

# SOLID

SOUTH MED SOCIAL DIALOGUE

## ميثاق المرأة

مشروع الحوار  
الاجتماعي في بلدان  
جنوب المتوسط



Project funded by the  
EUROPEAN UNION



ITUC CSI IGB



الاتحاد العربي للتقابات  
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

**BUSINESSMED**  
Union of Mediterranean Confederations of Enterprises



annd  
Arab-MSD Network for Development  
Research Services and Social-Entrepreneurial Skills



# ميثاق المرأة

مشروع الحوار الاجتماعي في  
بلدان جنوب المتوسط





❖ لا يزال العالم بصفة عامة وعالم الشغل تحديداً يواجه ويعاني آثار وباء صحي نجم عن جائحة اكتسحت العالم برمته أثرت على سبل عيش الناس، حيث خلفت الازمة الصحية ازيمات اجتماعية واقتصادية كبيرة، كشفت عن العديد من الاختلالات في سوق العمل العربية ونتج عنها خسارة غير مسبوقه في الوظائف. فقد تم فقدان ما يقدر بنحو 8.8 في المائة من إجمالي ساعات العمل لكامل عام 2020، وهو ما يعادل عدد ساعات العمل في عام واحد من قبل 255 مليون عامل بدوام كامل. هذا هو ما يقرب من أربعة أضعاف العدد المفقود خلال الازمة المالية العالمية عام 2009. في حين أن هذه أزمة تؤثر علينا جميعاً، فلا يتأثر الجميع بنفس الطريقة ولا بنفس الدرجة آثار جائحة كوفيد 19 ليست متساوية بين الجنسين فلقد كشف الوباء عن الأثر غير المتكافئ للآزمة من حيث وضع حقوق المرأة في المجتمع وتوزيع أعمال الرعاية.

❖ إن الشركاء الاجتماعيون في جنوب المتوسط بضرورة الفهم الجيد للآثار الغير متساوية للآزمة على النوع الاجتماعي من اجل تشكيل الاستجابات الأكثر فعالية وإنصافاً من أجل التعافي العادل بين الجنسين، اذ لوحظ أنه وان كانت هذه أزمة أثرت علي الجميع لكن لم يكن التأثير بنفس الطريقة و لا بنفس الدرجة فمن الواضح ان جائحة COVID-19 ليست محايدة بين الجنسين. اذ ان هناك عدم تكافؤ لآثار الازمة من حيث وضع المرأة في سوق العمل وتوزيع أعمال الرعاية. نحن نعلم أن العالم دخل في الازمة الحالية بعجز في المساواة، لا سيما فيما يتعلق بالمرأة في سوق العمل: لا تزال الفجوة العالمية بين الجنسين في المشاركة في قوة العمل تقدر بنحو 27 نقطة مئوية في عام 2019؛ لا تزال فجوة الأجور بين الجنسين مستمرة عند حوالي 20 في المائة على الصعيد العالمي؛ و60 في المائة من سكان العالم لا يمكنهم الاعتماد على ضمان الحماية الاجتماعية الكاملة، والنساء هن الأكثر تضرراً عن الركب.

❖ بلغ معدل مشاركة المرأة العربية في سوق العمل 18.4 في المائة، وهو المعدل الأدنى في العالم مقارنة بالمتوسط العالمي الذي يبلغ 48 في المائة. على النقيض من ذلك، تتجاوز معدلات مشاركة الرجل في سوق العمل نسبة 77 في المائة مقابل المتوسط العالمي 75 في المائة. كما أن تواجد النساء في المناصب الإدارية متدن في الدول العربية، حيث أن نسبة 11 في المائة فقط منهن يشغلن مناصب إدارية مقارنة بالمتوسط العالمي الذي يبلغ 27.1 في المائة<sup>1</sup>. فقدت النساء ما يقرب من 800 مليار دولار من الدخل خلال الوباء - الناتج المحلي الإجمالي لحوالي 98 دولة، الشباب، والنساء اللواتي يتعرضن للعنصرية، والعاملات المهاجرات، ونساء الشعوب الأصلية.

❖ فقد تعرضت النساء في الاقتصاد غير الرسمي - بما في ذلك عاملات المنازل - وكذلك النساء ذوات الإعاقة، اللاتي كن ضعيفات للغاية حتى قبل الازمة الحالية، بشكل خاص لضربة شديدة من الوباء بسبب عدم كفاية مستويات حماية العمال. وتؤدي النساء بالفعل ثلاثة أضعاف أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر عن الرجال مع الازمة، ظل التوزيع غير المتكافئ لطلبات الرعاية المتزايدة يؤثر على النساء بشكل غير متناسب<sup>2</sup>. فبالإضافة إلى بُعد الرعاية، شهدت منطقة جنوب المتوسط أيضاً ارتفاعاً في العنف الأسري، لا سيما بسبب إجراءات الإغلاق، فضلاً عن ارتفاع حوادث العنف القائم على النوع الاجتماعي والمضايقات ضد العاملين في قطاعات الخطوط الأمامية، مثل الأغذية والتجزئة والصحة، وخدمات الرعاية، والتعليم والنظافة كما ان الزيادة في العمل عن بعد تحمل في طياتها مخاطر زيادة مقابلة في «التنمر عبر الإنترنت».

❖ بالرغم من الجهود المبذولة لدعم النساء في زيادة الأعمال عبر العديد من التسهيلات البنكية و الادارية لتمويل العديد من فرص المشاريع في دول جنوب المتوسط، تفعيل انخراطهن في المنظومة البنكية وتحسين قدرتهن على الحصول على الفرص الاقتصادية، بقيت نسب تواجد المرأة في المناصب القيادية في المؤسسات الخاصة والشركات الكبرى والمتوسطة ضعيفة جداً، فتشير التقديرات المتضمنة بقاعدة بيانات الشمول المالي للبنك الدولي سنة 2019 إلى أن 1.1 مليار نسمة من الاناث محرومات من النفاذ إلى الخدمات المالية من مجمل 2 مليار نسمة على مستوى العالم غير مشمولين ماليًا. كما أدت جائحة كورونا إلى زيادة معدل العنف الأسري في المنطقة مما أثار الكثير من القلق فقد كشف الجزء الأول من عن أن ربع النساء على الأقل في دول جنوب المتوسط التي شملها الاستطلاع تحدثن عن زيادة في حالات العنف القائم على نوع الجنس فقد تراوحت النسب بين 25 بالمائة من النساء اللاتي شملهن الاستطلاع في المنطقة عن زيادة في حالات العنف حتى بلغت في بعض الدول 69 بالمائة<sup>3</sup>.

❖ إضافة لذلك وبالرغم من أن النساء كن الأكثر تأثراً من انعكاسات الأزمة الاقتصادية، فقد اشارت العديد من استطلاعات الرأي والدراسات أن نسبة العنف الاقتصادي المسلط على المرأة تفاقم في كل مظاهره كالميراث، التدبير المالي، والتمكين الاقتصادي لمواجهة الجائحة والمحافظة على الوظائف التي تشغلها.

❖ على الصعيد العالمي، تضررت النساء بشكل غير متناسب من حيث فقدان الوظائف: بين عامي 2019 و2020. فقد انخفض توظيف النساء بنسبة 4.2 في المائة، وهو ما يمثل انخفاضاً قدره 54 مليون وظيفة، بينما انخفض توظيف الرجال بنسبة 3 في المائة، أو 60 مليون وظيفة. فوفقاً لأحدث تقديرات منظمة العمل الدولية، انخفض عدد النساء بمقدار 13 مليوناً في التوظيف في عام 2021 مقارنة بعام 2019 (بينما تعافى توظيف الرجال إلى مستويات عام 2019). إذا أكدت البيانات المرصودة في عام 2022 هذه التقديرات، فإن 43.2 في المائة فقط من النساء في سن العمل في العالم كن يعملن في عام 2021، مقارنة بـ 68.6 في المائة من الرجال في سن العمل، مما يعني أن في عام 2021، كانت النساء أقل عرضة بنسبة 25.4 نقطة مئوية للعمل من الرجال يشير هذا السيناريو إلى أن الحياة العملية للمرأة من المرجح ان تتراجع أكثر على مدى فترة طويلة ما لم يتم اتخاذ التدابير المناسبة.

❖ عانت المنطقة العربية من أدنى نسبة في العالم لمشاركة المرأة في سوق العمل قبل وباء كورونا إذ بلغ المتوسط الإقليمي نسبة 27 بالمائة، وفقاً لبيانات البنك الدولي. بيد أن الوضع تفاقم فيما بعد، حسبما أشار تقرير صدر عن منظمة العمل الدولية التابعة للأمم المتحدة. وبحسب التقرير فإن الدول العربية تعاني من ثاني أكبر انخفاض في عدد النساء العاملات بعد قارتي أمريكا الشمالية والجنوبية، إذ وصلت النسبة بين النساء في البلدان العربية إلى 4,1 بالمائة مقارنة بنسبة 1,8 بالمائة بين الرجال بين عامي 2019 و2020. وجاء في التقرير أن «الخسائر غير المتناسبة في الوظائف التي تكبدها المرأة خلال وباء كورونا سوف تستمر في المستقبل القريب». وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية لهذا العام أيضاً إلى أن نسبة العمالة إلى السكان بالنسبة للنساء ستظل عند 14,3 بالمائة فقط مقارنة بنسبة 70,8 بالمائة للرجال.<sup>4</sup>

نحن أحوج ما نكون إلى سياسات مستجيبة للنوع الاجتماعي عاجلة وطويلة الأجل، وتدفع موجات التقشف من الحكومات المعنية بالعجز والقدرة على تحمل الديون. وتشمل هذه السياسات أطر الاقتصاد الكلي المؤيدة للعمالة والمراعية لمنظور النوع الاجتماعي، بما في ذلك سياسات سوق العمل المالية والنقدية والصناعية والقطاعية والشاملة. وللشركاء الاجتماعيين دور محوري في معالجة هذه التحديات الاقتصادية من خلال حوار اجتماعي شامل وتعزيز المفاوضات الجماعية والمشاركة في تطوير السياسات العامة.

1 بحسب والبيانات الصادرة عن منظمة العمل الدولية في تقريرها 2020 حول المساواة بين الجنسين وعدم التمييز.  
2 جاء في تقرير منظمة العمل الدولية 2020 بأن العمل غير المأجور في رعاية الأطفال يجعل المرأة تنفق عدداً من الساعات يزيد بنحو خمس مرات عما ينفقه الرجل في أعمال الرعاية غير المأجورة.  
3 استطلاع مؤسسة «الباروميتر العربي» الذي أجرى بين يوليو/ تموز وسبتمبر/ أيلول 2020.  
4 بيانات تقرير البنك الدولي 2020.



## المطالبة بعقد اجتماعي جديد يراعي المنظور النوع الاجتماعي

❖ يبدو أنه بات من الجلي أن العقد الاجتماعي الحالي لم يعد يعمل بفعالية لصالح كل الأطراف كميثاق للعيش التعاوني والمفيد. وقد كشف عن ذلك آثار جائحة COVID-19، فضلا عن التفاوت الاقتصادي الشديد نتيجة تفاوت التنمية القائمة على السوق. فقد تماشست الحاجة لوضع عقد اجتماعي جديد يتمحور حول تعزيز وحماية الصحة وحقوق الإنسان للعمال وأسرههم وتأمين مستقبل مستدام لكوكب الأرض، فضلا عن توفير ظروف عمل لائق بالنسبة لكل الفئات وجودة الخدمات، والحرية في اتخاذ قراراتهم المصيرية، وتعزيز الشفافية، إتاحة المزيد من الفرص الاقتصادية الشاملة للجميع وتحسينها، وتعزيز المشاركة السياسية في عملية اتخاذ القرارات، مع ضمان تحقيق هذه التغييرات بتعاون أصحاب المصالح والأطراف المعنية بتحقيق إصلاحات يجب أن تكون سريعة وفعالة لتلبية حاجيات و تطلعات كل الأطراف.

### 5. المساواة:

المساواة في الدخل - مع الحد الأدنى من الدخل لمن لا يعملون - والمساواة بين الجنسين والعرق. إن القضاء على العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي هو أمر غير قابل للتفاوض في سياق تحقيق المساواة بين الجنسين في سوق العمل

### 6. الشمولية:

عالم سلمي ونموذج تنمية عادل وقائم على الحقوق يتحقق من خلال أهداف التنمية المستدامة والإصلاح متعدد الأطراف.

### 7. التمكين الاقتصادي :

وهو حق انساني و إحدى الركائز الأساسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لتوسيع الفرص الاقتصادية للحصول على دخل لائق، وتحسين الوصول إلى الموارد والتحكم فيها.

### 8. تكافؤ الفرص:

الانصاف وتوفير فرص متكافئة لجميع الأفراد في العديد من المجالات المختلفة لتعزيز بناء قدرات كافة أطراف المجتمع وتقليص التفاوت والعدم.

❖ وحيث يطالب الشركاء الاجتماعيون في جنوب المتوسط بضرورة تبني عقد اجتماعي جديد، متجذر في أجندة المساواة بين الجنسين من أجل التعافي والقدرة على الصمود عبر:

### 1. الوظائف:

وظائف صديقة للمناخ مع انتقال عادل. تعد الاستثمارات في اقتصاد الرعاية أمرا بالغ الأهمية، حيث توفر ملايين الوظائف الجديدة والوظائف اللائقة وتوفر الفرصة لإضفاء الطابع الرسمي على وظائف الرعاية غير الرسمية الحالية.

### 2. الحقوق:

كما وردت في إعلان الذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية بشأن الحقوق والحماية لجميع العمال دون تمييز بما في ذلك الصحة والسلامة المهنية.

### 3. الأجور:

تبني الحد الأدنى للأجور المعيشية، المحددة من خلال العمليات القانونية أو المفاوضة الجماعية، على النحو المنصوص عليه في إعلان مئوية منظمة العمل الدولية.

### 4. الحماية الاجتماعية الشاملة:

الحماية الاجتماعية للجميع، مع صندوق عالمي للحماية الاجتماعية لأشد البلدان فقرا.



## ❖ و بناد عليه يدعو الشركاء الاجتماعيون في مشروع سوليد 2 إلى:

**1.** عقد اجتماعي جديد، متجذر في أجندة شاملة للتحويل الي المساواة بين الجنسين من أجل التعافي والقدرة على الصمود، بما يتماشى مع الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة والهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة ويستند إلى مؤسسات سوق العمل القوية إلى جانب الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية

**2.** وبهذا الخصوص، يؤمن الشركاء الاجتماعيون في مشروع سوليد 2 بأن التصديق على الاتفاقية رقم 190 الخاصة بالقضاء على العنف ضد المرأة في صميم المطالب واتباعها كذلك بالتغيير التشريعي اللازم وفضلا عن محاربة العنف المنزلي كأولوية. يضاف لذلك وضع المرأة في القيادة لكونه أكثر أهمية من أي وقت مضى و بناء القيادات الشبانية فالنساء بكل تنوعهن يمثلن قوّة هائلة للتغيير على جميع المستويات وفي تعزيز المفاوضات الجماعية بنظرة شاملة لمواجهة التحديات وطرح بدائل لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

**3.** اعتماد أطر الاقتصاد الكلي المؤيدة للعمالة والمراعية لمنظور النوع الاجتماعي، بما في ذلك سياسات سوق العمل المالية والنقدية والصناعية والقطاعية والشاملة. تعزيز التضامن بين كل الأطراف ، مع تخفيف الديون وتطوير مسالك التمويل والأنظمة الجبائية ، أمر أساسي لتمكين البلدان من وضع هذه الأمور موضع التنفيذ.

**4.** نهج متعدد الجوانب لتفكيك الحواجز الهيكلية التقليدية والمستمرة عند التقاطعات والجنس، والعرق، النوع الاجتماعي، والمهاجرين، والشعوب الأصلية، وذو الإعاقة من أجل لتلبية احتياجات أولئك الذين تخلفوا عن الركب بالفعل .

**5.** توسيع نطاق أنظمة الحماية الاجتماعية الشاملة، فعلى الرغم من الخيارات الممكنة للعديد من البلدان، حيث يبدو أن الإرادة السياسية وحدها هي المحدد الحقيقي، فإن هذا ليس هو الحال بالنسبة لأفقر البلدان. إن اقتراح المقرر الخاص للأمم المتحدة بشأن الفقر المدقع وحقوق الإنسان لإنشاء صندوق عالمي للحماية الاجتماعية أمر بالغ الأهمية لدعم تنفيذ أراضيات الحماية الاجتماعية في هذا الصدد.

**6.** دعم المساواة ومكافحة الضعف، بحيث تظل الاستثمارات في خدمات الرعاية العامة الجيدة والبنية التحتية، وتعزيز المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة، وإدخال الحد الأدنى للأجور المعيشية

مع تفاوض جماعي أقوى، هي الشروط المسبقة لتحقيق المساواة بين الجنسين، فضلا عن التعليم والمهارات التدريب والتعلم مدى الحياة كتدابير لإدماج الشباب في سوق العمل.





وهو ما يؤكد أهمية الوصول إلى الخدمات والتكنولوجيا والأسواق المنزلية في تخفيض عبء هذا النوع من العمل.

❖ وبصفة عامة في بلدان المنطقة العربية، تقضي النساء المتزوجات حوالي ضعف الوقت في أعمال الرعاية المباشرة غير مدفوعة الأجر مقارنة بالنساء غير المتزوجات، ويقضين على الأقل وقت أكثر بسبع مرات في أعمال الرعاية المباشرة (الرعاية الشخصية للآخرين)، والمدفوعة بدرجة كبيرة برعاية الأطفال. ومع ذلك كانت هناك اختلافات فيما بين البلدان، فظهر أقل عدد ساعات تقضيها النساء في الرعاية غير مدفوعة الأجر في تونس، وهو ما قد يرجع جزئياً إلى ارتفاع معدلات الالتحاق بالرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، مقارنة بالأردن ومصر. وقد يعكس أيضاً الجزء الأكبر من الوقت الذي تقضيه النساء الفلسطينيات في الرعاية غير مدفوعة الأجر، تحديداً الرعاية المباشرة

❖ وبهذا الشأن، يدعو الشركاء الاجتماعيون في مشروع سوليد 2 إلى: الاستثمار في الرعاية - الصحة والتعليم ورعاية الأطفال والمسنين وخدمات الرعاية الاجتماعية الأخرى - يمكن أن يخلق الملايين من الوظائف اللائقة الجديدة للمرأة، كما يمكن المرأة من المشاركة الفعالة في الاقتصاد الوطني لكن لتحقيق ذلك يجب أن تكون خدمات التعليم متاحة ويمكن الوصول إليها إذا أردنا بناء مجتمعات أكثر عدلاً وشمولية وكرامة. كما تدعو إلى تحديد مسؤوليات الرعاية واعتماد ترتيبات العمل المرنة على أساس محايد للنوع الاجتماعي. تطالب بدعم ذلك من خلال مفاوضة جماعية قوية وشاملة تشارك فيها المرأة على المستوى الوطني والقطاعي ومكان العمل، حيث ينبغي أن يكون للمرأة دوراً أكثر بروزاً في ذلك. فلا يزال عدد كبير جداً من العاملين في مجال الرعاية - ثلثا القوة العاملة في مجال الرعاية العالمية من النساء - محاصرين في وظائف منخفضة الأجر ومحفوفة بالمخاطر وغير رسمية. يجب أن تكون وظائف الرعاية لائقة، مع ظروف عمل آمنة، وذات أجر مناسب - بما في ذلك الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية والمشمول بالحماية الاجتماعية.

❖ من أهم مطالب ممثلي الشركاء الاجتماعيين في إطار مشروع سوليد 2 لتعزيز الحوار الاجتماعي في الست دول المستهدفة في جنوب المتوسط العمل على عقد اجتماعي جديد كهدف عالمياً لإنشاء 575 مليون وظيفة جديدة بحلول عام 2030 وإضفاء الطابع الرسمي على ما لا يقل عن مليار عامل غير رسمي، وهو ما يمثل نصف إجمالي الاقتصاد غير الرسمي العالمي. وتقدر قيمة الرعاية الأسرية والعمل المنزلي غير مدفوعي الأجر بحوالي 10% إلى 39% من الناتج المحلي الإجمالي في غالبية الدول، مما يحرم قطاعات اقتصادية مثل: التصنيع، أو التجارة، أو النقل من مساهمة جزء كبير من العمالة؛ نتيجة قيامها بأعمال غير مدفوعة الأجر. ويقع الاستثمار في اقتصاد الرعاية في صميم هذه المطالب لخلق فرص العمل، بما في ذلك إضفاء الطابع الرسمي على العاملين في مجال الرعاية في الاقتصاد غير الرسمي. كما أشارت الأمم المتحدة، الأمين العام، يمكن خلق حوالي 269 مليون وظيفة جديدة بحلول عام 2030 إذا تضاعفت الاستثمارات في التعليم والصحة والعمل الاجتماعي مع تحول التركيبة السكانية، مع العديد من البلدان وبناء اقتصاد رعاية قوي من خلال استثمارات عامة كافية في خدمات الرعاية واعتماد سياسات صديقة للأسرة يمكن أن تمكن المرأة من المشاركة الفعالة في القوى العاملة مع تعزيز تقاسم أكثر إنصافاً لمسؤوليات الرعاية غير المدفوعة.

❖ ففي دول جنوب المتوسط على سبيل الايضاح، يتم توزيع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر بشكل غير متكافئ للغاية تقضي النساء بالمنطقة في المتوسط ما بين 17 و34 ساعة أسبوعياً في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، في حين يقضي الرجال ما لا يزيد عن 5-1 ساعات، على حسب كل بلد. وتكون نسبة الوقت التي يقضيها النساء مقارنة بالرجل في الأردن هي الأكثر تفاوتاً فتسجل 1:19، يليها مصر بنسبة 1:12، ثم فلسطين بنسبة 1:7 وتونس بنسبة 1:6. وتقضي النساء من ثلثي إلى ثلثة أرباع الوقت الذي يقضيه في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في أعمال الرعاية غير المباشرة (الأعمال المنزلية)







❖ لقد أدى الوباء إلى تدهور وضعية اقتصاد الرعاية و الحرمان من التغطية والحماية الاجتماعية. إن الشركاء الاجتماعيون في مشروع سوليد 2 يسعون لضمان وجود قطاع مقنن وهو أمر جوهري لضمان حقوق العاملين في مجال الرعاية الذين، في حالة العمل المنزلي، على سبيل المثال، غالباً ما يكونون من النساء المهاجرات ومن الاقلييات؛ ضمان إضفاء الطابع الرسمي على أعمال الرعاية غير الرسمية؛ إعادة تقييم أعمال الرعاية لضمان دفعها وفقاً لقيمتها، وتعزيز الاحتراف فيها.

❖ وحيث يعد تنظيم اقتصاد الرعاية ذا أهمية قصوى لضمان الوظائف اللائقة في الرعاية اذ يحتاج كل الشركاء الاجتماعيين إلى إعطاء الأولوية لذلك في مسار المفاوضات الاجتماعية وخطتها التشغيلية. فعلى الرغم من أن البلدان في المنطقة تمتلك سياسات وخدمات عامة-متفاوتة الشمول- تعالج ضمناً الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وإعادة توزيعها، فهذه السياسات والخدمات غير منسقة إلى حد كبير وتقع ضمن اختصاصات وزارات مختلفة، مما يؤدي إلى ثغرات خطيرة في تغطيتها القانونية والفعالة. لذلك فإن تبني استراتيجية وطنية منسقة للاقتصاد الرعاية يعد الخطوة الأولى؛ فقد أبرزت تحليلات السياسات السابقة التي أجرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن مثل هذه الاستراتيجيات الوطنية يجب أن تستند إلى المبدأ التوجيهي للمساواة، وهو ما يستلزم المساواة في تقديم الرعاية- من خلال مشاركة المسؤولية بين المرأة والرجل والتركيز على القضايا المترابطة لجودة خدمات الرعاية وجودة العمل في قطاع الرعاية<sup>6</sup>.

❖ وإدراكاً للتوصيات التي يعتقد الشركاء الاجتماعيون في مشروع سوليد 2 تضمينها كموضوعات وقضايا لجداول أعمال النقابات العمالية وأصحاب العمل و المجتمع المدني في جنوب المتوسط ومن بينها:

❖ توفير أدوات لقياس عمل الرعاية غير مدفوعة الأجر: تُعتبر الأدوات والبحوث ضرورية للمساعدة في تنفيذ السياسات العامة التي تعمل على تحسين حياة المرأة و لقياس الرعاية غير مدفوعة الأجر، ومع ذلك يجب أن تكون القياسات محددة السياق للتعرف على الظروف المتعددة وراء عمل المرأة في الرعاية غير مدفوعة الأجر، كما أن إمكانية مقارنة البيانات عبر الدول أمر ضروري.

❖ الاعتراف بعمل الرعاية غير مدفوع الأجر على مستوى السياسة الوطنية: للدول دور في تشجيع توزيع أكثر عدالة لعمل الرعاية غير مدفوعة الأجر على مستوى الأسرة، حيث أن الإجازة الولادة و لجدول العمل المرنة المشتركة هما امران ضروريان لتشجيع المزيد من التوزيع المتساوي لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر على مستوى الأسرة ومساعدة النساء على إيجاد توازن أفضل بين العمل والحياة، مع ضرورة كسر التصورات الراسخة والمبادرة بإحداث نقلة نوعية في الهيكل التنظيمي.

❖ إستراتيجيات وسياسات تتناول أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر على مستوى المجتمع المحلي وذلك لتعزيز التغيير الفعال في المواقف تجاه أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، وتشمل استراتيجيات بصرية وسمعية تؤكد على دور وسائل الإعلام والبرامج كطرق ممكنة تؤدي إلى التغيير.

❖ **إدراكاً للتوصيات التي يعتقد الشركاء الاجتماعيون في مشروع سوليد 2 تضمينها كموضوعات وقضايا لجداول أعمال النقابات العمالية وأصحاب العمل و المجتمع المدني في جنوب المتوسط ومن بينها:**

❖ الرعاية غير مدفوعة الأجر كقضية عالمية تؤثر على النساء بغض النظر عن مستويات تعليمهن ودخلهن أو مستوى التنمية في جميع أنحاء العالم. على الرغم من أن بعض الدول قد قطعت أشواطاً كبيرة في الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وتقليلها وإعادة توزيعها، لا يزال الجزء الأكبر من العبء يقع على عاتق النساء.



## ❖ يطالب الشركاء الاجتماعيون في مشروع سوليد 2 في جنوب المتوسط بـ:

1. ضرورة تخفيض أطر اقتصاد الرعاية القائمة على الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وإعادة توزيعها؛ والعمل على مكافآت على أعمال الرعاية والمزيد من الوظائف اللائقة لها؛ وضمان تمثيل العاملين في مجال الرعاية من خلال المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي.

2. زيادة الاستثمارات العامة ذات المستويات الملائمة من الناتج المحلي الإجمالي الوطني في اقتصاد الرعاية، مما يخلق ملايين الوظائف اللائقة الجديدة للمرأة، وتمكين المرأة من المشاركة الفعالة في الاقتصاد الأوسع، وضمان الوصول الشامل إلى خدمات الصحة العامة والرعاية والتعليم الجيدة.

3. اعتماد سياسات عامة قوية مراعية لمنظور النوع الاجتماعي وسياسات نشطة لسوق العمل، فضلا عن سياسات مكان العمل المراعية للأسرة، مما يحفز على تقاسم أكثر إنصافا للمسؤوليات الأسرية ومسؤوليات الرعاية الأخرى وتعزيز ترتيبات العمل المرنة على أساس محايد للنوع الاجتماعي. وتحقيقا لهذه الغاية، فإن حملات التوعية ضرورية لمحاربة النظام الأبوي ومعالجة الأعراف والقوالب النمطية الجنسانية.

4. اعتماد اقتصاد رعاية منظم لمكافحة التمييز المنهجي والفصل المهني إذ يجب أن تكون وظائف الرعاية رسمية ولائقة، مع ظروف عمل آمنة، وخالية من العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي، وبأجر مناسب، بما في ذلك المساواة في الأجر عن العمل المتساوي قيمة، وتغطيتها بالحماية الاجتماعية.

5. ضرورة اتخاذ تدابير لإعادة تقييم أعمال الرعاية والاعتراف بمساهمتها الاجتماعية والاقتصادية من خلال تعزيز الاحتراف وتجنب فقدان المهارات.

6. دور أقوى للمرأة في المفاوضة الجماعية، ينعكس في مشاركة المرأة في فرق لمفاوضات الجماعية وإدراج أحكام / بنود المساواة بين الجنسين في مخرجات اتفاقيات هذه المفاوضات.

7. تنظيم العاملين في مجال الرعاية كألوية ضمن الأجنداث السياسية والخطط التنفيذية النقابية.

8. اشراك الدولة و القطاع الخاص في توفير رعاية ميسورة التكلفة و في اتخاذ ترتيبات عمل مرنة تضمن تماشي تقديم خدمات الرعاية مع احتياجات أصحاب العمل.

9. تسهيل الحوار الاجتماعي، عبر دعم إنشاء منظمات تمثل مصالح العمال وأصحاب العمل لضمان تلبية السياسات والبرامج للاحتياجات والظروف المستجدة.









## القضاء على العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش في عالم العمل

❖ احتفل الشركاء الاجتماعيون في جنوب المتوسط بالتبني التاريخي لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 والتوصية 206 في يونيو 2019. اذ تعتبر ان هذه الادوات تكرس حق كل فرد في عالم من العمل خال من العنف والتحرش، بما في ذلك العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش. وجاء اعتماد أدوات منظمة العمل الدولية هذه هو نتيجة سنوات عديدة من الضغط والدعوة والحملات من قبل النساء في النقابات وأصحاب العمل ومنظمات المجتمع المدني المتحالفة.

عقبات رئيسية تعطل فعالية الوقاية من العنف ضد المرأة والاستجابة له مثل: الفجوات القائمة في القوانين والسياسات، وضعف القدرات المؤسسية لدى بلدان المنطقة، وعدم كفاية الحماية والخدمات المتاحة للضحايا. وفي حين وقعت أكثر الحكومات على معاهدات واتفاقيات دولية لحقوق الإنسان، وأعلنت عن خطوات لترجمة الالتزامات إلى تشريعات وإستراتيجيات وخطط عمل وطنية، فإن التقدم المحرّز في الواقع العملي كان بطيئاً وغير متناسق. ولا تزال الأعراف والسلوكيات الاجتماعية التمييزية تشكل عقبة رئيسية أمام الناجيات من العنف ضد المرأة، والمعرضات لمخاطره<sup>7</sup>.

❖ وعلى هذا الأساس، قام الشركاء الاجتماعيون في مشروع سوليد 2 بالعديد من النشاطات من أجل رفع مستوى الوعي وحملات الضغط والمناصرة، والتحالفات الاستراتيجية مع منظمات المجتمع المدني ومنظمات حقوق المرأة والحركات النسائية لإحراز تقدم في التصديق.

❖ **وبناء على توصيات الشركاء الاجتماعيون في مشروع سوليد 2 التي حثوا فيها ممثلي النقابات العمل و أصحاب العمل على التوصل لإبرام اتفاقية بين مكتب العمل والمؤسسة التي تعمل بها العاملة تضمن بموجبها:**

1. معاملة العاملين في تلك المؤسسة بكرامة واحترام وأن يكون العامل آمن من التحرش في العمل.

2. ضمان أن يكون التحرش بجميع أشكاله مخالف لمعايير السلوك الرفيعة التي يفرضها القانون والأنظمة السارية التي تتواءم مع المعايير الدولية لحقوق العمال،

3. اسقاط العقوبات والإجراءات التأديبية حال خرق الالتزامات والمسؤوليات المقررة قانونا.

❖ لاحظ الشركاء الاجتماعيون في مشروع سوليد 2 أن الوباء وتدابير الطوارئ المرتبطة به تسبب في زيادة العنف القائم على النوع الاجتماعي والمضايقة، بما في ذلك العنف المنزلي، على شكل إساءة جسدية ونفسية واقتصادية. وهذا له آثار مدمرة على حياة المرأة، كما أنه يؤدي إلى عواقب اقتصادية سلبية على سبل عيش المرأة (يعيق قدرتها على الوصول إلى العمل المأجور والحفاظ عليه والتطور فيه). لذلك، فإن عدم معالجة العنف والتحرش في عالم العمل ينطوي على تكاليف اقتصادية أيضاً لذا أصبح التصديق على اتفاقية C190 وتنفيذها الفعال والتوصية R206 المصاحب لها أكثر إلحاحاً من أي وقت مضى.

❖ ثبت تعرض النساء والفتيات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بوجه خاص لأشكال مختلفة من مخاطر العنف ضد المرأة. فقد تعرّض ما لا يقل عن 40% من النساء في المنطقة خلال حياتهن لعنف بدني أو جنسي. وقد أدت جائحة كورونا إلى تفاقم مخاطر العنف ضد المرأة، وأثرت في فرص حصول الناجيات على الخدمات. وتتفاقم التحديات في بيئات الهشاشة والصراع، وهو ما يؤدي إلى ارتفاع مستويات العنف ضد المرأة - بما في ذلك العنف الجنسي والزواج القسري - وتعطل تقديم الخدمات، بالإضافة إلى العنف السياسي والاقتصادي الذي تفاقم بجائحة كورونا وقلص فرص العمل. وبذلك تراجعت نسبة النساء في مناصب قيادية في المجاس التنفيذية للمؤسسات الخاصة والعمومية بالرغم من دورهن الريادي في مجابهة الوباء والتحديات الاقتصادية والاجتماعية. ففي نهاية العام 2021، لم يتخط عدد الدول التي ترأسها أو ترأس حكومتها امرأة حد 29 دولة من بينها دولة واحدة من جنوب المتوسط وهي تونس، كما بقيت تمثيلية النساء في مناصب الإدارة العليا لا تتجاوز 29 في المائة سنة 2020.

❖ فعلى الرغم من تحقيق بعض التحسن على الصعيدين السياسي والقانوني، لا تزال هناك



- التأكد من تدريب جميع ممثلي النقابة للتعامل مع حالات التحرش الجنسي.
- التفاوض على سياسات فعالة مع أصحاب العمل.
- ضمان مراجعة السياسات بانتظام ومراقبة.
- العمل مع النقابات الأخرى والمنظمات المهنية ذات الصلة وأصحاب العمل وجميع الموظفين.

### ❖ يدعو الشركاء الاجتماعيون في مشروع سوليد 2 إلى:

1. ضرورة التصديق على اتفاقيتي C190 والتوصية R206 وتنفيذهما بشكل فعال واعتماد نهج متعدد الجوانب في التنفيذ على المستوى الوطني. والتصديق على نطاق واسع على الاتفاقية رقم 190، والإصلاحات في القوانين والسياسات الوطنية، واعتماد سياسات مكان العمل وإدراج التدابير ذات الصلة في اتفاقيات المفاوضة الجماعية، بما يتماشى مع الأحكام الواردة في الاتفاقية 190 و التوصية 206.

2. اعتماد وتبني تطبيق «طوق» في جميع أماكن العمل و تبني حملات ترويج لتسهيل انتشارها في أوساط العمل.

3. التصدي بنجاح للعنف ضد المرأة في جنوب المتوسط يتطلب التحرك على خمسة محاور:

- الإصلاحات القانونية:
- قدرات ومسؤوليات مؤسسية واضحة
- الوصول الآمن والسري إلى العدالة
- تقديم الخدمة المتمحورة حول الناجين
- الاستفادة من الأعراف الاجتماعية وتغيير السلوك

4. فرض التزام على أطراف العلاقة التعاقدية بمراقبة القواعد الأساسية واعتماد سلوك محترم تجاه بعضهم وامثال جميع العاملين لأعلى معايير السلوك الممكنة واحترام كرامتهم وسلامتهم الشخصية،

5. وعي الجميع بوجوب تحمل المسؤولية عن أفعالهم. وأن المسؤولية تقع على عاتق المديرين والأشخاص الذين يمارسون وظيفة إدارية بإنشاء والحفاظ على بيئة عمل خالية من المضايقات. واتخاذ تدابير حماية فعالة وفي الوقت المناسب.

6. دعم تواجد الكفاءات النسائية في مراكز القرار في كل من القطاع العام والخاص بالإضافة إلى الحركات النقابية ومنظمات أصحاب العمل و مكونات المجتمع المدني.

7. تعزيز روح ريادة الأعمال لدى النساء، وتخفيف الحواجز والمساهمة في تهيئة بيئة مواتية للعمل في مناخ مناهض لكل أساليب العنف المسلط على المرأة.

❖ وأخذًا بعين الاعتبار التوصيات الخاصة بإنشاء خط دعم من قبل ممثلين عن النقابة وأصحاب العمل والمجتمع المدني ممن لديهم تدريب وخبرة في التعامل مع ضحايا التحرش والاعتداء الجنسي، ولديهم أيضًا معرفة شاملة بالإجراءات الداخلية. واستفادة من الارشادات التي الشركاء الاجتماعيون في مشروع سوليد 2 بغرض:

- التحقق من سياسات النقابة بخصوص مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل وتوجيهاتها بهذا الشأن.
- اعتماد التطبيق «طوق» المطورة من قبل الاتحاد العربي للنقابات كأداة لمكافحة التحرش في مكان العمل



## التمسك بالمساواة بين الجنسين والإدماج من أجل السلام والديمقراطية

❖ المساواة والشمول هما في صميم السلام والديمقراطية ودعوة الشركاء الاجتماعيين في جنوب المتوسط لعقد اجتماعي جديد هو شامل لجميع حقوق الانسان. ولقد تابع الشركاء الاجتماعيون الانتهاكات على الحقوق والحريات في مجال حقوق الإنسان والعمل في المنطقة العربية التي صنفتم ضمن المناطق الأكثر انتهاكاً للحقوق العمال حسب التقرير السنوي للاتحاد الدولي للنقابات. ولا تخرج المرأة جنوب المتوسط عن هذا المضمون اذ اننا لا يمكن الحديث عن تنفيذ اتفاقيات دولية تنادي بمناهضة العنف او المساواة وعدم التمييز و لا تزال النساء تواجه تهديدات ضد حياتهن لمجرد كونهن نساء. والمساهمة في نظام متعدد الأطراف وشامل حقاً حيث يكون للمرأة دور حاسم في الحفاظ على السلام والأمن وتعزيزهما ومحاولة تضييق الفجوة بين الجنسين التي ترتبط ارتباطاً جوهرياً بالتنمية المستدامة.

5. يصر الشركاء الاجتماعيون بضرورة ضمان المشاركة المتساوية للمرأة، المشاركة الكاملة في جميع الجهود المبذولة للحفاظ على السلام والأمن وتعزيزهما، بما في ذلك مفاوضات السلام وعمليات السلام.

6. تنادي بالإصلاحات القانونية، بما يتفق مع التشريعات والمعاهدات الدولية التي تتناول المساواة بين الجنسين) مثل: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)٨.

7. تحسين قدرات الخدمات الاجتماعية – من أجل منع العنف القائم على النوع والتصدي له وغيره من الأمور المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

8. وفير دورات تدريبية لموظفي الخدمات الاجتماعية والعاملين في تطبيق القانون تتناول التوعية باحتياجات الجنسين.

9. رفع الوعي بالمساواة بين الجنسين من خلال الحملات وفي المناهج التعليمية والدعم للتصدي للتمييز القائم على النوع الاجتماعي.

10. تعزيز بيئات العمل التي تلبي احتياجات الجنسين والأسرة، عبر تشريك وتشبيك جميع الأطراف المعنية بما في ذلك وسائل الإعلام، والقطاع الخاص، والقيادات الدينية وغيرها.

11. تفعيل القوانين التي تضمن المساواة بين الجنسين على المستويات الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية و العمل على ارسائها في بعض دول الجنوب التي تفتقر لمثل هذه التشريعات.

❖ يوجد في منطقة الدول العربية ثاني أكبر فجوة بين الجنسين في العالم بعد جنوب آسيا وفقاً لمؤشر التنمية الجنسانية (GDI) حيث تتخلف النساء عن المشاركة في الدخل والعمل. تشارك واحدة فقط من كل خمس نساء في القوة العاملة وهي أدنى نسبة على مستوى العالم. كنتيجة مباشرة لعدم المساواة بين الجنسين، حققت النساء والفتيات في الدول العربية نسبة أقل في التنمية البشرية 14.4 ٪ من الرجال على مدى السنوات العشرين الماضية.

### ❖ وحيث يؤكد، الشركاء الاجتماعيون في مشروع سوليد 2 على:

1. ضرورة التزام جميع الشركاء الاجتماعيين في جنوب المتوسط بتشكيل عالم خال من جميع أشكال التمييز على أساس الجنس، والطبقة، والعرق، والأيدولوجيا ، والدين

2. تطالب بضرورة تصديق الحكومات في دول جنوب المتوسط والتنفيذ الفعال لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111؛

3. تؤكد من جديد الأهمية المحورية للحوار الاجتماعي الوطني والإقليمي والانخراط في نموذج التنمية القائم على الحقوق مع نظام متجدد متعدد الأطراف؛

4. كما تحث الأطراف الاجتماعية على ضمان المساواة والانصاف في هياكلهم وأجنداتهم وعملياتهم وتحقيق التمثيل المتكافئ والعدل للمرأة في قيادة المنظمات النقابية ومنظمات أصحاب العمل و منظمات المجتمع المدني











❖ وعلى مستوى الإطار القانوني لدى الدول من حيث تعزيز وتنفيذ ورصد المساواة بين الجنسين في العمالة والفوائد الاقتصادية من خلال درجة الإنجاز التي تتراوح ما بين 0 و100، اشارت البيانات المتوفرة الى ان درجة الإنجاز في العراق كانت 60، وهي أعلى نسبة إنجاز بين الدول العربية، تليها لبنان 50 ودولة فلسطين 40 والأردن 20 حصلت الإمارات العربية المتحدة على أدنى درجة إنجاز 10. كما ان تعدد أوجه القصور في التوازن بين العمل والحياة مع الفروق بين الجنسين في تقسيم المسؤوليات الأسرية (التي تؤثر على التقدم الوظيفي للمرأة، وفرصها في الحصول على عمل مدفوع الأجر، وآفاق رواتبها). كما يكون السبب في نقص تمثيل المرأة في المناصب الإدارية<sup>10</sup>.

❖ فعلى صعيد تمثيل المرأة العربية في عملية صنع القرار السياسي، فلا يزال في ازدياد، ولكنه بعيد عن المساواة. فقد ازدادت نسبة النساء في البرلمان أكثر من أربع مرات منذ عام



2000؛ ومع ذلك، لا تزال أقل من 20 في المائة في المنطقة، ولا تزال حصة النساء في مجلس الوزراء دون نسبة 20 في المائة<sup>11</sup>. ففي جميع أنحاء المنطقة العربية، تجاوز عدد الرجال عدد النساء بكثير في مراكز صنع القرارات. وينطبق هذا على جميع القطاعات، العامة منها والخاصة، ويشمل المسؤولين المنتخبين على جميع المستويات، والقضاء، والفرع التنفيذي للحكومة، والقطاع الخاص، والرؤساء التنفيذيين، وأعضاء مجالس الإدارة، وكبار المسؤولين والمديرين<sup>12</sup>.

❖ يؤدي التمييز متعدد الجوانب إلى تفاقم فجوة الأجور بين النساء المنتميات إلى الفئات المحرومة، مثل المهاجرات ونساء الأقليات العرقية

❖ يعد الافتقار إلى الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة أحد العوامل الرئيسية التي تعرقل أسواق العمل العادلة والشاملة، مع استمرار فجوة الأجور بين الجنسين عند حوالي 20 في المائة على الصعيد العالمي. وعلى صعيد المنطقة العربية، لا يزال عدم المساواة بين الجنسين في الأجور قائماً، فما نسبته 50 في المائة من النساء يعملن اليوم مقابل أجر مدفوع أو راتب، وذلك أعلى من نسبة 40 في المائة في التسعينيات من القرن الماضي، غير أن المرأة تكسب من 10 إلى 30 من الرجل عن نفس العمل وتكشف فجوة النوع الاجتماعي في الأجور عن الحقائق المختلفة التي تواجه النساء والرجال في حياتهم المهنية فالنساء يتقاضين في المتوسط بشكل عام أقل من الرجال. وتنتج فجوة النوع الاجتماعي في الأجور، ويعبر عنها بنسبة أجور الإناث إلى أجور الذكور، عن التمييز في الأجور والفصل المهني والتحيز ضد النساء العاملات. وتقع فجوة النوع الاجتماعي في الأجور في جميع المهن والصناعات في الغالب. والمهن التي يهيمن عليها الذكور تقريباً ما تضمن أجورا مثل الصناعة والبناء غالباً أعلى من أجور المهن التي تتألف في معظمها من العاملات الإناث، مثل الزراعة. فمن أصل 22 دولة عربية، خمسة منها، لديها قانون ينص على المساواة في الأجر للإناث والذكور مقابل العمل ذي القيمة المتساوية. هذه البلدان هي الجزائر، وجزر القمر، وجيبوتي، وليبيا والمغرب، وبدراسة سلوك البلدان العربية يتضح أن الفجوات قائمة تقريباً وكبيرة لصالح الرجال في جميع المهن؟.

❖ يكرس الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة المساواة في الأجور بين أهدافه، ويؤكد أن عالم العمل المنصف والشامل هو شرط مسبق لتحقيق المساواة بين الجنسين والتقدم المجتمعي بشكل عام (الهدف 5) أجر أقل للمرأة - مقرونًا بتركيزها الأكبر في العمل بدوام جزئي، وغير الرسمي، وغير المستقر العمل وكذلك الانقطاعات الوظيفية أو فقدان الوظيفة بسبب حصتها غير المتناسبة في تولي أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر - يؤدي إلى زيادة خطر تعرض المرأة للفقر، وخاصة في الوقت الحاضر في ظل الأزمات كما يساهم انخفاض أجر المرأة أيضاً في انخفاض مساهمات الضمان الاجتماعي، وفي تحويل استحقاقات الضمان الاجتماعي غير الكافية أو حتى غير الموجودة، مما يجعلهم معرضين للخطر بشكل خاص في سن الشيخوخة تعتمد فجوات الأجور بين الجنسين على العديد من الأسباب والعوامل.

القضاء على العنف الجنسي والتحرش في العمل  
والتصديق على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية  
رقم 190 و 206 وتنفيذهما بشكل فعال

5. زيادة الاستثمارات العامة في قطاع الرعاية  
واعتماد سياسات صديقة للأسرة لدعم التوفيق  
بين مسؤوليات العمل والأسرة

6. الحد الأدنى للأجور المعيشية، الذي تم تحديده  
من خلال الإجراءات القانونية أو المفاوضة  
الجماعية، على النحو المنصوص عليه في إعلان  
مئوية منظمة العمل الدولية.

7. تعزيز أنظمة وأرضيات حماية اجتماعية شاملة  
مناسبة تتماشى مع اتفاقية منظمة العمل  
الدولية رقم 102 والتوصية 202.21

8. التأكيد على محوريات المفاوضة الجماعية والحوار  
الاجتماعي لإنهاء فجوة الأجور بين الجنسين في  
جنوب المتوسط.

والنساء ذوات الإعاقة والمسنات. لم يكن الالتزام  
بالمساواة بين الجنسين في العمل أكثر صرامة  
من أي وقت مضى بالنسبة الشركاء الاجتماعيون  
في جنوب المتوسط اذ هناك مجموعة من التدابير  
الممكنة اعتمادًا على فجوات الأجور وتمثل  
في سياسات سوق العمل الشاملة، والتدابير  
الرامية إلى إضفاء الطابع الرسمي على العمل  
غير الرسمي والتدابير التي تعالج الفصل المهني  
والتمييز أنها صحيحة في تقليص الفجوات في  
الأجور بين الجنسين، وكذلك اعتماد الحد الأدنى  
للأجور. وبهذا الصدد، تعتبر الحد الأدنى القانوني  
للأجور المعيشية، مع المفاوضة الجماعية،  
ضروريان لمكافحة الفقر، إلى جانب أنظمة الحماية  
الاجتماعية الشاملة والأرضيات بما يتماشى مع  
معايير العمل الدولية، فالحد الأدنى من الدخل  
والأجور المعيشية أساسيان لانتشال المرأة من  
الاقتصاد غير الرسمي.

## ❖ يدعو الشركاء الاجتماعيون في مشروع سوليد 2 إلى:

1. ضرورة مواكبة الهدف عالمي يتمثل في خلق  
575 مليون وظيفة جديدة لائتقة بحلول عام  
2030 وإضفاء الطابع الرسمي على مليار عامل غير  
رسمي، تشكل النساء الغالبية بينهم والعمل على  
متابعة حصة المنطقة العربية منه.

2. التأكيد على المساواة في الأجور والتشريعات  
المناهضة للتمييز، مع التنفيذ الفعال وإمكانية  
الوصول إلى سبل الانتصاف، بما يتماشى مع  
معايير العمل الدولية مثل اتفاقيتي منظمة  
العمل الدولية رقم 100 و 111، لضمان المساواة  
في المعاملة لمجموعات العمال المستبعدة ،  
مثل النساء المهاجرات ونساء الشعوب الأصلية  
والنساء ذوات البشرة الملونة وذات الإعاقة - وهي  
مجموعات تزيد فجوات الأجور فيها.

3. المطالبة بتشريعات شفافة بالإضافة إلى التدابير  
والبيانات التي يمكن الوصول إليها حول مستويات  
الأجور لجميع فئات العمالة مصنفة حسب الجنس.

4. تدريب النساء وتوظيفهن وتثبيتهن في القطاعات  
والوظائف الممثلة تمثيلاً ناقصاً (مثل العلوم  
والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات) من أجل  
معالجة الفصل المهني الأفقي والعمودي القائم  
على النوع الاجتماعي عبر القطاعات والفئات  
الوظيفية.



9 التقرير العربي لفجوة النوع الاجتماعي 2020، المساواة بين الجنسين واهداف التنمية المستدامة، الاسكوا.  
10 زادت نسبة النساء في المناصب الإدارية في جميع أنحاء العالم زيادة طفيفة فقط خلال العقدين الماضيين ، أي من 25.3 في المائة في عام 2000 إلى 28.3 في المائة في عام 2019. وظلت دون تغيير من عام 2019 إلى عام 2020 ، وهي السنة الأولى دون زيادة منذ عام 2013 . ووفقاً لمنظمة العمل الدولية ، سيستغرق الأمر أكثر من 140 عامًا لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في المناصب الإدارية بمعدل التقدم الحالي. فجوة الأجور  
11 التقرير العربي لفجوة النوع الاجتماعي 2020، المرجع نفسه.  
12 عملت ثماني دول عربية على تعيين النساء بعد سنة الحصول على حق الاقتراع فعلياً ، أي بدون فارق زمني بين منح مباشرة حق الترشح في الانتخابات والتعيين في المنصب، وهي: الإمارات العربية المتحدة، والبحرين، وتونس، والجزائر، والسودان، والعراق، وعمان، ودولة فلسطين، ولكن في بلدان أخرى، تجاوز الفارق الزمني بين منح المرأة حق الترشح وبين تعيينها 20 سنة. أما في المناصب الحكومية الرفيعة، يواصل تمثيل المرأة في صنع القرار السياسي ارتفاعه ببطء، ولكن نسبة النساء الوزيرات وصلت أعلى مستوياتها بنسبة 7.20 في المائة 812 وزيرة من أصل 3922 وزير في عام 2019 ، أي يفارق 4.2 نقطة مئوية أكثر من عام 2017. انظر: التقرير العربي، المرجع نفسه.



## نحو أنظمة حماية اجتماعية شاملة مراعية للمنظور النوع الاجتماعي

❖ تلعب سياسات الحماية الاجتماعية دوراً أساسياً في إحقاق الحق في الضمان الاجتماعي للجميع، والتخفيف من الفقر واللامساواة ودعم النمو الشامل. ويمكن لسياسات وبرامج الحماية الاجتماعية المصممة جيداً أن تخفف من الآثار الاجتماعية وأن تحد من الفقر وعدم المساواة وأن تبني مجتمعات شاملة للجميع وتسهم في عدم تهميش أي أحد. كما أن من شأن هذه البرامج والأنظمة المتكيفة مع وضعية المرأة أن تفي باحتياجات المرأة العربية ومعالجة الضعف الذي قد تواجهه خاصة وأن هذه البرامج ذات أهمية كبيرة في الإدماج الاجتماعي.

❖ ففي منطقة جنوب المتوسط، تمتاز أنظمة الحماية الاجتماعية بأن اثنين من كل ثلاثة أشخاص الخمس الأفقر من السكان يتلقون تحويلات لدعم الدخل، حيث تواجه الأنظمة القائمة على الاشتراكات تحديات أكبر في التغطية، حيث لا تغطي التأمينات الاجتماعية سوى ثلث القوة العاملة في المنطقة. وغالباً ما يتم تغطية ذوي الدخل المرتفع والعاملين في القطاع العام. كما يشكل الدعم على الطاقة والغذاء سواءً شامل أم جزئي محور للعقد الاجتماعي، مع مراعاة الإصلاحات المتعلقة بالدعم للتخفيف على فئات من المجتمع. وقد تفاوتت البلدان العربية في برامجها بهذا الخصوص، تحت مسميات مختلفة، ويؤخذ على أنظمة الحماية هذه كونها مجزأة وتفتقر إلى نهج شمولي، يعاني أحياناً من عدك التنسيق داخل المؤسسات والجهات الفاعلة، فضلاً عن الضعف المتعلق بالنظم الإدارية والمعلوماتية.<sup>13</sup>

❖ وفي البلدان جنوب المتوسط، يستفيد حوالي 40 في المائة من السكان من إعانة واحدة على الأقل من إعانات الحماية الاجتماعية النقدية. وعلى الرغم من أن من الجوانب الأخرى للحماية الاجتماعية، تغطية المعاشات التقاعدية هي أكثر تطوراً فإن نطاق الاستفادة منها محدود ويقدر بنسبة 24 في المائة، ومن المتوقع أن يبقى كذلك بسبب انخفاض نسبة المساهمين النشطين (39 في المائة) من إجمالي القوة العاملة في نظم التقاعد. وتشمل المشاريع ذات الآثار الإيجابية، إرساء نظم تأمين البطالة في البحرين والكويت والمملكة العربية السعودية وتحسين الاستفادة من حماية الأمومة في العراق والأردن. وتغطي برامج المساعدة الاجتماعية العديدة في المنطقة أكثر من 32 في المائة من السكان المستضعفين؛ بيد أنه من الضروري توسيع نطاق التغطية لتشمل الأشخاص من غير رعايا البلد.<sup>14</sup>

❖ ومن دون إغفال تأثيرات جائحة كورونا والاستجابات المعنية بجائحة كوفيد-19 وما تقدمه كفرصة لمواجهة التحديات التي تعاني منها أنظمة الحماية الاجتماعية في المنطقة العربية التي تعاني من الضعف والتجزئة وافتقارها إلى الشمولية والشفافية، وما يمكن أن تسهم به هذه الاستجابة في تحويل هذه النظم بطريقة مستدامة وإصلاحها. فمن المعلوم أنه قبل قبل تفشي الجائحة، كانت برامج الحماية الاجتماعية ممولة بمعظمها من الميزانيات الحكومية أو المساعدات الخارجية بدلا من مساهمات المستفيدين أو أصحاب العمل. بالإضافة إلى ذلك، عانت هذه البرامج من طرق تمويلية مكلفة وغير مستدامة حيث واجهت عوائق متعددة كالنقص في الاستثمار بالإضافة إلى عدم شمول الفئات السكانية المعرضة للمخاطر.<sup>15</sup>

❖ سد الفجوات بين الجنسين في الحماية الاجتماعية. ترتبط الفجوة بين الجنسين في تغطية الحماية الاجتماعية بكل من عدم المساواة في سوق العمل وفي الوظائف ذات الأجور الأعلى، ولأنهن ممثلات أقل مرتفعاً في الوظائف غير المستقرة وغير الرسمية (بأجور أقل). علاوة على ذلك، لا تزال المرأة تتحمل المسؤولية الكاملة عن مهام الرعاية غير مدفوعة الأجر داخل الأسرة، مما يحد بشكل مباشر من فرص عملهن، ومن ثم حصولهن على استحقاقات الحماية الاجتماعية.

13 الحماية الاجتماعية في الدول العربية التي تمر بحالات النزاع والمتأثرة بالنزاعات، بيروت، 2020.

14 وفقاً لمنظمة العمل الدولية، فإن 46.9 في المائة فقط من سكان العالم مشمولون فعلياً بمزايا حماية اجتماعية واحدة على الأقل، في حين تُترك نسبة 53.1 في المائة المتبقية - ما يصل إلى 4.1 مليار شخص - بدون حماية تماماً. فقط 30.6 في المائة من السكان في سن العمل مشمولون قانوناً بأنظمة الضمان الاجتماعي الشاملة التي تشمل مجموعة كاملة من المزايا، من استحقاقات الأطفال والأسرة إلى معاشات الشيخوخة.

أنظر: التطورات العالمية والإقليمية في توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية.

15 فقد اختلفت مصادر الإنفاق بين بلد وآخر، إذ أعادت غالبية الدول العربية ترتيب أولويات إنفاقها الوطني أو أنشأت صناديق تمويل خاصة، في حين اعتمدت البلدان المتأثرة بالنزاعات على المعونة الإنسانية وتمويل المانحين. أما في تونس والمغرب، فلعب القطاع الخاص دوراً أساسياً في الاستجابة للجائحة. وعلى الرغم من الظروف الصعبة، خلص التقرير إلى أن الدول العربية تفوقت في استخدام التكنولوجيا المبتكرة، ولا سيما التحولات النقدية التي أرسلت إلى المستفيدين في غضون أيام قليلة من خلال منافذ أنشئت حديثاً لهذه الغاية، إضافة إلى المحافظ الإلكترونية والتسجيل الرقم.

أنظر: التقرير الذي جاء بعنوان «جائحة كوفيد-19 في المنطقة العربية: فرصة لإصلاح نظم الحماية الاجتماعية»، لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) بالشراكة مع المكتب الإقليمي للتربية في الدول العربية التابع لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)







مع معايير منظمة العمل الدولية وإعلان الذكرى  
المئوية لمنظمة العمل الدولية.

2. ضرورة اعتماد سياسات محددة لسد الفجوة بين  
الجنسين في الحماية الاجتماعية، مثل:

▪ الاستثمارات العامة في اقتصاد الرعاية  
وتعزيز الوظائف اللائقة.

▪ الاعتراف بفترات الرعاية في أنظمة الحماية  
الاجتماعية القائمة على الاشتراكات من أجل  
الحفاظ على مستويات مساهمات النساء في  
صناديق الضمان الاجتماعي.

▪ توفير إجازة أمومة وأبوة مدفوعة الأجر،  
تسمح الأخيرة بتقسيم مسؤوليات الرعاية بشكل  
أكثر مساواة بين الوالدين؛

▪ تطوير الحدود الدنيا الوطنية للحماية  
الاجتماعية، بما في ذلك المعاشات الأساسية  
واستحقاقات البطالة الدنيا، مع تغطية شاملة، بما  
في ذلك للنساء في الأعمال غير المستقرة وغير  
الرسمية؛

▪ سياسات محددة لدعم وتسهيل الانتقال إلى  
الاقتصاد الرسمي بما يتماشى مع توصية منظمة  
العمل الدولية رقم 204؛

▪ مجموعة من السياسات لسد فجوة الأجور  
بين الجنسين، بما في ذلك شفافية الأجور، والحد  
الأدنى للأجور المعيشية والتشريعات القوية  
لمكافحة التمييز، وكذلك تعزيز المفاوضة الجماعية

3. إنشاء صندوق عالمي للحماية الاجتماعية لأقل  
البلدان ثراءً، 28 بما يتماشى مع استنتاجات مؤتمر  
العمل الدولي لعام 2021 لمنظمة العمل الدولية  
بشأن الضمان الاجتماعي وتقرير جدول أعمالنا  
المشترك للأمم المتحدة.

4. الحوار الاجتماعي في وضع وتنفيذ خطط الحماية  
الاجتماعية التحويلية بين الجنسين.

5. التمويل الكافي لإصلاحات الحماية الاجتماعية  
المراعية للمنظور النوع الاجتماعي من خلال النظم  
الضريبية الوطنية التصاعدية، وتدابير الإصلاح  
الضريبي (بما في ذلك الحد الأدنى العالمي لمعدل  
الضريبة على الشركات، وضرائب المعاملات المالية،  
وضرائب الثروة، وقمع الشركات والأثرياء للتهرب  
الضريبي) وتخفيف عبء الديون.

❖ يطالب الشركاء الاجتماعيون في مشروع  
سوليد 2 بضرورة الاستثمار في اقتصاد الرعاية، من  
خلال السياسات التي تدعم الانتقال إلى الاقتصاد  
الرسمي. اذ يمكن للاستثمارات العامة في خدمات  
الرعاية العامة واعتماد سياسات صديقة للأسرة  
أن تمكن المرأة من المشاركة الفعالة في القوى  
العاملة مع تعزيز تقاسم أكثر إنصافاً لمسؤوليات  
الرعاية غير المدفوعة الأجر. وبهذا المعنى، فإن  
تنفيذ الإعلان العالمي للأمم المتحدة للوظائف  
والحماية الاجتماعية أمر أساسي، بالنظر إلى  
أهدافه الطموحة بشأن خلق فرص عمل لائقة في  
اقتصاد الرعاية وإنشاء أراضيات الحماية الاجتماعية  
للجميع بحلول عام 2030. علاوة على ذلك، فإن  
إجازة الأمومة المدفوعة الأجر وإجازة الوالدين  
والأسرة وترتيبات العمل المرنة هي وسائل  
قانونية تتماشى مع اتفاقية منظمة العمل  
الدولية رقم 156 بشأن العمال ذوي المسؤوليات  
الأسرية واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183  
بشأن حماية الأمومة حيث ان اعتمادها وتنفيذها  
سيساعد سد فجوة الأجور بين الجنسين أيضاً على  
ضمان سبل عيش لائقة للمرأة العاملة ومعالجة  
جزء منها في اختلال التوازن في اشتراكات الضمان  
الاجتماعي للنساء والرجال.

❖ إن الشركاء الاجتماعيون في مشروع  
سوليد 2 يؤمنون بأنه لتوسيع وصول المرأة إلى  
الحماية الاجتماعية، ينبغي ضمان وجود خطط  
حماية اجتماعية عامة غير قائمة على الاشتراكات،  
كمعاشات تقاعدية أساسية ومزايا بطالة دنيا  
مضمونة، تمشيا مع توصية منظمة العمل الدولية  
202 بشأن أراضيات الحماية الاجتماعية. وبناء  
أنظمة حماية اجتماعية دائمة وعالمية ومستجيبة  
للنوع الاجتماعي أمر لا بد منه للتقدم نحو أهداف  
التنمية المستدامة، وخاصة الهدف 8 ، مع أهدافه  
المتعلقة بالعمالة والعمل اللائق ، مما يوفر قوة  
دفع لتحقيق الإنجاز من الهدف 5 (المساواة بين  
الجنسين) والهدف 10 (مكافحة عدم المساواة)  
، وكذلك من أجل القضاء على الفقر والجوع  
(الهدفان 1 و 2). فيجب أن يستند تخطيط وتنفيذ  
أنظمة الحماية الاجتماعية الشاملة إلى تعزيز  
الحوار الاجتماعي بين جميع الشركاء.

❖ **وعليه فإن الشركاء الاجتماعيون في  
مشروع سوليد 2 يدعون إلى:**

1. ضرورة اعتماد أنظمة الحماية الاجتماعية  
المستدامة والمراعية للمنظور النوع الاجتماعي  
لتحقيق الحماية الاجتماعية الكافية للجميع، بما  
في ذلك أراضيات الحماية الاجتماعية، بما يتماشى





16 وضعت المبادرة الخضراء التي أطلقها المدير العام، استراتيجية من أجل زيادة مشاركة منظمة العمل الدولية في الاستجابات إلى تغير المناخ من منظور العمل اللائق والانتقال العادل، عن طريق بحوث جديدة ومشورة سياسية محسنة وبناء قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والشراكات الاستراتيجية. والعمل من أجل محاربة تغير المناخ هو نقطة محورية في برنامج التنمية المستدامة لعام 2030 بموجب الهدف 13 من أهداف التنمية المستدامة، وهو ذو عاقبة بمعظم أهداف التنمية المستدامة الأخرى، بما في ذلك الهدف 8 المتعلق بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي. ويعترف إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل بتغير المناخ والتغير البيئي بصفتها من محركات التغيير التحولي في عالم العمل. ويسلط الضوء على الانتقال العادل نحو مستقبل عمل يساهم في التنمية المستدامة بإعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية بصفتها محور تركيز عمل منظمة العمل الدولية.

17 منظمة العمل الدولية، فإن المبادئ التوجيهية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة للجيل بيثيا - يشار إليها باسم المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل -

## ضمان انتقال عادل من منظور النوع الاجتماعي

❖ يمتد تأثير المخاطر الرئيسية الناجمة عن تغير المناخ من الخسائر الاقتصادية وخسارة الوظائف من الآثار السلبية على صحة الإنسان ورفاهه وانخفاض إنتاجية العمل والهجرة القسرية لليد العاملة. ومن شأن الترابط الوثيق بين هذه المخاطر والمخاطر الأخرى أن يفرض تحديات عظيمة الشأن أمام تحقيق العمل اللائق والعدالة الاجتماعية. فقد أجب اتفاق باريس على التساؤلات المتعلقة بكيفيات التعامل مع نتائج التغير المناخي على الوظائف وعالم العمل حينما أكد على ضرورات انتقال عادل للقوى العاملة واستحداث العمل اللائق والوظائف الجيدة تمشياً مع وينبغي أن تتيح الاستجابات السياسية المتعلقة بتغير المناخ 15 الأولويات الإنمائية المحددة على المستوى الوطني، فلا بد من الحد الأقصى من الفرص من أجل توفير العمل اللائق واستحداث وظائف جيدة النوعية وضمان الحماية الاجتماعية للجميع.

التي سوف تستضيف أول بطولة لكأس العالم خالية من انبعاثات الكربون، والتي تعززها مبادرة زرع مليون شجرة. وتتويجاً لهذه الالتزامات، فإن مبادرة الشرق الأوسط الأخضر - وهي أول منصة تعاونية إقليمية من نوعها - تهدف إلى تأمين أكثر من 10 مليارات دولار لصندوق استثماري ومشروع للطاقة النظيفة كجزء من الجهود المبذولة للحد من انبعاثات الكربون في المنطقة.

❖ وفي إطار موقف عربي موحد في المحافل الدولية، والاتفاق على المستوى الإقليمي وفي ضوء التهديد التنموي المضاعف المترتب على تأثير المنطقة العربية بتغير المناخ، اتفقت الدول على أهمية العمل لتخفيف الآثار السلبية على النساء والفتيات المترتبة على تغير المناخ والكوارث من صنع الإنسان والطبيعة عبر تعزيز قدرة المرأة الاقتصادية على الاستجابة لتغير المناخ (المرونة الاقتصادية).

❖ انتهاء خطة استراتيجية قائمة على خارطة طريق العمل المناخي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في تقديم المساندة لبلدان المنطقة والتي تهدف للمساعدة في الحد من الانبعاثات والتكيف في مواجهة الوتيرة المتسارعة لتغير المناخ. وتتضمن خريطة الطريق زيادة الاستثمارات: استخدام ما يصل إلى 10 مليارات دولار من تمويل مجموعة البنك الدولي في مشروعات مراعية للمناخ وإصلاح السياسات، مع تعبئة ملياري دولار إضافيين من تمويل القطاع الخاص. وفي إطار جهوده الرامية إلى مواكبة الاحتياجات الإقليمية والخاصة ببلدان محددة لتحقيق التوازن بين تدابير التكيف مع تغير المناخ وتدابير التخفيف من آثاره، سيستثمر البنك نحو 50% من هذا التمويل المناخي في الإجراءات التدخلية التي تساعد في بناء القدرة على الصمود<sup>18</sup>.

❖ وبحسب منظمة العمل الدولية<sup>16</sup>، فإن الانتقال العالمي نحو اقتصاد مستدام ومنخفض الكربون ينطوي على أربعة أنواع من التغييرات، هي: 1. استحداث وظائف جديدة؛ 2. إبدال بعض الوظائف بوظائف أخرى؛ 3. إلغاء بعض الوظائف؛ 4. تبديل العديد من الوظائف<sup>17</sup>. وقد أصبح مفهوم الانتقال العادل عنصراً أساسياً في العوالم السياسية والاقتصادية والبيئية والاجتماعية في مرحلة ما بعد اتفاقية باريس للمناخ، وتزداد الأهمية للمنطقة العربية مع انعقاد الاجتماعين المقبلين لمؤتمر الأطراف - مؤتمر الأمم المتحدة المعني بتغير المناخ - في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا - مؤتمر الأطراف 27 (COP27) في مصر ومؤتمر الأطراف 28 (COP28) في الإمارات العربية المتحدة.

❖ وحيث خرجت قمة غلاسكو بالتزام الإبقاء على هدف أن يظل الاحترار العالمي دون 1.5 درجة مئوية، إلا أن، حيث على عاتق كل بلد مسؤولية حماية الاتفاق ودعمه خلال السنوات القادمة من خلال تطبيق مخرجاته، تقدمت البلدان في أنحاء الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بالتزامات مناخية كبيرة لقمة العمل المناخي 26. فقد تعهدت الإمارات العربية المتحدة بالوصول بانبعاثات غازات الدفيئة إلى الصفر بحلول عام 2050، والبحرين والمملكة العربية السعودية بحلول عام 2060. بينما وافقت مصر والمغرب على التخلص التدريجي من الاعتماد على الفحم في توليد الطاقة، وإنهاء دعم إنشاء محطات جديدة لتوليد الطاقة من الفحم. والتزم العراق والأردن والكويت وليبيا وتونس بخفض انبعاثات غاز الميثان بنسبة 30% بحلول عام 2030. وتعهد لبنان بالتوقف عن إزالة الغابات بحلول عام 2030. أما الجزائر وسلطنة عُمان فقد وقعتنا على مبادرة الشبكات الخضراء - وهي مبادرة تسهل تجارة الطاقة المتجددة عبر الحدود. ولا ننسى قطر طبعاً



### ❖ جنباً إلى جنب مع الحكومات، يتحمل الشركاء الاجتماعيون في جنوب المتوسط المسؤولية الرئيسية عن المناخ والاستدامة البيئية:

▪ ويمكن للمنشآت التي تدعمها منظمات أصحاب العمل أن تستفيد من التدابير المبتكرة الرامية إلى ضمان استمرارية الأعمال لتوسيع نطاق الابتكار وريادة الأعمال المؤاتين للبيئة وتعزيز المرونة في مواجهة الصدمات المستقبلية من خلال دمج المخاطر البيئية والتكنولوجيا في ممارسات إدارة المخاطر في المنشأة وفي المعلومات المالية المرتبطة بالمناخ والاستثمار في سلاسل التوريد والإمداد المستدامة.

▪ من خلال الحوار الاجتماعي، تتاح للحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات المجتمع المدني المختصة فرصة رئيسية للتوصل إلى توافق قوي في الآراء والحصول على دعم واسع النطاق لتحقيق أنتعاش مستدام يعزز العمل اللائق ومنشآت وأماكن عمل مستدامة وقادرة على الصمود واستدامة بيئية.

▪ يمكن لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أن تنشئ لجاناً بيئية على المستوى القطاعي أو على مستوى المنشأة والانخراط في حوار بشأن الأبعاد البيئية للتعافي وكذلك بشأن الجوانب الاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بها، مثل السلامة والصحة المهنتان والأجور ووقت العمل والإنتاجية وقدرة قطاع الأعمال على الصمود والمهارات.

▪ حيث ستزيد حالة الطوارئ المناخية من تفاقم عدم المساواة بين الجنسين وعدم المساواة في عالم العمل بسبب فقدان الوظائف والدخل<sup>19</sup>؛ وشح الموارد الأساسية مثل الغذاء والطاقة؛ وعدم إمكانية الوصول إلى الحماية الاجتماعية، وخدمات الرعاية الصحية، والنقل الآمن - كل هذا مخاطر تصاعد العنف القائم على النوع الاجتماعي في عالم العمل. وستتحمل النساء بشكل خاص وطأة حالة الطوارئ المناخية وسيواجهن خطر مواجهة المزيد من التعمق في التفاوتات المستمرة بالفعل في سوق العمل.

▪ لقد وضع جميع الشركاء الاجتماعيون حالة الطوارئ المناخية في صدارة و في اطار دعوة النقابات العالمية لعقد اجتماعي جديد، مطالبة باستثمارات لخلق وظائف صديقة للمناخ إلى جانب تدابير انتقالية عادلة لدعم التحولات الصناعية. بينما التحولات الاقتصادية لاقتصاد نظيف

▪ أمر حتمي، لا يمكن أن تحدث هذه على حساب مستقبل العمال. ينبغي صياغة الاستراتيجيات المستدامة من خلال ربط السياسات الصناعية بالتوظيف وسياسات سوق العمل والعمل اللائق.



## ❖ وعليه يدعو الشركاء الاجتماعيون في مشروع سوليد 2 إلى:

وتمثيل متساويين للعاملات، بتنوعهن، في صنع القرار على جميع المستويات على طول سلاسل التوريد العالمية.

1. خلق الوظائف<sup>20</sup> لائقة وصديقة للمناخ - بحلول عام 2030.

6. تمويل مناخي يأخذ بعين الاعتبار النوع الاجتماعي، بما في ذلك الالتزام بمبلغ 100 مليار دولار أمريكي سنوياً لإزالة الكربون من الجنوب العالمي، وتوسيع الحيز المالي من خلال السياسات الضريبية التصاعدية، ووضع حد للتهرب الضريبي على أن تكون الشركات والدول الأكثر ثراء هي المساهمة الأكبر

2. اعتماد وتنفيذ خطط انتقال عادلة تأخذ بعين الاعتبار النوع الاجتماعي تمشياً مع المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية

7. تعبئة الإيرادات المتعلقة بالكربون من خلال تحصيل ضرائب الكربون بطريقة تدريجية يمكن أن تخدم أيضاً طموحات الحد من الكربون.

3. من أجل انتقال عادل؛ زيادة الاستثمارات العامة في اقتصاد الرعاية والبنية التحتية الخضراء والزراعة المستدامة ومصادر الطاقة المتجددة؛ وضمان وصول الشباب إلى التعليم والوظائف المتعلقة بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

4. ضمان المشاركة العادلة وتمثيل العاملات، على اختلافهن، في صنع القرار على جميع المستويات وفي الحوار الاجتماعي، ودعم (الشابات) العاملات الرائدات في مجال المناخ.

5. ضمان العناية الواجبة بالبيئة وحقوق الإنسان في العمليات التجارية وحيث ترى النقابات العمالية انه يجب أن تتم الخطط الانتقالية العادلة بمشاركة



18 وتكمل هذه مبادرة العمل المناخي من أجل الوظائف شركات منظمة العمل الدولية الحالية والبرامج المشتركة في مجالات الوظائف الخضراء والاقتصاد الأخضر والاقتصاد الدائري.  
19 بحسب المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية تحدد المخاطر بوظائف يبلغ عددها 2.1 مليار وظيفة - أو 40 في المائة من القوى العاملة في العالم - . والعمال الأكثر 4 بسبب التدهور البيئي . والآثار بالغة الحدة ال سيما على العمال الأكثر استضعافاً تضرر بأثار آ تغير المناخ وزوال التنوع البيولوجي والتدهور البيئي، هم العمال من البلدان منخفضة الدخل والدول الجزرية الصغيرة النامية والعمال الريفيون والسكان الذين يعانون من الفقر والشعوب الأصلية والقبيلة والجماعات المحرومة الأخرى.  
أنظر: منظمة العمل الدولية، فإن المبادئ التوجيهية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة للجميع بيئياً، مرجع سابق.  
20 في ريف مصر، نفذت مبادرة مشتركة لمنظمة العمل الدولية مع الحكومة المحلية والجامعة مشروعاً تجريبياً تم فيه تعليم المزارعين الفقراء كيفية صنع الغاز الحيوي من روث ماشيتهم، مما وفر مصدراً للطاقة والأسمدة بأسعار معقولة، وادى إلى زيادة في الدخل وإنتاج المحاصيل. كما خلق البرنامج وظائف للخريجين الجدد الذين يجرون تدريبات في القرى حول كيفية صنع الغاز الحيوي مع تعزيز التقنيات المستدامة بيئياً.













## الوصول العادل إلى تنمية المهارات والتدريب والتعلم مدى الحياة

❖ يضم التعليم والتدريب المهني والتقني التعليم والتدريب وتنمية المهارات المتعلقة بمجموعة واسعة من المجالات المهنية والإنتاج والخدمات وسبل العيش. في العديد من البلدان، يعد التعليم والتدريب التقني والمهني جزءاً لا يتجزأ من بنية التعليم الوطنية ويدعم التنمية الاقتصادية من خلال تسهيل تنمية القوى العاملة الماهرة المرتبطة باحتياجات سوق العمل. ويمكن للتعليم والتقني والمهني، كجزء من التعلم مدى الحياة، أن يحدث في المرحلة الثانوية وما بعد الثانوية وفي التعليم العالي ويشتمل على التعلم القائم على العمل ويتطلب بحث هذا الموضوع مراعاة متطلبات الإدماج، واتجاهات السوق وخدمات الدعم والاعتماد والتدريب للكوادر واستعمال التكنولوجيا ومد الجسور لسوق العمل. وبهذا الخصوص، تدعو خطة التنمية المستدامة الطموحة لعام 2030 إلى تطبيق نهج متكامل لتحقيق التنمية يقر بأن القضاء على الفقر بجميع صورته وأبعاده، ومكافحة انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها، وحفظ كوكب الأرض، وتحقيق النمو الاقتصادي الشامل والمستدام، وضمان العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، وتحقيق المساواة التامة بين الجنسين وتعزيز الإدماج الاجتماعي، وضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع (الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة)، باعتبارها أموراً مترابطة.



❖ وبناء على ذلك يطالب ممثلي الشركاء الاجتماعيين في إطار ميثاق مشروع سوليد 2 بأن يتم التركيز على الدور المحوري لكل من التعليم والتدريب في التنمية المستدامة المتمثل في ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع، خاصة ما يتعلق بالانتفاع بالتعليم والتدريب الجيدين والميسر الكلفة في المجالات التقنية والمهنية كذلك واكتساب المهارات اللازمة للعمل وشغل وظائف لائقة ومباشرة الأعمال الحرة؛ والقضاء على التفاوت بين الجنسين وضمان تكافؤ فرص الوصول إلى التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني







والتدريب هو واحد من بين العديد من العوامل التي تعوق المشاركة الفعالة للمرأة في سوق العمل. ونتيجة لذلك لا تدخل المرأة سوق العمل على قدم المساواة مقارنة بالرجل، حيث تواجه المرأة مزيدًا من الصعوبات في العثور على عمل لائق وآمن. وبهذا الشأن بات من الضروري تظافر جهود كل الأطراف لسد الثغرات المعرفية التي تعوق فهم هذه المسألة عبر سياقات اقتصادية وثقافية، فضلًا عن ترويج التعلم المتعلق بالسياسات، والدعم في مجال السياسات، وتوفير خدمات بناء القدرات. ووضع استراتيجيات لترويج التحاق النساء بمجالات مهنية من شأنها أن تحسن فرص توظيفهن و تعزيز قدراتهن لريادة الأعمال؛ فضلًا عن دعم تعميم مراعاة المساواة بني الجنسين و تكافؤ الفرص عند استعراض وتطوير السياسات والاستراتيجيات والأنشطة الخاصة بالتعليم والتدريب المجال التقني والمهني كي يكون لاعتبارات المرتبطة بالمساواة بين الجنسين

للغئات الضعيفة. وحيث تعبر اكل الاطراف عن القلق نتيجة لتفاقم أوجه التفاوت بين الجنسين والقوالب النمطية، وتطالب إثر ذلك بتعزيز الحوار الاجتماعي وضرورة ملائمة وتطوير برامج التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني وحتى المهارات قائمة على تحيز جنساني في الكثير من الأحيان، مما يؤثر في قدرة النساء على الالتحاق ببعض المهن والمشاركة فيها. وبهدف اتخاذ تدابير هادفة خاصة بالسياسات لصالح الفئات المحرومة.

❖ كما يشير الشركاء الاجتماعيون إلى الحاجة الملحة لدعم دول جنوب المتوسط التي تواجه صعوبات في إدماج الفئات المحرومة في نظمها التعليمية والتدريبية وفي المجال التقني والمهني، لإعداد مبادئ توجيهية تقوم على استراتيجية لجمع وتبادل التدابير والمشورة بشأن الحلول والسياسات سواء عبر الاستثمار في



تأثري إيجابي على أولويات السياسات وأنماط الإنفاق.

❖ فبالنسبة للنساء في العمل، حتى قبل الأزمة الحالية، بقي الفصل المهني والقوالب النمطية الجنسانية النساء محصورات في الوظائف ذات الأجور المنخفضة والوظائف المتدنية - مع حماية اجتماعية قليلة أو معدومة، مع نقص في الوصول إلى التعليم والتدريب. وتشمل هذه الوظائف في قطاع الرعاية، مثل التعليم والصحة

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بوصفها أدوات ابتكارية لزيادة معدلات الانتفاع بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني والمشاركة فيهما. فالنسبة لها، يتطلب التعلم مدى الحياة الاستثمار على جميع المستويات، من مرحلة ما قبل المدرسة وحتى التعليم العالي. الوصول المتساوي للفتيات والنساء على جميع هذه المستويات أمر حيوي، مثل التطوير والاعتراف مسارات التأهيل لتمكين العمال من زيادة معارفهم والتنقل بين الوظائف. ❖ ان عدم المساواة في الحصول على التعليم

إلى المدرسة. فقد واجه العديد من الطلبة صعوبات في مواصلة دراستهم في ظل إغلاق المدارس. ولم يتمكن حوالي 40 في المائة من الطلبة في منطقة جنوب المتوسط من المشاركة في برامج التعليم عن بعد في عام 2020<sup>22</sup>. كما وكشفت جائحة كوفيد-19 عن نقاط ضعف في مؤسسات التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني في المنطقة العربية كغيرها في بعض مناطق العالم. وقبل الأزمة، كان لمقدمي خدمات التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني في معظم البلدان القليل من الخبرة في التعليم عن بعد وفي ظل توقف التعليم الحضوري، واجهت العديد من المؤسسات صعوبات في إيجاد حلول لتسهيل التحول إلى التعليم عن بعد، وفي تقديم الدعم للطلاب والمعلمين. ونتيجة لذلك، توقف تدريب العديد من الطلبة، ولم تعد فرص التعلم العملي متاحة في كثير من الأحيان خلال فترات الإغلاق<sup>23</sup>.

❖ حتى قبل أزمة كوفيد-19، لم تكن منطقة جنوب المتوسط على المسار الصحيح نحو تحقيق مقاصد الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة بحلول عام 2030 بالنسبة لعدد من المجموعات التي ازدادت قابلية تعرضها للمخاطر بسبب الجائحة. فالأطفال الأكثر فقرا في المنطقة هم الأكثر عرضة لعدم الالتحاق بالمدارس. كما أن الفتيات والنساء أقل احتمالا للوصول إلى الفضاء الرقمي مقارنة بالرجال، حيث يفتقر نصف السكان الإناث إلى الاتصال بشبكة الانترنت، وتبلغ معدلات الأمية بين النساء في المتوسط 34 بالمائة مقارنة مع المتوسط العالمي قرابة 17 بالمائة. يضاف لذلك فئات المجتمعات الريفية واللاجئون والنازحون داخليا وما يعانونه من صعوبات في الحصول على التعليم ناجمة عن الفقر والتمييز وصعوبات التكيف مع المناهج واللغات وغيرها.

وخدمات الرعاية؛ في مجال الضيافة والأعمال الكتابية والمتاجر والمبيعات؛ وفي التصنيع الخفيف في سلاسل التوريد العالمية. تواجه النساء أيضا عقبات في الوصول إلى المهارات الرقمية الضرورية، لا سيما في القطاعات التي تحولت إلى العمل عن بعد أثناء الوباء، مثل قطاعي التعليم والخدمات. ومع ذلك، فإن وصول المرأة إلى تنمية المهارات لا يؤدي دائما إلى زيادة معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة أو زيادة فرص التطوير المهني؛ ويرجع ذلك إلى استمرار الحواجز الهيكلية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وبهذا الصدد، تطالب النقابات العمالية الدول بتسخير التكنولوجيات الرقمية حرصا منها على ألا تعوق مشكلة النقص في المهارات في تقدم هذه البلدان على نطاق واسع. كما لابد من دعم تحديث المؤهلات والمناهج الدراسية؛ وتدريب الموظفين العاملين في مجال التدريس؛ وتعزيز اكتساب هذه المهارات والاعتراف بها في مكان العمل.

❖ وعلى صعيد منطقة جنوب المتوسط، ورغم زيادة الاستثمار في التعليم والالتحاق به، والتقدم المحرز في الوصول إلى المدارس والحد من الفجوات بين الجنسين، لا يرقى التعليم إلى مستوى إمكاناته التحويلية في المنطقة. ولا تزال التحديات، بما في ذلك الاستمرار في أساليب التدريس القديمة، والتباين في مستويات جودة التعليم، وعدم المساواة في إمكانية الوصول وفي استخدام أساليب التدريس والتعلم البني الأساسية، تعوق التقدم في البلدان العربية<sup>21</sup>.

❖ فقد عرقلت أزمة كوفيد-19 الجهود التي تبذلها المنطقة العربية لتحقيق الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة. كما فاقمت الأزمة من تحديات كالفقر وعدم التكافؤ في جودة التعليم، وعدم المساواة في الوصول إلى التعليم، وارتفاع أعداد الأطفال والشباب الذين لا يذهبون

21 الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة التعليم الجيد ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع. رقة المعلومات الأساسية هذه كل من اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، وبرنامج الأغذية العالمي.

22 عدم كفاية الدعم المقدم من والدين التي اعترضت التعلم، وعدم توفر الدورات الدراسية لصفوف محددة. ونتيجة لذلك، لم يتم الوصول إلى حوالي 37 مليون طالب في المنطقة عبر مبادرات التعلم عن بعد. فأتضح بأن الطلبة في المناطق الريفية أو الطلبة ذوو الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية الفقيرة أو ذوو الإعاقة هم الأشد عرضة لمخاطر الاستبعاد. فقد حرم 15 مليون طالب من الوصول للمدارس بفعل الجائحة. أدت الجائحة إلى تعميق العجز في التحصيل التعليمي في المنطقة. فيفعل الصدمة التي أحدثتها جائحة كوفيد-19 في المنطقة، كان ما يقدر بنحو 59 في المائة من الأطفال في سن العاشرة غير قادرين على قراءة نصوص بسيطة وفهمها، وكان الفتيان أكثر. وبلغت نسبة الطلاب دون سن الخامسة عشرة عرضة للحرمان من التعلم، الذين لا يرقى مستوى إتقانهم للقراءة إلى المعايير الدولية، 60 في المائة من الطلبة في المنطقة.

23 كان للأزمة آثار عميقة على الأسر والمعلمين والطلاب وعواقب اجتماعية واقتصادية مترابطة تؤثر على أهداف التنمية. فقد اضطرت العديد من الأسر إلى اعتماد استراتيجيات سلبية للتكيف، مثل خفض استهلاك الغذاء والتنوع الغذائي، وتقليص الإنفاق على التعليم. وأدى إغلاق المدارس إلى منع العديد من الأطفال في المنطقة من الحصول على برامج الوجبات المدرسية، ما أسفر عن خسائر في التغذية وضغوط على التقدم في تحقيق الأهداف 1 و 2 و 8 من أهداف التنمية المستدامة. وقد كان للأزمة آثار نفسية سلبية على المعلمين والأسر والطلاب.



## ❖ وعليه يدعو الشركاء الاجتماعيون في مشروع سوليد 2 إلى:

**8.** المشاركة في الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية لصياغة وتنفيذ آليات التعلم مدى الحياة وسياسات تنمية المهارات الشركاء الاجتماعيون لبناء و / أو تعزيز حملات التوعية التي تهدف إلى معالجة التمييز القائم على النوع الاجتماعي والقوالب النمطية الجنسانية في العمل وفي المجتمع التي تساهم في الفصل المهني.

**1.** ضمان استراتيجيات شاملة ومراعية للمنظور النوع الاجتماعي بشأن المهارات والتعلم مدى الحياة بما يتماشى مع أهداف التنمية المستدامة.

**2.** ضمان الوصول العادل إلى تنمية المهارات والتدريب والتعلم مدى الحياة للجميع، بغض النظر عن الجنس، أو العرق أو الهجرة أو الإعاقة.

**3.** الحصول على تعليم مجاني وعالي الجودة كشرط أساسي للتعلم مدى الحياة؛ زيادة الاستثمارات العامة في التعليم والتدريب العام.

**4.** وصول الجميع بشكل أكثر إنصافاً وفعالية إلى المهارات والتعلم المتواصل، بما في ذلك من خلال التلمذة الصناعية والتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، مما يقلل من عدم تطابق المهارات، مثل فجوات المهارات ونقصها، ويسهل الانتقال إلى سوق العمل للجميع.



**9.** تشجيع التصديق على معايير العمل الدولية ذات الصلة بتنمية المهارات والتعلم المتواصل وتطبيقها من خلال تدابير هادفة، بما في ذلك إطلاق حملة تصديق على اتفاقية تنمية الموارد البشرية، 1975 (رقم 142).

**10.** دعم منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومنظمات المهنة المختصة و المجتمع المدني في الاضطلاع بدور نشط كمقدمين للتدريب، ولخدمات الإرشاد المهني والمشورة المهنية، التي تلبى مباشرة احتياجات العمال وأصحاب العمل.

**11.** بمراجعة سياساتها للتعليم والتدريب التقني والمهني من خلال تحليل مناطق السياسة الأساسية وملاءمتها. كما تدعم تطوير آليات

**5.** تدابير هادفة لسد الفجوة الرقمية بين الجنسين كجزء من مبادرات التعلم مدى الحياة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي.

**6.** مبادرات هادفة لتدريب النساء وتوظيفهن والاحتفاظ بهن في القطاعات والوظائف الممثلة تمثيلاً ناقصاً (مثل العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات).

**7.** اعتماد حصص الجنسين في برامج التلمذة الصناعية أو التدريب والتدابير المتخذة لضمان المساواة في الاعتراف بالمؤهلات عبر المهن.

**14.** تنمية المهارات واستراتيجيات التعلم المتواصل الهادفة بالنسبة للاقتصاد غير المنظم، بما في ذلك تقييم المهارات والقدرات المكتسبة من خلال التعلم المنظم وغير المنظم وغير الرسمي، التي تعمل على تحسين خيارات ومسارات التعلم للأطراف غير المنظمين والتحقق منها والاعتراف بها.

مستدامة لتمويل التعليم والتدريب التقني والمهني، مع نظرة إلى تحريك الموارد لتنفيذ استراتيجية التعليم والتدريب التقني والمهني

**12.** دمج تنمية المهارات ذات الصلة ونظم التعلم المتواصل في سياسات العمالة، من أجل دعم استحداث العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع وضمان أسواق عمل عادلة وشاملة.

**13.** المطالبة بوضع استراتيجيات رقمنة شاملة تدعم وتعزز تنمية المهارات الوطنية ونظم التعلم؛ الاستثمار في البنية التحتية المستدامة؛ الوصول المتواصل من خلال التكنولوجيات الابتكارية إلى توصيلية بالإنترنت المحسنة والمعدات والأجهزة والأدوات، بما في ذلك من خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص.















# ميثاق المرأة

مشروع الحوار الاجتماعي في  
بلدان جنوب المتوسط









SOUTH MED SOCIAL DIALOGUE



[solidmed.eu](http://solidmed.eu)