

المرأة في العمل - الترتيبي الوظيفي والتقدم المهني للمرأة

ممارسات واعدة وتوصيات بشأن السياسات

تحقق النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، في العموم، دُخلاً أقل بكثير من الرجال كما أن فرص وصولهن للمناصب القيادية أقل. ويواجهن أيضًا قيودًا تتعلق بالقطاع وساعات العمل، فضلًا عن التحرش الجنسي في مكان العمل.

القيادة ونماذج القدوة

تذكر مدونات إدارة الشركات في كل من المغرب والأردن تحقيق التوازن بين الجنسين في مجالس الإدارة. وتساعد السياسات القائمة على الإفصاح في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا على زيادة تمثيل المرأة على مجلس الإدارة. كما حددت الإمارات العربية المتحدة حد أدنى لحصص النساء على مجالس الإدارة.



مرت البلدان عدة قوانين لتبسيط مزيد من الضوء على نماذج القدوة النسائية في وسائل الإعلام.



يدعو ميثاق التنوع بين الجنسين الخاص باتحاد المصارف العربية إلى عدم التمييز في إجراءات التعيين والترقية.



توصيات بشأن السياسات

تعزيز التوازن بين الجنسين في إدارة الشركات من خلال نظام الحصص وإدراج حكم للمساواة بين الجنسين في مدونات إدارة الشركات. تضمن منظور المساواة بين الجنسين في وثائق السياسات التي توجه عمل مؤسسات الإعلام التقليدي.



التحرش الجنسي في العمل

تم اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش والتوصية المصاحبة لها في عام 2019 وهي مفتوحة للتصديق عليها.



تضاعف القوانين الجديدة في المغرب وتونس العقوبات المفروضة على مرتكبي التحرش ممن لهم سلطة على الضحية. وقد استحدثت مصر أحكامًا قضائية أشد على الجناة الذين لهم سلطة على الضحايا. وفي الأردن، أصدر بنك الاتحاد سياسةً للتحرش الجنسي.



توصيات بشأن السياسات

العمل مع الشركاء الاجتماعيين ومنظمة العمل الدولية من أجل التصديق على اتفاقية التحرش والعنف في مكان العمل.



القطاع الخاص

يزداد إدراك القطاع الخاص أن الجهود المبذولة لتحقيق المساواة بين الجنسين تؤدي إلى تحسين نتائج أنشطة الأعمال. فعلى سبيل المثال، سجل كل من مصرف الاتحاد في الأردن وشركات الأعمال الزراعية في مصر نموًا إيجابيًا في أنشطة الأعمال بفضل مناهجهم المراعية للنوع الاجتماعي.



توصيات بشأن السياسات

إجراء أبحاث حول المبادرات الوطنية والإقليمية في مجال المساواة بين الجنسين بالقطاع الخاص وتوثيقها وتبسيط الضوء عليها بشكل أكبر.



توصيات بشأن السياسات العامة

ضمان تركيز زيارات تفتيش العمل على الأحكام القانونية المتعلقة بعدم التمييز والمساواة بين الجنسين وإنفاذها.



الإقرار بالعنف الاقتصادي كشكل من أشكال العنف ضد المرأة من الناحية التشريعية.



تقنين قوانين الأحوال الشخصية حتى لا تحتاج المرأة إلى طلب موافقة أحد أفراد الأسرة الذكور من أجل أن تعمل.



الأجر المتساوي

تم اعتماد اتفاقية مفاوضة جماعية في الأردن لسد الفجوة في الأجور لمعلمي المدارس الخاصة.

صادقت 14 بلدًا في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا* على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور.



تنص قوانين العمل في المغرب والأردن على "المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية". وتحظر مصر التمييز في الأجور القائم على أساس نوع الجنس، بينما تُدرج تونس أحكامًا عامة بشأن عدم التمييز ضمن قوانين العمل الخاصة بها.



تحت قيادة الأردن، أطلق التحالف الدولي للمساواة في الأجور في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا لمعالجة فجوة الأجور بين الجنسين.



توصيات بشأن السياسات

إدراج حكم في قانون العمل حول عدم التمييز جنبًا إلى جنب مع الأحكام الخاصة بحق المرأة في العمل، مثل تقاضي الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية.



ترتيبات العمل المرنة

اليمن هو البلد الوحيد في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا الذي صادق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية.



تغطي لوائح العمل المرن في الأردن ترتيبات العمل المرن لكل من العاملات والعاملين. وتمتلك مصر وتونس أحكامًا قانونية تسمح لموظفات القطاع العام بالعمل بدوام جزئي. كما يحق لموظفي القطاع الخاص، في مصر، من ذوي المسؤوليات العائلية العمل بدوام جزئي.



توصيات بشأن السياسات

تشجيع تنفيذ أحكام العمل المرن لكل من النساء والرجال بحيث يُتاح للرجال إمكانية تقاسم المسؤوليات الأسرية.



المهن وساعات العمل

أزالت بعض البلدان، مثل الأردن والإمارات، القيود المفروضة التي تحد من قدرة المرأة على العمل ليلاً. كما أزالت الإمارات العربية المتحدة القيود المفروضة على الوظائف التي تُعتبر خطيرة، وكذلك المفروضة على الزراعة والتعدين والصناعات التحويلية وصناعات الطاقة.



توصيات بشأن السياسات

إلغاء جميع الأحكام القانونية التمييزية المتعلقة بمشاركة المرأة في سوق العمل، مثل تلك التي تحظر على المرأة العمل ليلاً أو نفس عدد الساعات التي يعملها الرجل.

