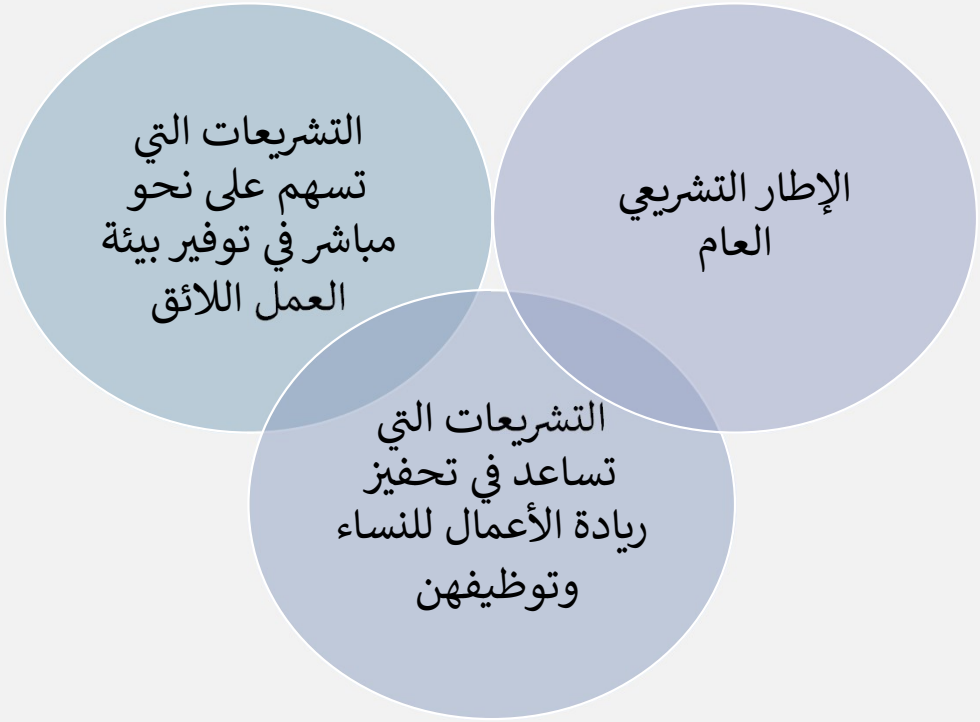
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا

الإصلاحات التشريعية الداعمة للتمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية

لجنة المرأة، الدورة الحادية عشرة، بيروت، 10-11 تشرين الأول/أكتوبر 2023، البند 8 (أ) من جدول الأعمال المؤقت

الإطار التشريعي المؤثر في التمكين الاقتصادي للنساء



© جميع حقوق الطبع محفوظة للإسكوا .لا تجوز إعادة استخدام أو طبع هذه المادة أو أي جزء منها من غير الحصول على إذن مسبق.

الإطار التشريعي العام للدولة

الإطار الدولي

اتفاقية الفضاء على جميع أشكال التمييز

- 3 فلسطين وتونس وجيبوتي صادقت على الاتفاقية دون تحفظ
- 15 صادقت على الاتفاقية مع تحفظات
- 2 الصومال والسودان
- 17 لم تنضم الى البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (باستثناء تونس والمغرب وليبيا).

الدستور

المساواة وحظر التمييز

- 16 يضمن الدستور مبدأ المساواة بين الجنسين
- 4 يضمن الدستور مبدأ المساواة بشكل عام (السعودية والإمارات ولبنان واليمن).
- 20 لا يوجد قانون عام أو حكم يحظر التمييز غير المباشر في أي من الدول.

الأعراف وقوانين العدالة غير الرسمية

- في جميع الدول العربية، لا يحدد الدستور مرتبة الأعراف بالنسبة لإحكام الدستور.
- لا تعرف الدساتير والقوانين العدالة غير الرسمية وموقعها من الدستور

قوانين للحماية من العنف في المجالين العام والخاص

الحماية من العنف الاسري

- 10 بحاجة إلى اعتماد قانون للحماية من العنف الأسري

سن الزواج

- 14 حددت سن الزواج بـ18 عاماً مع الابقاء على استثناءات.
- 6 سن الزواج أقل من 18 عامًا (لبنان، السودان، الكويت، قطر ، اليمن والبحرين).

المشاركة السياسية

- 13 دولة لديها شكل من أشكال الكوتا
- 7 لم تعتمد اي شكل من اشكال الكوتا

© جميع حقوق الطبع محفوظة للإسكوا .لا تجوز إعادة استخدام أو طبع هذه المادة أو أي جزء منها من غير الحصول على إذن مسبق.

تكريس المساواة في عالم العمل، والقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

الأجور والتمييز	التأمينات	المساواة في العمل في القانون
حق المرأة بأجر متساو مع الرجل	9 سن تقاعد مماثلة للنساء الرجال	17 تتضمّن أحكاماً محدّدة بشأن المساواة بين الجنسين في التمتّع بالحق في العمل
19 تتمتع المرأة بحق متساو في الأجر	5 سن تقاعد مماثلة مع حق النساء بخيار التقاعد المبكر	
الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة	8 المساواة بين الجنسين في حق منح المعاشات التقاعدية	
13 تمنح الحق في الأجر المتساوي عن العمل متساوي القيمة	6 سن تقاعد أدنى للنساء	
القيود الخاصة بالجنس		
5 لا تفرض قيودا على العمل الليلي		
14 تفرض قيودا على عمل المرأة من حيث أنواع الوظائف		

© جميع حقوق الطبع محفوظة للإسكوا .لا تجوز إعادة استخدام أو طبع هذه المادة أو أي جزء منها من غير الحصول على إذن مسبق.

تأمين الحماية الشاملة من العنف والتحرّش ضدّ النساء في بيئة العمل

3 مقاربات اعتمدتها دول المنطقة في تجريم التحرش الجنسي.

12 تجرّم التحرّش الجنسي، بما في ذلك التحرّش الجنسي في مكان العمل.

- لا يمكن الحديث عن ضمان بيئة العمل اللائق من دون توفير الحماية من العنف والتحرّش في مكان العمل.
- من الأفضل اعتماد قانون خاص أو نصّ قانوني عن التحرّش الجنسي بوصفه جريمةً قائمة بذاتها، فالقوانين الخاصة توفّر أدوات تسهم في وضع استراتيجيات الوقاية والاستجابة والتعافي وجبر الضرر.

© جميع حقوق الطبع محفوظة للإسكوا .لا تجوز إعادة استخدام أو طبع هذه المادة أو أي جزء منها من غير الحصول على إذن مسبق.

الاعتراف بالأعباء الأسرية غير المدفوعة الأجر التي تتحمّلها النساء والسعي إلى إعادة توزيعها والتخفيف منها

الإجازات الوالدية ورعاية الأطفال

إجازة الأمومة

18 تحظر فصل المرأة بسبب الحمل.

5 14 أسبوعا وفقا لمعايير منظمة العمل الدولية.

15 تمنح إجازة أمومة مدفوعة لمدة تقل عن المعايير الدولية.

إجازة الأبوة

5 تقدم إجازة أبوة.

15 لا تمنح إجازة أبوة مدفوعة.

رعاية الأطفال

10 توفر رعاية الأطفال، غير أنها ليست خدمة شاملة ومتسقة في القطاعين العام والخاص.

10 لا توفر رعاية أطفال تتيحها أو تدعمها الدولة في القطاعين العام والخاص.

ثلاث اعتبارات هامة:

1. مراعاة الدور الإنجابي للمرأة.
2. توزيع أعباء رعاية الأطفال والتخفيف منها بوصفها أعباء مشتركة.
3. الاعتراف بالأعباء الأسرية الأخرى غير المدفوعة الأجر، والاستثمار في اقتصاد الرعاية.

© جميع حقوق الطبع محفوظة للإسكوا .لا تجوز إعادة استخدام أو طبع هذه المادة أو أي جزء منها من غير الحصول على إذن مسبق.

القوانين المحايدة لا تلتفت الى الاحتياجات الخاصة بالمرأة في مجال ريادة الاعمال

القوانين في دول المنطقة محايدة، ولا تتضمن احكاماً واضحة بشأن إزالة التحديات غير المرئية امام النساء

- تحديات وصول النساء إلى الأموال والموارد الاقتصادية والودائع المصرفية والعقارات والقروض والائتمانات، وكذلك على الخدمات الأساسية وأدوات التمكين كالتكنولوجيا والخدمات المالية.
- لا تزال الأنظمة الضريبية غير قادرة على التحرّر من اعتمادها الكبير على الضرائب غير المباشرة أو إجراء إصلاحات جذرية في ضريبة الدخل لضمان امتثال الأفراد ذوي الملاءة المالية العالية ومقدّمي الخدمات المحترفين والشركات المتعدّدة الجنسيات.
- قوانين الاستثمار لا تميّز بشكل مباشر ضدّ النساء في مزاولة الأعمال التجارية، لكنّها لا تراعي الاختلافات والفجوات بين الجنسين.

© جميع حقوق الطبع محفوظة للإسكوا .لا تجوز إعادة استخدام أو طبع هذه المادة أو أي جزء منها من غير الحصول على إذن مسبق.

بعض التوصيات للدول الأعضاء

- نهج متكامل ومترابط
- التدابير الكفيلة بإنفاذ التشريعات

- تعزيز الدور الحيوي للبرلمانات العربية في تحقيق المساواة بين الجنسين وبناء قدرات مختلف المؤسّسات البرلمانية والحكومية بشأن تقنيات ومبادىء الصياغة التشريعية التي تراعي مبدأ المساواة بين الجنسين والنهج القائم على حقوق الإنسان.
- الاستماع الى منظمات المجتمع المدني عند تطوير التشريعات نظراً لعملها الميداني وتواصلها الدائم مع أصحاب الحقوق من النساء.
- اعتماد التشريعات الكفيلة بتوفير حقوق متساوية للمرأة في فرص العمل اللائق والمستدام، وجميع المزايا وشروط العمل المتساوية مع الرجل، إضافة الى كفالتها لحظر التمييز بسبب الامومة، والنص على تدابير خاصة مؤقتة، حسب الضرورة، لزيادة مشاركة المرأة في القطاع الاقتصادي. من المهم ايضاً بالتشريعات ان تضمن وصول المرأة إلى الموارد والى سبل الانتصاف عند انتهاك حقوقهن.

© جميع حقوق الطبع محفوظة للإسكوا .لا تجوز إعادة استخدام أو طبع هذه المادة أو أي جزء منها من غير الحصول على إذن مسبق.

للنقاش

أحرزت دول المنطقة جهوداً على مستوى اقرار او تعديل التشريعات الوطنية الخاصة بقضايا العدالة بين الجنسين، برأيكم:

- ما هو الحافز لذلك؟
- كيف نضمن استمراريته باتجاه نهج شمولي ومترابط؟
- وكيف يمكن للإسكوا مساعدة ودعم هذه الجهود؟

© جميع حقوق الطبع محفوظة للإسكوا .لا تجوز إعادة استخدام أو طبع هذه المادة أو أي جزء منها من غير الحصول على إذن مسبق.