع الاجتماعي، من ناحية أخرى بإمكان تلك الأفرقة، من خلال بناء القدرات الكافية والوصول إلى الموارد والأدوات، التأكد من تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في كافة دوائر الوزارة وإجراءاتها وعملياتها. ومن الأهمية بمكان أن نوضح أن التجربة داخل وزارة الاقتصاد الوطني ووزارة المالية قد أظهرت نجاح هذا النهج مع إمكانية تكراره في الوزارات الأخرى.</p> <p>يمكن أن تكون النتائج التي تم تحقيقها ملهمة ومحفزة للوزارات الأخرى لتكرار هذا النهج المتمثل في العمل الجماعي المتنوع، وتصميم السياسات بناءً على الأدلة المباشرة التي تم جمعها في الميدان. ومن الجدير بالذكر، أن هذا النهج ينطوي على إمكانية التوسع على المستوى الوطني، ومن ناحية أخرى يمكن لأداة سياسة الخدمات المشتركة، التي تدعم زيادة الأعمال وتطوير الأعمال التي تقودها النساء، أن تكون ملهمة ومحفزة وتتمتع بإمكانية التوسع على المستوى الوطني كنظام إحالة للتكامل الاقتصادي للفئات المحرومة، على سبيل المثال النساء الناجيات من العنف المنزلي/ العنف القائم على النوع الاجتماعي، والأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم.</p>
<p>الابتكار</p>	<p>العنصر المبتكر الخلاق في هذا النهج هو تشجيع العمل كأفرقة معنية بالمساواة بين الجنسين بدلا من توقع بذل الجهد من جانب جهة تنسيق واحدة. ويطبق البرنامج المشترك النهج ذاته عند العمل مع المؤسسات وكذلك شركات القطاع الخاص لتعزيز المساواة بين الجنسين. من ناحية أخرى يتمثل الحل المبتكر الآخر أيضاً في دمج الجهود وخطوط الخدمة للمؤسسات المختلفة لدعم المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة التي تقودها النساء كجزء من أداة سياسة الخدمات المشتركة. وكجزء من السياسات المراعية للنوع الاجتماعي، أنشأت وزارة الاقتصاد الوطني بوابة "السوق الإلكتروني" ("E-Souq") الإلكترونية للترويج لمنتجات المرأة الفلسطينية وتعزيز وصول المرأة إلى الأسواق، والهدف منها أن تكون بمثابة قاعدة بيانات إلكترونية للشركات التي تقودها النساء للترويج للمنتجات النسائية، ويمكن أن تكون أيضاً وسيلة لتحسين وصول المرأة إلى فرص التسويق والتواصل والمشتريات ودعم إضفاء الطابع الرسمي على الأعمال التجارية.</p>
<p>الاستدامة</p>	<p>تستخدم الممارسة الجيدة نهجا شاملا متعدد المؤسسات، تتولى المؤسسات الوطنية قيادته وتقديمه. ولضمان الاستدامة، يقوم فريق البرنامج المشترك بإضفاء الطابع المؤسسي والطابع الرسمي على لجنة/ فرقة عمل لاستخدام أداة سياسة الخدمات المشتركة وإدارتها وتقديمها، ويمكن أن تضطلع بعمليات الرقابة والتنسيق للجان الوطنية القائمة لدعم المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة⁵³. ومن الجدير بالذكر أن التدخلات - التي بدأت بدعم من البرنامج المشترك - قد شقت طريقها إلى الاستراتيجيات والسياسات الوطنية، ومن الأمثلة على ذلك دمج التدابير الرامية إلى دعم المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة جداً والمتوسطة التي تقودها النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة في الخطة الاستراتيجية الحديثة لوزارة الاقتصاد الوطني 2024 - 2029.</p>

⁵³ توصية من مقابلة المخبرين الرئيسيين مع ممثلي وزارة الاقتصاد الوطني ووزارة المالية وسلطة النقد الفلسطينية

⁵⁴ المرجع نفسه

⁵⁵ بحث أجراه باحثون من جامعتي غلاسكو ولستر - <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/ijfe.2089>

⁵⁶ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

- ❖ الأفرقة المعنية بالمساواة بين الجنسين داخل المؤسسات والتعاون المؤسسي بين تلك الأفرقة هو نهج فعال ومثمر لمعالجة القضايا على نحو شامل. وتجدر الإشارة إلى أن الارتقاء بهذا النهج وإضفاء الطابع المؤسسي عليه في جميع الكيانات الحكومية من شأنه أن يؤدي إلى نتائج مذهلة. ويوصى بأن يكون لدى هذه الأفرقة هيكل وظيفي واضح ومحدد، وخطة عمل قابلة للتنفيذ ومحددة التكلفة، مع آلية واضحة للرصد والتقييم، وهذا من شأنه أن يضمن استدامة النتائج المتحققة.
- ❖ قائمة السياسات التي تولى مراجعتها/ وضعها الفريق المعني بالمساواة بين الجنسين بدعم من البرنامج المشترك شاملة وطويلة، ونظرًا لمحدودية الموارد، يوصى بالتركيز على عدد مختار من القضايا، وبهذه الطريقة يمكن توزيع موارد البرنامج المشترك توزيعًا مناسبًا لمراجعة السياسات وكذلك تنفيذها وتقييمها خلال دورة حياة المشروع. وفي هذه الحالة، يركز النهج حول وضع ميزانية كافية للسياسات والبرامج المراعية للنوع الاجتماعي والتي تتطلب الخوض المتعمق والقدرة التقنية والوقت والتمويل للوصول إلى جوهرها، من ناحية أخرى، فإن التركيز وتقليل عدد السياسات يمكن أن يسمح بوضع السياسات واختبارها وإضفاء الطابع المؤسسي عليها خلال دورة حياة المشروع.
- ❖ دعم المؤسسات ذات الصلة لبناء قاعدة بيانات وطنية مركزية شاملة لرائدات الأعمال، والنظر في استخدام التكنولوجيا لتعزيز وصول رائدات الأعمال إلى الخدمات من خلال الخدمات المؤتمتة.⁵⁴
- ❖ النظر في تبادل المعرفة والتعلم من التجارب الأخرى في إعداد "المنافذ الشاملة" التي تركز على دعم رائدات الأعمال، وتقييم واعتماد الحلول الرقمية والتكنولوجية التي تم اختبارها واستخدامها لتعزيز التواصل وتقديم الخدمات لرائدات الأعمال.
- ❖ النظر في دعم المؤسسات ذات الصلة في وضع إطار سليم للرصد والتقييم للسياسات والبرامج المقدمة لدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

2.2.3 النتيجة 2: دعم القطاع الخاص المراعي للنوع الاجتماعي والذي يستقطب النساء ويبقي عليهن ويرقيهن

5. نموذج الممارسة الجيدة 5: المرأة في المناصب الإدارية العليا تقود التنوع في مصر

#5 المرأة في المناصب الإدارية العليا تقود التنوع في مصر

#5	المرأة في المناصب الإدارية العليا تقود التنوع في مصر
القضية/ المسألة	<p>الشركات التي تضم أكثر من 30% من المديرات التنفيذيات من المرجح أن تتفوق في أدائها على غيرها من الشركات التي بها عدد أقل من المديرات التنفيذيات أو لا يوجد بها أي مديرات تنفيذيات⁵⁵، والشركات الموجودة في الربع الأعلى للتنوع الجنساني في الفرق التنفيذية على الأرجح تحقق ربحية أعلى من المتوسط بنسبة 25% من الشركات في الربع الأدنى⁵⁶ (McKinsey, 2020). ولعل من الأهمية بمكان أن نوضح أن هناك فجوة هائلة في الأداء، تصل إلى 48%، بين الشركات الأكثر تطبيقًا للتنوع الجنساني (بها أكثر من 30% من النساء في الفرق التنفيذية)، وتلك الأقل تطبيقًا لهذا التوجه، والتي تكون فيها المرأة إما ممثلة تمثيلاً ناقصاً أو غائبة تمامًا عن تقلد المناصب التنفيذية، وهذا الفارق من شأنه أن يسلط الضوء على التأثير الإيجابي الذي يمكن أن يطرأ على الأداء العام للشركة نتيجة التنوع الجنساني في القيادة التنفيذية، ومن الجدير بالذكر أن الشركات التي تضم مديرات تنفيذيات ومديرات ماليات تتمتع بثقافة واضحة للتنوع والشمول، ويتضح ذلك جلياً في زيادة تمثيل المرأة في مجلس إدارة الشركة. وعلى الصعيد العالمي، تشغل المرأة 19,7% فقط من المقاعد في مجالس الإدارة⁵⁷، أما في مصر، فقد كانت نسبة المرأة في مجالس الإدارة⁵⁸ أقل من 10% في عام 2018، عند إطلاق المشروع المشترك (تقرير مرصد المرأة في مجالس الإدارة بالجامعة الأمريكية بالقاهرة - 2018⁵⁹). وتدعي الشركات أن انخفاض نسبة تمثيل المرأة في مجالس الإدارة يعزى في المقام الأول إلى الصعوبة البالغة في العثور على النساء المؤهلات تأهيلاً مناسباً لتقلد مناصب أعضاء مجالس الإدارة⁶⁰.</p>

⁵⁷ <https://www.ifc.org/en/what-we-do/sector-expertise/corporate-governance/women-boards-business-leadership>

⁵⁸ بيانات مؤشر EGX - القطاع المصرفي وقطاع المؤسسات العامة

⁵⁹ <https://business.aucegypt.edu/research/centers/women-boards-observatory/wob-monitoring-report>

⁶⁰ جلسة التعلم 200623 - المرأة في المناصب القيادية - ينظمها البرنامج المشترك (متاح تسجيل صوتي للجلسة)

استجابة لذلك، شرع البرنامج المشترك والشركاء في مبادرة مشتركة استهدفت التشجيع على تولي المرأة للمناصب القيادية، وتحصل المرأة في المناصب الإدارية المتوسطة إلى العليا على فرص وشهادات معتمدة لبناء القدرات⁶¹، كما تستفيد من منحة دراسية بنسبة 50% للتدريب، وغالباً ما تكون مدعومة مالياً من أصحاب العمل كجزء من التزام الشركة بمبادئ تمكين المرأة.

يتم تسجيل النساء المعتمدات، واللاقي تم إعدادهن لتقلد مناصب وأدوار في مجلس الإدارة، في قاعدة بيانات "المرأة المؤهلة للانضمام لمجالس الإدارة"، ويتلقين دعم في مجال خدمات المطابقة والتنسيب الوظيفي، ويتم تقديم الملفات التعريفية لهن إلى الرؤساء التنفيذيين والمدبرين التنفيذيين في مجالس الإدارة عند الطلب (من خلال "نموذج طلب التعيين في مجلس الإدارة")، وتُبذل جهود استباقية لتشجيع الشركات على تعزيز دور المرأة في الأدوار القيادية، ما يعود بالنفع ليس على المرأة فحسب، بل على الشركات والمجتمعات أيضاً. وينطوي ذلك على الجمع بين الأنشطة التي تهدف إلى إذكاء الوعي والتدريب على القضايا ذات الصلة بالتنوع الجنساني في الأعمال التجارية، مثل الارتقاء بالمرأة إلى المناصب الإدارية، وإزالة الحواجز المرتبطة بالتنوع الاجتماعي والتي تحول دون التنوع الجنساني في مجالس الإدارة.

من ناحية أخرى، يدعم البرنامج المشترك سنوياً عملية جمع وتحليل البيانات حول تمثيل المرأة في مجالس الإدارة، وتم إنشاء إطار قوي يتضمن خطوط أساس ومؤشرات، وقد تم إعداده بناءً على أبحاث مستفيضة ومكثفة، وتم توسيع نطاقه في عام 2019 ليشمل معلومات من المزيد من الشركات من خلال التعاون مع البورصة المصرية وهيئة الرقابة المالية. وتجدر الإشارة إلى أن ضمان توافر البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي من خلال تقرير الرصد السنوي لمرصد "المرأة في مجالس الإدارة" يعد بمثابة حجر الزاوية لنجاح المبادرة، وتستخدم التقارير، المدعومة بالأدلة، لدعم الجهود الرامية لرفع الوعي، وتطلع الشركات على أفضل الممارسات من المنطقة وخارجها لفهم تأثير التنوع الجنساني عليها وعلى أدائها. بالإضافة إلى ذلك، توضح تلك البيانات مكانة مصر بالنسبة للمنطقة والعالم. ومن الجدير بالذكر أن الخبرة والمعرفة الدولية للبرنامج المشترك فيما يتعلق بالتنوع الاجتماعي قد أضاف ثقلاً إلى تحليل البيانات وكذلك إلى جهود التوعية والدعوة بشأن أهمية زيادة التنوع الجنساني في مكان العمل⁶².

ولعل من الأهمية بمكان أن نوضح أن هذه المبادرات وغيرها قد ساهمت مساهمة فعالة في إدخال تعديلات على السياسات، حيث أصدرت هيئة الرقابة المالية قرارات جديدة في منتصف عام 2021 من شأنها أن تعزز دور المرأة كقائدة ديناميكية وصانعة قرار في القطاع المالي غير المصرفي. وتجدر الإشارة إلى أن هذه التعديلات تنص على ألا يقل تمثيل المرأة في الشركات المقيدة والمسجلة بالبورصة المصرية عن 25% في مجالس إدارتها أو سيدتان على الأقل كعضوين في مجلس الإدارة، وتعتمد هذه التغييرات على المرسومين الصادرين في عام 2019 (رقم 123 و124) اللذين يتطلبان من المؤسسات المالية غير المصرفية المدرجة أن يكون لديها امرأة واحدة على الأقل في مجالس إدارتها بحلول نهاية عام 2020، ولا يزال الدعم الحكومي والدعم من الجهات التنظيمية يكتسي أهمية قصوى لضمان استدامة تلك العمليات.

⁶¹ شهادة مدبري الشركات، والإدارة المتقدمة، وتسريع الإدارة (للمدبرين لأول مرة)، والقيادة التنفيذية، والمالية لغير الممولين، وشهادة رأس المال البشري، وشهادة التسويق الرقمي، والسلوك التنظيمي وإدارة التنوع.

⁶² مقابلة المخبرين الرئيسيين مع ممثل مرصد "المرأة في مجالس الإدارة" بالجامعة الأمريكية بالقاهرة

دعم البرنامج المشترك 108 موظفة لاستكمال التدريب على التطوير المهني والإدارة وإدارة الشركات، ومن المتوقع أن يزداد هذا العدد ليصل إلى 194 موظفة بنهاية مدة البرنامج متجاوزاً الهدف الأصلي المحدد له والبالغ 160 موظفة (إطار إدارة الأداء - البرنامج المشترك - 2022).

وقد تحسن مؤشر "المرأة في مجالس الإدارة" ليصل إلى 19,7 % عام 2022⁶³ مقابل 10 % عام 2019، ويزداد تمثيل المرأة في مجالس الإدارة زيادة سنوية إضافية بنسبة 3 %، ومن ثم ستحقق الشركات المشاركة بفئاتها المختلفة هدف استراتيجية 2030 المتمثل في وصول نسبة التمثيل إلى 30 % بحلول عام 2026. وبالإضافة إلى القرارات الصادرة عن الهيئة العامة للرقابة المالية والتقرير السنوي لمرصد "المرأة في مجالس الإدارة"، ساهم عدد من العوامل في تحقيق النتائج، وهي:

- استفادت المبادرة من الزخم الذي أحدثه الدعم السياسي لتمكين الاقتصادي للمرأة، كما يتضح من إعلان الرئيس عام 2017 "عام المرأة في مصر"، وما تلاه من موافقة على "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030".
- مرصد "المرأة في مجالس الإدارة"، الذي يعمل تحت رعاية الجامعة الأمريكية بالقاهرة، هو الكيان الرائد في التعاون بين أصحاب المصلحة المتعددين في مجالس الإدارة، والمرصد معترف به من المجلس القومي للمرأة باعتباره المرصد الوطني، مما يضيف مصداقية للمنظمة والمبادرة.
- التوافق مع الاستراتيجيات الوطنية وأهداف التنمية المستدامة المحددة دولياً.
- أثبت التعاون مع البورصة المصرية والهيئة العامة للرقابة المالية أنه يكتسي أهمية قصوى في جمع البيانات، وكذلك في الدعوة ورفع الوعي بين الشركات الأعضاء.
- تعتبر الملكية المحلية والتعاون بين أصحاب المصلحة المتعددين عامل آخر من عوامل النجاح. فالمسألة معقدة وتستلزم المشاركة والمساهمة من جانب مختلف المنظمات والكيانات لضمان تحقيق النتائج، وقد ارتفع عدد الموقعين على "مبادئ تمكين المرأة" في مصر من 22 شركة في عام 2018 إلى 53 شركة⁶⁴ في عام 2022، وكانت الهيئة العامة للرقابة المالية من الموقعين على هذه المبادئ في عام 2022، وقد أدت الدعوة بين الموقعين لدعم المرأة في مجالس الإدارة إلى استثمار العديد من الموارد للتطوير المهني لموظفاتنا.

ومع ذلك، طرأت بعض التحديات خلال رحلة البرنامج، فقد زاد ضعف الوعي بين شركات القطاع الخاص فيما يتعلق بفوائد التنوع والشمول بين الجنسين جراء الكساد الاقتصادي، الذي يهدد التقدم المحرز صوب تمكين المرأة. من ناحية أخرى فإن الجائحة، التي جعلت المساواة بين الجنسين مسألة ثانوية على أجندة الأعمال، جعلت الأمور أكثر صعوبة. ومن الجدير بالذكر أنه في مستهل البرنامج المشترك، كانت البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي محدودة، مما أضفى على مهمتي رفع الوعي والدعوة صعوبة بالغة، علاوة على ذلك، فإن بعض الأمثلة على أعضاء مجلس الإدارة الرجال الذين يمكن أن يكونوا بمثابة دعاة للتغيير ترددوا في المشاركة في المبادرة. وعلى مدى فترة التنفيذ، لم يمثل عدد كبير من الشركات لهدف التمثيل (نسبة 25 %) الذي تفرضه التشريعات، مما اقتضى الرصد والتنفيذ من جانب السلطات التنظيمية⁶⁵.

يتولى تنفيذ المبادرة العديد من أصحاب المصلحة، بقيادة الأوساط الأكاديمية، وقد أثبتت الشروط الرسمية والواضحة للتعاون/ الاتفاق المؤسسي مع الهيئات التنظيمية، والمتعلقة في المقام الأول بالوصول إلى البيانات، أهميتها في إدارة التوقعات وضمان الكفاءة.

⁶³ يغطي تقرير الرصد السنوي 2022 بيانات ومعلومات النوع الاجتماعي لحوالي 1000 شركة وبنك، منها 236 شركة مدرجة في البورصة المصرية، و34 بنكا، و676 شركة للخدمات المالية غير المصرفية، و82 شركة من شركات القطاع العام (الشركات القابضة والشركات التابعة).

⁶⁴ 94 شركة شاركت في مبادئ تمكين المرأة اعتباراً من 17 أكتوبر 2023

⁶⁵ مقابلة المخبرين الرئيسيين مع ممثل مرصد "المرأة في مجالس الإدارة" بالجامعة الأمريكية بالقاهرة

<p>الفاعلية والكفاءة</p>	<p>وقد تقاسم الشركاء تكلفة النتائج التي تم إحرازها: من أجل ضمان الالتزام وتشجيع الشركات على تحمل تكلفة بناء قدرات موظفاتها، صمم البرنامج المشترك منحة دراسية بنسبة ٥٠٪ للتدريبات المهنية والإدارية المعتمدة، ومن أجل الدعوة لاستقطاب المزيد من الموقعين على مبادئ تمكين المرأة، ساهم البرنامج المشترك في توفير جزء من الموارد البشرية والمالية.</p>
<p>الشركاء الرئيسيون</p>	<p>يعزز المرصد «المرأة في مجالس الإدارة» التنوع بين الجنسين من خلال إذكاء الوعي بين أعضاء مجالس الإدارة الذكور، وتأهيل النساء من مختلف القطاعات لتقلد مناصب في مجالس الإدارة، والدعوة إلى إدخال تعديلات على السياسات. ومن الجدير بالذكر أن المرصد يسعى سعيًا حثيثًا لتعزيز التوازن بين الجنسين في مجالس إدارة الشركات في مصر والمنطقة العربية، وذلك من خلال التعاون مع البورصة المصرية، والبنك المركزي المصري، وهيئة الرقابة المالية، والمجلس القومي للمرأة، ومؤسسة التمويل الدولية وغيرها. وفي عام ٢٠٢٠، قام المرصد بتوسيع نطاق تعاونه مع منصة Boardroom Africa ومبادرة «نادي ٣٠٪ في الدول العربية» لتقديم التوجيه والتدريب.</p>
<p>الاستناد إلى الأدلة</p>	<p>يعتمد هذا النهج على مبادرة «المرأة في مجالس الإدارة» لعام 2017، المستوحاة من النماذج الدولية. وقد تم دعم "التقرير السنوي لرصد المرأة في مجالس الإدارة" في عام 2019 من خلال توسيع مجموعة البيانات والتحليلات، ويعرض هذا التقرير لمحة عامة عن نسبة مشاركة في مجالس إدارة الشركات المصرية المدرجة في البورصة والقطاع المصرفي والمؤسسات العامة، كما يسلط الضوء على الفجوة في كل قطاع نحو تحقيق هدف استراتيجية 2030 المتمثل في مشاركة المرأة في مجالس الإدارة بنسبة 30٪.</p>
<p>إمكانية التكرار والتوسع</p>	<p>يتخذ المرصد خطوات لتكرار تجربة مصر وتوسيع نطاق المبادرة لتشمل المنطقة بأسرها. والهدف من الخطة هو إنشاء "اتحاد مرصد المرأة العربية في مجالس الإدارة"، يلتزم بتحسين التنوع والشمول في مكان العمل، والمرصد في مصر على استعداد لتحمل مسؤولية تنسيق العمل، وبدء المناقشة لاقتراح إنشاء قاعدة بيانات إقليمية وإعداد تقرير إقليمي، من ناحية أخرى، سيتم فتح دعوة للمنظمات لتحديد الشركاء في كل بلد، وسيتولى المرصد المصري طوال العملية دعم إعداد قاعدة البيانات ثم الانضمام للاتحاد، كما سيتم إنشاء منصة تضم معلومات من المنطقة بأسرها لضمان وصول النساء إلى مجالس إدارة الشركات ليس في مصر فحسب، بل أيضًا في بلدان أخرى في المنطقة⁶⁶.</p>
<p>الابتكار</p>	<p>مشاركة الأوساط الأكاديمية تمنح تحليل البيانات والتدريب المعتمد مصداقية أعلى. وتجدر الإشارة إلى أن التعاون مع الشركاء - مثل البورصة المصرية والبنك المركزي وهيئة الرقابة المالية وغيرهم من أصحاب المصلحة المعنيين - كان له دور أساسي ومحوري في جمع البيانات، ويعد البحث في هذا النهج أمرًا حيويًا من جانب جميع الأطراف، من أجل مزيد من التعمق في سياق الدولة، ولقياس التقدم المحرز والإبلاغ عنه أيضًا.</p> <p>ومن الأمثلة على استخدام التكنولوجيا لتحقيق نتائج أفضل استخدام قواعد البيانات والتطبيقات عبر الإنترنت لتعزيز التواصل؛ وزيادة فرص تعيين المرأة في مجالس الإدارة من خلال أداة تيسر العمل للشركات والنساء، والمرتبطة أيضًا بتطبيق الهاتف المحمول الخاص بهيئة الرقابة المالية "تمكين المرأة". ومن الجدير بالذكر أنه منذ بداية الجائحة، تم مواصلة الدورات التدريبية لدعم المرأة، وباتت متاحة عبر الإنترنت وفي متناول الجميع، مما منح النساء المرنة الكافية للتسجيل في الدورات التدريبية مع الوفاء بالتزاماتهن المنزلية غير المدفوعة الأجر.</p>

⁶⁶ مقابلة المخبرين الرئيسيين مع ممثل مرصد «المرأة في مجالس الإدارة» بالجامعة الأمريكية بالقاهرة (التسجيل الصوتي للقاء)

<p>يقوم على قيادة هذا النهج المرصد الوطني، وهو مؤسسة بحثية يعترف بها المجلس القومي للمرأة كمرصد وطني من بين أعضائه، ويعتبر الموظفون الأساسيون في المرصد جزء من موظفي الجامعة الأمريكية بالقاهرة الذين لا تعتمد عقودهم على التمويل الخارجي.</p> <p>ومن الأهمية بمكان أن نوضح أن التعاون بين الأوساط الأكاديمية/ المرصد مع مختلف الشركاء، بما في ذلك الهيئات التنظيمية وممثلي الأعمال والمنظمات الدولية، وثيق وقوي ويخضع لقيادة السلطات الوطنية.</p> <p>من ناحية أخرى، فإن منصة الشراكة المتعددة الأطراف آخذة في النمو والتوسع، فقد أصدر مجلس إدارة الهيئة العامة للرقابة المالية قراراً جديداً برفع نسبة تمثيل المرأة في مجالس إدارة الشركات المدرجة أوراقها المالية في البورصة المصرية والموقعة أيضاً على مبادئ تمكين المرأة.</p>	<p>الاستدامة</p>
<p>❖ تقرير مرصد "المرأة في مجالس الإدارة" بمثابة تجميع وتحليل بالغ الأهمية للبيانات التي لا غنى عنها، وتمثل هذه الرؤى ضرورة حقيقية لفهم الوضع الحالي، وتصميم التدخلات على نحو فعال، وتتبع التقدم المحرز والإبلاغ عنه بدقة. من ناحية أخرى، تتيح المؤشرات إجراء مقارنات مجدية وهادفة على الصعيدين الإقليمي والعالمي، فضلاً عن ذلك فإن دعم المؤسسات الوطنية لجمع البيانات ومعالجتها يمثل أهمية بالغة ومن شأنه أن ييسر عملية سير العمل.</p> <p>❖ النظر في استكمال التقرير ببيانات بشأن التأثير الإيجابي الذي يطرأ على أداء الشركات من زيادة نسبة تمثيل المرأة في مجالس الإدارة (الاتفاق مع السلطة التنظيمية على مجموعة من المؤشرات لتعزيز دراسة الجدوى التجارية لتعزيز تقلد المرأة للمناصب القيادية)</p> <p>❖ الاستفادة من شبكة "مبادئ تمكين المرأة" لتعزيز مشاركة المرأة في مجالس الإدارة أمر يتسم بالإبداع والابتكار وينبغي توسيع نطاقه.</p> <p>❖ يجري حالياً تكرار هذا النهج في المنطقة، والتعمق في الديناميات الفريدة لكل بلد أمر بالغ الأهمية، وينطوي ذلك على فهم عملية تشكيل مجلس الإدارة، والمعايير المطبقة لاختيار الأعضاء (النساء والرجال على حد سواء)، والجوانب ذات الصلة بالهيكل، وتكسي هذه الرؤى أهمية قصوى لتصميم برامج تدريبية خاصة بالسياق تعالج الحاجة الملحة لوضع أنظمة لحوكمة الشركات تتسم بالمزيد من الكفاءة والفاعلية وتعزز التنوع بين الجنسين في مجالس الإدارة.</p> <p>❖ دراسة إنشاء قاعدة بيانات سهلة الاستخدام للنساء في مجالس الإدارة على المستوى الإقليمي من أجل تيسير عمليتي الرصد والإبلاغ عن النتائج المحرزة</p> <p>❖ إشراك الرجال من دعاة التغيير في مبادرات الدعوة والتوعية؛ وجمع البيانات حول تحسين الإنتاجية وأداء المنظمات نتيجة للاستثمار في الموظفين وتعزيزها على نطاق واسع في القطاع الخاص.</p>	<p>توصيات محددة</p>
<p>6. نموذج الممارسة الجيدة 6: إصلاح سياسات الشركات بغية تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مصر</p>	
<p>تخضع النساء العاملات والموظفات لسياسات وممارسات تمييزية تتعلق بالعمل (سواء الباحثات عن عمل أو العاملات)، إن معالجة السياسات التي تنطوي على تمييز بين الجنسين ليست مجرد حتمية أخلاقية فحسب، بل هي أيضاً خطوة استراتيجية جوهرية لضمان تحقيق النجاح على المدى الطويل، وتجدر الإشارة إلى أن تعزيز بيئة عمل متنوعة وشاملة، من شأنه أن يتيح للشركات الاستفادة من الإمكانيات الكاملة لقواها العاملة، ودفع الابتكار، وتعزيز الإنتاجية بشكل عام. من ناحية أخرى، فإن وجود قطاع خاص أكثر شمولاً يسهم إسهاماً فعالاً في تحقيق نمو اقتصادي أوسع نطاقاً، ومن الممكن أن تعمل المساواة بين الجنسين على توسيع قوة العمل، وزيادة القوة الشرائية للمستهلك، وتحفيز ريادة الأعمال، وللتصدي لتلك المشكلة، تم إقامة تعاون بين اتحاد الصناعات المصرية والبرنامج المشترك لدعم الشركات في مراجعة سياسات الموارد البشرية الخاصة بها.</p>	<p>#6</p> <p>القضية/ المسألة</p>

تعمل أكاديمية الموارد البشرية والنوع الاجتماعي تحت إشراف اتحاد الصناعات المصرية منذ عام 2017، وهي عبارة عن برنامج تدريبي مدته 15 يومًا تولى تصميمه خبراء وطنيون ودوليون في مجالات الموارد البشرية والنوع الاجتماعي وقانون العمل، وتستهدف الموارد البشرية العاملة في الشركات الأعضاء في الاتحاد، وقد تم إجراء دراسة تجريبية في عام 2017، وتم تكرارها في عام 2019، وهذه المرة تمكن المدربون والمتدربون على حد سواء من الوصول إلى مواد تدريبية حول صياغة سياسات الموارد البشرية المراعية لمنظور النوع الاجتماعي، والتي تم إعدادها بالدعم المقدم من البرنامج المشترك، وقد أمكن بفضل هذه المواد التدريبية ضمان توحيد عملية التقديم، وأعقب ذلك بناء قدرات موظفي الاتحاد وغيرهم من الخبراء الخارجيين المعنيين بتقديم التدريب للقطاع الخاص حول القانون والموارد البشرية والمساواة بين الجنسين، وتم تنظيم تدريب المدربين في 5 محافظات بهدف توسيع مجموعة خبراء التدريب المتاحين حول هذا الموضوع لضمان استمرار تقديم التدريب للشركات تحت مظلة الاتحاد.

يتولى المدربون الخبراء في الاتحاد بناء قدرات جهات التنسيق المعنية بالموارد البشرية في الشركات، وكجزء من مشروع التخرج، يقدم المتدربون اقتراحاتهم لإصلاح السياسات من منظور النوع الاجتماعي، ومن الضروري أن تكون السياسة المحددة سياسة واقعية من الشركة التي يمثلونها، وتجدر الإشارة إلى أن المتدربين يحصلون على موارد مثل الأدلة، كما يتلقون النصح والتوجيه في الجوانب الفنية من جانب القائمين على التدريب، ويقوم اثنان من موظفي الاتحاد الذين يشاركون في أكاديمية التدريب بزيارات رصد لمتابعة الخريجين بشأن تنفيذ السياسات، وتقديم المشورة والتوجيه والدعم عند الاقتضاء.

وتجدر الإشارة إلى أن الشركات المشاركة في أكاديمية التدريب أعضاء في الاتحاد من مختلف أحجام الشركات وقطاعاتها من مواقع جغرافية مختارة، وذلك لضمان القواسم المشتركة في ثقافة الأعمال، وتستجيب الشركات للدعوة للتعبير عن الاهتمام، وكان معظم المشاركين من وحدات الموارد البشرية في الشركات، وقد وجدوا أن التدريب تقني ولكنه في الوقت ذاته عملي ومناسب ومفيد لهم، وكان معظمهم، إن لم يكن جميعهم، يحضرون لأول مرة تدريباً يتضمن عنصرًا يتعلق بحقوق المرأة وقضايا المساواة بين الجنسين في العمل⁶⁷، وفي غضون أربع سنوات من تنفيذ البرنامج المشترك، تخرج ثلثا المتدربين من الأكاديمية وقاموا بمراجعة سياسة واحدة على الأقل للموارد البشرية من أجل مراعاة منظور النوع الاجتماعي. وتضمنت السياسات التي خضعت للتنقيح والمراجعة سياسات تتعلق بالمساواة في الأجور، وفرص التوظيف العادلة غير المتحيزة لأي من الجنسين، وإجازة الأمومة وساعة الرضاعة الطبيعية وفقاً للقانون المصري، وإجراءات التصدي للعنف والتحرش، وعدم التمييز في تقلد المناصب القيادية، وخطط الترقية، والمساواة في الوصول إلى فرص تنمية القدرات⁶⁸.

وتجري عملية رصد التقييم بعد عام واحد من الانتهاء من التدريب الذي ينظمه الاتحاد، ويتم جمع التحديات وقصص النجاح، ويمكن أن تساعد هذه الرؤى الاتحاد على تحسين تصميم البرنامج وتقديمه.

⁶⁷ تقرير الرصد الميداني للفريق الإقليمي للبرنامج المشترك - من زيارة محافظة الإسماعيلية، في الفترة 14-15 يونيو 2023
⁶⁸ التقارير المرحلية السنوية للبرنامج المشترك

على مدى أربع سنوات من دعم البرنامج المشترك، أصبح لدى 40 شركة سياسة مراعية للنوع الاجتماعي في العمل، وهو ما يتجاوز الهدف المحدد (10 شركات) (إطار إدارة الأداء - البرنامج المشترك - 2022).

وقد ساهمت عدة عوامل في بلوغ تلك النتائج الإيجابية. أولاً، ارتكز التدخل على مبادرة راسخة تم تقييمها على أنها ذات صلة ومتوافقة مع أهداف البرنامج المشترك، بالإضافة إلى ذلك، تم التركيز بصورة أكبر على التحسين المتواصل بناءً على الدروس المستفادة، على سبيل المثال، يتم توزيع أيام التدريب على أسابيع لإتاحة الوقت للمشاركين للتركيز في الوظيفة مع فرصة العودة لمواصلة التدريب وطرح أسئلتهم ومشاركة شواغلهم مع خبراء التدريب. وتجدر الإشارة إلى أن خبرة البرنامج المشترك قد لعبت دوراً حاسماً في تطوير المواد التدريبية، بهدف توحيد جودة التدريب وتقديمه، ومن ناحية أخرى كان للتعاون الوثيق مع اتحاد الصناعات دور ريادي في نجاح هذا النهج. علاوة على ذلك، أدى توسيع مجموعة خبراء التدريب إلى تعزيز جدوى المبادرة وكفاءتها.

وكان في صدارة التحديات التي ظهرت مقاومة شركات القطاع الخاص عندما طُلب منها مراجعة سياساتها من منظور النوع الاجتماعي، ولمواجهة هذا التحدي والتغلب عليه، عرض البرنامج المشترك المساواة بين الجنسين كمطلب قانوني في مصر، على سبيل المثال، الامتثال لأحكام قانون العمل بشأن إجازة الأمومة، بما يتماشى مع أهداف التنمية المستدامة على الصعيدين الوطني والدولي. بالإضافة إلى ذلك، شارك الاتحاد المعلومات والرؤى حول أهمية المساواة بين الجنسين لأداء الأعمال التجارية وزيادة الإنتاجية، وقد أثبت هذا النهج فاعليته وكفاءته في إقناع الشركات بالمشاركة في أكاديمية التدريب. وبرز تحدي آخر تمثل في معالجة معدل دوران الموظفين بين الخبراء المدربين في الاتحاد، بهدف الحفاظ على القدرة التدريبية الداخلية وتحسين التكاليف التشغيلية، ولا سيما بالنظر إلى النفقات الباهظة لضمان مشاركة خبراء التدريب الخارجيين ومساهماتهم.

تقاسم البرنامج المشترك والاتحاد تكاليف تنظيم التدريب الذي ينعقد بأكاديمية الموارد البشرية والنوع الاجتماعي (توفير المدربين، وتوفير الانتقالات والوجبات للمشاركين، ومرافق قاعات التدريب، وما إلى ذلك)، تعمل الأكاديمية ضمن إطار الاتحاد، وشارك الموظفون الأساسيون مشاركة نشطة وفعالة في الدورات التدريبية وفي رصد إصلاح السياسات حسب الاقتضاء، من ناحية أخرى، ساهمت الشركات المشاركة برسوم بسيطة كتأمين لالتزامها بالتدريب، وتستخدم الرسوم هذه لتغطية بعض تكاليف التدريب⁶⁹.

الشركاء الذين يتعاونون في تنفيذ المبادرة هم اتحاد الصناعات المصرية والوحدات التابعة له، وشركات القطاع الخاص الأعضاء في الاتحاد، والخبراء المعنيين بهذا المجال الذين يضطلعون بتقديم التدريب في أكاديمية القانون والموارد البشرية والنوع الاجتماعي.

تأسست أكاديمية الموارد البشرية والنوع الاجتماعي والقانون في عام 2017، وتم تقديم تدريب تجريبي في عام 2017، واستخدم البرنامج المشترك والاتحاد المعارف والخبرات الناتجة عن المشروع التجريبي، وفي عام 2019 قاما بإعداد المواد التدريبية للمدربين والمتدربين مما ساعد في توحيد المعايير بالشركات، وتم تنظيم الجولة الثانية من التدريب في عام 2019، ويعقد التدريب سنوياً منذ ذلك الحين.

⁶⁹ مقابلة مع الشركاء الوطنيين من اتحاد الصناعات المصرية في 11 ديسمبر 2023 (التسجيل الصوتي للقاء)
⁷⁰ مقابلة المخبرين الرئيسيين مع ممثلي أكاديمية التدريب التابعة لاتحاد الصناعات المصرية (التسجيل الصوتي للقاء)

إمكانية التكرار والتوسع	تعمل الأكاديمية تحت مظلة اتحاد الصناعات المصرية، والمواد التدريبية الموحدة متاحة وميسرة، ويتم تنفيذ هذا النموذج في العديد من محافظات مصر ويمكن تكراره وتوسيع نطاقه على الصعيد الوطني وأكثر، ويتجاوز عدد شركات القطاع الخاص الأعضاء في الاتحاد 90 ألف شركة، ويعمل بها ما يقرب من 2 مليون موظف، ومن الجدير بالذكر أن تطبيق نهج مرحلي للتوسع على الصعيد الوطني من شأنه أن يحدث تأثيراً إيجابياً ملحوظاً على تحسين وضع المرأة في مجال الأعمال التجارية.
الابتكار	إنشاء أكاديمية النوع الاجتماعي داخل اتحاد الصناعات المصرية، والذي يمثل عدداً هائلاً من الشركات، أظهر الإبداع والتطلع للمستقبل، وتجدر الإشارة إلى أن قرار البرنامج المشترك بالبناء على مبادرة قائمة بدلاً من إعداد تدخل جديد يسهم في تحقيق الأهداف ذاتها كان بالفعل قراراً استراتيجياً، فقد استفاد البرنامج من وجود الأكاديمية، واستثمر في إدخال مزيد من التحسينات للمحتوى والجودة، وجعل التدريب المقدم للشركات أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي.
الاستدامة	يستضيف الاتحاد الأكاديمية ويعترف بها رسمياً، ويتم نقل المعارف والخبرات والأدوات إليه كجزء من دورات تدريب المدربين التي تعقد على المستوى المركزي وعلى مستوى المحافظات، وقد وقع موظفو الأكاديمية ووحدات الاتحاد ذات الصلة عقوداً طويلة الأجل تضمن استمرار التدخلات. ولعل من الضروري أن نوضح أنه يجب إيجاد بدائل لضمان الاستدامة المالية لتقديم التدريب، ولا سيما فيما يتعلق بتكاليف خبراء التدريب. ومن الجدير بالذكر أنه من منطلق إدراك الأكاديمية لحقيقة أن عدد كبير من هذه الشركات يندرج تحت فئة المؤسسات الصغيرة والمتناهية الصغر، فإنها تضطلع بالتخطيط بشكل استراتيجي لتصميم برنامج تدريبي مركز ومكثف في فترات زمنية أقصر، والهدف من هذا النهج تقليل التكاليف الإجمالية للتدريب، ومن ثم خفض الرسوم المطلوبة من الشركات بحيث تصبح ميسورة وفي المتناول بالنسبة لها، وبالنسبة للشركات الصغيرة على وجه الخصوص، أما بالنسبة للشركات الكبرى، ستواصل الأكاديمية تقديم التدريب بالكامل، بدعم من الاتحاد وتقاسم التكلفة مع الشركات. ⁷⁰
توصيات محددة	<ul style="list-style-type: none"> ❖ تنفيذ نظام لرصد أثر السياسات التي خضعت للإصلاح، بدءاً من السنة الأولى للتنفيذ، والنظر في استحداث مؤشرات موحدة للشركات المشاركة للرصد والإبلاغ مقابل خطوط الأساس المتفق عليها، والاستفادة من إطار الشفافية والمساءلة الشامل لمبادئ تمكين المرأة كمرجع. ❖ إجراء تحليل للتكلفة وإعداد نموذج بشري ومالي مستدام لضمان عمل أكاديمية القانون والموارد البشرية والنوع الاجتماعي وتشغيلها على نحو مستدام. ❖ زيادة الترويج للأكاديمية بين الموقعين على مبادئ تمكين المرأة، وتشجيع تبني تلك المبادئ بين أعضاء الأكاديمية والاتحاد. ❖ اتباع نهج تدريجي لتوسيع نطاق المبادرة على الصعيد الوطني، ويضم الاتحاد في عضويته 19 غرفة صناعية، ويمثل قرابة 104 ألف منشأة صناعية، ينتمي 90% منها للقطاع الخاص، ويعمل بها ما يتجاوز 2 مليون عامل⁷¹، ويمكن أن يترجم توسيع نطاق النموذج إلى أماكن عمل أفضل لأكثر من 585 ألف موظفة تقريباً⁷²، واستفادة مئات الآلاف من النساء العاملات من سياسات التوظيف والتطوير المهني المراعية للنوع الاجتماعي. ❖ توثيق الدروس المستفادة لتسهيل التوسع داخل مصر، وفي المنطقة، وربما خارجها.

⁷¹ <https://www.fei.org/en/about-fei>

⁷² استخدام حصة النساء العاملات في شركات القطاع الخاص الموقعة على مبادئ تمكين المرأة (حوالي 29%)

⁷³ <https://www.library.imf.org/view/journals/002/2022/222/article-A001-en.xml#A001fn2>

7. نموذج الممارسة الجيدة 7: الشبكة الوطنية المعنية بمبادئ تمكين المرأة في الأردن

#7	الشبكة الوطنية المعنية بمبادئ تمكين المرأة في الأردن
<p>أدت جائحة كوفيد 19 إلى تفاقم البطالة بين النساء في الأردن، ولا سيما بين الشابات، وفي عام 2022، بلغت البطالة بين الإناث ذروتها بمعدل 29,4 ٪، مع مشاركة 14,2 ٪ فقط منهن في القوى العاملة (منظمة العمل الدولية - 2022)، وفقدت واحدة من كل ثلاث نساء عاملات وظائفهن خلال فترة الجائحة، وتعرض اللائي احتفظن منهن بوظائفهن لخفض في الأجور. من ناحية أخرى، فإن محدودية فرص العمل الجديدة، ولا سيما في القطاع الخاص، تقوض من آفاق المرأة بسبب بطء النمو والقيود المالية في القطاع العام، وتنشأ الوظائف الجديدة غالبًا في القطاع الخاص، والذي تكون مشاركة المرأة فيه منخفضة، ومن ناحية أخرى، هناك قطاعات - مثل قطاع التعليم (63 ٪) وقطاع الصحة/ العمل الاجتماعي (61 ٪) - تكون معظم القوى العاملة لديها من النساء، بيد أنها تقدم أجورًا محدودة وتكافؤًا محدودًا، خاصة في المجال الخاص⁷³، ومن الضروري تعزيز قدرة القطاع الخاص من خلال توفير بيئة أعمال مواتية ومراعية للنوع الاجتماعي.</p>	القضية/ المسألة
<p>يستعين البرنامج المشترك بمبادئ تمكين المرأة، بوصفها إطار عمل يتيح للشركات تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومن الجدير بالذكر أن عدد الشركات الموقعة على مبادئ تمكين المرأة في الأردن قد ارتفع من 9 في عام 2019 إلى 128 في عام 2022، واضطلع البرنامج المشترك في الأردن بتطبيق نهجين لتوسيع مجموعة الشركات الملتزمة بالمساواة بين الجنسين من خلال التوقيع على مبادئ تمكين المرأة: (1) واحد لكثير: عقد البرنامج المشترك شراكة مع غرف الصناعة وجمعيات الأعمال وروج لمبادئ تمكين المرأة لأعضائها، واقترحت الغرف شركات خاصة يمكن أن تكون بمثابة قدوة للموقعين على مبادئ تمكين المرأة، (2) واحد لواحد: تم تنظيم جلسات دعم فردية مخصصة لشركات مختارة ذات سمعة طيبة، ثم أوصت هذه الشركات بشركات أخرى رأت أنها مناسبة لتعزيز أجندة المساواة بين الجنسين، وفي كلتا الحالتين، عرض البرنامج المشترك الجدوى من الانضمام إلى مبادئ تمكين المرأة، والثقل العالمي الذي تجلبه، وارتباطها الوثيق بجدول أعمال التنمية المستدامة، وتجدر الإشارة إلى أنه بمجرد انضمام عدد من الشركات ذات السمعة الطيبة، حذت الشركات الأخرى حذوها وفي غضون أقل من 4 سنوات بات الأردن الدولة التي لديها أعلى عدد من التوقيعات على مبادئ تمكين المرأة في المنطقة.</p> <p>ولعل من الضروري أن نشير إلى أن البرنامج المشترك قد قام بإنشاء الشبكة الوطنية المعنية بمبادئ تمكين المرأة، لزيادة الملكية الوطنية واستدامة مبادئ تمكين المرأة من خلال إنشاء نظام بيئي يراعي الفوارق بين الجنسين من الشركات التي تدفع أجندة المساواة بين الجنسين إلى الأمام بدعم من البرنامج المشترك، ومن الجدير بالذكر أن البرنامج المشترك قد أعد مفهومًا واضحًا يبين بالتفصيل غرض الشبكة ودورها، وقد تلقى ردودًا إيجابية من العديد من الشركات، ويجتمع أعضاء الشبكة شهريًا وتكون الرئاسة/ الاستضافة بالتناوب، وتحمل الشركة المضيفة تغطية تكاليف الاجتماعات، وتقوم الشركات بالتصويت لاختيار المواضيع ذات الأولوية التي سيتم تغطيتها في العام التالي، والتي يتم تنظيم بناء القدرات بشأنها.</p> <p>ومن الجدير بالذكر أن الشبكة قد حققت هدفها المنشود، وتعمل بمثابة منصة لتعزيز ومناصرة التمكين الاقتصادي للمرأة، ومناقشة القضايا ذات الاهتمام المشترك، وتوفر فرصًا لتبادل المعرفة والتعلم، وتتيح مساحة للتواصل والتعاون التجاري بين الشركات ذات التفكير المماثل، ويتم تشجيع الشركات التي تشكل جزءًا من الشبكة على النظر إلى مبادئ تمكين المرأة على أنها أداة أساسية لتعزيز المساواة بين الجنسين وفقًا لخطة 2030 وأهداف التنمية المستدامة، وبالإضافة إلى ذلك، فإن هذه الشركات لديها الفرصة لتعزيز جهود الاستدامة من خلال حضور دورات تدريبية مكثفة على إدارة الأثر وقياسه.</p>	النهج

⁷⁴ تم فرز الشركات من حيث الالتزام بالمبادئ السبعة والإبلاغ عنها، ومواءمة المبادرات والبرامج والأنشطة التي أعدتها مع تلك المبادئ (كما أفاد فريق هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الأردن)

⁷⁵ <https://www.weps.org/resource/weps-induction-session-1-2>

⁷⁶ <https://jordan.un.org/en/205719-un-women-launches-guidelines-leadership-and-skills-development-women-private-sector>

لقد ثبت أن إبراز الجهود وتقديرها يكتسي أهمية قصوى، ومن ثم تم الاحتفال بالذكرى السنوية الأولى لإنشاء شبكة مبادئ تمكين المرأة بالأردن في ديسمبر 2022، باتباع مجموعة محددة من المعايير، لتقدير جهود الموقعين الملتزمين بمبادئ تمكين المرأة في المبادرات التي تدعم الممارسات الشاملة والمراعية للنوع الاجتماعي⁷⁴.

وتماشياً مع خريطة الطريق الإقليمية لمبادئ تمكين المرأة، يوفر البرنامج المشترك للشركات إمكانية الوصول إلى الموارد عبر الإنترنت للموقعين، وحضور جلسات عامة لبناء القدرات حول موضوعات يتم تحديدها سنوياً، والحصول على دعم فني مخصص لتحديد الفجوات بين الجنسين بالاستعانة بـ "أداة تحليل الفجوة بين الجنسين" في مبادئ تمكين المرأة وإعداد خطط عمل لمبادئ تمكين المرأة، وتتضمن حزمة بناء القدرات عناصر مختلفة، مثل التعريف بمبادئ تمكين المرأة⁷⁵، والقيادة وتنمية المهارات⁷⁶، وشهادة مديري الشركات التي تعزز تقلد المرأة لمناصب في مجالس الإدارة، واستراتيجيات جذب وترقية المرأة في القطاع الخاص، والتوجيه، والمشتريات المراعية لمنظور النوع الاجتماعي، وقياس الأثر، والاستدامة، ودعم المرأة في القطاعات غير التقليدية.

بحلول ديسمبر 2022، بلغ عدد الشركات التي انضمت إلى مبادئ تمكين المرأة 128 شركة، وهو ما يتجاوز ما استهدفه البرنامج المشترك بانضمام 80 شركة في أربع سنوات (إطار إدارة الأداء - البرنامج المشترك - 2022). وقد نظم البرنامج المشترك مسح سنوي مع الموقعين على مبادئ تمكين المرأة لتقييم التقدم المحرز في تنفيذ خطط عمل مبادئ تمكين المرأة/ المساواة بين الجنسين. وقد أقرت الشركات التي شاركت في الاستبيان بمزايا البرنامج المشترك من خلال مبادئ تمكين المرأة من أجل عدة أهداف من بينها: زيادة توظيف النساء، وتعديل السياسات والبرامج الداخلية للشركات وتطوير القدرات الفنية للموظفين، وإدخال سياسات ترتيبات العمل المرنة، والتوعية بالصحة والسلامة، وقياسات السلامة، وسياسات القوى العاملة الجديدة.

هناك عدد من العوامل التي تميز النهج المطبق في هذه الممارسة الجيدة:

- تعيين موارد بشرية متخصصة تتمتع بمهارات التواصل القوية والخبرة السابقة في العمل في/ مع القطاع الخاص - التحدث بلغة الأعمال
- تحديد فوائد الانضمام إلى مبادئ تمكين المرأة تحديداً جيداً والتعريف بها بوضوح
- بناء قاعدة قوية مع القطاع الخاص ذو السمعة الطيبة يدعو الآخرين للسير على خطاه
- ضمان الدعم من المؤسسات الحكومية
- تسهيل الحوار بين الموقعين على مبادئ تمكين المرأة واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
- إشراك القطاع الخاص من خلال مبادئ تمكين المرأة في جميع البرامج التي تستهدف التمكين الاقتصادي للمرأة (الاستثمار في منظور النوع الاجتماعي)
- التنسيق الوثيق مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى والمنظمات الدولية الأخرى.

⁷⁷ مقابلة المخبرين الرئيسيين مع الخبراء في مجال مبادئ تمكين المرأة بالأردن (التسجيل الصوتي للقاء)

<p>وقد نجح هذا النهج في تعزيز الثقة مع الشركات، مما جعل مبادئ تمكين المرأة/ البرنامج المشترك هي الشريك المفضل لتحقيق المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة، وعلى الرغم من ذلك، ظهرت تحديات كبيرة. ومن الجدير بالذكر أنه قد ثبت أن إقناع القطاع الخاص ورابطات أصحاب العمل بالاستثمار على نطاق واسع في المساواة بين الجنسين في ظل مشهد ما بعد الجائحة يكتسي صعوبة بالغة ويتطلب الكثير من الموارد، وعلى الرغم من تخصيص موارد بشرية ومالية مخصصة لتنفيذ مبادرات تمكين المرأة، واجه تقديم المساعدة الفنية المخصصة وبناء القدرات المصممة خصيصاً قيوداً عديدة، مما استلزم تخصيص موارد إضافية لتلبية الطلب المتزايد من شبكة تمكين المرأة الآخذة في الاتساع، وقد أدت أوجه التباين في المشاركة بين الموقعين على مبادئ تمكين المرأة، والتغيرات في جهات التنسيق داخل الشركات، والمعايير الثقافية التي تحول دون اعتماد المساواة بين الجنسين، إلى زيادة تعقيد العملية. بالإضافة إلى ذلك، كانت هناك تحديات واضحة في جمع البيانات اللازمة لقياس التقدم المحرز، حيث كان إعداد التقارير طوعياً ويختلف فيما بين الشركات⁷⁷.</p> <p>تم تقاسم تكاليف النجاح، وعينت الشركات موارد بشرية مخصصة للمضي قدماً نحو تحقيق أجندة المساواة بين الجنسين، كما أنها تتحمل تكاليف عقد اجتماعات شبكة مبادئ تمكين المرأة التي يرأسها القطاع الخاص، وتستند الممارسة الجيدة إلى الخبرات العالمية والإقليمية، من أجل ضمان أن تكون الممارسة الجيدة المقترحة هي الأمثل.</p>	<p>الفاعلية والكفاءة</p>
<p>يتبع النموذج نهج الشراكة بين أصحاب المصلحة المتعددين، ويشمل الشركاء: صندوق استثمار الضمان الاجتماعي، بورصة عمان، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، مؤسسة التمويل الدولية، مرفق المساواة بين الجنسين في المشرق، وزارة العمل، غرفة تجارة عمان وغرفة صناعة الأردن، غرفة صناعة عمان، جمعية سيدات الأعمال والمهنيات، منتدى سيدات الأعمال والمهنيات الأردني، جمعية المستثمرين الأردنيين، جمعية البنوك في الأردن، مؤسسة «إنجاز»، جمعية شركات تقنية المعلومات والاتصالات الأردنية (Int@J)، منظمة العمل الدولية، الاتفاق العالمي للأمم المتحدة والشركات الموقعة على مبادئ تمكين المرأة من الأردن.</p>	<p>الشركاء الرئيسيون</p>
<p>تشير الأدلة التجريبية المتعددة إلى الدور الريادي البارز الذي يضطلع به القطاع الخاص في تحقيق النمو الاقتصادي الشامل وزيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة. وفي حالة الأردن، فإن الشركات مدعوة لاستخدام أداة تحليل الفجوة بين الجنسين الخاصة بمبادئ تمكين المرأة⁷⁸ لضمان أن خطط عمل مبادئ تمكين المرأة/ المساواة بين الجنسين تستند إلى الأدلة، وهذه الأداة مجانية وسرية، وتساعد الشركة على تحديد نقاط القوة والضعف حول عدد من المؤشرات المتعلقة بالالتزام من القيادة ومكان العمل والسوق والمجتمع، ويتولى البرنامج المشترك تنظيم المسوحات السنوية لقياس التقدم المحرز في تنفيذ مبادئ تمكين المرأة.</p>	<p>الاستناد إلى الأدلة</p>
<p>يتسم هذا النهج بالمرونة وإمكانية التكرار في سياقات قطرية متنوعة، على الصعيدين الإقليمي والعالمي على حد سواء، ومن العوامل الرئيسية التي ينبغي مراعاتها التواصل مع الشركات المؤثرة لتكون قدوة يحتذى بها للآخرين، وإشراك الشركات من خلال غرف الصناعة وجمعيات الأعمال، وتوفير اقتراح قيمة واضح للشركات، وإدارة التوقعات على نحو فعال. ومن الجدير بالذكر أنه من الممكن أن يختلف الدور القيادي لمبادئ تمكين المرأة اعتماداً على سياق البلد المحدد، حيث تأخذ المؤسسات الحكومية أو ممثلو قطاع الأعمال زمام المبادرة، من ناحية أخرى، فإن إنشاء شبكة وطنية لمبادئ تمكين المرأة من شأنه أن يوفر منصة للترويج لتلك المبادئ وتنفيذها.</p> <p>مبادئ تمكين المرأة هي مبادرة تشكل حزمة من الأدوات والموارد التي توفر مخططاً لكيفية زيادة وصول المرأة للقطاع الخاص واستبقائها وترقيتها فيه. وفي الأردن، ثبت أن الاستفادة من مبادئ تمكين المرأة لإشراك القطاع الخاص نهج قابل للتوسع إلى حد كبير، ونظراً لوجود موارد بشرية ومالية كافية، فإن هذه الاستراتيجية قادرة على تحقيق التغيير التحويلي مع إحداث تأثير دائم ومستديم.</p>	<p>إمكانية التكرار والتوسع</p>

الابتكار	<p>وفي حالة الأردن على وجه الخصوص، يتضح جلياً إبداع البرنامج المشترك في إيجاد نقاط دخول والاستفادة من شبكة مبادئ تمكين المرأة المتنامية ليصبح مروجاً نشطاً للتمكين الاقتصادي للمرأة. على سبيل المثال:</p> <p>أ- مبادئ تمكين المرأة والواحة: قدم الموقعون على مبادئ تمكين المرأة تدريباً معتمداً على ريادة الأعمال للنساء والرجال الأردنيين والسوريين، وتم تقديم التدريب مجاناً كجزء من الالتزام ببرنامج تمكين المرأة في مراكز الواحة الموجودة في مختلف المديرية، وقد أعقب التدريب عملية اختيار ومقابلات أجراها مدربون خبراء من الشركات الموقعة على مبادئ تمكين المرأة للتدريب على ريادة الأعمال المهنية في مجال تنسيق الحدائق ومكافحة الحشرات والتعقيم وصناعة الشوكولاتة.</p> <p>ب- جلسة بناء القدرات للمرشدين في مجال مبادئ تمكين المرأة: قدم الموقعون على مبادئ تمكين المرأة التدريب لمرشدي الشركات الناشئة في حاضنة أعمال "My Start-up" التابعة لمؤسسة "إنجاز"، وتم تشجيع هؤلاء المرشدين على تقديم المشورة للشركات الناشئة لتبني سياسات مراعية للنوع الاجتماعي منذ البداية.</p> <p>ج- مبادئ تمكين المرأة والاستراتيجية الوطنية للمرأة: تعاونت شبكة مبادئ تمكين المرأة مع اللجنة الوطنية لشؤون المرأة لوضع الخطة التنفيذية للاستراتيجية الوطنية للمرأة 2020-2025، مما يضمن مشاركة القطاع الخاص على نحو فعال وانعكاس وجهة نظرهم على خطط دمج المزيد من النساء في سوق العمل .</p> <p>د- مبادئ تمكين المرأة والمطابقة الوظيفية: قام الموقعون على مبادئ تمكين المرأة بزيارة مركز واحة العقبة وأطلعوا النساء على فرص العمل وطرق التقديم لتيسير عملية التوظيف، وستتاح للنساء إمكانية الوصول إلى فرص العمل خلال معارض التوظيف المقرر انعقادها والتي تستهدف الموقعين على مبادئ تمكين المرأة، ولا سيما في قطاعي السياحة والنسيج في العقبة من بين قطاعات أخرى في جميع أنحاء الأردن.</p>
الاستدامة	<p>الأردن به أكبر عدد من الموقعين على مبادئ تمكين المرأة في المنطقة، وثاني⁷⁹ شبكة وطنية عاملة لمبادئ تمكين المرأة، وتجدر الإشارة إلى أن عمل البرنامج المشترك في إشراك القطاع الخاص من أجل المساواة بين الجنسين معترف به جيداً في البلاد، وقد أعلنت الحكومة مؤخراً إطلاق برنامج "خاتم المساواة بين الجنسين" الوطني الذي يستهدف كيانات القطاع العام والخاص على حد سواء، والذي تم إضفاء الطابع المؤسسي عليه في اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، أما فيما يتعلق بالعمل مع القطاع الخاص، فقد طلبت الحكومة الاستعانة بمبادئ تمكين المرأة السبعة كإطار توجيهي للتأهل للحصول على الخاتم، ويتم تقديم المساعدة الفنية لتصميم هذه المبادرة التي تقودها الحكومة، والتي تترجم إلى استراتيجية خروج للبرنامج المشترك واستدامة النتائج التي تم تحقيقها حتى الآن من تنفيذ مبادئ تمكين المرأة.</p>
توصيات محددة	<ul style="list-style-type: none"> ❖ التعاون الوثيق مع الحكومة وممثلي قطاع الأعمال والمجتمع المدني، بما في ذلك ممثلي النساء العاملات، لوضع خطة عمل وطنية لمبادئ تمكين المرأة، والتأكد من تحديد تكلفتها ومن أنها تتضمن نظاماً واضحاً لجمع البيانات وإطار للرصد وإعداد التقارير. ❖ إضفاء الطابع المؤسسي على الشبكة المحلية لمبادئ تمكين المرأة من أجل الدعم والمشاركة على نحو مستدام. ❖ تخصيص الموارد البشرية والمالية الكافية للتعاون القوي مع الشركات، وتشمل الأنشطة التوعوية وعرض جدوى المساواة بين الجنسين وبناء الثقة وتوفير الدعم الفني ورصد خطط عمل مبادئ تمكين المرأة. والتأكيد على ضرورة التوحيد والالتزام على المدى الطويل. ❖ الاستفادة من البيانات المتاحة لتحليل واقتراح نموذج مستدام للدعم الفني المتخصص للموقعين على مبادئ تمكين المرأة. ❖ توحيد قياس التقدم وإعداد التقارير بمؤشرات وأطر زمنية محددة، والرجوع إلى إطار الشفافية والمساءلة لمبادئ تمكين المرأة ومواءمته. ❖ إنشاء قاعدة بيانات قطرية، مرتبطة بقاعدة بيانات مركزية إقليمية، لتسهيل جمع البيانات، وتتبع الدعم المقدم للشركات الخاصة، وتسجيل أنشطة الرصد، وتعزيز الخدمات المقدمة للقطاع الخاص. ❖ إقامة تعاون منهجي بين الموقعين على مبادئ تمكين المرأة، ودوائر التوظيف العامة، والمؤسسات الأكاديمية لتسهيل تدريب المرأة وتوظيفها لتنمية المهارات وفرص العمل.

⁷⁹ أطلقت شبكة مبادئ تمكين المرأة بدولة الإمارات العربية المتحدة لجنة مبادئ تمكين المرأة - <https://twitter.com/WEPsUAE/status/1174241660651413506>
⁸⁰ <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/002/2023/147/article-A001-en.xml>

8. نموذج الممارسة الجيدة 8: مبادئ تمكين المرأة بالتفصيل - فلسطين

#8	مبادئ تمكين المرأة بالتفصيل - فلسطين
القضية/ المسألة	<p>تضاعف معدل البطالة بين الإناث أكثر من ثلاثة أضعاف، حيث بلغ 43 % في عام 2021 مقابل 12,4 % في عام 2000، وفي الوقت ذاته فإن مشاركة الإناث في القوى العاملة من بين أدنى المعدلات في العالم حيث بلغ متوسطها 15,5 % على مدى العقدين الماضيين، ويعمل ثلثا القوى العاملة في القطاع الخاص الفلسطيني، بينما تعمل نسبة 21 % منها في القطاع العام، و13 % يعملون في إسرائيل والمستوطنات، من ناحية أخرى، فإن 9 % فقط من شركات القطاع الخاص ترأسها نساء (صندوق النقد الدولي، 2023)⁸⁰، ويعمل ثلثا النساء العاملات في قطاعات الخدمات الفرعية، وأغلبهن في مجال التعليم والإدارة العامة والصحة والعمل الاجتماعي، وتجدر الإشارة إلى أن وظائف القطاع العام لا تزال أكثر أماناً وأكثر تفضيلاً لدى النساء، وبالنظر إلى أهمية القطاع الخاص كصاحب عمل، فإن بذل الجهود الرامية إلى تغيير سلوك الأعمال التجارية - من أجل أن يكون أكثر مراعاة للمساواة بين الجنسين - أمر محوري لجذب المواهب النسائية، ومن الجدير بالذكر أن إيجاد قطاع خاص يطبق مبدأ المساواة بين الجنسين من شأنه أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والقدرة التنافسية والعوائد الاقتصادية للمجتمع بأسره.</p>
النهج	<p>تم استخدام نهج قطاعي لإشراك القطاع الخاص في تحقيق المساواة بين الجنسين في فلسطين، وكانت القطاعات ذات الأهمية في هذا الصدد هي قطاع الخدمات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاستثمار والتمويل (المصرفي وغير المصرفي). ومن الجدير بالذكر أن مبادئ تمكين المرأة توجه العملية حتى تصير الشركات مراعية للنوع الاجتماعي. وتماشياً مع الاستراتيجية الإقليمية لمبادئ تمكين المرأة، تم استهداف ممثلي الأعمال والشركات الفردية ذات النفوذ في بادئ الأمر لتكون بمثابة نماذج يحتذى بها.</p> <p>وتجدر الإشارة إلى أن عدد الموقعين على مبادئ تمكين المرأة في فلسطين قد تضاعف منذ بدء تنفيذ البرنامج المشترك، وعلى الرغم من أن الأرقام بسيطة من حيث القيمة المطلقة (7 في عام 2018 و18 في عام 2022)، إلا أن هدف البرنامج المشترك في فلسطين كان تعميق التعاون وليس توسيع شبكة مبادئ تمكين المرأة.</p> <p>وعلى النقيض من الدول الأخرى، شجع البرنامج المشترك في فلسطين إنشاء أفرقة معنية بالمساواة بين الجنسين داخل الشركات، وتتكون تلك الأفرقة في تكوينها وتمثل أقساماً مختلفة مما يعني تزويد الفريق بوجهات نظر أكثر تنوعاً وتبايناً وخبرات مختلفة، ويعد هذا النهج واعدًا أكثر مقارنة بجهة التنسيق المعنية بالمساواة بين الجنسين المكلفة بمهمة كبرى، ويتم تعيين تلك الأفرقة، بدعم من قيادة الشركة، لترجمة التزامات الشركة بالمساواة بين الجنسين إلى إجراءات ملموسة. ولعل من الضروري أن نوضح أن قيادة الشركة ينبغي أن تكون واضحة تمام الوضوح بشأن استراتيجية المساواة بين الجنسين منذ البداية، وأن تعي جيداً ما تنطوي عليه المساهمة في تحقيق المساواة بين الجنسين داخل الشركة وتجاه عملائها والمجتمعات التي تخدمها.</p>

⁸¹ استخدمت "شركة فيتاس فلسطين" نتائج التقييم لوضع خطة العمل الخمسية للمساواة بين الجنسين، وشملت الأنشطة تدخلات داخلية تستهدف تحقيق التوازن بين الجنسين داخل الشركة وتدخلات أخرى خارجية تهدف إلى زيادة عدد العملاء من النساء (اجتماع المخبرين الرئيسيين).

⁸² أكدت الشركة العربية الفلسطينية للاستثمار (أبيك) على أهمية تزويد الشركات بالأدوات العملية التي تم إعدادها بناءً على الممارسات على الصعيد العالمي، والمثال الذي تم التأكيد عليه هو الأداة التي قدمها البرنامج المشترك لوضع سياسات ضد التحرش في مكان العمل، والتي تعتبر أداة عملية وسهلة الاستخدام (اجتماع المخبرين الرئيسيين).

وفي هذا الصدد، تتلقى الشركات الدعم الفني وبناء القدرات وتمنح إمكانية الوصول إلى الموارد والأدوات التي تساعد في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة، وعلى وجه التحديد، تلقت الشركات الدعم الفني والتدريب لإجراء التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين و/ أو أداة تحليل الفجوة بين الجنسين في مبادئ تمكين المرأة، وتمثل النتائج التي انتهت إليها تلك التقييمات المتعلقة بالنوع الاجتماعي أساساً متيناً وأرضية صلبة يتم على أساسها وضع خطط عمل مبادئ تمكين المرأة⁸¹، وبناءً على الأدوات والممارسات العالمية لمبادئ تمكين المرأة، والتي تم مواءمتها حسب السياق، تحصل الشركات في فلسطين على موارد مثل: الإرشاد والتوجيه حول إنشاء فريق المساواة بين الجنسين المعني بمبادئ تمكين المرأة، وكيفية وضع خطة عمل للمساواة بين الجنسين، وإشراك المرأة في صنع السياسات وتقلد المناصب القيادية؛ إرشادات بشأن سياسات التوازن بين العمل والحياة وما إلى ذلك. من ناحية أخرى، يتم أيضاً توفير المزيد من الموارد والخدمات المتخصصة⁸² للموقعين، على سبيل المثال بشأن القضايا المتعلقة بالتحرش الجنسي في مكان العمل، والاستثمار في النساء في المناصب القيادية، وتكافؤ فرص التطوير المهني وغيرها.

ومن الجدير بالذكر أن وزارة الاقتصاد الوطني تواصل دعمها للمبادرات التي تعزز التمكين الاقتصادي للمرأة في القطاع الخاص، وفي بعض الحالات، يتم إضفاء الطابع الرسمي على التعاون بين القطاعين العام والخاص من خلال توقيع "مذكرة تفاهم"، كما هو الحال مع وزارة الاقتصاد الوطني و"بنك فلسطين"، وذلك بغية رفع مستوى الوعي بين أصحاب الأعمال حول الإلمام بالأمور المالية وإضفاء الطابع الرسمي على الأعمال.

الشهادات ودراسات الحالة للاعتراف بجهود الشركات وسعيها للمضي قدماً نحو تحقيق المساواة بين الجنسين أداة ذات أهمية قصوى لتشجيع التمكين الاقتصادي للمرأة في القطاع الخاص، وقد قام بعض الموقعين على مبادئ تمكين المرأة في فلسطين بتطوير التزامهم بالمساواة بين الجنسين وأعلنوا على الملأ التزامهم بالمساواة بين الجنسين كي يصبحوا قدوة للآخرين ليحذوا حذوهم، من خلال إطلاق خطط عملهم الاستراتيجية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين⁸³ أو تقديم تعهدات علنية لتحقيق المساواة بين الجنسين خلال فعاليات مثل "مبادرة قرع جرس المساواة بين الجنسين" بمناسبة يوم المرأة العالمي، ومن الأمثلة على ذلك، تعهد بنك فلسطين بما يلي: (1) زيادة تمثيل المرأة في مجلس الإدارة ليصل إلى 50٪ بحلول عام 2022، (2) وزيادة نسبة الموظفات الإناث لتصل إلى 50٪ بحلول عام 2025، وتجدر الإشارة إلى أن بنك فلسطين يسير على المسار الصحيح نحو التقدم المحرز نحو أهدافه: تحقيق المساواة بين الجنسين في مجالس الإدارة⁸⁴، والعمل على تحقيق المؤشر الثاني⁸⁵. ويتم أيضاً رصد التقدم المحرز في تنفيذ الخطط وجمع البيانات من خلال إجراء مسح سنوي مع الموقعين على مبادئ تمكين المرأة، يركز على مؤشرين: المرأة في المناصب القيادية وتكافؤ الفرص في وصولها إلى التطوير المهني.

وفي عام 2023، أطلقت فلسطين "شبكة مبادئ تمكين المرأة" من أجل ضمان استدامة النتائج المتحققة وتوسيع مجموعة شركات القطاع الخاص التي تشجع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بيد أنه بسبب تصعيد الحرب تم تعليق التدخلات.

⁸³ <https://palestine.unwomen.org/en/stories/press-release/2023/01/vitas-palestine-launches-its-plan-on-the-implementation-of-the-women-empowerment-principals-weps>

⁸⁴ مقابلة المخبرين الرئيسيين مع بنك فلسطين

⁸⁵ تعهد البنك الوطني بما يلي: زيادة نسبة الموظفات الكبار في البنك إلى 25% بحلول عام 2022. ولم يكن من المتاح الحصول على معلومات حول التقدم المحرز في وقت إعداد التقرير.

<p>الفاعلية والكفاءة</p>	<p>تجاوز التدخل التوقعات: انضمت 18 شركة إلى مبادئ تمكين المرأة (هدف إطار إدارة الأداء 2022: 11 شركة) و14 شركة تعمل على تعزيز المساواة بين الجنسين (هدف إطار إدارة الأداء: 8 مروجين/ مشجعين للمساواة بين الجنسين)، وفي الفترة المرجعية، استثمرت 5 شركات في التدريب والتطوير المهني للموظفات (هدف إطار إدارة الأداء 2022: 15).</p> <p>ومن المعتقد أن هناك عدة عوامل ساهمت في نجاح الممارسة الجيدة: إنشاء أفرقة متنوعة معنية بالمساواة بين الجنسين؛ والتأييد العام والدعم من جانب الإدارة، والدعم العملي للشركات في إجراء تقييمات النوع الاجتماعي؛ واتباع نهج قطاعي لتنفيذ مبادئ تمكين المرأة، والتواصل بين الموقعين على مبادئ تمكين المرأة، وضمان الحصول على دعم المؤسسات الحكومية؛ والوصول إلى المبادئ التوجيهية والأدوات السياقية التي تتناسب مع واقع سوق العمل الفلسطيني، وما إلى ذلك.</p> <p>ولعل من الضروري في هذا الصدد أن نشير إلى أن تخصيص الموارد البشرية والمالية المخصصة لتعزيز وتنفيذ مبادئ تمكين المرأة يكتسي أهمية بالغة لضمان الجودة واستمرار تقديم الخدمة للشركات، ويمكن تعزيز جمع البيانات بهدف قياس التغييرات التي طرأت على وضع المرأة نتيجة تنفيذ تلك المبادئ والإبلاغ عنها.</p> <p>يتبع هذا النموذج المبادئ المعمول بها دوليًا لتعزيز تمكين المرأة، ويرتكز على الخبرة السابقة في فلسطين والمنطقة وخارجها، من ناحية أخرى، يتم تقاسم تكاليف الممارسة الجيدة بين الشركاء، على سبيل المثال، الوقت المخصص لموظفي الشركة لدورهم كأعضاء في الأفرقة المعنية بالمساواة بين الجنسين للترويج لمبادئ تمكين المرأة وتنفيذها، واستخدام مرافق الاجتماعات والتدريب وما إلى ذلك.</p>
<p>الشركاء الرئيسيون</p>	<p>الشركات الفردية وممثلو القطاع الخاص والمؤسسات الحكومية - مثل وزارة الاقتصاد الوطني ووزارة شؤون المرأة وسلطة النقد الفلسطينية - شركاء أساسيين في تنفيذ الممارسات الجيدة</p>
<p>الاستناد إلى الأدلة</p>	<p>أعد البرنامج المشترك دراسة مسحية تسلط الضوء على الجهود المستمرة التي تبذلها الجهات الفاعلة التي تستخدم أدوات المساواة بين الجنسين لتنمية القطاع الخاص، وقد تم إجراؤها بالتنسيق مع وزارة شؤون المرأة بهدف إظهار فاعلية أدوات تقييم المساواة بين الجنسين في تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في عمل المنظمات والمؤسسات والشركات، ومن بين النتائج البالغة الأهمية التي توصلت إليها الدراسة أنه من بين الكيانات التي خضعت للدراسة، من المرجح أن تكون شركات القطاع الخاص قد قامت بوضع وتنفيذ خطط عمل تتعلق بالنوع الاجتماعي وفقًا لتوصيات تقييمات المساواة بين الجنسين مقارنة بالبلديات ومؤسسات الحكومة المركزية ومنظمات المجتمع المدني المشاركة في هذه الدراسة المسحية، من ناحية أخرى، نظم البرنامج المشترك دراسات استقصائية سنوية مع الموقعين على مبادئ تمكين المرأة استهدفت تقييم التقدم المحرز في تنفيذ خطط عمل مبادئ تمكين المرأة/ المساواة بين الجنسين.</p>
<p>إمكانية التكرار والتوسع</p>	<p>يتم تنفيذ مبادئ تمكين المرأة كأداة على مستوى العالم، مع مواءمتها مع سياقات كل بلد على حدة، وتتسم عناصر النجاح التي تجعل من هذا النهج ممارسة جيدة بالقابلية للتكيف والتكرار، من خلال إجراء تحليل للوضع لفهم العقبات والفرص في التعامل مع القطاع الخاص من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.</p>

⁸⁶ توصية مقابلة المخبرين الرئيسيين مع الموقعين على مبادئ تمكين المرأة في فلسطين
⁸⁷ مقابلة المخبرين الرئيسيين: شركة فيتاس فلسطين

إمكانية التكرار والتوسع	<p>توافر الموارد البشرية والمالية الكافية واللازمة يمنح هذا النموذج القدرة على التوسع، وينطوي ذلك على توسيع نطاق الشركاء المشاركين في الترويج لمبادئ تمكين المرأة وتنفيذها، بدءاً بالمؤسسات الحكومية ذات الصلة في مجال التنمية الاقتصادية، وهو القطاع الخاص، ومشاركة المرأة في القوى العاملة. وتجدر الإشارة إلى أن التعامل مع مجموعة أكثر تنوعاً من ممثلي القطاع الخاص سوف يساهم إسهاماً فعالاً في نشر الوعي وإقناع المزيد من الشركات بالانضمام إلى مبادرة مبادئ تمكين المرأة. من ناحية أخرى، فإن تقديم حوافز، مثل المعاملة التفضيلية للموقعين على مبادئ تمكين المرأة في التعاون التجاري، يمكن أن يكون بمثابة عامل محفز للشركات الأخرى للانضمام والمشاركة في الشركات المحتملة⁸⁶.</p>
الابتكار	<p>استعان عدد من الشركات بحلول مبتكرة لتنفيذ خطط العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وكان من الأهمية بمكان التأكيد على مشاركة الإدارة منذ البداية، بالإضافة إلى ذلك، فقد روعي عند تشكيل الأفرقة المعنية بالمساواة بين الجنسين أن تتضمن الرجال - سواء المناصرين منهم لمبدأ المساواة بين الجنسين أو أولئك الذين قد يكونون في البداية غير مقتنعين بأهمية هذا المفهوم وأقل دعماً للمبادرات التي تعزز تمكين المرأة⁸⁷. ويختلف هذا النهج عن البلدان الأخرى في المنطقة وخارجها، إذ يتطلب إنشاء أفرقة متنوعة معنية بالمساواة بين الجنسين مقابل جهات التنسيق المعنية بالمساواة بين الجنسين لتحريك إبرة المساواة بين الجنسين في الشركة.</p>
الاستدامة	<p>شرع البرنامج المشترك في فلسطين في إنشاء الشبكة الوطنية لمبادئ تمكين المرأة بهدف نقل المعرفة والملكية إلى الكيانات الوطنية، ومن الجدير بالذكر أن وجود استراتيجية خروج واضحة متفق عليها مع النظراء الوطنيين لضمان استدامة النتائج يكتسي أهمية قصوى.</p> <p>شرعت وزارة الاقتصاد الوطني في إجراء دراسة بحثية لاستكشاف "نماذج الأعمال من أجل تمكين المرأة"، مع التركيز بشكل خاص على مبادئ تمكين المرأة، ويتولى معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني بإجراء الدراسة، بهدف تقديم توصيات على مستوى السياسات وعلى المستوى العملي إلى وزارة الاقتصاد الوطني حول تعزيز تنفيذ مبادئ تمكين المرأة داخل القطاع الخاص⁸⁸.</p>
توصيات محددة	<ul style="list-style-type: none"> ❖ النظر في تعريف الشركات بإطار الشفافية والمساءلة لمبادئ تمكين المرأة⁸⁹، وهو دليل مرجعي لتتبع النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتوفير الأدوات وبناء قدرات القطاع الخاص لرصد وقياس التغيير الناتج عن تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ويوصى بتوحيد المؤشرات على مستوى الدولة وفي جميع أنحاء المنطقة لتيسير إجراء مقارنات بين الدول. ❖ استجابة لتوصيات الموقعين على مبادئ تمكين المرأة⁹⁰، إنشاء شبكة "مبادئ تمكين المرأة" لتكون بمثابة منصة للتعاون والتبادل وكذلك للضغط والتأثير على صنع السياسات. ❖ رصد التأثير - تشجيع الكيانات على نشر حالة التعهدات العامة التي تم التعهد بها سنوياً كجزء من "مبادرة قرع جرس المساواة بين الجنسين" أو الأحداث العامة الأخرى أو استراتيجيات الشركة، ويمكن أن يساعد الإبلاغ عن النتائج داخلياً وخارجياً في حشد الثقة بين الموظفين من النساء والرجال والعمال المحتملين مما ييسر إحداث التغيير، وفي الوقت ذاته، فإن إعداد التقارير خارجياً عن التقدم المحرز والنتائج المتحققة يمكن أن يساعد في تشجيع الشركات النظيرة الأخرى على الانضمام إلى مبادرة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ❖ الأفرقة المعنية بالمساواة بين الجنسين بدلاً من جهات التنسيق المعنية بالمساواة بين الجنسين - كان تطبيق النهج الذي تم تجريبه داخل المؤسسات الحكومية في القطاع الخاص فكرة مجدية وقيمة، وإشراك الرؤساء التنفيذيين لدعم الأفرقة المعنية بالمساواة بين الجنسين هو أمر ميسر ومعين، وتعزيز وضع خطط عمل للمساواة بين الجنسين/ مبادئ تمكين المرأة، محددة التكاليف وذات أطر متكاملة لرصد النتائج والإبلاغ عنها يمكن أن يسهل تنفيذها. ❖ استهداف الشركات الموجهة نحو التصدير كاستراتيجية لتوسيع شبكة مبادئ تمكين المرأة. ❖ التركيز على عدد من خطوط الخدمة، بشكل عام أو حسب القطاع - مقابل نهج يشمل جميع مبادئ تمكين المرأة.

<https://www.weps.org/sites/default/files/2021-07/WEPs%20Transparency%20and%20accountability%20framework%20reference%20guide.pdf>⁸⁹

⁹⁰ مقابلة المخبرين الرئيسيين مع الموقعين على مبادئ تمكين المرأة في فلسطين

<https://palestine.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Palestine/Attachments/Publications/2020/12/Factsheets/E2.pdf>⁹¹

9. نموذج الممارسة الجيدة 9: القطاع الخاص يعتمد مدونة قواعد السلوك بشأن العنف في مكان العمل في فلسطين

#9	القطاع الخاص يعتمد مدونة قواعد السلوك بشأن العنف في مكان العمل في فلسطين
القضية/ المسألة	<p>تشمل أنواع العنف الأكثر شيوعاً ضد المرأة في فلسطين العنف المنزلي والتحرش الجنسي والزواج المبكر وقتل الإناث، ويعد العنف في المجالين العام والخاص - بما في ذلك الشوارع وأماكن العمل والمنازل والمناطق ذات الكثافة السكانية العالية مثل مخيمات اللاجئين - مشكلة واضحة أيضاً في البلاد، وقد زاد معدل العنف ضد المرأة في الأسرة أثناء جائحة كوفيد 19 وبعدها، بالإضافة إلى ذلك، أشارت دراسة أجرتها وزارة شؤون المرأة عام 2020⁹¹ حول تأثير الجائحة على العنف ضد النساء والفتيات في فلسطين إلى أن 54 ٪ من النساء تعرضن للعنف الاقتصادي بسبب توقف الأعمال خلال فترة الإغلاق وتعليق الأنشطة المالية والشرائية في العديد من القطاعات الاقتصادية، وتجدر الإشارة إلى أن القطاع الخاص في الاقتصاد الفلسطيني يعتبر مصدر عمل مهم للمرأة الفلسطينية، إذ يضمن لها مكان عمل آمن وخالٍ من العنف والتحرش وهو أمر ضروري لا غنى عنه للمرأة العاملة ويترجم إلى زيادة الإنتاجية واستدامة الأعمال.</p>
النهج	<p>تمثل القوانين التمييزية التي عفا عليها الزمن في فلسطين عائقاً يحول دون وصول الناجيات من العنف إلى الخدمات المرادية للنوع الاجتماعي والحصول على العدالة. وفي هذا الصدد، بذل "الاتحاد العام نقابات عمال فلسطين" وشركائه، بدعم من البرنامج المشترك، جهوداً متضافرة لإيجاد نهج بديل للتعامل مع حالات العنف في مكان العمل، إلى أن يتم إجراء الإصلاح التشريعي، وقد وقع الاتحاد مذكرة تفاهم مع وزارة شؤون المرأة تدعو إلى إضفاء الطابع المؤسسي على قضايا النوع الاجتماعي في سوق العمل، من ناحية أخرى، واصل البرنامج المشترك دعم جهود الاتحاد في رفع مستوى وعي النساء العاملات، والمدافعين عن مبدأ المساواة بين الجنسين، بشأن حقوق العمال والاتفاقيات الأكثر صلة بتعزيز المساواة بين الجنسين.</p> <p>وقد أجرى البرنامج المشترك مناقشات ومشاورات متعمقة، ولا سيما مع أصحاب العمل في اتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية، وركزت تلك المناقشات على التوصل إلى توافق مشترك حول أهمية اعتماد القطاع الخاص لمدونات قواعد السلوك لمكافحة العنف والتحرش في مكان العمل، وفي إحدى المناقشات مع الاتحاد، تم اختيار شركة خاصة واحدة، وهي "شركة توزيع كهرباء الشمال"، لتكون الجهة المشاركة في المرحلة التجريبية، واعتمد الاختيار في المقام الأول على قوة نقابة العمال في الشركة، ومن ثم احتمال اجتياز العملية برمتها بنجاح والتي توجت بالفعل بنتيجة إيجابية، تمثلت في اعتماد وتنفيذ مدونة قواعد السلوك بشأن العنف في العمل. وبدعم من البرنامج المشترك، اطلع موظفو الشركة وعمالها وإدارتها على المعلومات والمواد المتعلقة بـ "اتفاقية العنف والتحرش في عالم العمل لعام 2019" (C190)، واقتضى الأمر التماس الخبرة لتقييم سياسات الموارد البشرية من حيث الامتثال للاتفاقية، وهي عملية تابعها الاتحاد عن كثب، وكذلك باعتبارها فرصة للتعلم عن طريق العمل، وكشف التقييم عن ثغرات واضحة في سياسات الموارد البشرية، منها الافتقار لتعريفات للعنف والتحرش وغيرها من المصطلحات ذات الصلة، وكذلك عدم وجود إجراءات مكتوبة لخدمات المساعدة والمشورة، ولم توفر الشركة للعمال الأدوات والإرشادات اللازمة لتقديم الشكاوى، والتعامل مع حالات الانتهاكات والإساءات، والتي يمكن أن تشمل الإجراءات الرسمية وغير الرسمية على حد سواء. وبناءً على نتائج التقييم، سهلت مجموعة من التوصيات على الشركة صياغة مدونة لقواعد السلوك تم توقيعها على مستوى المؤسسة في أوائل عام 2022، وخلال فترة التنفيذ، تولت الشركة مراجعة و/أو تقديم عدد من السياسات المعنية بأمور مثل: إجازة الأمومة، وإجازة الأبوة، وآليات تقديم الشكاوى في حالات العنف وغيرها، وهذه الأحكام من شأنها أن تؤدي إلى نتائج إيجابية من حيث تحسين ظروف مكان العمل، وتقليل معدل دوران الموظفين، والحد من التغيب عن العمل، وزيادة الإنتاجية، وما إلى ذلك.</p>

⁹² على سبيل المثال، بالتعاون مع أكاديمية النوع الاجتماعي في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، قام ممثلون عن الشركاء الاجتماعيين الفلسطينيين لمنظمة العمل الدولية بإذكاء وعيهم وتحسين مهاراتهم، وتعرفوا على أفضل الممارسات في التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل بما يتماشى مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 وتوصيتها رقم 206 من خلال المشاركة في التدريب المخطط لبناء القدرات، ولضمان انعكاس اتفاقية C190 في إصلاح قانون العمل من منظور النوع الاجتماعي، تم تعيين رئيس الإدارة القانونية بوزارة العمل، واستفاد من التدريب الإضافي حول تحديد ومعالجة العنف والتحرش (الاتفاقيات C190 وتوصيتها رقم 206) وقضايا النوع الاجتماعي.

⁹³ التقرير السنوي للبرنامج المشترك - 2022

<p>النهج</p>	<p>استخدم الاتحاد المعارف المكتسبة من خلال التدريب⁹² والخبرة العملية من المشروع التجريبي، مما أدى إلى توقيع 21 جهة جديدة (16 شركة خاصة و6 بلديات) على اعتماد مدونة قواعد السلوك، ويترجم ذلك إلى خلق ظروف عمل أفضل وتوفير حماية أكبر ضد العنف والتحرش في مكان العمل لـ 3062 عاملاً و1516 عاملة⁹³. واضطلعت الوحدة القانونية في الاتحاد بدعم جميع الجهات (22 جهة) لمراجعة سياساتها الداخلية للموارد البشرية فيما يتعلق بالعنف والتحرش في مكان العمل، وعليه، تم اقتراح تعديلات ذات صلة بالمبادئ العامة بشأن منع وإدارة العنف والتحرش في العمل، مع الإشارة إلى اتفاقية العنف والتحرش (رقم 190) والتوصية المرافقة لها (رقم 206) لعام 2019⁹⁴. من ناحية أخرى يواصل الاتحاد تقديم دعمه للشركات لتنفيذ التدابير المقترحة ورصد تأثير اعتماد مدونة قواعد السلوك (أي إنشاء آلية الشكاوى ووحدة لرصد الشكاوى).</p>
<p>الفاعلية والكفاءة</p>	<p>تجاوز التدخل الهدف المنشود، حيث قامت 22 شركة (هدف إطار إدارة الأداء: 3) بوضع مدونات قواعد سلوك ضد العنف والتحرش في مكان العمل.</p> <p>وكان مكون بناء القدرات عنصرًا حاسمًا وأساسيًا لنجاح هذا النهج، وقد استفاد الاتحاد ووحدة النوع الاجتماعي التابعة له من فرص التدريب المختلفة على الصعيد المحلي والإقليمي والدولي. وجدير بالذكر أن وضع المعرفة النظرية المكتسبة موضع التنفيذ أثناء تنفيذ المرحلة التجريبية، أتاح الفرصة للتعلم من خلال الممارسة، من ناحية أخرى، فإن المعرفة والخبرة العملية المكتسبة خلال التجريب، أتاحت للوحدة/ الاتحاد المشاركة على نحو فعال في حوار اجتماعي مع أصحاب العمل، لتمثيل حقوق العمال والدفاع عنها. وعلى المستوى القطاعي، قام البرنامج المشترك بتيسير الحوار الاجتماعي الذي أدى إلى توقيع 4 اتفاقيات للمفاوضة الجماعية.</p> <p>واجهت هذه العملية تحديات مختلفة، فقد أدى الفهم المحدود للشركة لتعريف العنف والتحرش إلى الاعتقاد بأن الأمر لا يقتضي وضع سياسات ضد جميع أشكال العنف والتحرش في مكان العمل كنهج وقائي، وقام الاتحاد بتوعية الشركة بشأن الأشكال المختلفة للعنف والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وضمن من فهمها أنه من خلال التوقيع على مدونة قواعد السلوك، تعرب الشركة عن عدم التسامح مطلقًا مع أي شكل من أشكال العنف والتحرش في مكان العمل. وسلط الاتحاد الضوء على الفوائد والمنافع التي تعود من خلق بيئة عمل آمنة وصادقة لكل من الشركة والموظفين على حد سواء.</p> <p>يتم تقاسم التكاليف بين البرنامج المشترك والاتحاد والشركات الخاصة، ومن خلال تطبيق استراتيجية حكيمة تضمنت إطلاق مشروع تجريبي، ثم توسيع نطاقه بناءً على الدروس المستفادة، تمكن البرنامج المشترك وشركاؤه من إدارة تدخلاتهم على نحو فعال، مع الاستغلال الأمثل للموارد.</p>
<p>الشركاء الرئيسيون</p>	<p>الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، هو الشريك الرئيسي للبرنامج المشترك والجهة الرائدة في هذه الممارسة الجيدة. شركة توزيع كهرباء الشمال - هي الجهة المشاركة في المرحلة التجريبية.</p>
<p>الاستناد إلى الأدلة</p>	<p>استخدم البرنامج المشترك الأدلة الدولية على فوائد اعتماد مدونة قواعد السلوك ضد العنف والتحرش، وكانت الاتفاقية الدولية أيضاً نقطة مرجعية. ودعم البرنامج المشترك الاتحاد للحصول على أدلة من فلسطين، وتم تنفيذ المرحلة التجريبية واستخدام الأدلة لتصميم النموذج الذي يمكن تكراره للوصول إلى المزيد من الشركات.</p>

<p>هذا النهج قابل للتكرار في سياقات مماثلة، ولزيادة تحسين الممارسة، ومن أجل تسهيل المحادثة وتسريع العملية، يوصى بربط اعتماد الشركات ومدونة قواعد السلوك، على سبيل المثال، بتجديد التراخيص، وهذا من شأنه أن يسهل المحادثة ويسرع العملية التي كانت تستغرق وقتاً طويلاً للغاية.</p> <p>أظهرت الممارسة الجيدة أنها قابلة للتوسع. وأثناء تنفيذ البرنامج المشترك، وفي إطار زمني محدود، تمكن الاتحاد العام لنقابات العمال من زيادة عدد الشركات التي تعتمد مدونة قواعد السلوك من شركة واحدة إلى 22 شركة. ومع تزويد الاتحاد بالموارد الكافية اللازمة له أصبح الآن مجهزاً بما يلزم لدعم الشركات في اعتماد المدونة وتنفيذها.</p>	<p>إمكانية التكرار والتوسع</p>
<p>يعتبر اختبار النهج مع شركة واحدة قبل التوسع فيه، لضمان استيعاب الدروس المستفادة لتحسين الدعم الذي يقدمه الاتحاد للشركات الخاصة، قراراً صائباً يضيف إلى نجاح الممارسة الجيدة. كما أن الجمع بين بناء القدرات النظرية والخبرة العملية يمكن أن يكون عاملاً فعالاً يساهم في نجاح هذا النهج.</p>	<p>الابتكار</p>
<p>زادت قدرة الاتحاد العام لنقابات العمال ووحدة النوع الاجتماعي التابعة له، وأصبح كلاهما مزود بجميع المهارات اللازمة للدفاع عن حقوق العمال وظروف العمل وتمثيلهم على نحو فعال، فضلاً عن ذلك، فإن الموارد متاحة لمواصلة دعم الشركات على نحو مستدام لمكافحة كافة أشكال العنف والتحرش من خلال إذكاء الوعي لدى الإدارة والموظفين وبناء قدراتهم، وتسهيل التوقيع على مدونة قواعد السلوك.</p> <p>وفي ظل الافتقار لنظام تشريعي وقضائي تم إصلاحه لمعالجة العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي في المنزل أو في مكان العمل، وتوقف عملية الإصلاح حالياً جراء الوضع القائم في فلسطين، يسعى سعيًا حثيثاً لوضع نظام بديل مؤقت، ويهدف هذا النظام إلى التأكد من وجود آليات للإبلاغ وجمع الشكاوى ومن ثم معالجتها عبر الوساطة والحوار. وقد خضع أعضاء النقابات العمالية للتدريب على اتفاقية C190، ويجري حالياً تشكيل لجان في مكان العمل لجمع الشكاوى وإحالتها إلى وحدات الشكاوى في الاتحاد، وبعد ذلك، ستتم إحالة القضايا إلى الوحدات القانونية بالاتحاد على المستوى الإقليمي لمزيد من المراجعة واتخاذ الإجراءات اللازمة بشأنها⁹⁵.</p>	<p>الاستدامة</p>
<p>❖ وضع مجموعة من المؤشرات لتقييم أثر تطبيق مدونة قواعد السلوك المعتمدة لمكافحة العنف والتحرش في مكان العمل. يمكن أن تشمل هذه المؤشرات: النسبة المئوية للانخفاض في معدل دوران الموظفين، وعدد أيام الإجازة المرضية في السنة، والنسبة المئوية للانخفاض في التغيب عن العمل، والنسبة المئوية للتغير في مستوى الإنتاجية، والنسبة المئوية للتغير في الأرباح، والنسبة المئوية للتغير في حصص السوق، وعدد الموظفين وما إلى ذلك.</p> <p>❖ يمكن أن يكون لجمع الأدلة ونشرها تأثير كبير في إقناع الشركات بالمشاركة في مكافحة العنف والتحرش ضد المرأة في مكان العمل.</p> <p>❖ دعوة الموقعين على مبادئ تمكين المرأة إلى اعتماد مدونة قواعد السلوك. استخدام شبكة مبادئ تمكين المرأة والترويج للنتائج على نطاق واسع.</p> <p>❖ توسيع نطاق التدريب لإدارة الشركة والعاملين بها حول القضاء على التحرش في مكان العمل. استخدم مجموعة أدوات "التحرش الجنسي في عالم العمل" والدورات التدريبية التي تم إعدادها على المستوى الإقليمي لتشجيع أصحاب العمل على تنفيذ سياسات فعالة بشأن القضاء على العنف والتحرش ومنعهما.</p> <p>❖ يتمتع الاتحاد بالمهارات ويحتاج إلى الموارد المستدامة لمواصلة تقديم الدعم للشركات لاعتماد مدونة قواعد السلوك وتنفيذها ورصد التقدم المحرز نتيجة تنفيذها. إن توسيع نطاق هذا النهج مع توفير الموارد الكافية يمكن أن يعني خلق أماكن عمل أكثر أماناً وخالية من التحرش لحوالي 290 ألف عامل من النساء والرجال الذين يمثلهم الاتحاد⁹⁶.</p>	<p>توصيات محددة</p>

⁹⁵ مقابلة المخبرين الرئيسيين مع ممثلي الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين
⁹⁶ <https://projects.ituc-csi.org/pgftu>

10- نموذج الممارسة الجيدة 10: تحسين ظروف عمل المرأة في قطاع التعليم في فلسطين

#10	تحسين ظروف عمل المرأة في قطاع التعليم في فلسطين
القضية/ المسألة	<p>وفقاً لدراسة قطاعية حول ظروف العمل أجرتها منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة عام 2019⁹⁷، فإن نحو 76 % من العاملين في رياض الأطفال و51,8 % من العاملين في المدارس الخاصة يعملون بدون عقود مكتوبة، وحتى بين أولئك الذين يتمتعون بسنوات طويلة من الخبرة في العمل، فإن نسبة من ليس لديهم عقود محددة المدة مرتفعة نسبياً. وتظهر الدراسة ذاتها أن نحو 75 % من العاملين في رياض الأطفال و28 % من العاملين في المدارس الخاصة يتقاضون رواتب شهرية تقل عن الحد الأدنى للأجور.</p> <p>توصلت دراسة أخرى لقطاع الخدمات الفرعية للمهن الإدارية إلى أدلة واضحة على التحديات والعقبات التي تواجهها المرآم العاملة، وشكلت الأساس للجهات الفاعلة داخل القطاع للمشاركة في حوار اجتماعي ثنائي وثلاثي الأطراف من أجل تحسين علاقات العمل وظروف العمل داخل القطاع الخاص.</p>
النهج	<p>إصلاح قانون العمل الفلسطيني كان أولوية رئيسية للشركاء الثلاثين باعتباره هدف ضروري وأساسي لمعالجة عدم المساواة في سوق العمل وإعمال حقوق العمل للمرأة. وفي عام 2019، قدم البرنامج المشترك الدعم لشركائه الاجتماعيين (منظمات أصحاب العمل وممثلي العمال، ووزارة العمل المكلفة بإصلاح قانون العمل) لصياغة وثيقة قضايا تمثل الأساس لإصلاح قانون العمل، مع مراعاة منظور متكامل للنوع الاجتماعي.</p> <p>توقفت عملية إصلاح قانون العمل جراء تفشي جائحة كوفيد 19 في عام 2020، وتم إجراء دراسة لتقييم تأثير الجائحة على سوق العمل، واتفقت الهيئات على أن تركيز الدراسة هو معالجة القضايا الناشئة الناجمة عن الجائحة بما في ذلك الأجور، والفصل من العمل، والسلامة والصحة المهنية والحجر الصحي المنزلي، والإجازات المرضية، والعمل عن بعد، وحماية المرأة - التي تعرضت حقوقها لانتهاكات صارخة أثناء فترة الجائحة. وتقدم الدراسة توصيات تتناول التدخلات الاقتصادية العاجلة التي من شأنها أن تخفف من تأثير الإغلاق على العمال وأسرهم؛ والتدخلات الاقتصادية الهيكلية لوضع الاقتصاد على مسار النمو الشامل.</p> <p>وفي عام 2021، اتفقت الهيئات الثلاثية على استئناف عملية إصلاح قانون العمل، وشرعت الحكومة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في إقامة حوار اجتماعي موسع يهدف إلى تضييق الخلافات والتوصل إلى توافق في الآراء بشأن قضايا الإصلاح في قانون العمل، وقد تولى البرنامج المشترك تيسير العملية من خلال ضمان تكامل معايير العمل الدولية وأخذ المسائل الشاملة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والعنف والتحرش والسلامة والصحة المهنية بعين الاعتبار، ومن خلال التوسع في النهج الناجحة، دعم البرنامج المشترك عملية تشكيل تحالف وطني بين اتحاد نقابات العمال العام وممثلي منظمات المجتمع المدني للشباب والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة، وقد أدى تشكيل هذا الائتلاف إلى زيادة نفوذ النقابات العمالية، وتعزيز قدرتها على الدعوة لإصلاح قانون العمل في فلسطين بما يعود بالنفع والفائدة على العمال، كما وفر البرنامج المشترك أيضاً بيانات وأدلة لدعم عملية الإصلاح، مثل تقييم ظروف العمل في قطاع التعليم وقطاع الخدمات الاقتصادية الفرعية.</p>

دعم البرنامج المشترك إنشاء اللجنة الثلاثية الوطنية لتكون مسؤولة عن إصلاح قانون العمل، وبعد فترة من الحوار المكثف لهذه اللجنة، تم صياغة عدد من التوصيات السياسية وعرضها على مجلس الوزراء الفلسطيني للموافقة عليها، وتُطبّق تلك التوصيات على المستوى القطاعي وعلى مستوى المؤسسات، وهي: (1) ترتيبات العمل المرنة وبدوام جزئي، (2) تعريف اتفاقية C190 للعنف ومدونة الأخلاق، (3) صياغة أحكام ضد كافة أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي في التوظيف وزيادة العقوبات على عدم الامتثال، (4) إنشاء محكمة عمل متخصصة لحماية العمال، (5) إنهاء عقد العمل العامل في حالة ارتكابه للتحرش الجنسي.

وفي مارس 2021 قامت اللجنة الوطنية الثلاثية بتعيين اللجنة الوطنية للمدارس ورياض الأطفال الخاصة، وتم إطلاق حوار اجتماعي ثلاثي حول حقوق العمال وتحسين ظروف العمل من أجل تحسين أداء القطاع، وذلك بالاستعانة بالبيانات والأدلة التي وفرتها الدراسة القطاعية لعام 2019 لتقييم ظروف العمل في التعليم الخاص ورياض الأطفال الخاصة، وتمخض الحوار الاجتماعي المكثف المبني على الأدلة، عن اتفاق منظمات العمال وأصحاب العمل، التي تمثل قطاع المدارس ورياض الأطفال الخاصة، على تفعيل تطبيق عقد عمل وطني موحد اعتباراً من بداية سبتمبر 2023، وتغطي الاتفاقات عقد عمل مكتوب للعمال (90% نساء) في المدارس ورياض الأطفال الخاصة بما يتوافق مع قانون العمل الفلسطيني⁹⁸، وقد اتسم الحوار مع وزارة التربية والتعليم بالتعقيد. وموجب اللوائح الحالية، تلتزم جميع كيانات التعليم الخاص بتوفير عقود فردية للعاملين لديها، وإلى أن يتم تعديل تلك اللوائح، ستقوم وزارة العمل، من خلال مديرية التفتيش على ظروف العمل التابعة لها، بفحص العقود الفردية بدقة للتحقق من اتساقها مع محتوى العقد الموحد المتفق عليه من خلال تضافر جهود شركاء الحوار الاجتماعي⁹⁹. فضلاً عن ذلك، تم تنظيم حملة توعوية حول حقوق العاملين في التعليم الخاص وعقد العمل الموحد، وبدأت وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم والاتحاد العام لنقابات العمال تنظيم زيارات رصد ميدانية مشتركة إلى المدارس ورياض الأطفال الخاصة لرصد مدى الالتزام بقانون العمل الفلسطيني.

كان النهج المطبق في توقيع اتفاقيات المفاوضة لتحسين ظروف عمل المرأة مماثلاً لإنهاء حوار اجتماعي بصياغة عقد عمل موحد، وكانت القطاعات الخدمية الفرعية التي تم التركيز عليها هي تلك التي ترتفع فيها نسبة تمثيل المرأة بشكل رئيسي في المناصب الإدارية، مثل مكاتب المحاماة، والمكاتب الهندسية، والعيادات الطبية الخاصة، ومكاتب المحاسبة والمراجعة. وقد دعم البرنامج المشترك توليد الأدلة لإثراء المفاوضات، وتطرقت الدراسة إلى السياسات التي تحكم القطاع الفرعي والآليات القائمة لحماية العمال وتمثيلهم وتنظيمهم وتقييم ظروف عملهم، واستهدفت الدراسة تعزيز العلاقات الصناعية القطاعية وتحسين ظروف العمل.

اعتمد الاتحاد على نتائج الدراسة وتوصياتها، واستخدمها في الحوار المكثف مع الشركاء الاجتماعيين لإبرام أربع اتفاقيات مفاوضة جماعية مع القطاع الخاص (السياحة، الحجر والرخام، المختبرات الطبية).

⁹⁷ البرنامج الوطني لتوفير العمل اللائق والذي تموله الوكالة الإيطالية للتعاون والتنمية

⁹⁸ تشمل أحكام قانون العمل: الحد الأدنى للأجور، المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة، ظروف العمل اللائقة، استحقاقات الإجازة مدفوعة الأجر المنصوص عليها في القانون (إجازة الأمومة، الإجازة المرضية)، توفير بيئة عمل آمنة وصحية، وضع آلية لتقديم

الشكاوى للإبلاغ عن حالات العنف والتحرش الجنسي، نظام إحالة الناجين من التحرش الجنسي ليشمل الدعم القانوني والنفسي، وما إلى ذلك.

⁹⁹ مقابلة المخبرين الرئيسيين مع ممثل وزارة العمل

<p>الفاعلية والكفاءة</p>	<p>أجرى البرنامج المشترك 4 تقييمات لسياسات الشركات لتقييم المساواة بين الجنسين (متجاوزاً هدف إطار إدارة الأداء المتمثل في تقييمين فقط)، وتولى البرنامج تيسير عملية صياغة عقد موحد للتعليم الخاص (يشمل رياض الأطفال)، وهو في طريقه لتحقيق هدف إطار إدارة الأداء المتمثل في 2 من مفاوضات اتفاق المفاوضة الجماعية التي بدأت من منظور النوع الاجتماعي.</p> <p>وكانت المعارف والخبرات التي اكتسبها الاتحاد والوحدة المعنية التابعة له من خلال التدخلات التي يدعمها البرنامج المشترك بالغة الأهمية لتحقيق النتائج المنشودة، علاوة على ذلك، دعمت البيانات والأدلة المتعلقة بعوائد الاستثمار في حقوق العمال ورفاههم عملية التفاوض.</p> <p>وجرت المفاوضات حول العقد الموحد للقطاع الخاص ورياض الأطفال خلال فترة بذل جهود إصلاح قانون العمل بقيادة اللجنة الوطنية الثلاثية، ومن المرجح أن الاستفادة من هذا الزخم الملائم قد لعبت دوراً هاماً في نجاح الحوار الاجتماعي والاتفاق الذي تم التوصل إليه لتنفيذ العقد الموحد لهذا القطاع.</p> <p>ومع ذلك، واجهت العملية بعض التحديات. يتضمن إبرام اتفاقية مع نقابة العمال التزاماً من أصحاب العمل بتنفيذ سياسات وممارسات بعينها في مكان العمل مما ينطوي على تبعات مالية، وهذا التعقيد جعل عملية التفاوض حواراً صعباً، ولا سيما في سوق العمل الذي يتسم بفائض في المعروض من العمالة، وكثيراً ما أدى معدل الدوران المتكرر لممثلي أصحاب العمل أثناء الحوارات الاجتماعية إلى إعاقة التقدم وإلغاء الاتفاقات التي تم التوصل إليها في الجولات السابقة للمفاوضة، وقد بذل الاتحاد جهوداً حثيثة لوضع الصيغة النهائية للاتفاقية الجماعية داخل قطاع التعليم الخاص من خلال إشراك المجتمع والقادة السياسيين بشكل شامل في عملية التفاوض. علاوة على ذلك، منذ أكتوبر 2023، توقفت عملية الإصلاح التشريعي وكذلك عملية اختبار تطبيق العقد الموحد بين كيانات القطاع الخاص بسبب تصاعد الحرب في فلسطين.</p> <p>تم تقاسم تكاليف هذا النهج مع النظراء الوطنيين، على سبيل المثال، تولت الموارد البشرية التي عينها الاتحاد قيادة عملية التفاوض.</p>
<p>الشركاء الرئيسيون</p>	<p>اللجان الوطنية، والمنظمات الممثلة للعمال وأصحاب العمل، ووزارة العمل، ووزارة التربية والتعليم، والاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين</p>
<p>الاستناد إلى الأدلة</p>	<p>استخدمت اللجنة البيانات والأدلة التي وفرتها الدراسة القطاعية لتقييم ظروف العمل في التعليم الخاص ورياض الأطفال والتي أجريت عام 2019، والدراسة القطاعية الفرعية لمكاتب المحاماة والمكاتب الهندسية والعيادات الطبية الخاصة ومكاتب المحاسبة والمراجعة التي أجريت عام 2021. وقد ساعدت البيانات القائمة على الأدلة والنتائج الرئيسية التي توصلت إليها الدراسات في تشكيل الإجراءات الإيجابية والسياسات المراعية للنوع الاجتماعي من جانب أصحاب العمل لتحسين ظروف عمل العاملات في القطاعات الفرعية، مما يؤدي إلى مزيد من الجذب لفرص العمل في هذا القطاع.</p>

<p>إمكانية التكرار والتوسع</p>	<p>يظهر هذا النهج إمكانات قوية للتكرار في سياقات مماثلة، ومن الاعتبارات الجوهرية والضرورية ضمان مشاركة كافة الأطراف ذات الصلة منذ البداية، على سبيل المثال، ضمت اللجنة التي تم تشكيلها نتاج مؤتمر الحوار الاجتماعي لمعالجة القضايا في قطاع التعليم الخاص في البداية أعضاء من وزارة العمل وأصحاب العمل والعمال، إلى أن وزارة التربية والتعليم لم تنضم إلا في وقت لاحق، على الرغم من أهمية دورها بوصفها الجهة المشرفة على هذا القطاع.</p> <p>علاوة على ذلك، تتجلى قابلية التوسع بوضوح من خلال الموارد البشرية الوفيرة والدعم المالي المتواصل الذي يتلقاه الاتحاد من مختلف المنظمات، مما يسلط الضوء على دوره المحوري في النظام العام، وتجدر الإشارة إلى أن هذه القدرة تتيح للاتحاد التوسع في عملياته بكفاءة وفعالية لمعالجة قطاعات اقتصادية إضافية حسب الاقتضاء، وبالمثل، تتمتع وزارة العمل بالقدرة والموارد اللازمة لمواصلة دورها الرقابي من خلال مفتشية العمل¹⁰⁰.</p>
<p>الابتكار</p>	<p>استراتيجية التفكير المستقبلي لتحسين ظروف العمل في المدارس ورياض الأطفال الخاصة تركز تركيزاً قوياً على توافر الأدلة والموارد البشرية والمالية الكافية، ومنذ بداية تنفيذ التدخل، أعطى البرنامج المشترك الأولوية لتمكين الشركاء المحليين وتزويدهم بالمهارات والموارد اللازمة لتقديم الخدمات المستدامة.</p>
<p>الاستدامة</p>	<p>يقود الاتحاد تنفيذ هذا النهج على المستوى الوطني، بمشاركة المؤسسات الوطنية الرئيسية، مثل وزارة العمل والتعليم وشؤون المرأة. وتم إنشاء لجنة ثلاثية للمدارس ورياض الأطفال الخاصة، تضم ممثلين عن وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم ومنظمات العمال وأصحاب العمل، وقد تم تجهيز هذه اللجنة لمواصلة الحوار والإشراف على تنفيذ العقد الموحد وإدارة الأنشطة المتعلقة بالقطاع حسب الاقتضاء، بالإضافة إلى ذلك، سيقوم كل من الاتحاد ونقابة العمال (مثل تلك الموجودة في القطاع الفرعي للمختبرات الطبية) بالإشراف على امتثال أصحاب العمل وتقييم تأثير الاتفاقية على العمال.</p>
<p>توصيات محددة</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ إعداد إطار شامل للرصد والتقييم تحت رعاية الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، لجمع البيانات بشكل منهجي فيما يتعلق بآثار العقود الموحدة المعتمدة. ومن المحبذ إعداد مقاييس موحدة للأداء قابلة للتطبيق عبر مختلف القطاعات، مما يتيح إمكانية المقارنة بين المنطقة والعالم. ❖ تعزيز الجهود الرامية إلى إذكاء الوعي والدعوة للمزايا الاجتماعية والاقتصادية المتأتية من تحسين ظروف العمل لكل من النساء والرجال على حد سواء. استخدام البيانات التي جمعتها الشركات التي تنفذ العقود الموحدة لتعزيز هذه التحسينات. ❖ استدامة وتعزيز الاستثمارات في تعزيز التحالف التعاوني بين الاتحاد ومنظمات المجتمع المدني. إعطاء الأولوية للدعوة إلى المساواة بين الجنسين ودورها البارز في التأثير على عملية إصلاح قانون العمل تأثيراً إيجابياً، مما يجعلها الهدف الأساسي، وليس نتيجة ثانوية لجهود التحالف. ❖ النظر في إضفاء الطابع المؤسسي على النهج القطاعي للحوار الاجتماعي بناءً على الأدلة الناتجة والنتائج التي تم تحقيقها حتى الآن.

¹⁰⁰ مقابلات المخبرين الرئيسيين مع ممثلين من وزارة العمل والاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين

3.2.3 النتيجة 3 - معالجة القوالب النمطية الجنسانية بشأن مسؤوليات النساء والرجال فيما يتعلق بالرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي.

11. نموذج الممارسة الجيدة 11: التصدي للمعايير التمييزية ضد المرأة والمهنة في مصر (التدريب والتعليم الفني والمهني - العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات)

#11	التصدي للمعايير التمييزية ضد المرأة والمهنة في مصر
القضية/ المسألة	<p>بذلت الحكومة المصرية جهوداً حثيثة لتعزيز جودة التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، ومن الجدير بالذكر أن أكثر من نصف الطلاب المقيدون في التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني من الإناث¹⁰¹، كما أن ما يقرب من 47,2% من خريجي نظام تعليم "ستيم" (العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات) من الإناث (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء 2019/2020)، وعلى الرغم من ذلك، تميل المرأة إلى اختيار التطوير المهني في قطاعات مثل التعليم والفنون والصحة وما شابه ذلك، كما أن تمثيلها ناقص في قطاعات الهندسة والتكنولوجيا، علاوة على ذلك، تفضل النساء العاملات في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات القيام بذلك في القطاع العام (21%) عنه في القطاع الخاص (11%) (دراسة المجلس الثقافي البريطاني، 2021)¹⁰². وتجدر الإشارة إلى أن الفصل المهني بين الجنسين قد أدى إلى فجوة واضحة في الأجور، ووفقاً للمنتدى الاقتصادي العالمي في عام 2022، دخل الرجال في مصر يزيد بما يقرب من أربعة أمثال دخل النساء فيما يتعلق بنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.</p> <p>وتم إعداد نهج شراكة ثلاثية الأطراف لدعم المدارس المهنية للتكنولوجيا التطبيقية، حيث تتعاون الحكومة وواحدة من هذه النوعية من المدارس وإحدى الهيئات الدولية لتعزيز نواتج سوق العمل لطلاب هذه المدارس، من ناحية أخرى، فإن دور الشركة الخاصة في النموذج (توفير الزي الرسمي، ولوازم الورش، والتلمذة الصناعية، وما إلى ذلك) دور فعال وحاسم لنجاح النهج الثلاثي في هذا النوع من التعليم، ومع ذلك، فإن القدرة الاستيعابية للشركة الشريكة الواحدة لكل مدرسة من هذه النوعية من المدارس محدودة، كما أن فرص اختيار الطالبات للتلمذة الصناعية أقل. من ناحية أخرى، يرى أصحاب العمل أن النساء غير حريصات على شغل هذا النوع من الوظائف، أو يشيرون إلى أنهم يفتقرن إلى المهارات التقنية والخبرة العملية اللازمة مقارنة بالرجال. ومن الجدير بالذكر، أن أصحاب العمل يشيرون إلى أن من أسباب عمليات التوظيف غير المنصفة نقص المهارات الشخصية أو عدم القدرة على العمل في المناطق النائية بسبب الافتقار إلى وسائل النقل الآمنة، وعلى هذا النحو، فإن وصول المرأة إلى برامج التدريب والتوظيف محدود، مما يؤدي إلى استمرار الفجوة بين الجنسين في سوق العمل (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2023)¹⁰³.</p>
النهج	<p>دعم البرنامج المشترك، عقب إطلاق دعوة لتلقي المقترحات، الشراكة الثلاثية بين وزارة التربية والتعليم وثلاث مدارس للتعليم الفني والتدريب المهني في قطاع الكهرباء والمعهد الأوروبي للتعاون والتنمية (باعتباره الجهة الدولية). وقد وقع الاختيار على قطاع الكهرباء بالتشاور الوثيق مع النظراء الوطنيين. ركز نهج البرنامج المشترك على ثلاثة محاور: رفع مستوى الوعي والمعرفة حول قضايا النوع الاجتماعي بين الطلاب والمعلمين، وتزويد الطالبات بالمهارات الشخصية اللازمة في سوق العمل، وتسهيل الشراكة مع الشركات الخاصة لتوفير فرص للتلمذة الصناعية للإناث.</p> <p>استثمر البرنامج المشترك في رفع مستوى الوعي بين الطلاب والمعلمين في التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني حول المعايير والقوالب النمطية المتعلقة بالمرأة في القطاعات غير التقليدية. وشملت الأنشطة الرامية إلى معالجة القضايا الجنسانية الأيام الرياضية من أجل التغيير، والعروض المسرحية التفاعلية، ولوحات التلعيب حول الأعراف الاجتماعية والمفاهيم الخاطئة.</p>

¹⁰¹ <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/middle%20east%20and%20africa/women%20at%20work%20in%20the%20middle%20east/women-at-work-in-the-middle-east.pdf>

¹⁰² https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/british_council_booklet_spreads_-_2021.pdf

¹⁰³ <https://egypt.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/04/opportunities-in-employing-women-technicians-103>

وتم توفير التدريب لطالبات المدارس الشريكة¹⁰⁴ على المهارات الشخصية لاستكمال مهاراتهم الفنية، فضلاً عن التدريب على ريادة الأعمال¹⁰⁵. ومن خلال التعلم بين النظراء، اكتسب طلاب المدارس الشريكة الثلاثة المعارف ذات الصلة بالقضايا البيئية، مثل الطاقة المتجددة والخضراء.

زاد معلمو هذه المدارس من فهمهم للتحديات والمفاهيم الخاطئة حول قضايا النوع الاجتماعي، ومن الجدير بالذكر أنهم يتمتعون بإمكانية الوصول إلى دليل التوعية بالنوع الاجتماعي، والذي تم إعداده بدعم من البرنامج المشترك وتمت إضافته إلى المناهج المدرسية كملحق¹⁰⁶، وقد تم إعداده، بعد مواءمته لسياق التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني لأول مرة وهو متاح باللغة العربية، وقد ساعدتهم ذلك على استخدام الأمثلة التي تراعي النوع الاجتماعي وممارسة إجراءات أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي مع الطلاب. فضلاً عن ذلك تم تدريبهم على استخدام الكمبيوتر لتمكينهم من مواصلة أداء وظائفهم في نهج التعلم المدمج المعتمد حديثاً والذي تم استحداثه جراء الجائحة.

وكجزء من طريقة الحكومة الثلاثية، ستوفر شركات القطاع الخاص التي تتعاون مع المدرسة التكنولوجية فرص التدريب للطلاب، ومع ذلك، عندما كانت الشركة الشريكة تعجز عن تلبية الطلب، غالباً ما كانت الطالبات تستبعد من فرص التسجيل للتدريب الداخلي في مكان العمل. وقد قدم البرنامج المشترك دعمه لإيجاد بدائل حتى تتاح للطالبات الفرصة لاكتساب الخبرة العملية من خلال التدريب الداخلي في شركات أخرى. ومن أجل بلوغ ذلك، استغل البرنامج المشترك شبكة الموقعين على مبادئ تمكين المرأة وروج للمبادرة بين أعضائها المحتملين (أي أعضاء غرفة التجارة الفرنسية).

فتح عدد من الشركات أبوابها لقبول المتدربين في مكان العمل لمدة شهر من المدارس الشريكة خلال فصل الصيف أو عطلة الشتاء بين الفصلين الدراسيين الأخيرين. وكان "المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية" الشريك المنفذ للبرنامج المشترك، الذي قام بدور الميسر للتدريب الداخلي بين المدرسة والشركات الموقعة على مبادئ تمكين المرأة والطلاب، وأجرت الشركات مقابلات مع الطلاب، وخلال فترة التدريب، كان الطلاب تحت الملاحظة والتوجيه الدقيقين من جانب موظف الشركة المعين لهذه المهمة، ويقوم المعلمون بزيارتهم على فترات متقطعة، وسيقوم مدرب من المعهد بمرافقة الفتيات أثناء فترة التدريب في الشركة، وذلك أيضاً لضمان سلامتهن وأمنهن.

أكملت جميع الفتيات المسجلات فترة التدريب وحصلن على شهادات إتمام التدريب بعد خضوعهن للتقييم من جانب الشركة، وباتت لديهن فرصة جيدة للوصول إلى سوق العمل واكتساب المهارات الشخصية والخبرة الفنية في عالم العمل، وقد ساعدت هذه التجربة، التي تأكدت من خلال شهادات إتمام التدريب التي حصلن عليها، الفتيات على العثور على عمل. من ناحية أخرى، نظم البرنامج المشترك، بالتعاون مع وحدة "من المدرسة إلى العمل" التابعة لوزارة التربية والتعليم معرض وظائف شارك فيه أكثر من 26 شركة، وتمت تصفية الشركات قبل قبولها للمشاركة في المعرض للتحقق من أن الوظائف لائقة، وتشغل النساء أيضاً الوظائف الشاغرة المعلن عنها بوسائل أخرى.

¹⁰⁴ التدريب على المهارات الشخصية: حل المشكلات، وإدارة الوقت، والموقف المهني، ومهارات العرض والاتصال لتعزيز فرص العمل المتاحة لهن
¹⁰⁵ التدريب على ريادة الأعمال: أساسيات أفكار/ نماذج الأعمال التجارية، والإدارة، وحساب التكاليف (الأرباح/ المصروفات)، والتسويق (الرقمي) كجزء من التدريب على ريادة الأعمال، كما تم توفير دورة اللغة الإنجليزية لتساعدهم في الحصول على وظائف في قطاع الضيافة كفتنين.

¹⁰⁶ مقابلة المخبرين الرئيسيين مع فريق البرنامج المشترك في مصر

ومن خلال اتباع هذا النهج، استفادت 874 امرأة من فرص بناء القدرات والتدريب لتعزيز فرصهن للعمل (هدف إطار إدارة الأداء 2022: 540)، وحتى ديسمبر 2022، حصلت 139 طالبة على تدريب داخلي في شركات خاصة، وحصلت 38 خريجة على عمل كفنيات كهرباء. ومن الجدير بالذكر أن القطاع الخاص (الموقعون على مبادئ تمكين المرأة) قد ساهم مساهمة فعالة في تحقيق النتائج، وعزمت غالبية النساء على مواصلة التعليم والتقديم في الجامعات للحصول على شهادة جامعية.

ومن الجدير بالذكر أن الاتساق مع خطط الحكومة والاستفادة من العمل المتواصل لتعزيز قطاع التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني كان من العوامل الأساسية لتحقيق النجاح، فضلاً عن ذلك، ساهمت جلسات التوعية بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك التعلم من النظراء، التي تم تنظيمها للطلاب والمعلمين والشركات الخاصة، في تحقيق النتائج المنشودة، وتعتبر المناقشة بين الطلاب والمعلمين علناً حول قيمة المرأة في العمل نجاحاً كبيراً، وقد جاء تقييم الطلبة والطالبات للأنشطة التفاعلية تقييماً إيجابياً لأنها ساعدت على زيادة فهمهم لقضايا النوع الاجتماعي وتعزيز ثقتهم بأنفسهم¹⁰⁷.

إن فرص التدريب مع القطاع الخاص المتاحة للطلاب الشباب جعلت هذا النهج أكثر جاذبية، وقد أدت الاستفادة من شبكة الموقعين على مبادئ تمكين المرأة إلى زيادة فرص التدريب المتاحة، كما أن إنتاج أفلام وثائقية عن التدخلات، تتضمن شهادات الطلاب والقطاع الخاص، ساعد كثيراً على تعزيز مفهوم عمل المرأة في الوظائف الفنية.

ولتشجيع المرأة على الخوض في مجالات مهنية غير تقليدية، من الأهمية بمكان تسليط الضوء على آفاق العمل، ومن ثم، كان أحد التحديات التي تم تحديدها القدرة الاستيعابية المحدودة للشركات الخاصة لتقديم فرص التدريب والتوظيف لجميع الطلاب، وقد تُرجم هذا النقص في الفرص المتاحة إلى انخفاض عدد الإناث اللاتي حصلن على فرص التدريب الداخلي. ومع الركود الاقتصادي الذي نجم عن الجائحة، يضع العديد من الشركات القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على أنها أقل أولوياتها، وتقدم الوظائف والتدريب الداخلي - حال توفرها - للرجال، من منطلق الاعتقاد بأن الرجل هو المعيل الرئيسي للأسرة.

تم تقاسم تكلفة الانتقالات والوجبات أثناء فترة التدريب بين الشركة والبرنامج المشترك، وتحمل البرنامج المشترك تغطية تكاليف التدريب الداخلي والرصد، كما غطى تكلفة التدريب على التوظيف وريادة الأعمال المقدم من إحدى الشركات الخارجية، وساهم البرنامج المشترك أيضاً في تمويل الفعاليات التي تم تنظيمها للتوعية بالمساواة بين الجنسين وأبحاث التحليل المتعمق متى كان ذلك ذا صلة بالبرامج الأخرى الجاري تنفيذها لطريقة تقاسم التكلفة، مما أدى إلى الوصول إلى قطاعات أكثر والتوسع ليشمل قطاعات إضافية، بما في ذلك مجال الكهرباء.

وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، والمعهد الأوروبي للتعاون والتنمية، وغرفة التجارة والصناعة الفرنسية في مصر، وجمعية كاريتاس مصر، وأربع مدارس حكومية للتعليم والتدريب الفني والمهني¹⁰⁸، والقطاع الخاص¹⁰⁹ ومنظمات محلية أخرى.

¹⁰⁷ تقرير الزيارة الميدانية للفريق الإقليمي للبرنامج المشترك في فبراير 2023 لمدرسة الكترولومصر للتكنولوجيا التطبيقية - السلام - القاهرة
¹⁰⁸ يعمل المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية مع أربع مدارس حكومية للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، وهي: مدرسة إلكترو مصر للتكنولوجيا التطبيقية في القاهرة، ومدرسة الوردان الثانوية الصناعية للبنات، ومدرسة الرأس السودا الثانوية الصناعية للبنين في الإسكندرية، ودونوسكو للبنين في القاهرة.
¹⁰⁹ الشركات التي رحبت بتدريب الفتيات (مثل نستله، مجموعة SEB، بسكو مصر، كارجيل، شانيدر إلكتروك، توب سيليكشن، فندق هيلتون جرين بلازا، ألتوم، جيلا، جاد، ميميكو، مام، لو جراند)، والشركات الاستشارية (مثل يات، مكاري للخبرة الاستشارية، أسباير، ويلسبرينج أيجيبت، وكالة Flink Studios، أكاديمية Speak-Up، بنك المهارات، مرتجل، العهد الوطني للتشغيل).

<p>الاستناد إلى الأدلة</p>	<p>استخدم البرنامج المشترك دراسة مجلس السكان بشأن قطاع التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني لتصميم هذا المكون، وتم استخدام البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي لإجراء التحليل واقتراح تدخلات البرنامج.</p> <p>ومن أجل فهم الوضع على نحو أفضل وتحديد فرص العمل للفنيات، أجرى البرنامج المشترك تحليلاً متعمقاً لستة قطاعات اقتصادية (هي: السيارات، والكهرباء، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والأعمال التجارية الزراعية، والسلع الاستهلاكية سريعة الحركة، والضيافة)، وقد تم دعم نتائج الدراسة، بالاقتراح مع تجربة البرنامج المشترك مع الفنيات، في تصميم المزيد من التدخلات لتحسين دمج الفنيات في سوق العمل، وفي مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (ستيم). يمكن الاطلاع على الدراسة على الرابط التالي:</p> <p>https://egypt.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/04/opportunities-in-employing-women-technicians</p>
<p>إمكانية التكرار والتوسع</p>	<p>كرر البرنامج المشترك النموذج بنجاح وتوسع أيضاً في نطاقه ليشمل قطاعات غير تقليدية أخرى¹¹⁰، مما أدى إلى تعزيز آفاق توظيف المرأة وتعزيز التوظيف في القطاع الخاص، وتشمل الاعتبارات التي أوصى بها البرنامج المشترك عند تصميم تدخلات مماثلة اعتماد دليل للتوعية بالنوع الاجتماعي كجزء من المناهج الموحدة لوزارة التعليم، ووضع نظام للإحالة يراعي النوع الاجتماعي في المدارس الشريكة. فضلاً عن ذلك، يجب أيضاً أن تضم فعاليات التوعية بقضايا النوع الاجتماعي أولياء أمور الطلاب لضمان وجود نظام لدعم الفنيات في المنازل.</p> <p>يتمتع هذا النموذج بإمكانية التوسع داخل البلد وعلى المستوى الإقليمي. والترويج على مستوى القطاعات لمبادئ تمكين المرأة، وخاصة المبدأ 4، الذي يدعو الشركات إلى الاستثمار في التعليم والتدريب من أجل التقدم الوظيفي في أعمالها، يمكن أن يساهم إسهاماً فعالاً في توسيع نطاق هذا النهج.</p>
<p>الابتكار</p>	<p>تكمّن قوة البرنامج المشترك في شراكته الراسخة مع مؤسسات القطاع الخاص من خلال مبادرة مبادئ تمكين المرأة، وقد أتاح هذا الأساس إيجاد حلول مبتكرة لضمان حصول كل شابة وفتاة على فرصة لإكمال تدريبها الداخلي بنجاح في إحدى شركات القطاع الخاص.</p>
<p>الاستدامة</p>	<p>بناءً على الدروس المستفادة والتقييمات التي تم إجراؤها، يتعاون البرنامج المشترك على نحو وثيق مع وزارة التعليم ووزارة العمل لتصميم البرامج والتدخلات التي تهدف إلى دعم المرأة في القطاعات غير التقليدية التي تكون مستدامة ومتكاملة بالكامل في الهياكل والأنظمة المؤسسية¹¹¹. ومن الجدير بالذكر أن البرنامج المشترك يسلط الضوء على أهمية الوساطة في مجال التوظيف ودعم الوصول إلى سوق العمل، ويجري مناقشات مع النظراء الوطنيين لإيجاد الطرائق التي تساعد على توسيع نطاق التعاون مع الشركات الخاصة للتدريب/التنسيب الوظيفي، ويتم تعزيز قدرات المعلمين في المدارس الشريكة لتحديد ومعالجة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، التي قد تعيق الطالبات من التقدم في حياتهن المهنية، ووفقاً لما ورد خلال زيارات الرصد التي اضطلع بها البرنامج المشترك، اكتسب الأولاد والبنات في هذه المدارس المزيد من المعرفة حول قضايا النوع الاجتماعي.</p>

¹¹⁰ يشمل القطاع: الصناعات الإبداعية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات/ تطوير مواقع الإنترنت/ صيانة الهاتف المحمول وتطبيقاته، بالإضافة إلى المهن والحرف اليدوية المختلفة التي يهيمن عليها الذكور.

¹¹¹ مقابلة المخبرين الرئيسيين مع فريق البرنامج المشترك في مصر

- ❖ ينبغي إعداد نموذج بديل للتعاون بين الشركات الخاصة والمؤسسات التعليمية وتوحيده لتيسير تكراره وتوسيع نطاقه، بهدف ضمان وجود فرص تدريب كافية للطلاب والطالبات على حد سواء.
- ❖ إضفاء الطابع المؤسسي على التوعية بالمساواة بين الجنسين: العمل مع وزارة التربية والتعليم على إضفاء الطابع المؤسسي على برامج التوعية بالمساواة بين الجنسين ضمن مناهج التعليم المهني. التأكد من أن المحتوى المراعي للنوع الاجتماعي ودليل التوعية بالنوع الاجتماعي يصبحان عنصرين موحدين في تدريب المعلمين وتعليم الطلاب. سيؤدي ذلك إلى إعداد إطار مستدام لتحدي القوالب النمطية الجنسانية وتعزيز المساواة بين الجنسين في التعليم المهني.
- ❖ توسيع نطاق التعاون مع مقدمي الخدمات بدائرة التوظيف العام: إشراك الدائرة في (أ) تسهيل فرص التدريب والتوظيف من خلال توفير استشارات التوظيف ودعم مطابقة الوظائف، (ب) جمع البيانات وتوفير معلومات منهجية عن سوق العمل.
- ❖ توسيع نطاق الشراكات المنهجية مع القطاع الخاص: إعداد نهج منهجي وقابل للتطوير لربط طلاب التعليم المهني بفرص التدريب في القطاع الخاص، والاستفادة من شبكة مبادئ تمكين المرأة. النظر في إنشاء منصات لمطابقة الطلاب مع التدريب المناسب.
- ❖ ضمان إجراءات السلامة والأمن في مكان العمل: توفير وسائل النقل وبيئة العمل الآمنة. النظر في التأمين في مكان العمل للطلاب الذين يحضرون التدريب الداخلي في مقر الشركة.
- ❖ الدعوة إلى تغييرات السياسات: الدعوة إلى تغييرات السياسات على المستوى الوطني لدعم المساواة بين الجنسين في التعليم المهني والمهن غير التقليدية. تعزيز إدماج المرأة في وظائف العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (ستيم) التي يهيمن عليها الذكور.
- ❖ استكشاف الفرص لدمج النموذج في مبادرة تسريع المساواة بين الجنسين، بما في ذلك الاستفادة من شبكة مبادئ تمكين المرأة والتركيز على مبدأ 4 "التعليم والتدريب من أجل التقدم الوظيفي".

12- نموذج الممارسة الجيدة 12: المرأة في مجال الرياضة - القطاع الذي عادة ما يهيمن عليه الذكور في الأردن

12#	المرأة في مجال الرياضة - القطاع الذي عادة ما يهيمن عليه الذكور في الأردن
القضية/ المسألة	<p>لا تزال الفجوة هائلة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة بين الشباب في الأردن، منذ أن تفاقمت جراء تفشي جائحة كوفيد 19. وفي الربع الأول من عام 2023، كانت حوالي واحدة من كل ثلاث نساء عاطلات عن العمل مقابل واحد من كل خمسة رجال. ومعدلات البطالة أعلى بين خريجي الجامعات، ولا سيما بين الإناث - ثمانية من كل عشر إناث حاصلات على درجة البكالوريوس أو أعلى كن عاطلات عن العمل وفقاً لدائرة الإحصاءات العامة (ثلاثة من كل عشرة عاطلين عن العمل بين الرجال)¹¹².</p> <p>وتجدر الإشارة إلى أن هناك قطاعات اقتصادية قد تضررت تضرراً بالغاً جراء الجائحة أكثر من غيرها، وقد قدمت الحكومات حزم الدعم ولكن لم تستفد جميع القطاعات من تلك الحزم نفسها، ويعزي بعض السبب في ذلك إلى ضيق الحيز المالي والحاجة إلى تحديد الأولويات. على سبيل المثال، لم يسلم قطاع الرياضة من جائحة كوفيد 19 وكان أحد القطاعات التي لم تحظ بنفس القدر من الاهتمام العاجل فيما يتعلق بدعم التعافي، ونحو 70% من خريجي كليات التربية البدنية العاطلين عن العمل من الإناث¹¹³، وكانت الفرص المتاحة في هذا القطاع قليلة، كما كان يُنظر إلى ممارسة الرياضة/ التمارين البدنية على أنها نشاط للرجال بغرض "كمال الأجسام". ولعل من الأهمية بمكان أن نذكر أن الجائحة قد غيرت هذا الفكر قليلاً، وبدأ عدد أكبر من الناس يدركون الحاجة الملحة إلى ممارسة الرياضة البدنية في الصالات الرياضية أو في المنزل كجزء من نمط حياة صحي جديد، وزاد الطلب على صالات الألعاب الرياضية وتم تقييم نوادي اللياقة البدنية بإمكانات نمو عالية. ويمكن ترجمة ذلك إلى المزيد من فرص العمل المتاحة للمرأة، كمدربات على سبيل المثال¹¹⁴، ومع ذلك، تواجه المرأة صعوبات وتحديات في الانضمام لسوق العمل والحصول على وظائف لائقة في هذا القطاع.</p>
النهج	<p>قامت شركة "مدرّب"، وهي مركز رياضي خاص، بإجراء بحث مع الخريجين أو الطلاب الذين على وشك التخرج، وتحليل أسباب عدم قدرتهم على الانضمام لسوق العمل. وأشارت البيانات إلى عدة قضايا، تتمحور حول الوصمة والتمييز على أساس النوع الاجتماعي والفجوة بين المؤهلات والمهارات التي يحصلون عليها أثناء الدراسة بالجامعة مقابل احتياجات المجال، وبناءً على هذه المعرفة، قامت الشركة بإعداد مقترح لوزارة الشباب، وبالشراكة مع البرنامج المشترك، أطلقوا برنامج "هدف من أجل الحياة" لتدريب خريجي الجامعات الجدد العاطلين عن العمل والحاصلين على درجات علمية في التربية البدنية، وتعزيز فرص عملهم في القطاع.</p>

¹¹² <https://jordantimes.com/news/local/unemployment-rate-hit-219-q1-2023>

¹¹³ <https://www.jordantimes.com/news/local/ilo-programme-empowers-female-graduates-gain-foothold-physical-education>

¹¹⁴ <https://www.sport-for-development.com/news/analysis-of-sport-industry-shows-success>

تم تصميم المرحلة التجريبية وتنفيذها في عام 2021، ولاختيار النساء اللاتي سيقمن بالتدريب، تم تنظيم دعوة مفتوحة للتسجيل، وكان الطلب مرتفعاً بشكل ملحوظ، وتم تشكيل لجنة تضم أعضاء من شركة "مدرّب" ومن وزارة الشباب والبرنامج المشترك، وتم إعداد عملية اختيار شاملة وفقاً لعدد من المعايير مثل السن، والخبرة السابقة في القطاع، ومستوى المؤهل الأكاديمي، وما إلى ذلك. ومع الموارد المتاحة للمرحلة التجريبية، يمكن للمشروع أن يدعم أقل من 10% من المهتمات. ويتمشى محتوى التدريب مع احتياجات سوق العمل ويكمل التعليم النظري المكتسب في الجامعة، وهو عبارة عن مزيج من مبادئ العمل العامة والمهارات التقنية. فضلاً عن ذلك، تم تنظيم جلسة حول كيفية كتابة السيرة الذاتية والتحضير للمقابلة الشخصية وغيرها، وذلك من أجل تعزيز قابليتهن للتوظيف، وقد حصلت 83 امرأة من أصل 88¹¹⁵ أكملت التدريب على فرص عمل، كموظفات أو عاملات لحسابهن الخاص في الصالات الرياضية والمدارس والمرافق الرياضية في الأردن والمنطقة. وقد تمت الإشارة إلى عدد من الدروس المستفادة من المرحلة التجريبية، مثل الحاجة إلى التواصل الواضح وإعداد جداول التدريب حسب الطلب وطرق التقييم الصارمة، واستناداً إلى نجاح المرحلة التجريبية والدروس المستفادة منها، تم تسجيل مجموعة ثانية وثالثة من النساء في التدريب.

مدة التدريب 6 أشهر. الأشهر الأربعة الأولى عبارة عن مزيج من التدريب النظري والمعسكر التدريبي، وعقدت «مدرّب» اتفاقات مع 32 صالة رياضية في مختلف أنحاء عمان لتدريب النساء لمدة شهرين (3 أيام أسبوعياً لمدة 18 ساعة) حسب القدرات الاستيعابية والشواغر المحتملة في الصالات الرياضية، وقامت «مدرّب» بتصميم تطبيق هاتفي يمكن من خلاله رصد ساعات العمل وقياس التقدم المحرز وما إلى ذلك، وطوال فترة التدريب، تجري «مدرّب» عمليات تدقيق ومتابعة منتظمة لضمان التقدم السلس وتضطلع بالمعالجة الفورية لأي مخاوف يثيرها المتدربون أو الشركة، وتدعم «مدرّب» المتدربين في الحصول على فرص عمل، بالإضافة إلى كتابة السيرة الذاتية ومهارات اجتياز المقابلات الشخصية، كما تدعم النساء لإنشاء ملفات تعريف خاصة بهن على وسائل التواصل الاجتماعي للترويج لأنفسهن كمدربات شخصيات استجابة للطلب المرتفع في السوق. ومن بين 124 امرأة¹¹⁶ أتممن التدريب لمدة 6 أشهر، حصلت 98 منهن على وظائف¹¹⁷.

اعتباراً من ديسمبر 2022، تولى البرنامج المشترك تسيير فرص التدريب والتوظيف لإجمالي 212 امرأة، متجاوزاً بذلك المحدد الهدف البالغ 188 امرأة (إطار إدارة الأداء - البرنامج المشترك - 2022). وأثبت التعاون الوثيق بين وزارة الشباب و"مدرّب" والجامعات والبرنامج المشترك نجاحه خلال المشروع التجريبي، الذي تم على أساسه دعم الجولة الثانية والثالثة من المتدربات، ونتيجة لذلك، حصلت نسبة 85% من النساء المسجلات على فرص عمل عند الانتهاء من التدريب و/ أو التدريب الداخلي.

ومن الجدير بالذكر أن حرص خريجات الجامعات على العمل في هذا القطاع فاق التوقعات والخطط الأولية التي أعدتها "مدرّب"، وكما أوضح أحد المشاركين في المشروع خلال مقابلة المخبرين الرئيسيين، فإن الضغط المجتمعي والوصم يكون أكثر وضوحاً عندما تختار المرأة مهنتها أو مجال دراستها، وبمجرد التغلب على تلك العقبة الأولية وتوفير الدعم الأسري، تصبح الرحلة أكثر يسراً وسهولة. وقد ساهم الاهتمام القوي والحرص الشديد من جانب المرأة على المشاركة في التدريب والتدريب الداخلي في تحفيز الشركاء على ضمان نجاح تلك المبادرة. من ناحية أخرى، زاد الطلب على المدربات بعد الجائحة، حيث أصبح المزيد من الناس يدركون فوائد اتباع نمط الحياة الصحي، وكانت النتائج التي تحققت خلال المرحلة التجريبية والدروس المستفادة مجدية ومفيدة في تحسين المرحلة الثانية ونتائجها. وتجدر الإشارة إلى أن القصص الحقيقية لنساء غيرن حياتهن من خلال اكتساب المهارات وإيجاد وظائف مَرْضية قد ساعدت كثيراً في تغيير التصورات المجتمعية حول قدرات المرأة في هذا المجال. وتعمل النساء في صالات رياضية مخصصة للنساء فقط وفي صالات رياضية مختلطة بين الجنسين أيضاً.

¹¹⁵ مقابلة المخبرين الرئيسيين مع ممثلي شركة "مدرّب"

¹¹⁶ إطار إدارة الأداء - البرنامج المشترك - 2022

¹¹⁷ مقابلة المخبرين الرئيسيين مع "مدرّب" - تقارير البرنامج المشترك

<p>الفاعلية والكفاءة</p>	<p>ولعل من الضروري أن نشير إلى أن الترويج لهذه القصص والنجاحات قد أدى إلى تعزيز الثقة واحترام الذات بين النساء الأخريات اللاتي لديهن طموحات وتطلعات مهنية مماثلة. وتجدر الإشارة إلى أن الشراكة مع وزارة الشباب قد أضافت المزيد من المصداقية إلى المبادرة، كما شجعت مشاركة المنظمات الدولية على شهرتها والترويج لها. من ناحية أخرى، أدى الاعتماد من منظمة EuropeActive، وهي منظمة أوروبية معترف بها للصحة واللياقة البدنية، إلى تعزيز مصداقية تلك المبادرة. كما قامت شركة "مدرب" أيضًا بترويج لشهادة التدريب الشخصي المعتمد الدولي من "الأكاديمية الوطنية للطب الرياضي". وأخيرًا، لعب الاستخدام الفعال لوسائل الإعلام من جانب مبادرة "هدف من أجل الحياة" دورًا هامًا في تبديد المفاهيم الخاطئة والقوالب النمطية بشأن قدرات المرأة وأنواع المهن التي يمكن أن تمارسها.</p> <p>واجهت فكرة المشروع في بداية الأمر معارضة من النظراء المؤسسين والمجتمعات المحلية، وكانت تهدف إلى إشراك المرأة في قطاع يُنظر إليه عادة على أنه أقل قبولًا اجتماعيًا بالنسبة لهن. بالإضافة إلى ذلك، لم تكن الأسر داعمة بصفة دائمة، مما زاد الضغط على الخريجات. وقد ثبت أن توفير موقع به مساحة كافية لاحتياجات التدريب يكتسي صعوبة بالغة، ومن ثم تم استخدام بدائل أخرى مثل مراكز الابتكار كمرافق مجانية كلما أمكن ذلك. من ناحية أخرى، يمثل تنظيم التدريب الداخلي عقبة أخرى، حيث أبدت بعض الصالات الرياضية ترددها في تقديم فرص عمل جراء المخاوف بشأن التكاليف المالية المحتملة خلال فترة التدريب. ولتقليل نفقات الانتقالات، بذلت "مدرب" جهودًا قوية لتوفير التدريب في صالات رياضية قريبة من منازل المتدربين، ومع ذلك، تم جدولة مناوبات التدريب في بعض الأحيان في ساعات غير مناسبة للمشاركين¹¹⁸.</p> <p>غطت "مدرب" تكاليف الانتقالات والوجبات خلال فترة التدريب كجزء من التعاون مع البرنامج المشترك، وقدمت وزارة الشباب دعمها، من خلال تسهيلات الإقراض، لإجراء التدريب في بداية التنفيذ إلى أن يتم إيجاد حل بديل آخر.</p>
<p>الشراكات</p>	<p>تم تنفيذ النموذج من جانب شركاء من الحكومة (وزارة الشباب) - القطاع الخاص (مدرب) - الأوساط الأكاديمية (الجامعات) - المنظمات الدولية (البرنامج المشترك/ منظمة العمل الدولية)، بالإضافة إلى ذلك، كان لأسر الخريجات والمجتمع دور بارز ومهم طوال العملية.</p>
<p>الاستناد إلى الأدلة</p>	<p>أجرت "مدرب" تحليلًا باستخدام البيانات المتوفرة، واستهدفت التحليل تحقيق فهم أعمق للعوامل التي تساهم في انخفاض معدلات توظيف المرأة في القطاع بعد التخرج، وتم تنفيذ المبادرة على مراحل للسماح بإدخال تحسينات على أساس الدروس المستفادة من المرحلة التجريبية.</p>
<p>إمكانية التكرار والتوسع</p>	<p>أثبتت هذه الممارسة الجيدة القابلية للتكرار والتوسع، ويمكن أيضًا مواءمتها لتناسب أنشطة مماثلة في قطاعات اقتصادية غير تقليدية أخرى وملائم مهنية للمرأة.</p> <p>عقب الإنجازات التي حققتها الشركة في عمان، وضعت خطط للتوسع في عمان وفي محافظات الأردن الأخرى أيضًا، ومن المقرر إجراء تقييم شامل للمبادرة بهدف تحسين العمليات وتوسيع نطاقها، فضلًا عن ذلك، فإنه بالإضافة إلى فرص العمل المتاحة في الصالات الرياضية وكمدرسين شخصيين، فإن مؤسسات التعليم الخاص والفرق الرياضية المنشأة حديثًا للمرأة في مختلف الرياضيات - مثل كرة القدم والكرة الطائرة - هي جهات توظيف محتملة للمشاركين في المشروع.</p>

¹¹⁸ ذكرت هذه النقطة أثناء المقابلات - التقارير المرحلية للبرنامج المشترك

الابتكار	<p>تولى إعداد هذا النهج إحدى شركات القطاع الخاص التي أدركت بالفعل الفرصة لتمكين المرأة اقتصاديًا من خلال العمل في قطاع غير تقليدي كان يشهد نموًا واضحًا بسبب الاهتمام المتزايد باتباع نمط حياة صحي. ويجمع هذا النهج بين الدعم الحكومي، وقيادة القطاع الخاص في تصميم المبادرة وتنفيذها، والخبرة التي تقدمها المنظمات الدولية لضمان الالتزام بالمعايير ودمج أفضل الممارسات العالمية في جميع مراحل العملية.</p>
الاستدامة	<p>ساعد البرنامج المشترك في إعداد منهج دراسي موحد، ويدعو بنشاط إلى دمج المناهج التي خضعت للتجريب والاختبار في مواد التعليم الرسمي، وقد نجح البرنامج وشركاؤه في الحصول على الاعتماد الأوروبي لمهنتين. تعتزم منظمة الأمم المتحدة المشاركة/ منظمة العمل الدولية مواصلة المبادرة إلى ما بعد فترة البرنامج المشترك لضمان تطويرها الكامل وجدواها ونقلها إلى الشركاء المحليين لتحقيق نواتج مستدامة، ويقتضي ذلك أيضًا تسليم المواد المعتمدة إلى "لجنة تنمية المهارات التقنية والمهنية" ووزارة الشباب ليستخدمها جميع مقدمي التدريب في محافظات الأردن.</p>
توصيات محددة	<ul style="list-style-type: none"> • النظر في إشراك دوائر التوظيف العامة لدعم عنصر تيسير التدريب والتوظيف، على سبيل المثال من خلال المساعدة في إضفاء الطابع الرسمي على اتفاقيات التعاون المستدام بين مكاتب التوظيف والجامعات وشركات القطاع الخاص. • التخطيط لتوسيع نطاق البرنامج ليشمل المحافظات الأخرى في الأردن للوصول إلى جمهور أوسع والاستفادة من فرص العمل على المستوى الإقليمي. • مواصلة الاستفادة من التكنولوجيا لتبسيط إدارة البرنامج، بما في ذلك المساعدة في التنسيب الوظيفي. • الاستمرار في الترويج لقصص النجاح لتغيير المفاهيم المجتمعية بشأن قدرات المرأة في المجالات غير التقليدية. • وضع نظام قوي للرصد والتقييم للتقييم المتواصل لفاعلية (تكلفة) البرنامج وإجراء التعديلات اللازمة. • جمع بيانات عن التقدم الوظيفي للخريجين، والرضا الوظيفي، ومستويات الدخل لقياس الأثر طويل الأمد للبرنامج • استكشاف الفرص المتاحة لتكرار نجاح البرنامج في القطاعات غير التقليدية الأخرى التي تواجه المرأة تحديات في العمل بها، وإجراء أبحاث خاصة بالقطاعات لتحديد الاحتياجات والفرص الفريدة في تلك القطاعات. • وضع استراتيجيات للتعامل مع الأسر والمجتمعات لحشد دعمهم للنساء اللاتي يمارسن وظائف في القطاعات غير التقليدية. • استكشاف إمكانية دمج هذا النهج في البرنامج الوطني للتوظيف في القطاع الخاص الذي تقوده الحكومة، مع التركيز على وظائف الشباب والنساء من أجل استدامة النتائج

4. الاستنتاجات والتوصيات

بشكل عام، خلص التقييم إلى أن البرنامج المشترك ينتهج المسار الصحيح نحو بلوغ الهدف المحدد المتمثل في الحد من العوائق التي تحول دون دخول المرأة إلى العمل اللائق واستبقائها فيه¹¹⁹. وكان تصميم البرنامج المشترك تصميمًا استراتيجيًا وله تأثير مستدام متوسط إلى طويل المدى، وتهدف التدخلات المقررة إلى إحداث تغيير في النظم والهياكل، من خلال خلق بيئة مواتية للعمل المنتج والعمل اللائق للمرأة، وقد ركزت هذه التدخلات - التي تم تنفيذها على المستويات الكلي والمتوسط والجزئي - على الإصلاح التشريعي، والتحول في سلوك الأعمال التجارية والتغيير في تصورات المجتمعات ومواقفها بشأن دور المرأة في الأسرة والاقتصادات. ومن الجدير بالذكر أن هذه التدخلات الاستراتيجية ستحدث تأثيرًا على المدى الطويل على استحداث فرص العمل وتعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة، ومع ذلك، فعلى المدى القصير، لم يستهدف البرنامج المشترك توليد فرص العمل، وقد تم إعداد واختبار عدد من المبادرات الصغيرة التي تركز على تعزيز قابلية المرأة للتوظيف وتيسير حصولها على وظائف، تحديدًا في المهن غير التقليدية والقطاعات الاقتصادية، وفي المناصب القيادية، وريادة الأعمال، وما إلى ذلك، ويمكن توسيع نطاق هذه التدخلات لتتحول لبرامج كاملة لاستحداث فرص العمل مع التركيز على دعم النساء المحرومات في دخول سوق العمل.

ومن الجدير بالذكر أن البرنامج المشترك قد استفاد من نهج التنفيذ الذي اتبعه على المستوى الإقليمي، وتم اتخاذ عدد من المبادرات لمعالجة القضايا المشتركة بين بلدان المنطقة، على سبيل المثال، لدعم سد الفجوة في البيانات، تم إجراء عدد من الأبحاث الإقليمية/ المتعددة البلدان، مثل تقرير اقتصاد الرعاية في الدول العربية¹²⁰، أو وثيقة بيانات المنطقة العربية للمرصد العالمي للاستجابة المعنية بالنوع الاجتماعي لجائحة كوفيد¹²¹، أو الدراسة التي أجريت حول تأثير سياسات الاقتصاد الكلي على التمكين الاقتصادي للمرأة¹²². وتم إعداد أدوات للسياسات والبرامج واعتمادها لخدمة الشركاء من المؤسسات العامة¹²³ والشركات الخاصة، مثل مجموعة الأدوات المتعلقة بالعنف في مكان العمل التي يجري حاليًا وضع الصيغة النهائية لها كمنتج مشترك بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية. وتضمنت المبادرات الإقليمية الأخرى

إطلاق التحالف الدولي للمساواة في الأجور للدول العربية¹²⁴، وإعداد الاستراتيجية الإقليمية لمبادئ تمكين المرأة إلى جانب خارطة طريق كدليل إرشادي للأفرقة القطرية للتعامل مع القطاع الخاص وما إلى ذلك. وقد وفر البرنامج المشترك منصة حيوية فعالة للتعاون الإقليمي بين الدول العربية، ويسر هذا التعاون عملية تبادل المعارف وأفضل الممارسات، على سبيل المثال، استفادت مصر من تجربة الأردن في إدارة صناديق رعاية الأطفال وتأمين الأمومة، مما أدى إلى صياغة توصيات تتعلق بالسياسات، وبالمثل، قدم إصلاح قانون العمل في الأردن والمشاركة مع المجتمع المدني دروسًا قيمة للدول الأخرى، حيث تسعى فلسطين للحصول على توجيه من الأردن في تشكيل تحالفات لإصلاح قانون العمل. وبالإضافة إلى ذلك، كان نموذج «مرصد المرأة في مجالس الإدارة» الذي حقق نجاحًا ملموسًا في مصر مصدر إلهام للأردن، كما تبادلت البلدان الرؤى حول مشاركة القطاع الخاص، وتعاونت في موضوعات مثل الانفاقية رقم 190 وتقييم السياسات المالية المراعية للنوع الاجتماعي، مما يعزز الجهود المبذولة على المستوى الإقليمي من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين.

وعلى المستوى الوطني، تمثل المبادرات التي اضطلعت بها مصر والأردن وفلسطين خطوات جديرة بالثناء والإشادة نحو المساواة بين الجنسين من خلال إصلاح السياسات في أسواق العمل والسياسات الاقتصادية وتنفيذ الإجراءات اللازمة لتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة، وتجدر الإشارة إلى أن تنفيذ هذه المبادرات جاء بالشراكة مع مختلف الجهات والهيئات الإقليمية والوطنية والدولية التي تشترك في الالتزام بحصول المرأة على فرص عمل جيدة ولائقة ومنتجة. من ناحية أخرى أظهر البرنامج المشترك إمكانية التغيير التحويلي عندما تمنح أطر السياسات الأولوية للمساواة بين الجنسين وتشرك العديد من أصحاب المصلحة في عملية تمكين المرأة اقتصاديًا.

ومن الأهمية بمكان أن نشير إلى أن البرنامج المشترك قد تولى تنفيذ 36 مبادرة على المستوى القطري عبر النواتج الرئيسية الثلاثة في البلدان الثلاثة التي تم التركيز عليها، واتباع مجموعة من المعايير، تم تسليط الضوء على 12 ممارسة جيدة، أربع منها تتعلق بإصلاح السياسات، وستة تتعلق بمشاركة القطاع الخاص في تحقيق المساواة

¹¹⁹ تقرير تقييم منتصف المدة للبرنامج المشترك

¹²⁰ <https://arabstates.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/12/the-role-of-the-care-economy-in-promoting-gender-equality>

¹²¹ <https://www.undp.org/arab-states/publications/covid-19-global-gender-response-tracker-fact-sheet>

¹²² <https://arabstates.unwomen.org/en/>

بين الجنسين، واثنان تتعلقان بتحدي الأعراف الاجتماعية المتعلقة بالمرأة والمهن، وتغطي هذه الممارسات مجموعة من المواضيع والقطاعات، مثل اقتصاد الرعاية، والميزنة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي، والعنف في مكان العمل، والنساء في المناصب القيادية، والفصل المهني، وسياسات وممارسات الموارد البشرية، ومبادئ تمكين المرأة، والمفاوضة الجماعية لتحسين ظروف العمل، والوساطة في التوظيف في مجالي الهندسة والرياضة.

1.4 عوامل النجاح المشتركة

تم تحديد عدد من عوامل النجاح المشتركة من بين الممارسات الجيدة المختارة (12 ممارسة)، مع الإشارة إلى الأنماط والعناصر التي تساهم في فاعليتها ونواتجها الإيجابية:

1. **المواءمة والملاءمة والملكية:** يتسق البرنامج المشترك بشكل عام والممارسات الجيدة بشكل خاص مع الاستراتيجيات الوطنية وأهداف التنمية المستدامة والمعايير والاتفاقيات الدولية، وهي تتناول القضايا التي تتسم بأهمية بالغة للبلدان التي يتم تنفيذها فيها، وقد تم تصميم خطط العمل بالتعاون بين الشركاء الوطنيين وتحت قيادتهم، بهدف تعزيز الملكية والالتزام بتحقيق الأهداف الوطنية المحددة في الاستراتيجيات القطرية المعنية بالتمكين الاقتصادي للمرأة.

2. **النهج القائم على الأدلة:** اعتمد تصميم جميع الممارسات الجيدة على الخبرة السابقة والأدلة الناتجة، وفي كثير من الأحيان، يتولى عملية جمع البيانات وتحليلها النظراء الوطنيون الذين يتمتعون بالخبرة والدعم من البرنامج المشترك، لضمان بقاء القدرات اللازمة لإجراء أبحاث في مماثلة المستقبل، على سبيل المثال، دعم البرنامج المشترك في مصر «الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء» لإعداد وحدة تدمج في «المسح الجماعي لسوق العمل في مصر»، لجمع بيانات مسح استخدام الوقت لأول مرة، وكان الهدف من ذلك تعزيز صنع السياسات القائمة على الأدلة بشأن اقتصاد الرعاية.

3. **أول لجنة تنسيق استراتيجية إقليمية رفيعة المستوى وأول منصات على المستوى الفني على المستوى القطري بشأن العمل اللائق للمرأة (الاتصال الأفقي والرأسي):** التعاون بين أصحاب المصلحة المتعددين بالغ الأهمية للدفاع عن السياسات المراعية لمنظور النوع الاجتماعي وتنفيذها واستدامتها، وكان العمل مع الحكومات والنقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني ومؤسسات

القطاع الخاص والأوساط الأكاديمية والشركاء الدوليين فعالاً وحاسماً في دفع عملية تغيير السياسات. وعلى المستوى الإقليمي، جمعت لجنة التنسيق الاستراتيجي لأول مرة ممثلين رفيعي المستوى من البلدان الثلاثة حول موضوع توفير العمل اللائق للمرأة، وقدمت التوجيه الاستراتيجي ودعمت النهوض ببرامج التمكين الاقتصادي للمرأة.

وعلى المستوى الوطني، تم تشكيل لجان فنية بدعم من البرنامج المشترك، وكان لها قناة اتصال مفتوحة مع المديرين التنفيذيين في المؤسسات العامة والشركات الخاصة، مما أدى إلى قيامها بدور حاسم وبارز في النجاحات التي تم تحقيقها. وفي حالة مصر، ساهم نقل مخاوف القطاع الخاص وشواغله إلى وزير العمل في التغيير التشريعي المتعلق بالمرأة والمهن/ نوبات العمل، وبالمثل، في الأردن، جاء قرار السماح لدور الحضانه بمواصلة عملها أثناء جائحة كوفيد 19 أو السماح لرياض الأطفال الخاصة بالاستفادة من برامج الدعم الحكومي ثمرة لحوار مباشر قائم على الأدلة مع رئيس الوزراء، وقد اعتمد عدد كبير من الهيئات والجهات مدونة مكافحة العنف في مكان العمل، وكان هذا نتاج للحوار الاجتماعي المكثف، بما في ذلك، على المستوى الرفيع، بين الاتحاد العام لنقابات العمال وقيادات الهيئات والجهات.

4. **إضفاء الطابع المؤسسي على تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي (الأدوات المنهجية، وأدوات بناء القدرات والممارسة أثناء العمل):** إضفاء الطابع المؤسسي على التدخلات يكتسي أهمية بالغة لاستدامة الجهود المبذولة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين ودمجها بسلاسة في العمليات الحكومية، ومن الجدير بالذكر أن تعزيز القدرات ونشر المعرفة بين صناعات السياسات والشركاء الاجتماعيين كان له دور محوري في تحقيق إصلاحات سياسية ناجحة وثمرتها، فضلاً عن ذلك، فإن إتاحة الموارد والأدوات والتدريب أثناء العمل أسهم إسهاماً ملحوظاً في عملية إصلاح السياسات، ومن الأمثلة البارزة على ذلك حالة الوزارات المختلفة في مصر التي قامت بدمج الموازنات المراعية للنوع الاجتماعي مع مؤشرات للأداء واضحة ومحددة ومصنفة حسب النوع الاجتماعي لكل برنامج في كل وزارة؛ وحالة الأردن، حيث دعم البرنامج المشترك تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي والميزانية المراعية والمستجيبة للنوع الاجتماعي وتنقيح تشريعات حماية الأمومة بالتعاون مع المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي؛ وحالة فلسطين، حيث دعم البرنامج المشترك تطوير أدوات السياسات المراعية للنوع الاجتماعي التي

digital-library/publications/2021/10/assessing-macroeconomic-response-policies-to-covid-19-in-the-arab-region

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/04/policy-tool-care-economy>¹²³

<https://www.equalpayinternationalcoalition.org/events/arab-states-pledge-to-reduce-gender-pay-gap-in-the-region>¹²⁴

تستعين بها المؤسسات الصغيرة والمتناهية الصغر.

5. الأفرقة/ اللجان المتخصصة متعددة التخصصات المعنية بالمساواة بين الجنسين: أثبت التحول نحو الأفرقة المعنية بالمساواة بين الجنسين، بدلاً من الاعتماد فقط على جهات التنسيق المعنية بالمساواة بين الجنسين، أنه نهج فعال ومجدٍ، إذ أتاح عملية دمج تتسم بالمزيد من الشمول والاستدامة لاعتبارات النوع الاجتماعي في تطوير السياسات وتنفيذها في حالة كل من الأردن وفلسطين، وكان مكون بناء القدرات لهذه الأفرقة المتنوعة أمر ضروري لا غنى عنه، وقد بدأ نشر المعرفة بالمفاهيم الأساسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي وأوجه التباين على المستوى المحلي، ثم أعقبه تطوير المزيد من المهارات التقنية، وفي كلتا الحالتين، تم استكمال بناء القدرات من خلال التدريب أثناء العمل، مما أتاح لأفرقة النوع الاجتماعي استخدام الأدوات والمعارف المكتسبة وتنفيذ سياسات مستجيبة للنوع الاجتماعي. وفي فلسطين، تم أيضاً تطبيق نهج العمل من خلال الأفرقة المعنية بالمساواة بين الجنسين بدلاً من جهات التنسيق المعنية بالمساواة بين الجنسين في العمل الذي يشارك فيه القطاع الخاص.

6. الحوار الاجتماعي المكثف: نجحت منظمات أصحاب العمل والعمال في تعزيز قدرتها على الدفاع عن المساواة بين الجنسين في القطاع الخاص من خلال تنظيم برامج تدريب مكثفة، بما يتجاوز معظم أهداف البرنامج المشترك. من ناحية أخرى، لعبت النقابات العمالية دوراً محورياً بارزاً في إجراء الحوارات الاجتماعية، ما أتاح تقديم مساعدة بالغة الأهمية للشركات الخاصة في التوافق مع الاتفاقيات الدولية وتنفيذ السياسات والتدابير المراعية لمنظور النوع الاجتماعي. وتمخض هذا الجهد المتضافر عن تقدم ملحوظ، تمثل بوضوح في بدء وتوقيع اتفاقات المفاوضة الجماعية مع أحكام المساواة بين الجنسين في الأردن وفلسطين، بما يتجاوز الأهداف الأولية. وفي مصر حققت أكاديمية الموارد البشرية والنوع الاجتماعي، والتي تم إنشاؤها بالتعاون مع اتحاد الصناعات المصرية، نتائج مشهودة فيما يتعلق بتعزيز سياسات وممارسات الموارد البشرية المراعية للنوع الاجتماعي في الشركات الخاصة المصرية.

7. الاستفادة من شركات القطاع الخاص: خطت البلدان الثلاثة التي يركز عليها البرنامج المشترك خطوات واسعة وهامة في عملية إشراك القطاع الخاص لتعزيز المساواة بين الجنسين، بما يتماشى مع النهج المتبعة على الصعيدين العالمي والإقليمي. ومن الجدير بالذكر

أن الشركات قد تلقت دعماً ثميناً في شكل موارد وأدوات ومساعدة فنية لتمكين المرأة في مكان العمل والسوق والمجتمع الأوسع. وتجدر الإشارة إلى أن عدد الشركات الملتزمة بالمساواة بين الجنسين من خلال التوقيع على مبادئ تمكين المرأة قد تضاعف في مصر وفلسطين، من ناحية أخرى شهد الأردن زيادة ملحوظة، حيث تزايد عدد الشركات بمعدل 18 مرة تقريباً بين عامي 2018 و2022. ولعل من المفيد أن نوضح أن البرنامج المشترك قد أفاد من هذه الشبكات، وعلى الصعيد الإقليمي، شارك القطاع الخاص في صنع السياسات، وتصميم الأدوات اللازمة لتعزيز تمكين المرأة في مجال الأعمال التجارية، وتقديم التوجيه والإرشاد لرائدات الأعمال، كما ساهم في تعزيز فرص العمل للمرأة في المهن والقطاعات غير التقليدية.

8. إشراك المجتمعات والأسر: الحصول على دعم الأسر أمر يكتسي أهمية بالغة، ولا سيما عندما يتعلق الأمر بتنفيذ أفضل الممارسات التي تصدى للأعراف الاجتماعية، وتجدر الإشارة إلى أن مشاركة الأسر لها دور حيوي في تبديد القوالب النمطية السلبية المتعلقة بوظائف القطاع الخاص، ولا سيما تلك المرتبطة عادةً بالرجال، وهذا، في واقع الأمر، يمكن أن يؤدي إلى إحداث تحولات جذرية ملحوظة داخل المجتمعات، على سبيل المثال، تدعو مبادرة «المرأة في الرياضة» في الأردن الأسر لزيارة الفتيات أثناء حضور التدريب وقضاء فترة التدريب الداخلي في مكان العمل، مما يوضح هذا النهج، وعلى غرار ذلك، دعم البرنامج المشترك في مصر تنظيم معسكرات الأبوة والأمومة. وتجدر الإشارة إلى أن مشاركة المجتمع المدني في تغيير العقلية أمر ينطوي على أهمية قصوى.

9. الدعوة إلى التغيير: تحدي التصورات والمفاهيم المجتمعية بشأن قدرات المرأة من خلال تبادل القصص الواقعية التحويلية هو استراتيجية شائعة مشتركة يستعين بها النظراء الوطنيون في عدد كبير من الممارسات الجيدة، وتتسم الرسائل بقوة كبيرة وتحدث أثراً بالغاً عندما تأتي من فئات متميزة مثل مهندسات في مكان العمل، ورائدات الأعمال اللاتي يحصلن على الحقوق ويجلبن الفوائد من التحول من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي، والرؤساء التنفيذيون الذين ينفذون مبادئ تمكين المرأة، والنساء اللاتي يشعرن بأمان أكبر بعد أن اعتمد أصحاب الأعمال مدونة قواعد السلوك للقضاء على التحرش في مكان العمل وما إلى ذلك.

2.4 التحديات المشتركة

ظهرت تحديات عديدة عند تنفيذ هذه الممارسات الجيدة، اقتضت

توجيه الاهتمام والإدارة الاستباقية لضمان تحقيق نتائج مثمرة وناجحة:

1. **كوفيد 19:** كان للجائحة أثر بالغ ومتفاوت على النساء، وخاصة اللاتي لا يتمتعن بأي قدر من الحماية الاجتماعية في أدوار غير رسمية ومنخفضة الأجر، وقد اقتضت طرائق التنفيذ التي تم تعديلها مهارات جديدة وكثيرا ما واجهت معايير أولية أقل، مما يتسبب في تأخير وتوقف في تنفيذ المبادرات الاستراتيجية وجدولها الزمنية. على سبيل المثال، لا تزال حزم الدعم المقدمة إلى الموقعين على مبادئ تمكين المرأة معلقة لم تكتمل بعد، مما يعيق القدرة على التنفيذ والتعلم وإضفاء الطابع المؤسسي على أساس الخبرة. ومن الجدير بالذكر أن عدد كبير من الشركات قد قام بتجديد سياسات الموارد البشرية بدعم من البرنامج المشترك لتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة، مما يجعل تقييم هذه التغييرات لأغراض الدعوة والتوعية أمر ضروري لا غنى عنه.

2. **الحيز المالي المحدود:** الدعوة إلى تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي داخل الوزارات والمؤسسات، والمواظبة على دمج اعتبارات النوع الاجتماعي في التخطيط ووضع السياسات، تتطلب تمويلاً كافياً. وفي الأوقات التي تمر فيها الحكومات بعسر مالي، يصبح البحث عن طرق بديلة لتعزيز المساواة بين الجنسين أمراً حتمياً.

3. **محدودية المعرفة بمفاهيم النوع الاجتماعي والفوائد الاجتماعية والاقتصادية المتحققة من المساواة بين الجنسين.** تكمن أبرز التحديات المعقدة في معالجة مسألة محدودية وعي القطاع الخاص بمفاهيم النوع الاجتماعي والفوائد الاجتماعية والاقتصادية العميقة المرتبطة بالمساواة بين الجنسين. وقد أبدت الشركات الخاصة تردداً واضحاً في الانضمام إلى رحلة المساواة بين الجنسين، خاصة مع محدودية الأدلة من المنطقة التي تثبت الجدوى التجارية، من ناحية أخرى تؤثر المعرفة المحدودة والأدلة القليلة على الحوار الاجتماعي، على سبيل المثال التفاوض مع الشركات لاعتماد مدونة العنف ضد المرأة في فلسطين، وتجدر الإشارة إلى أن التغلب على تلك الفجوة المعرفية أمر لا غنى عنه لإطلاق الإمكانيات الكاملة لتمكين المرأة اقتصادياً وتحقيق قدر أكبر من الإنصاف والتكافؤ بين الجنسين في عالم الأعمال.

4. **الانتخابات والتحولات المقترنة بها في المؤسسات** يمكن أن تشكل تحدياً هائلاً أمام تحقيق الالتزامات التي تم التعهد بها

أثناء تنفيذ البرنامج، ومع تولي القيادة الجديدة مهامها، قد تتطور مجالات تركيزها وأولوياتها، مما قد يتمخض عن تغييرات في الالتزام بالمبادرات الجاري تنفيذها، وهو ما قد ينجم عنه تعطيل لاستمرارية البرنامج ويقتضي بذل جهود حثيثة لاستعادة الدعم والمشاركة من جانب القيادة الجديدة لضمان المضي قدماً على نحو مستدام لتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين.

5. **الأعراف الاجتماعية التمييزية الراسخة:** إن التغلب على الأعراف الاجتماعية التمييزية الراسخة يشكل عقبة هائلة أمام تعزيز مشاركة المرأة على نحو متزايد في سوق العمل، مما يعرقل في كثير من الأحيان تمكينها الاقتصادي الكامل ومساهمتها الفعالة في المجتمع. ويتطلب الأمر إعداد استراتيجيات مبتكرة وبذل جهود متضافرة لكسر هذه الحواجز وضمان تكافؤ الفرص للمرأة للازدهار في القوى العاملة.

6. **توافر البيانات والوصول إليها:** عدم توافر البيانات الوطنية اللازمة والبيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي، بما في ذلك الوصول إلى بيانات الفقر، وبيانات المخصصات المالية لرعاية الأطفال، والعتبات الوطنية لأجور القائمين على تقديم الرعاية، من شأنه أن يعيق استكمال بعض الدراسات البحثية وتنفيذ عمل البرنامج المشترك، ويشمل ذلك، على سبيل المثال، الدراسات البحثية التي تتناول الأثر الاقتصادي الكلي والجزئي للاستثمار في رعاية الأطفال، أو الميزنة المراعية للنوع الاجتماعي في بعض البلدان (مصر والأردن).

7. **قد يؤدي تعقيد البرامج المشتركة في بعض الأحيان إلى تباطؤ وتيرة تنفيذ التدخلات.** على الرغم من أن الفوائد المتأتبة من البرمجة المشتركة لا جدال فيها، فإن الحاجة تقتضي بذل جهود متضافرة لضمان التعاون والتنسيق، وعندما يتم تحديد أوجه التآزر والتكامل تحدياً واضحاً منذ البداية، وتوافر الدعم النشط الفعال من جانب قيادة المنظمات والشركاء، يتسم التعاون بالمزيد من اليسر والسلاسة، من ناحية أخرى، فإن التفاني والمساءلة المتزايدة التي أظهرتها الأفرقة المعنية بالتنفيذ لها دور فعال ومؤثر في الحفاظ على زخم المبادرة.

8. **أثر التمويل الجزئي على تخطيط الموارد واستخدامها.** من الجدير بالذكر أن توفير الموارد البشرية والمالية الكافية على الصعيدين الإقليمي والقطري منذ بداية البرنامج المشترك أمر حيوي وحاسم

لإقامة واستدامة شركات موثوقة وتحقيق النتائج المنشودة، ومن الأهمية بمكان أن نشير إلى أن الضبابية المحيطة بتعبئة الميزانية الكاملة للبرنامج المشترك وجمع الأموال اللازمة سنويًا يشكل تحديًا كبيرًا لعملية التخطيط لتخصيص الموارد التي تتسم بالتعقيد، من ناحية أخرى، فإن ارتفاع معدلات الدوران في بعض الأفرقة القطرية، نتيجة لعدد من العوامل المتباينة والمختلفة، بما في ذلك الشواغل المتعلقة بالأمن الوظيفي، يؤثر تأثيرًا بالغًا على استمرارية البرامج.

9. الحروب على الصعيدين الإقليمي والعالمي (فلسطين، أوكرانيا).

إن التحديات الاقتصادية التي يواجهها العالم في الوقت الراهن جراء الجائحة والوضع في أوكرانيا تفرض ضغوطًا كبيرة على السياقات الوطنية للبلدان الثلاثة المنفذة. ولعل من الأهمية بمكان أن نشير إلى أن ارتفاع التضخم، وزيادة تكاليف الواردات، والتخفيضات المتكررة في قيمة العملة قد أحدث آثارًا بالغة على قطاعات مختلفة، منها القطاع الخاص، والتوظيف، والأولويات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. من ناحية أخرى، أدى تصاعد الحرب في فلسطين إلى توقف تدخلات البرنامج المشترك في البلاد، كما أثر سلبيًا على التنفيذ الشامل للبرنامج في المنطقة، ومن الجدير بالذكر أن الحرب الضارية المشتعلة وتأثيراتها على البرنامج المشترك تتسم بالضبابية وعدم اليقين، وفي هذه المرحلة فإن ضمان سلامة الأفراد والأسر المستفيدة من البرنامج المشترك أمر ينطوي على أهمية بالغة.

3.4 التوصيات الاستراتيجية

يعرض القسم التالي بعض التوصيات الاستراتيجية التي يجب مراعاتها لتطوير البرنامج في المستقبل، بما في ذلك استراتيجيات تكرار الممارسات الجيدة للبرنامج وتوسيع نطاقها¹²⁵:

1. التقييم الاستراتيجي والتنفيذ الصارم للسياسات والبرامج التي

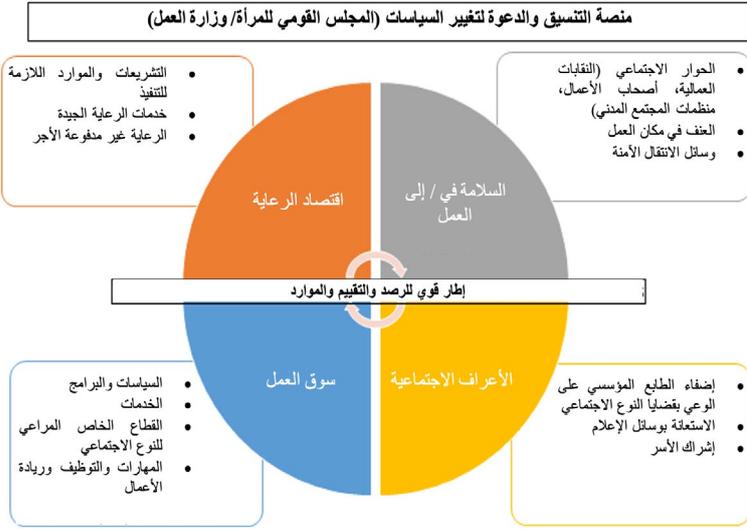
خضعت للإصلاح لقياس مدى تأثيرها وتعزيز كفاءتها. إجراء تقييم شامل لأثر السياسات والبرامج التي أثبتت فاعليتها وكفاءتها أثناء تنفيذ البرنامج، وينبغي أن يستهدف هذا التقييم تحقيق فهم أفضل لكفاءة تلك البرامج والسياسات في تحقيق النتائج المنشودة. ومن أجل ضمان النجاح المستدام لهذه المبادرات والتقدم المستمر لأهداف البرنامج، يُوصى بتوخي الحزم والدقة في التنفيذ والمواظبة على رصده في البرامج المستقبلية.

2. الالتزام بالقيود المالية الحالية مع إعادة تخصيص الموارد على

¹²⁵ ترد توصيات معينة في شكل جدول في إطار كل ممارسة فردية جيدة تم تحديدها (القسم الثالث من التقرير)

¹²⁶ <https://arabstates.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/10/assessing-macroeconomic-response-policies-to-covid-19-in-the-arab-region>

شكل 11: توصية لإعداد البرامج في المستقبل



8. رفع قابلية توظيف المرأة وتسهيل دخولها إلى سوق العمل وفرص ريادة الأعمال من خلال مبادرات استراتيجية. إعداد برنامج واسع النطاق للتوظيف وتوليد فرص العمل للمرأة بناءً على الخبرات والتجارب والممارسات الجيدة الموثقة والنهج التي خضعت للتجريب والاختبار في البلدان الثلاثة. ضمان توافر الموارد البشرية والمالية الكافية لتكرار هذه المبادرات وتوسيع نطاقها. صياغة توصيات محددة يجب مراعاتها عند تصميم التدخلات لكل ممارسة جيدة على حدة.

9. وضع إطار للتعاون المنهجي بين مؤسسات القطاع الخاص، ومؤسسات التعليم والتدريب المهني، ودوائر التوظيف العامة، وإضفاء الطابع المؤسسي على هذا الإطار، ومواءمة جهود هذه الكيانات على نحو استراتيجي لتحفيز التمكين الاقتصادي للمرأة وتعزيز الفرص المتاحة لها. ضمان إتاحة فرص التدريب والتلمذة المهنية الشاملة والكافية لجميع الطلاب والطالبات. ضرورة دمج السلامة إلى/ في العمل وخطط التعلم والرصد والتقييم والاعتماد في برامج التدريب الداخلي. ويقتضي ذلك إقامة شراكة قوية ووطيدة مع القطاع الخاص وإشراك دوائر التوظيف العامة لتيسير الحوار مع الشركات وتعزيز التوجيه المهني وتوفير الوساطة في التوظيف للمرأة وتبادل معلومات سوق العمل مع المؤسسات التعليمية.

10. إضافة الطابع المؤسسي على ثقافة تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي داخل الوزارات والمؤسسات الحكومية لدمج اعتبارات النوع الاجتماعي في وظائفها الأساسية. نجاح البرنامج المشترك في الأردن يوفر مخططاً قيماً لتعزيز المساواة بين الجنسين

المجتمع المدني والقطاع الخاص. من أجل تيسير عملية تكرار المبادرات المماثلة وتوسيع نطاقها، من الضروري تعزيز الشراكات بين أصحاب المصلحة المتعددين، ومن ناحية أخرى، ينبغي أن تكون تلك المنصات متخصصة في توفير العمل اللائق للمرأة، ويمكن أن يتشارك في قيادتها المجلس القومي للمرأة ووزارة العمل لتكون بمثابة ساحات لمناقشة السياسات والدعوة وتبادل المعرفة، ومما لا شك فيه ستكفل هذه المنصات تنسيق الجهود الرامية إلى تعزيز العمل اللائق للمرأة وتوفير مدخلات جماعية في إصلاح السياسات والدعوة إلى المساواة بين الجنسين في أسواق العمل. الاستعانة بالتكنولوجيا كي يتسنى لجميع أصحاب المصلحة عمليات التنسيق والتخطيط وإعداد التقارير حول التقدم المحرز. النظر في إشراك الأوساط الأكاديمية والاتحادات/الجمعيات الصناعية.

6. إشراك الشركاء الاجتماعيين بشكل منهجي في إصلاح السياسات في كل من القطاعين العام والخاص على حد سواء، وتسخير قوتهم الجماعية في السياسات والممارسات المراعية للنوع الاجتماعي. تماشياً مع الاتفاقيات الدولية. تشجيع إنشاء تحالفات بين منظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني التي تمثل المرأة من أجل إيصال صوتها عند التأثير على إصلاح وتنفيذ السياسات المراعية للنوع الاجتماعي وتعزيزهما. تعزيز قدرات أعضاء النقابات ومنظمات أصحاب الأعمال من النساء والرجال على الوصول لفهم أفضل للقضايا والحقوق المتعلقة بإدماج المرأة في سوق العمل.

7. تعزيز إقامة الشراكات مع القطاع الخاص وتوسيع نطاقها من أجل نشر الممارسات التجارية القائمة على المساواة بين الجنسين وإحداث تأثير مستدام طويل الأمد. تفعيل الاستراتيجية الإقليمية لمبادئ تمكين المرأة على المستوى القطري. التعاون مع الحكومات لدمج مبادئ تمكين المرأة في الاستراتيجيات والمبادرات الوطنية التي تهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين. وضع خطط عمل وطنية وإعداد أدلة للتنفيذ مع دمج الميزانيات وأطر الرصد. إجراء مراجعة سنوية لقياس التقدم الذي يحرزه الموقعون على مبادئ تمكين المرأة تجاه خريطة الطريق وإعداد التقارير بشأنه. نشر الأدلة والدروس المستفادة خلال رحلة الموقعين على مبادئ تمكين المرأة، للوصول في نهاية المطاف إلى نطاق أوسع. الحرص على المواءمة مع البرامج التي تقودها الحكومة لتعزيز الاستدامة والدعم الحكومي.

13. دعم إنشاء أماكن عمل آمنة وأمنة باعتبارها حجر الزاوية في التمكين الاقتصادي للمرأة. حققت نُهج البرنامج المشترك المعتمدة لتعزيز القضاء على العنف في مكان العمل نجاحًا ملموسًا، إذ تجاوزت الأهداف المحددة في اثنين من البلدان الثلاثة. وقد سلطت التجربة في البلدان الثلاثة الضوء على أهمية إجراء تحليل شامل للفجوة القانونية لمتابعة تشجيع اعتماد سياسات منع العنف والتحرش ومدونات قواعد السلوك داخل المنظمات بما يتماشى مع الاتفاقيات الدولية. تعزيز التعاون بين أصحاب المصلحة المعنيين، وتقديم برامج تعزيز القدرات التي تهدف إلى إذكاء الوعي بالعنف والتحرش في مكان العمل، بين الموظفين وصناع القرارات والمدبرين والمتخصصين في الموارد البشرية. وضع إطار للرصد والتقييم يدمج مؤشرات الأداء المراعية للنوع الاجتماعي، وينبغي أن يمتد هذا الإطار للمنظمات من تقييم مدى فاعلية تدابيرها المناهضة للعنف والتحرش بمرور الوقت.

14. الاستفادة من إمكانات المنطقة في إجراء حوار فعال ومؤثر حول السياسات، والدعوة الموجهة، وزيادة إبراز الدور لتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين. يمكن للمكاتب القطرية تحسين النهج الإقليمي للبرنامج من خلال الاستفادة من الموارد والمعارف والخبرات المتبادلة. ويمكن للمشاركة التعاونية مع وحدة البرامج الإقليمية والمكاتب القطرية الأخرى أن تعزز بشكل كبير فاعلية التدخلات الوطنية الفردية وتأثيرها، مما يوفر رؤى واستراتيجيات قيمة لمعالجة التحديات المشتركة على الصعيد الإقليمي، وينبغي العمل بنشاط على تشجيع هذا النهج التعاوني لتحقيق أقصى قدر من النجاح الشامل للبرنامج.

من خلال إضفاء الطابع المؤسسي على تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي والميزنة، ومن الممارسات الجيدة الأخرى التي يمكن التعلم منها إضفاء الطابع المؤسسي على وحدات النوع الاجتماعي داخل الوزارات المعنية، على الصعيدين المركزي والمحلي في مصر وفلسطين، ويجب أن تكون هذه الوحدات منوطة بمسؤولية تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي وتنفيذ السياسات ورصدها. وضع خطط عمل واضحة، مثل خطط العمل الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، لتوجيه أنشطتها وتنسيق المبادرات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. من خلال تكرار تلك الممارسات في البلدان الثلاثة وتبادل التجارب والخبرات مع البلدان المجاورة، يمكن تعظيم التأثير، والمساهمة في إدارة أكثر شمولاً واستجابة للمساواة بين الجنسين في جميع أرجاء المنطقة.

11. وضع نُهج استراتيجية لإشراك الأسر والمجتمعات، وتأمين دعماً النشط لتعزيز المساواة بين الجنسين وتحدي الأعراف الاجتماعية التمييزية. إشراك الأسر والمجتمعات أمر حتمي لا غنى عنه، لأنه يساعد على التصدي للقوالب النمطية وتغيير المفاهيم العقيمة، لا سيما في المجالات والقطاعات والمهن التي عادة ما يهيمن عليها الرجال، ومن الأمثلة على هذا النهج مشاركة الأسر والمجتمعات في مصر والأردن لدعم المرأة في مجالي الهندسة والرياضة، وهي المهن التي عادة ما يشغلها الرجال.

12. إعطاء الأولوية لتطوير اقتصاد الرعاية بوصفه عنصرًا مركزيًا وتحويلياً في برامج التمكين الاقتصادي للمرأة في المستقبل. تؤكد الأبحاث أن توافر خدمات الرعاية الجيدة وتخفيف عبء أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر هما عاملان من العوامل المحورية التي تؤثر على مشاركة المرأة في القوى العاملة. ولتوضيح ذلك، خلال تجربة البرنامج المشترك في مصر، اضطر ما يقرب من 12%¹²⁷ من النساء اللاتي التحقن في البداية ببرنامج تدريبي بعنوان «المرأة المؤهلة للانضمام لمجالس الإدارة» إلى الانسحاب بسبب مسؤوليات تقديم الرعاية، وينبغي لبلدان المنطقة الاستفادة من أطر السياسات العالمية المتعلقة باقتصاد الرعاية لتقييم متطلباته وتكاليفه والعوائد المحتملة على الاستثمار فيه. ولدعم هذه المساعي الحثيثة، من الأهمية بمكان التأكد من توافر البيانات وإمكانية الوصول إليها، إلى جانب الخبرة التحليلية اللازمة، وينبغي اعتبار التوصيات الناتجة عن هذه التحليلات بمثابة تدخلات أساسية لتعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة في المنطقة.

¹²⁷ التقرير المرحلي السنوي للبرامج المشتركة 2020

الملاحق

الملاحق (أ) - جمع البيانات - نموذج مواد الاجتماعات

صياغة وثيقة التعلم الإقليمية للبرنامج المشترك بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمنظمة العمل الدولية الاجتماع مع جهات التنسيق بالبرنامج المشترك «تعزيز العمل المنتج والعمل اللائق للمرأة» - 13 يونيو 2023 - الأردن

الغرض من المهمة: وفقاً للاختصاصات، فإن الغرض من وثيقة التعلم الإقليمية هو الاستفادة من الممارسات الجيدة والدروس المستفادة والنهج القابلة للتوسع التي ينفذها البرنامج المشترك بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية لتعزيز العمل الإنتاجي والعمل اللائق للمرأة في مصر والأردن وفلسطين 2019 - 2023.

الغرض من اجتماع اليوم: مقدمة للمنهجية ومناقشات بشأن تحديد أولويات الممارسات الجيدة التي يجب إدراجها في وثيقة التعلم الإقليمية

يقصد بالممارسة الجيدة أي أسلوب أو نهج أو استراتيجية أو إجراء أثبت الفاعلية والكفاءة والنواتج الإيجابية في تحقيق الأهداف أو النتائج المرجوة، وهي تمثل حلاً أو نهجاً مثبتاً حقق نجاحاً في معالجة قضية أو تحدي معين في سياق محدد، وغالباً ما تتسم الممارسات الجيدة بطبيعة مبتكرة وقائمة على الأدلة وقابلة للتكرار.

الخصائص الأساسية للممارسة الجيدة التي ينبغي أخذها في الاعتبار

1. الفاعلية ما هي المشكلة التي حاول تدخل المشروع معالجتها؟ ما هو النهج الذي اتبعه البرنامج المشترك؟ هل أدى التدخل إلى تحقيق النتائج المنشودة أم أنه يسير في الاتجاه الصحيح نحو تحقيقها؟ ما الذي ساهم في تحقيق تلك النتائج؟ ما التحديات التي ظهرت؟
2. الكفاءة هل كان النهج الذي اتبعه البرنامج المشترك فعالاً من حيث التكلفة؟ هل تم استخدام الموارد المتاحة على نحو فعال، مع تعظيم استخدام المدخلات المتاحة (مثل الوقت والتمويل والموارد البشرية) لتحقيق النتائج المنشودة
3. الشمول هل يقتضي النموذج إقامة شراكات بين أصحاب المصلحة المتعددين؟ من الذين شاركوا وما هي أدوار كل منهم؟
4. الاستناد إلى الأدلة هل تم استخدام النهج بناءً على الأدلة (البحث، والأدلة التجريبية، والمعرفة المتاحة، والدروس المستفادة من التجارب السابقة وما إلى ذلك)؟
5. إمكانية التكرار هل يمكن مواءمة هذا النهج وتكراره في سياقات أو بيئات مماثلة؟ هل هناك أي اعتبارات محددة ينبغي تسليط الضوء عليها؟
6. إمكانية التوسع هل النموذج قابل للتوسع؟ إذا كانت الإجابة نعم، يرجى تسليط الضوء على أي اعتبارات محددة.
7. الابتكار هل يستخدم النموذج عناصر إبداعية أو مبتكرة تميزه عن الأساليب الكلاسيكية أو التقليدية؟ هل يستعين النموذج بالتكنولوجيا لمواجهة التحدي؟
8. الاستدامة هل النموذج مستدام (هل يأخذ النهج في الاعتبار عوامل مثل الاستمرارية وقابلية التوسع وإضفاء الطابع المؤسسي وإمكانية التأثير الإيجابي المستمر بعد تنفيذ المشروع)
9. البيئة هل يولي هذا النهج الاعتبار الواجب لحماية البيئة والتكيف معها؟

تُعرف وثيقة التعلم الإقليمية، الممارسات الجيدة على أنها نُهج البرنامج المشترك التي حققت و/أو تسير في الاتجاه الصحيح نحو تحقيق النتائج المرجوة، وما إذا كان النهج معترف به كممارسة جيدة و/أو واعدة في تقرير منتصف المدة (الصفحة 3 و4 أدناه).

الأسئلة التوجيهية للاجتماع مع جهات التنسيق بالبرنامج المشترك:

1. هل يمكنك مشاركة (إدراج) أي ممارسات جيدة إضافية من الأردن، مع التركيز على فترة تنفيذ البرنامج المشترك 2022 و2023؟
2. يرجى مراجعة القائمة الشاملة للممارسات في الأردن (المستمدة من تقرير منتصف المدة ومقترحاتكم من الفترة 2022 / 2023) ثم اقتراح الممارسات التي تعتقد أنه ينبغي إدراجها في وثيقة التعلم الإقليمية. وعند تحديد الأولويات يرجى مراعاة ما يلي:

أ- الجدول الذي يضم الخصائص الرئيسية للممارسة الجيدة. ويجب أن يتوافق المثال الذي تشاركه على الأقل مع النقاط 1، 2، 5، 8 من القائمة أعلاه.

ب- التركيز على النتائج التي أحدثت أكبر أثر إيجابي على المرأة في الأردن. يرجى توضيح النهج المتبع لتحقيق النتيجة وعوامل النجاح والتحديات.

- ج- عند تحديد أولويات الممارسات الجيدة فكر خارج حدود النشاط والمخرجات، إذ سيساعدك ذلك على النظر إلى النماذج الناجحة كجزء من نهج شامل، بدلاً من الأنشطة المجزأة المنظمة في نواتج أصغر كجزء من إطار النتائج والموارد للبرنامج المشترك.
- د- من الأهمية بمكان توثيق قيمة الطبيعة المشتركة للبرنامج المشترك.

3. ما الذي كان غير فعال أو ناجح؟ ما الذي ستفعله بشكل مختلف لو أتيحت لك الفرصة؟

4. سلط تقرير تقييم منتصف المدة الضوء على عدد من التحديات والمجالات التي تحتاج إلى تحسين. ماذا كان رد المكتب القطري؟

5. في رأيك، ما الشيء الوحيد الذي ينفرد به البرنامج المشترك بين أصحاب المصلحة والشركاء والمستفيدين في الأردن؟

6. إذا طلب منك اختيار فكرة/ موضوع/ قضية¹²⁸ واحدة ساهم البرنامج المشترك فيها مساهمة فعالة وملحوظة، من الناحية المثالية على المستوى الكلي والمتوسط والجزئي، فماذا ستكون؟ وكيف كانت مساهمة البرنامج المشترك؟

7. ما هي خطط المكتب القطري للاستفادة من الدروس المستفادة من البرنامج المشترك بعد عام 2023؟ كيف يضمن استدامة النتائج؟

قائمة الممارسات الجيدة المستمدة من تقرير تقييم منتصف المدة للبرنامج المشترك (2019 - 2021):

النتيجة 1: عدد الإصلاحات التي أدخلت على الإطار التنظيمي/ القانوني الذي يراعي ويدعم المساواة بين الجنسين في سوق العمل

مدى التغيير في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بين الأطراف المشاركة في البرنامج

¹²⁸ الوصول إلى المعلومات والرعاية غير مدفوعة الأجر وقابلية التوظيف والبقاء في العمل والفصل المهني والقيادة والفجوة في الأجور والعمل غير الرسمي وتغيير السلوك والقوالب النمطية الجنسانية والبيانات والأبحاث وما إلى ذلك

¹²⁹ تقييم تأمين الأمومة في الأردن - https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_776223/lang--en/index.htm

الممارسات التي برزت من الأردن:

في حالة الأردن، استخدم البرنامج المشترك الأزمة لدعم مالكات رياض الأطفال والمدارس الخاصة لإطلاق اللجنة الوطنية لقطاع رياض الأطفال المستقلة.

في حالة الأردن، حظيت مساهمة البرنامج المشترك في لائحة الحماية الاجتماعية للأمومة بموجب قانون الضمان الاجتماعي بتقدير واسع النطاق، حيث أن اللائحة تمكن الأمهات العاملات من العودة إلى العمل من خلال توفير رعاية الأطفال لأطفالهن إما في منشأة رعاية الأطفال أو في المنزل، كما تتيح لمراكز رعاية الأطفال المسجلة بالحصول على مزايا نقدية مباشرة لتغطية تكاليف التشغيل. ونتيجة لذلك، أطلقت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي برنامج "رعاية" في عام 2021 لدعم الأمهات العاملات العائدات إلى العمل بعد إجازة الأمومة ومراكز دعم رعاية أطفال الأسر العاملة¹²⁹. ووفقاً لسجلات برنامج "رعاية"، كانت الأعداد اعتباراً من ديسمبر 2021، كالتالي: 9163 أمًا مؤهلة للاستفادة من إعانة رعاية الأطفال، من بينهم، 5484 أمًا تقدمت بطلب للحصول على المساعدة، و4757 منهم حصلن على الدعم. وقد اعترفت الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي بنتيجة هذا العمل في مارس 2022

إنشاء وحدة النوع الاجتماعي في وزارة العمل

تدريب الموظفين الحكوميين: على صنع السياسات المراعية للنوع الاجتماعي (بما في ذلك الميزانيات والخدمات وخطط العمل)، بالإضافة إلى التدريب على منع العنف والتحرش في مكان العمل في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية؛ ومساهمته في إعداد كادر من مفتشي العمل من وزارة العمل للاضطلاع بعمليات التفتيش على ظروف العمل التي تراعي الفوارق بين الجنسين (مصر والأردن).

كما حظي استخدام البرنامج المشترك للحوار الاجتماعي بين الممثلين الثلاثين لتسهيل التغييرات المعيارية والتشريعية بتقدير أصحاب المصلحة.

توليد الأدلة: أشاد أصحاب المصلحة الذين تم التشاور معهم بالمنتجات المعرفية التي أعدها البرنامج المشترك وبأهميتها وجودتها. وأعربوا عن تقديرهم البالغ للدور البارز للبرنامج في توليد الأدلة لوضع جدول أعمال لتغيير السياسات، وفي الوقت نفسه، أشار البعض منهم إلى الحاجة الملحة للمزيد من العمل لتعكس الأدلة والبيانات الناتجة في الوثائق الوطنية التي تشير إلى البرنامج المشترك - شهادة اعتراف السلطات الوطنية (قائمة المنتجات المعرفية مرفقة في الملحق 2)

النتيجة 2: نسبة النساء في المناصب الإدارية (%)

النسبة المئوية للتغير في التكافؤ بين النساء والرجال في التوظيف (مصنفة حسب المستوى) - نسبة الإناث العاملات الدائمات بدوام كامل (%)

عدد الشركات الملتزمة بتنفيذ سياسات المساواة بين الجنسين في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

الممارسات التي برزت من الأردن:

لقد كان نهج مبادئ تمكين المرأة من أكثر الأساليب نجاحًا وقابلية للتوسع.

أشار التقييم إلى تعقيبات/ تعليقات إيجابية عامة من أصحاب المصلحة بشأن هذه النماذج، وتجدر الإشارة إلى أن هذه التدخلات التي

تضطلع بها البرامج المشتركة تنطوي على إمكانية تعزيز تمثيل المرأة في مناصب صنع القرارات في القطاع الخاص، وعلى الرغم من ذلك، أشار التقييم أيضًا إلى أنه في بعض البلدان هناك عدد من هذه التدخلات، على الرغم من أهميتها البالغة، فإنها إما في مراحلها الأولى أو لم تبدأ بعد، على سبيل المثال، استنادًا إلى بيانات إطار إدارة الأداء للبرنامج المشترك لعام 2021، أشار التقييم إلى أن العمل المتعلق باعتماد القطاع الخاص لمُدونة قواعد السلوك بشأن العنف في العمل بما يتماشى مع معايير العمل الدولية المقبلة (النتائج 6-2) لم يتحقق بعد في حالة مصر وفلسطين، ولكنه حقق نجاحًا في حالة الأردن حيث أنه إلزامي بموجب اللوائح الداخلية. وعلى غرار ذلك، في حالة الأردن، كان عمل البرنامج المشترك في القطاع الخاص واستثمار الحكومة في مرافق رعاية الأطفال وأحكام التوازن بين العمل والحياة في مكان العمل (المخطط له في حالة مصر والأردن) قويًا، حيث أن القانون يلزم الشركات بمنح إجازة الأبوة وتوفير ترتيبات العمل المرنة في القطاعات المختارة.

عدد الشركات الملتزمة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (من خلال التوقيع على اتفاقيات تمكين المرأة) في الأردن

أظهر التقييم أن برنامج الأردن حقق نجاحًا في إنشاء وإطلاق شبكة مبادئ تمكين المرأة لتكون بمثابة منبر لتسهيل تبادل المعرفة والتعاون بين الموقعين على تلك المبادئ ذوي التفكير المماثل. ويجري الآن إعداد شبكة مماثلة في فلسطين، ومن المتوقع أن تساعد هذه الشبكات على تبادل الخبرات والمعرفة من أجل المضي قدمًا في هذا المضمار.

وأشار التقييم أيضًا إلى النتائج الناشئة لترجمة الالتزام بمبادئ تمكين المرأة إلى عمل ملموس. وفي حالة الأردن، قام اثنان من الموقعين على مبادئ تمكين المرأة بمراجعة عمليات شركتهما (التوظيف والمشتريات) لتصبح مراعية للفوارق بين الجنسين وتعزز تمثيل المرأة في القوى العاملة لديهما.

النتيجة 3: نسبة الرجال والنساء الذين لهم نظرة إيجابية عن أهمية عمل المرأة والمشاركة في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر.

ممارسات برزت من الأردن:

اتبع البرنامج المشترك مجموعة من النهج لتحدي الفصل المهني بين الجنسين، من أجل زيادة وصول المرأة إلى الوظائف غير التقليدية وسوق العمل، وعمل البرنامج بالتعاون مع وزارة الشباب الأردنية لدعم دخول المرأة إلى قطاع الرياضة.

ملحق 1: مساهمة البرنامج المشترك في الأحكام المعيارية التي أدخلت أو عدلت في الفترة 2019-2021

الأردن

1. تم تعديل مادة واحدة في قانون الضمان الاجتماعي في أواخر عام 2019 (المادة 42).
2. إجازة أبوة للعاملين في القطاع الخاص لمدة ثلاثة أيام - 2019
3. إقرار اللائحة رقم (93) بشأن الحماية الاجتماعية للأمم المتحدة بموجب قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2020
4. تعليمات مرافق رعاية الأطفال لعام 2021
5. لائحة العاملين في الزراعة لعام 2021
6. وضعت وزارة العمل الأردنية خطة عمل وتعاون مدتها أربع سنوات، وتمت الموافقة عليها في أكتوبر 2019 لإدماج منظور النوع الاجتماعي بقوة أكبر في سياساتها وعملياتها المؤسسية.
7. وضعت وزارة العمل (مديرية عمل المرأة والمساواة بين الجنسين) أول سياسة لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي. السياسة في مرحلة التحقق والموافقة.

الملحق 2: المنتجات المعرفية

2021	وثيقة موقف «إصلاح قانون العمل»	أخرى	وزارة العمل - الأردن
2021	تقييم في تأمين الأمومة في الأردن	أخرى	وزارة العمل - الأردن
2019	تحليل الفجوة القانونية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل	تقرير	وزارة العمل - الأردن
2020	التقييم العاجل لتأثير جائحة كوفيد 19 على الأعمال التجارية	تقرير	وزارة العمل - الأردن
2022	الاستراتيجية الوطنية للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل	أخرى	وزارة العمل - الأردن
2021	برنامج تعزيز العمل اللائق للمرأة - الأردن	تقرير	وزارة العمل - الأردن
2022	واقع تعميم مراعاة النوع الاجتماعي من منظور مؤسسي في وزارة العمل	تقرير	هيئة الأمم المتحدة للمرأة - الأردن
2020	جائحة كوفيد 19 وتمكين المرأة اقتصادياً: توصيات السياسات لتعزيز تعافي الأردن	تقرير	هيئة الأمم المتحدة للمرأة - الأردن
2022	جائحة كوفيد 19 ومشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن	تقرير	هيئة الأمم المتحدة للمرأة - الأردن
2021	وثيقة موقف «إصلاح قانون العمل»	أخرى	وزارة العمل - الأردن

التاريخ	اجتماع مع (الاسم)	المؤسسة/الجهة	البلد	نموذج الممارسة الجيدة
2023/09/13	ديما قيسي	اللجنة الوطنية لقطاع رياض الأطفال	الأردن	نموذج ٢ - خدمات الرعاية
2023/09/14	طارق مصطفى	شركة مدرب	الأردن	نموذج ١٢ - المرأة في الرياضة
2023/11/27	عزمي عبدالرحمن	وزارة العمل	فلسطين	نموذج ١٠ - تحسين ظروف العمل
2023/11/29	خلود غنييمات	مؤسسة الضمان الاجتماعي	الأردن	نموذج ٢ - خدمات الرعاية
	تسنيم سعد أحمد صقر دانا دهبور	مشاركة في / مستفيدة من البرنامج	الأردن	نموذج ١٢ - المرأة في الرياضة
2023/11/30	عائشة حمودة	الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين	فلسطين	نموذج ٩ - العنف في مكان العمل
	وسيم كلبونة	الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين	فلسطين	نموذج ٩ - العنف في مكان العمل
2023/12/7	لارا تميم	وزارة العمل	الأردن	نموذج ٣ - الميزة المراعية للنوع الاجتماعي وتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي
2023/12/11	مهندس/ أشرف كمال راضي	اتحاد الصناعات المصرية	مصر	نموذج ٦ - إصلاح الشركات
2023/12/11	مهندس/ عادل نورالدين	اتحاد الصناعات المصرية	مصر	نموذج ٦ - إصلاح الشركات
2023/12/11	نادين خليف	المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية	مصر	نموذج ١٢ - المرأة في المهنة غير التقليدية
	أحمد اسماعيل	المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية	مصر	نموذج ١٢ - المرأة في المهنة غير التقليدية
2023/12/12	سيرين شانتي	وزارة الاقتصاد الوطني	فلسطين	نموذج ٤ - حزم التحفيز المراعية للنوع الاجتماعي
	أمل شيهاد	وزارة الاقتصاد الوطني	فلسطين	نموذج ٤ - حزم التحفيز المراعية للنوع الاجتماعي
	فاطمة دعنا	وزارة الاقتصاد الوطني	فلسطين	نموذج ٤ - حزم التحفيز المراعية للنوع الاجتماعي
	أسماء خياط	وزارة المالية	فلسطين	نموذج ٤ - حزم التحفيز المراعية للنوع الاجتماعي
	مهند	سلطة النقد الفلسطينية	فلسطين	نموذج ٤ - حزم التحفيز المراعية للنوع الاجتماعي
	صبا عساف	سلطة النقد الفلسطينية	فلسطين	نموذج ٤ - حزم التحفيز المراعية للنوع الاجتماعي
2023/12/12	سوزان منصور - هالة حسين	بنك فلسطين	فلسطين	نموذج ٨ - مبادئ تمكين المرأة بالتفصيل
	رائيا خيري	فيتاس	فلسطين	نموذج ٨ - مبادئ تمكين المرأة بالتفصيل
	منى قطب - فيدا ازار	أبيك	فلسطين	نموذج ٨ - مبادئ تمكين المرأة بالتفصيل
2023/12/12	سالي محمود عباس	الجامعة الأمريكية بالقاهرة	مصر	نموذج ٥ - المرأة في المناصب الإدارية العليا
2023/12/13	دينا نجيب	مستفيدة - المرأة في مجالس الإدارة	مصر	نموذج ٥ - المرأة في المناصب الإدارية العليا
2023/12/14	ريبيكا يجبرج أماريا	(الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا	إقليم	جهة مانحة