

Distr.
LIMITED

E/ESCWA/C.7/2023/7(Part I)
7 August 2023
ORIGINAL: ARABIC

المجلس
الاقتصادي والاجتماعي



اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)

لجنة المرأة
الدورة الحادية عشرة
بيروت، 10-11 تشرين الأول/أكتوبر 2023

البند 8 (أ) من جدول الأعمال المؤقت

الإصلاحات التشريعية الداعمة للتمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية

موجز

من شأن التغلب على العوائق القانونية بين الجنسين أن يفيد الاقتصاد ككل وليس فقط النساء. وتبيّن الأدلة أنّ رفع الحواجز التمييزية، من خلال تحسين الأطر القانونية وتعزيز بيئة السياسات المراعية لمنظور المساواة بين الجنسين، هو مسارٌ ضروري لوصول النساء إلى حقوقهن في التعليم والصحة والعمل من دون تمييز أو عنف، وبالتالي تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة. وقد أحرزت الدول العربية بعض التقدم على مستوى التشريعات ولكنّ المسار لا يزال طويلاً من أجل إيجاد إطار تشريعي شامل وفعال لتعزيز التمكين الاقتصادي للنساء.

تركّز هذه الوثيقة على التشريعات الداعمة للتمكين الاقتصادي للمرأة، من خلال استعراض أمثلة على الممارسات الجيدة والإجراءات اللازمة لإحداث تغيير إيجابي في هذا المجال. وتتناول أيضاً تجارب بعض الدول التي اعتمدت إصلاحات تشريعية أسهمت في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة. وتقدّم الوثيقة توصيات لاعتماد نهج تشريعي شامل، بالاستناد إلى أدوات التحليل التي وضعتها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا). ولجنة المرأة مدعوة إلى الاطلاع على مضمون الوثيقة وإبداء الملاحظات بشأنها.

-2-

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
3	4-1 مقدمة
		<u>الفصل</u>
3	20-5	أولاً- بيئة العمل اللائق الداعمة للتمكين الاقتصادي للنساء والتشريعات ذات الصلة .
4	11-6	ألف- تكريس المساواة في عالم العمل، والقضاء على جميع أشكال التمييز ضدّ المرأة.....
6	14-12	باء- تأمين الحماية الشاملة من العنف والتحرّش ضدّ النساء في بيئة العمل.....
6	20-15	جيم- الاعتراف بالأعباء الأسرية غير المدفوعة الأجر التي تتحمّلها النساء والسعي إلى إعادة توزيعها والتخفيف منها.....
9	29-21	ثانياً- بيئة مُحفّزة لريادة الأعمال للنساء وتوظيفهن: التشريعات ذات الصلة.....
12	45-30	ثالثاً- منظومة تشريعية داعمة للتمكين الاقتصادي للمرأة: التشريعات ذات الصلة....
16	53-46	رابعاً- أدوات الإسكوا في مجال وضع التشريعات المتّصلة بحقوق النساء.....
16	49-47	ألف- مبادرة العدالة والمساواة بين الجنسين أمام القانون.....
17	53-50	باء- أداة محاكاة المؤشرات لصانعي السياسات في المنطقة العربية.....
18	57-54	خامساً- الخلاصة والتوصيات.....

مقدمة

1- في العقود الماضية، أحرزت البلدان العربية تقدماً في تعزيز قدرة المرأة على أداء دورٍ مُنتجٍ في الاقتصاد والمجتمع، فاتخذت العديد من التدابير الداعمة للمرأة وحققَت إنجازاتٍ تشريعية كثيرة. وبالرغم من هذه الجهود، لا تزال أشكالٌ مختلفة ومتداخلة من التمييز القانوني تعوق المشاركة الاقتصادية للمرأة. ولا تزال الصراعات وآثار جائحة كوفيد-19 تلقي بثقلها على الآفاق الاقتصادية للمنطقة العربية، مما يُبرز أهمية تكثيف الجهود والتدخلات لزيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة باعتبارها سبيلاً لتحقيق المساواة بين الجنسين وضمان استقرار الاقتصاد الوطني.

2- ولزيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة، لا بدّ من إصلاح شامل للبيئة التشريعية يضمن توفير بيئة العمل اللائق، وبيئة مُحفّزة لريادة الأعمال للنساء وتوظيفهن، وبيئة تشريعية تساعد في معالجة العلاقات الاجتماعية التي تؤثر على التمكين الاقتصادي للمرأة.

3- وفي هذا الإطار، تقدّم هذه الوثيقة لمحةً عامة عن الإطار التشريعي المتّصل بالتمكين الاقتصادي للمرأة، وتستعرض التقدّم المُحرز والثغرات القانونية القائمة. ويتناول الفصل الأول التشريعات التي تسهم على نحو مباشر في توفير بيئة العمل اللائق لتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل؛ ويسلّط الفصل الثاني الضوء على التشريعات التي تساعد في تحفيز ريادة الأعمال للنساء وتوظيفهن؛ أما الفصل الثالث، فيتناول الإطار التشريعي العام الذي يؤثر على قدرة النساء على الاستفادة من البيئة التشريعية المرتبطة بمشاركتهن الاقتصادية. ويستعرض الفصل الرابع أدوات الإسكوا في مجال تطوير التشريعات المتصلة بحقوق النساء، ويقدم الفصل الخامس والأخير مجموعةً من التوصيات.

4- وتستند الوثيقة إلى التحليل وأدوات السياسات التي وضعتها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، ومنها **تقارير مبادرة العدالة والمساواة بين الجنسين أمام القانون في منطقة الدول العربية**. وتقدّم الوثيقة مجموعةً من دراسات الحالة من بلدان عربية أجرت إصلاحاتٍ وتغييراتٍ دستورية وقانونية، وذلك من أجل فهم سياق السياسات المؤاتية لتحقيق التمكين الاقتصادي الأمل للنساء.

أولاً- بيئة العمل اللائق الداعمة للتمكين الاقتصادي للنساء والتشريعات ذات الصلة

5- يمثّل ضمان الحقوق في العمل وتوفير الحماية الاجتماعية عنصرين من عناصر العمل اللائق⁽¹⁾. وقد وُضعت استراتيجياتٌ متنوّعة لتوفير العمل اللائق، وتعدّ التشريعات أداةً مهمّة لتنفيذها. وفي ظلّ غياب تشريع نموذجي في هذا المجال، يمكن اعتماد ثلاثة معايير أساسية ومترابطة بناء على المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان واتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية. وينبغي تحقيق هذه المعايير بموجب التشريعات، نظراً لأهميتها في توفير بيئة العمل اللائق للنساء أو ما يمكن اعتباره "ركيزةً أولى" لتعزيز دور النساء كقوى حقيقية وفاعلة في الاقتصاد. وهذه المعايير هي:

(1) منظمة العمل الدولية، العمل اللائق وأجندة العام 2030 من أجل التنمية المستدامة.

- (أ) تكريس المساواة في عالم العمل، والقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛
- (ب) تأمين الحماية الشاملة من العنف والتحرش ضد النساء في بيئة العمل؛
- (ج) الاعتراف بالأعباء الأسرية غير المدفوعة الأجر التي تتحملها النساء والسعي إلى إعادة توزيعها والتخفيف منها.

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

6- ضمان المساواة وعدم التمييز هو من المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان، وركنٌ أساسي للعمل اللائق. ولذلك، من المهم أن تستند التشريعات إلى مبدأ عدم التمييز في جميع الاستحقاقات المتصلة ببيئة العمل، ولا سيما عدم التمييز على أساس الجنس. ولا بدّ من تطوير آليات تكفل لضحايا التمييز سُبُل انتصاف فعّالة في حال وقوع أي انتهاك. وينبغي توفير الحماية القانونية للنساء من خلال إزالة التمييز في القوانين (الذي يتمثل في حظر عمل النساء في بعض الوظائف، على سبيل المثال)، وإدراج مواد في نصوص القانون تستجيب بشكل واضح لحاجات النساء في مجال الوصول إلى العمل اللائق (مثل المواد المرتبطة بإجازة الأمومة والعمل المرن وغير ذلك). ومن شأن تلك الأحكام أو المواد القانونية أن تحفّز الدولة على توفير الفرص التي تكفل حقّ المرأة في العمل بشكل متساوٍ. ومن المهم أيضاً إزالة القيود المجتمعية التي تحول دون تفعيل الحقّ في العمل، وتمكين النساء من التمتع بهذا الحق. وعلى الصعيد العالمي، أحرزت بعض الدول تقدماً لم يقتصر على اعتماد نصّ قانوني يُحظّر التمييز بين الجنسين. فعلى سبيل المثال، أصدرت إسبانيا، إثر جائحة كوفيد-19، مرسوماً يُطالب الشركات بالكشف عن توزيع أجور الموظفين بين الجنسين.

7- وشدّدت المعايير الدولية للعمل اللائق على المساواة في الأجر وعدم التمييز في المهنة بوصفهما ضروريين لضمان الحق في العمل من أجل تحقيق رفاه الجميع ودعم تقدّمهم المهني في ظروفٍ توفّر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص⁽²⁾. ولا يتعلق التمييز بالقيود المفروضة على المهن أو على العمل الليلي فحسب، بل يطال دورة حياة النساء الاقتصادية كاملةً. ففي الكثير من الأحيان، تخرج المرأة من سوق العمل خلال السنوات الأولى التي تلي ولادة أطفالها أو تأخذ إجازات من دون أجر لتربيتهم لأنها تتولّى المسؤولية الرئيسية في رعايتهم، مما يؤثر على عدد السنوات التي تقضيها في سوق العمل، وبالتالي على قدرتها على التقدم في المهنة وتولّي مناصب قيادية. ونتيجةً لذلك، تحصل المرأة على راتبٍ تقاعدي أقلّ قيمةً من الراتب التقاعدي للرجل بسبب قلة سنوات انخراطها في سوق العمل. ويتفاقم الوضع في الدول التي تفرض على النساء سنّاً قانونيةً أدنى من سنّ التقاعد المعتمدة للرجال، كما هو مبين في الفقرة 10 من هذه الوثيقة.

8- وفي المنطقة العربية، أظهرت تقارير أعدتها الإسكوا، بالتعاون مع شركائها، في عام 2022 في إطار مبادرة العدالة والمساواة بين الجنسين أمام القانون أنّ قوانين العمل في 17 دولةً عربيةً تتضمن أحكاماً محدّدة بشأن المساواة في التمتع بالحق في العمل⁽³⁾. أما في قطر ومصر، فلا يُحظّر القانون التمييز على أساس الجنس

(2) منظمة العمل الدولية، المساواة بين الجنسين والعمل اللائق: اتفاقيات وتوصيات مختارة – تعزيز المساواة بين الجنسين، 2007.

(3) في العراق، يمكن الإشارة إلى قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 الذي عرّف مصطلح "التمييز المباشر" في المادة (1) – خامس وعشرون) على أنه "أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو المذهب أو الرأي والمعتقد السياسي أو الأصول أو القومية". ويعرّف مصطلح "التمييز غير المباشر" في المادة (1) – سادس وعشرون) على أنه "أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس الجنسية أو العمر أو الوضع الصحي أو الوضع الاقتصادي أو الوضع الاجتماعي أو الانتماء والنشاط النقابي ويكون على إثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة".

في التوظيف إلا أنه يمكن الاستفادة من الأحكام العامة التي تُحظر التمييز بشكل عام. وفي السودان، لا يتناول أي نص قانوني التمييز ضد المرأة في العمل.

9- وفي 14 دولة عربية، تفرض التشريعات قيوداً على الوظائف التي يمكن أن تشغلها النساء⁽⁴⁾. وتُفرض قيوداً قانونية على عمل المرأة ليلاً في بعض الدول العربية، باستثناء الأردن والإمارات العربية المتحدة والبحرين وجيبوتي⁽⁵⁾ والمملكة العربية السعودية.

10- وتميّز معظم الدول العربية بين الجنسين في تحديد سنّ التقاعد أو في منح النساء سنّ التقاعد المبكر. ففي تسع دولٍ فقط (تونس، وجيبوتي⁽⁶⁾، والسودان، وعمان، ودولة فلسطين، ولبنان، ومصر، والمملكة العربية السعودية، واليمن)، ينصّ التشريع الوطني على سنّ تقاعد مماثلة للرجال والنساء. وفي خمس دول عربية، هي البحرين، والجزائر⁽⁷⁾، والكويت، وليبيا⁽⁸⁾، والمغرب، ينصّ التشريع الوطني على سنّ تقاعد مماثلة للرجال والنساء إلا أنه لا يمنح خيار التقاعد المبكر سوى للنساء. وفي ستّ دول (الأردن، والإمارات العربية المتحدة، والجمهورية العربية السورية، والصومال، والعراق، وقطر)، ينصّ التشريع الوطني على سنّ تقاعد للنساء أدنى من سنّ التقاعد المعتمدة للرجال.

11- وتنطوي قوانين العمل على فجوة أخرى تؤثر على الحقوق الاقتصادية للمرأة، وهي النصوص المتصلة بالأجر المتساوي. ففي حين تحظر قوانين العمل في جميع البلدان العربية، باستثناء السودان، التمييز على أساس الجنس في الأجور بشكل عام، لم تسنّ سوى 13 دولة نصّاً قانونياً صريحاً بشأن الأجر المتساوي للعمل المتساوي القيمة، وهي: الأردن، والإمارات العربية المتحدة، والبحرين، والجزائر⁽⁹⁾، والجمهورية العربية السورية، وجيبوتي⁽¹⁰⁾، والصومال، والعراق، ودولة فلسطين، وليبيا⁽¹¹⁾، والمغرب، والمملكة العربية السعودية، واليمن.

(4) في ليبيا، لم يتطرق القانون إلى ساعات العمل الليلي إلا أنّ المادة 24 تنصّ على إمكانية تقليص ساعات العمل للنساء في بعض المهن والأعمال.

(5) وفقاً للمادة 84 من قانون العمل، تُحدّد ساعات العمل القانونية للموظفين، بصرف النظر عن جنسهم وطريقة احتساب أجرهم، بثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع، في جميع المؤسسات باستثناء المؤسسات الزراعية. وينظّم قانون العمل، في المواد 94 و95 و96 منه، العمل الليلي ولا يضع أيّ قيود إلا تلك المرتبطة بعمل الشباب.

(6) تنصّ المادة 13 من قانون التقاعد على سنّ التقاعد نفسها لكلا الجنسين.

(7) المادة 2 من القانون رقم 15-16 لعام 2016 المتعلق بالتقاعد.

(8) في 12 كانون الثاني/يناير 2022، عدّل البرلمان الليبي سنّ التقاعد في القانون رقم 13 لعام 1980.

(9) وفقاً للمادة 84 من قانون العمل، يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون

أي تمييز.

(10) وفقاً للمادة 137 من قانون العمل، "لكلّ عمل ذي قيمة متساوية، يكون الراتب متساوياً بالنسبة لجميع العمّال بغض النظر عن

أصلهم، جنسهم، عمرهم، وضعهم أو دينهم".

(11) وفقاً للمادة 21 من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010، لا يجوز التفريق في الأجر عن العمل المتساوي القيمة على أساس

الجنس أو العرق أو الدين أو اللون. وبحسب المادة 24 من القانون نفسه، لا يجوز التمييز بين الرجل والمرأة في المعاملة والتوظيف والأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.

باء- تأمين الحماية الشاملة من العنف والتحرش ضد النساء في بيئة العمل

12- لا يمكن الحديث عن ضمان بيئة العمل اللائق من دون توفير الحماية من العنف والتحرش في مكان العمل. وقد يؤثر التحرش على أي شخص إلا أنه يمس بشكل خاص النساء ويعزز الصور النمطية بشأن قدراتهن. وفي المقابل، يؤدي التصدي للعنف والتحرش الجنسي في مكان العمل إلى تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال توفير الفرص والمساحات الآمنة التي تتيح لها تحقيق إمكاناتها الاقتصادية على قدم المساواة مع الرجل.

13- وفي حين يمكن الاستناد إلى أحكام القوانين العامة، ولا سيما القانون الجزائري، لتجريم الممارسات المسيئة للنساء، من الأفضل اعتماد قانون خاص أو نص قانوني عن التحرش الجنسي بوصفه جريمة قائمة بذاتها. فالقوانين الخاصة توفر أدوات تسهم في وضع استراتيجيات الاستجابة والتعافي، لا سيما خلال الأزمات التي تفرض تحديات كبيرة على عالم العمل. ومن شأن إقرار قوانين خاصة أن يساعد في تعزيز التدابير الوقائية، وتوفير آليات الرصد والتوثيق، وإرساء سبل الانتصاف المدني.

14- وقد أحرزت المنطقة العربية بعض التقدم في هذا المجال، حيث تجرم 12 دولة عربية التحرش الجنسي، بما في ذلك التحرش الجنسي في مكان العمل، وذلك بموجب قانون خاص كمنظّم مكافحة التحرش الجنسي في المملكة العربية السعودية⁽¹²⁾، أو بموجب أحكام مباشرة في قانون العمل، أو من خلال قانون العقوبات، وهناك نصوص خاصة تشدد على العقوبات في ما يتعلق بمكان العمل. وعلى سبيل المثال، وفقاً للمادة 40 من مدونة الشغل المغربية، يُعتبر التحرش الجنسي جريمة خطيرة تُرتكب ضدّ العامل. أما في مصر حيث لا يتناول قانون العمل التحرش الجنسي، فقد أُجريت تعديلات على قانون العقوبات في عام 2021، ورُفعت العقوبة إلى سبع سنوات سجن إذا ارتكب التحرش من قبل أشخاص لهم سلطة وظيفية، بما في ذلك الرؤساء أو زملاء العمل، حتى لو حدثت المضايقات خارج مكان العمل.

جيم- الاعتراف بالأعباء الأسرية غير المدفوعة الأجر التي تتحملها النساء والسعي إلى إعادة توزيعها والتخفيف منها

15- بحسب مختلف التقارير والأدبيات، تمثل الأعباء الإنجابية والأسرية غير المدفوعة الأجر، التي تتحملها النساء، تحدياً رئيسياً يؤثر على قدرتهن على أداء أدوار اقتصادية مهمّة. ولذلك، شددت المعايير الدولية على أهمية إعادة توزيع الأعباء الأسرية والتخفيف منها، بحيث لا تشكل الأمومة سبباً للتمييز ضدّ المرأة في العمل، وكذلك مراعاة ظروف المرأة العاملة الحامل وتوفير الحماية اللازمة لها.

16- وتضطلع المرأة في المنطقة بنسبة تتراوح بين 80 و90 في المائة من مهام الرعاية غير المدفوعة الأجر، وبالتالي لا يُتاح لها سوى القليل من الوقت للمشاركة في القوى العاملة أو التقدم في الحياة المهنية⁽¹³⁾. وفي ظلّ الاتجاهات السكانية المتوقعة كالنمو السكاني وشيخوخة المجتمعات وارتفاع عدد الأسر التي ترأسها نساء، فضلاً

(12) في أيار/مايو 2018، أقرّ مجلس الشورى السعودي نظام مكافحة التحرش الجنسي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/96 في تاريخ 1439/9/16هـ.

(13) J. Woetzel and others, *The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*, McKinsey Global Institute, 2015, p. 29. وتشمل هذه الدراسة بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، بما في ذلك البلدان العربية.

عن تفاقم الأزمات الاجتماعية والاقتصادية إثر جائحة كوفيد-19، ستشهد المجتمعات العربية زيادة في الطلب على أعمال الرعاية أي زيادة في الأعباء الملقة على النساء.

17- لذلك، من المهم اعتماد قوانين تراعي الظروف الخاصة للمرأة وتعترف باقتصاد الرعاية، وتأخذ العوامل التالية في الاعتبار: (أ) مراعاة الدور الإيجابي للمرأة من خلال عدم فرض قيود على ترقيتها ومشاركتها الفاعلة في الحياة الاقتصادية، كحظر الفصل من العمل بسبب الأمومة أو منح إجازة أمومة بما يتوافق مع المعايير الدولية، أو وضع قوانين تجيز العمل بدوام جزئي أو العمل المرن وعن بُعد، أو تضمن توفير رعاية الأطفال؛ (ب) توزيع أعباء رعاية الأطفال والتخفيف منها بوصفها أعباء مشتركة من خلال قوانين تنص على إجازة الأبوة أو إجازة الوالدين⁽¹⁴⁾؛ (ج) الاعتراف بالأعباء الأسرية الأخرى غير المدفوعة الأجر، والاستثمار في اقتصاد الرعاية⁽¹⁵⁾.

18- ومع أن قوانين العمل في 18 دولة عربية تُحظر فصل المرأة العاملة بسبب الحمل وإجازة الوضع⁽¹⁶⁾، فإن معظم الدول العربية، باستثناء جيبوتي⁽¹⁷⁾ والصومال والعراق وليبيا⁽¹⁸⁾ والمغرب، لا تمنح المرأة إجازة أمومة مدتها 14 أسبوعاً وفقاً لاتفاقيات منظمة العمل الدولية. ومن الفجوات الأساسية أيضاً أن النسبة الأكبر من تغطية استحقاقات الأمومة في غالبية دول المنطقة تقع على عاتق أصحاب العمل بدلاً من نظام التأمين الاجتماعي، مما يؤثر على قرار توظيف النساء في سن الإنجاب. وفي أربع دول عربية فقط، هي الأردن وتونس والجزائر والمغرب، تُعطى إجازة الأمومة المدفوعة من خلال نظام التأمين الاجتماعي. وفي مصر، يتم تغطيتها من خلال نظام مختلط (بنسبة 75 في المائة من التأمين الاجتماعي و25 في المائة من صاحب العمل في القطاع الخاص). وفي الأردن، يمكن أن يسهم نظام الحماية الاجتماعية في تغطية تكاليف الحضانات في الأشهر الستة الأولى بعد انتهاء إجازة الأمومة، وذلك بموجب نظام الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة رقم (93) لسنة 2020.

19- ولا تزال إجازة الأبوة، التي تمنحها الأردن والإمارات العربية المتحدة وتونس والجزائر⁽¹⁹⁾ والمغرب، تُعتبر رمزية من حيث المدة ولا تسهم في إحداث تغيير في الاتجاهات المجتمعية نحو تعزيز دور الآباء في رعاية الأطفال. وفي عام 2020، اعتمدت الحكومة الإماراتية إجازة أبوة تتيح لموظف القطاع الخاص الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لمدة خمسة أيام، وهي إجازة الأبوة المدفوعة الأجر الأطول في المنطقة العربية.

(14) إجازة الوالدين هي إجازة تُتاح للأم أو للأب بعد فترة إجازة الأمومة لإعطاء كليهما فرصة الاعتناء بالطفل من دون المساس بحقوقهما في إطار العمل (International Labour Organization, Care at work: investing in care leave and services for a more gender equal world of work, p. 4).

(15) لمزيد من التفاصيل، يمكن الاطلاع على الوثيقة E/ESCWA/C.7/2023/7(Part V) بشأن النهوض بسياسات الرعاية في البلدان العربية.

(16) في السودان، لا يُحظر القانون فصل النساء بسبب الحمل وإجازة الوضع. وفي الجزائر، لا يتضمن قانون العمل نصاً يُحظر على وجه التحديد الفصل من العمل على أساس الحمل أو إجازة الأمومة. ومع ذلك، يمكن أن يُعتبر الفصل تعسفياً، وبالتالي غير قانوني بموجب الأحكام العامة لقانون العمل.

(17) وفقاً للمادة 113 من قانون العمل، للنساء الحق في إجازة الأمومة لمدة 14 أسبوعاً بأجر كامل، يُدفع نصفه من قبل الحكومة والنصف الآخر من قبل رب العمل.

(18) قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010، المادة 25؛ قانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980، المادتان 11 و25.

(19) القانون رقم 90-11 لسنة 1990، المادة 54.

20- وفي عشر دول عربية، هي الأردن والإمارات العربية المتحدة والجمهورية العربية السورية والعراق والكويت وليبيا(20) ومصر والمغرب والمملكة العربية السعودية واليمن، تتناول قوانين العمل أهمية دور الرعاية للأطفال، ولكن هذه الخدمة لا تشمل القطاعين العام والخاص، وتشتترط في معظم الأحيان وجود عدد معين من النساء لتوفيرها. وأفضل التجارب في هذا المجال هي في الأردن، حيث تُنشأ حضانات إذا وُجد في المؤسسة 15 طفلاً تقل أعمارهم عن 5 سنوات. وفي حين يخفف هذا التدبير من الممارسات التمييزية في التعيين، تنطبق هذه الحالة فقط على المنشآت التي تضم عدداً كبيراً من الموظفين والموظفات. وفي هذا السياق، تمنح معظم الدول العربية النساء المرضعات استراحة رضاعة مدفوعة الأجر أثناء ساعات العمل، وتختلف مدة تنفيذ هذه الأحكام بحسب البلد، فتراوح عموماً بين 6 و12 شهراً بعد الولادة في معظمها، وتصل إلى سنتين في كلٍّ من الجمهورية العربية السورية والسودان ومصر.

الإطار 1- جهود المملكة العربية السعودية لتوفير بيئة عمل لائق من أجل تعزيز مشاركة النساء في سوق العمل

في عام 2016، أعلنت المملكة العربية السعودية رؤيتها لعام 2030، التي تتضمن من بين أهدافها توفير مليون وظيفة للنساء. وشرعت المملكة في تنفيذ إصلاحات لتعزيز البنى الأساسية من أجل تمكين المرأة اقتصادياً، وبذلت جهوداً حثيثة لاعتماد قوانين جديدة أو تعديل قوانين قائمة لزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة. ويحدد نظام العمل إطاراً جيداً للتمكين الاقتصادي للنساء، ويتضمن أحكاماً محددة تحظر صراحة التمييز ضد المرأة. ويؤكد على أن المواطنين متساوون في حق العمل بدون أي تمييز على أساس الجنس أو الإعاقة أو السن أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، سواء أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه. ويحظر القانون أيضاً التمييز ضد المرأة في الأجر، ويكفل الحق في أجر متساوٍ للعمل ذي القيمة المتساوية.

وبموجب هذا النظام، لا تُفرض قيود قانونية على المرأة بشأن مزاولتها العمل الشاق أو مهن محددة أو العمل الليلي. ويساوي التعديل الجديد لنظام التأمينات الاجتماعية بين الرجل والمرأة في سن التقاعد. ولا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة بسبب حصولها على إجازة وضع أو بسبب مرضها الناجم عن الحمل أو الوضع، ويحق للمرأة العاملة الحصول على إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع بأجر كامل يدفعه صاحب العمل.

واعتمدت المملكة نظام مكافحة جريمة التحرش، الذي يلزم الجهات المعنية في القطاعين العام والخاص باتخاذ التدابير اللازمة للوقاية من التحرش ومكافحته في إطار بيئة العمل. ويتضمن هذا النظام أحكاماً بشأن إمكانية طلب الانتصاف المدني في حالات التحرش الجنسي.

وبالإضافة إلى إصلاح نظام العمل، تُنفذ سياسات وبرامج محددة مثل توفير التدريب المتخصص للنساء في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتصميم برامج النقل وبرامج دعم التوظيف. وانعكس هذا السياق القانوني إيجاباً على النساء كقوى عاملة، فانخفض معدل بطالة الإناث في البلد بنسبة 13.9 في المائة بين عامي 2017 و2021، وزادت مشاركة الإناث في القوى العاملة على نحو ملحوظ، وأصبحت نسبة 30 في المائة من إجمالي القوى العاملة السعودية في القطاع الخاص من النساء. وارتفع توظيف النساء السعوديات بشكل كبير في جميع القطاعات، بما في ذلك القطاع الصناعي حيث تم توفير 39,000 فرصة عمل للنساء. وبرزت المرأة في مراكز صنع القرار وفي مناصب قيادية في القطاعين العام والخاص، ودخلت للمرة الأولى إلى قطاعات معينة مثل الأمن والطيران والعدالة الجنائية. وزاد عدد الشركات التي تملكها نساء، وذلك بنسبة 60 في المائة.

المصدر: الإسكوا والبعثة الدائمة للمملكة العربية السعودية لدى منظمة التجارة العالمية، عرض مرئي بعنوان "Vision 2030, an economic diversification strategy and women's economic empowerment"، 23 حزيران/يونيو 2021.

(20) بحسب المادة 26 من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010، يجب على أصحاب العمل الذين يوظفون نساء لديهن أطفال تخصيص أماكن لحضانتهم أطفالهن، ويجوز أن يشارك أكثر من صاحب عمل في تخصيص أماكن لحضانتهم أطفالهن. ولا يتناول قانون الخدمة العامة هذا الحق.

ثانياً- بيئة مُحفزة لريادة الأعمال للنساء وتوظيفهن: التشريعات ذات الصلة

21- إن توفير بيئة العمل اللائق للنساء من خلال تطبيق المعايير التي سبق تناولها هو أحد مسارات التمكين الاقتصادي للنساء، وينبغي تدعيمه بمسارات أخرى من بينها تعزيز ريادة الأعمال للمرأة والتحفيز على توظيف النساء. ويعني ذلك تسهيل وصول النساء إلى الخدمات المالية مثل الائتمان أو القروض أو التسهيلات كالإعفاءات والتخفيضات الضريبية، وتوفير الأدوات التحفيزية للأعمال المُشغلة للنساء والمنح العينية والمالية، ودعم الأجور وغيرها. ويمكن توفير ذلك من خلال تحقيق المساواة في الأحكام القانونية ذات الصلة، أو من خلال سنّ أحكام قانونية تحفز ريادة الأعمال وتساعد في تقليص الفجوات غير المرئية التي تحدّ من انخراط النساء في مجال الأعمال(21).

22- لذلك، ينبغي أن تضمن القوانين وصول المرأة المتساوي والمستقلّ إلى القروض والائتمانات من أجل تمكينها من الوصول إلى الأراضي والموارد الإنتاجية الأخرى، بغضّ النظر عن حالتها الاجتماعية ومن دون طلب ضمانات من الذكور كالزوج أو الأب أو الأخ. وينبغي أيضاً تشجيع المؤسسات المالية العامة والخاصة على تطوير وتعزيز المنتجات والخدمات المالية المراعية لمنظور المساواة بين الجنسين. وتطبيقاً للمعايير الدولية، ولا سيّما المقصد 1-4 من أهداف التنمية المستدامة، لا بدّ من ضمان حصول النساء على الموارد الاقتصادية وامتلاكها والتصرّف فيها، وعلى الخدمات الأساسية وأدوات التمكين كالتيكنولوجيا والخدمات المالية.

23- ويمكن أن تؤثر قوانين الضريبة والاستثمار على المساواة بين الجنسين. وقد بدأ هذا الموضوع يكتسب اهتماماً عالمياً في السنوات الأخيرة، وتتالت الدعوات لتحليل أثر السياسات المالية والضريبية ذات الطبيعة المحايدة، أي تلك التي تتجاهل أثر اختلاف الواقع الاقتصادي والاجتماعي ما بين الرجال والنساء على فرص النساء في ريادة الأعمال وتوسّعها(22). وفي هذا المجال، ما زالت دول المنطقة في معظمها تعتمد التشريعات المحايدة، مما ينعكس سلباً على تمكين المرأة اقتصادياً لأنّ النساء والرجال لديهم حاجات واهتمامات وأولويات مختلفة. وفي حين تُبدّل جهوداً لتقييم قوانين العمل ومراجعتها، ما زالت التشريعات المُحفزة لريادة الأعمال تحظى باهتمام أقلّ.

24- ويمكن الاستفادة من القوانين الضريبية المراعية لمنظور المساواة بين الجنسين لوضع تدابير عملية تحفز الاستثمارات في القطاعات الاستراتيجية التي تولّد فرص عمل للنساء(23). وكثيرةً هي التدابير الناتجة عن قوانين ضريبية مُنصفة للنساء، منها على سبيل المثال التخفيضات والإعفاءات التي تُقدّم للشركات التي توظّف نسبة معينة من النساء أو تفرض وجود نسبة معينة من النساء في مجالس الإدارة، أو التخفيضات الضريبية على الأعمال التجارية التي تملكها نساء. وفي هذا المجال، يمكن الاستفادة من تجربة إسبانيا التي اقترحت قانوناً للمساواة بين الجنسين ينصّ على ألا تقلّ نسبة النساء في مجالس الإدارة للشركات عن 40 في المائة. وقد اتخذت إسبانيا أيضاً تدابير لتقديم تخفيضات ضريبية تشجّع على توفير فرص عمل للعاطلين عن العمل في مجموعات محددة مثل النساء، والشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و30 عاماً، والعاطلين عن العمل لفترات طويلة، والأشخاص ذوي الإعاقة. واستهدفت هذه التدابير بشكل خاص النساء المعرّضات للعنف(24).

(21) لمزيد من التفاصيل، يمكن الاطلاع على الوثيقة E/ESCWA/C.7/2023/7(Part IV) بشأن الوصول إلى الأراضي والممتلكات والأصول غير المنقولة وريادة الأعمال للنساء.

(22) OECD, Tax Policy and Gender Equality: A Stock take of Country Approaches, 2022

(23) شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية، الضرائب والعدالة الاجتماعية: حالات من 4 دول عربية، 2017.

(24) Organic Act 1/2004 of 28 December on Integrated Protection Measures against Gender Violence

25- ويمكن أن تسهم الإعفاءات الضريبية المُطبّقة على مصاريف الرعاية في تشجيع ريادة الأعمال، لا سيّما في حالة المشاريع الصغيرة. فصاحبات الأعمال لا يستطعن الاستفادة من خدمات الرعاية المنخفضة الكلفة أو المجانية التي تُقدّم للنساء العاملات في القطاعين العام والخاص، مما يحدّ من قدرتهن على موازنة أعمالهن. وبالتالي، تُسهم الإعفاءات الضريبية المُطبّقة على مصاريف رعاية الأطفال في تخفيض أثر هذه الكلفة على المرأة ومساعدتها على موازنة أعمالها. وعلى الصعيد العالمي، تُمنَح هذه التخفيضات بموجب التشريعات الضريبية في بعض البلدان مثل الولايات المتحدة الأمريكية⁽²⁵⁾، وكندا⁽²⁶⁾، وماليزيا⁽²⁷⁾، وفرنسا⁽²⁸⁾، والمملكة المتحدة⁽²⁹⁾ وغيرها.

26- وعلى مستوى دول المنطقة، يمثل الحصول على التمويل عائقاً رئيسياً ومشاركاً لرائدات الأعمال إذ لا تلتفت تشريعات المنطقة والمؤسسات المالية إلى الحاجات الخاصة بالمرأة في مجال ريادة الأعمال. ومع أنّ التشريعات المالية والمصرفية لا تنصّ على أيّ تمييز مباشر بين الرجل والمرأة وتمنح المرأة الحقّ في فتح حساب مصرفي والحصول على قروض وإبرام عقود مالية، غالباً ما تخضع هذه الممارسات إلى حدّ كبير للقواعد الاجتماعية والثقافية السائدة. وبما أنّ المرأة لا تستطيع الوصول إلى الأموال والودائع المصرفية والعقارات، فهي تعجز عن تقديم الضمانات للجهات المقرضة من أجل الحصول على قروض، ولا سيّما في ظل بعض الممارسات الاجتماعية التي تمنعها من الوصول إلى حقّها في الإرث.

27- وفي المنطقة العربية، هناك القليل من الأبحاث التي تحلّل القوانين والسياسات الضريبية من منظور المساواة بين الجنسين⁽³⁰⁾، ولا يتناول الإطار التشريعي الذي يحكم الضرائب هذه القضايا، ولا يتضمن أحكاماً واضحة بشأن إزالة أيّ تحيّز واضح ضدّ المرأة أو الآثار السلبية للتشريعات الضريبية المحايدة على النساء بشكل خاص. ومع ذلك، بدأت بعض الإصلاحات في التشريعات الضريبية تراعي واقع المرأة ضمن الأسرة ودورها كمعيل في حالات الطلاق أو الانفصال. فعلى سبيل المثال، نصّ القانون المعدّل لقانون ضريبة الدخل في الأردن⁽³¹⁾ على ضرورة موافقة الزوجين على تقديم الإقرار الضريبي المشترك، واعترف بمساهمة المرأة كمعيلة في حالة الانفصال أو الطلاق لتتمكن من الاستفادة من الإعفاءات التي يمنحها القانون للأسر. ولا تشمل الإعفاءات الضريبية المقدّمة للأسر في المنطقة العربية مصاريف رعاية الأطفال دون سنّ السادسة.

28- واستناداً إلى ورقة بحثية أعدتها الإسكوا⁽³²⁾، أجرت الدول العربية عدة إصلاحات ضريبية على مدى العقد الماضي. ومع أنّ معظم هذه الإصلاحات هي خطوة في الاتجاه الصحيح، ينبغي اتّخاذ المزيد من الإجراءات مثل زيادة الإيرادات الضريبية أو تحسين واقع العدالة. وبالتالي، 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.

Department of the Treasury, Internal Review Service, [Publication 503: Child and Dependent Care Expenses](#) (25), 2022.

.Government of Canada, [Family, child care, and caregivers deductions and credits](#) (26).

.PWC, [Worldwide Tax Summaries, Malaysia, Individual Deductions](#) (27).

.French Republic, [Income Tax – Out-of-Home Child Care Expenses \(tax credit\)](#), 2023 (28).

.Government of UK, [Tax credits and childcare](#), 2022 (29).

(30) شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية، [عدم المساواة الجندرية في الأنظمة الضريبية للبلدان العربية](#)، 2019.

(31) [قانون رقم \(38\) لسنة 2018](#)، معدّل لقانون ضريبة الدخل.

(32) الإسكوا، [النظم الضريبية في البلدان العربية: تسرّب الإيرادات الضريبية والتحديات الضريبية الناشئة عن الاقتصاد الرقمي](#)، 2021.

29- أما بالنسبة لقوانين الاستثمار في الدول العربية، فهي لا تميّز بشكل مباشر ضدّ النساء في مزاولة الأعمال التجارية، لكنّها ما زالت لا تراعي الاختلافات والفجوات القائمة على أساس الجنس(33)، ولا تأخذ في الاعتبار التحديات التي تواجهها المرأة في إدارة الأعمال(34). وقليلة هي الأمثلة على قوانين تعزّز وجود النساء في بيئة الاستثمار في المنطقة العربية، ولكنّ قانون الاستثمار الأردني ينصّ على منح الحوافز والإعفاءات والمزايا للتشجيع على تشغيل عاملات أردنيات بما لا يقلّ عن 50 في المائة من إجمالي العمالة على ألا يقلّ العدد عن 50 عاملة أردنية(35).

الإطار 2- جهود الإمارات العربية المتحدة لتعزيز ريادة الأعمال للنساء

في حين أنّ النظام البيئي لريادة الأعمال في الإمارات العربية المتحدة حديثٌ نسبياً، صنّف تقرير "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2023" الإمارات العربية المتحدة على أنها الدولة الرائدة في هذا المجال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وبحسب تقرير ريادة الأعمال النسائية لعام 2022، حصلت الإمارات العربية المتحدة على أعلى الدرجات في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين في الوصول إلى المشتريات، وإتاحة العمل عن بُعد على أثر الجائحة(أ)، ومساعدة النساء في رعاية الأسرة، وتوفير خدمات الدعم الأسري الكافية للنساء، وتوفير الدعم الثقافي المتساوي لرائدات الأعمال(ب). وقد وصلت الإمارات العربية المتحدة إلى هذه المراتب المتقدمة من خلال إجراء إصلاحات قانونية وتنظيمية. فعلى سبيل المثال، أنشأت حكومة الإمارات العربية المتحدة نظاماً بيئياً قوياً بشأن رائدات الأعمال يمكن أن يكون مصدراً مهماً للوظائف ويعزّز التمكين الاقتصادي للمرأة، وهو أمرٌ أساسي لاستراتيجية التنمية طويلة الأجل في البلاد(ج). وقد أتاحت الإصلاحات القانونية اعتماد تغييرات تنظيمية تسهّل مزاولة الأعمال التجارية(د)، وبذل "مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين" جهوداً لتعزيز ريادة الأعمال النسائية(هـ). وفي عام 2020، سهّلت الإمارات العربية المتحدة وصول المرأة إلى الانتماء من خلال حظر التمييز القائم على أساس الجنس في الخدمات المالية(و). ونقّدت مجالس سيدات الأعمال في الإمارات العربية المتحدة مبادرات واسعة، وقدم "صندوق خليفة لتطوير المشاريع" برامج خاصة للشركات الناشئة لرائدات الأعمال(ز). وفي عام 2022، أطلقت حكومة الإمارات العربية المتحدة و20 شركة محلية رئيسية ومتعددة الجنسيات مبادرة لتسريع القيادة النسائية في القطاع الخاص في الإمارات العربية المتحدة، وهي مبادرة تهدف إلى زيادة تمثيل المرأة في المناصب الإدارية المتوسطة والعليا في الإمارات العربية المتحدة إلى 30 في المائة بحلول عام 2025(ح).

(أ) Gulf Business, [Pandemic sparks surge of female entrepreneurship in the UAE – report, 2022](#). في الإمارات العربية المتحدة، بلغت الزيادة في معدل ريادة الأعمال النسائية خلال الجائحة 68 في المائة في عام 2020، وكانت هذه النسبة أعلى من الزيادة في معدل ريادة الأعمال للذكور، التي بلغت 46 في المائة. وارتفعت ريادة الأعمال النسائية بنسبة 54 في المائة في القطاع التعليمي، وبنسبة 50 في المائة في قطاع الصحة واللياقة البدنية، وبنسبة 44 في المائة في قطاع الرعاية الصحية.

(ب) Global Entrepreneurship Monitor, [GEM 2021/22 Women's Entrepreneurship Report: From Crisis to Opportunity, 2022](#).

(33) لا تزال المنطقة العربية تشهد معدلات منخفضة من ريادة الأعمال مقارنة ببقية مناطق العالم. وتعدّ ريادة الأعمال للنساء في المنطقة محدودة نسبياً، إذ تبلغ نسبة الشركات التي تملكها نساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا 24.8 في المائة مقارنة بنسبة 35.9 في المائة على المستوى العالمي و52.7 في المائة في منطقة شرق آسيا والمحيط الهادئ. وفي المنطقة العربية، قامت النساء بتأسيس أو قيادة واحدة من كل ثلاث شركات ناشئة على الإنترنت. وقد وجد المرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM) أنّه في عشرة اقتصادات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، لكلّ عشرة رجال يشاركون في نشاط ريادي في المرحلة المبكرة، يمتلك سبعة رجال شركة قائمة أو يديرونها، في حين أنّه من بين كلّ عشر سيدات يعملن في مرحلة مبكرة من نشاط ريادة الأعمال، هناك أكثر من أربع نساء فقط ينخرطن في عمل تجاري راسخ. وتشير هذه الفجوة الواسعة بين الجنسين بين المرحلة المبكرة من ريادة الأعمال والعمل التجاري الراسخ إلى أنّ الشركات التي تؤسّسها نساء لا تدوم بالمعدل نفسه كالشركات التي يؤسّسها رجال.

(34) CAWTAR and AIDS, [Empowering Women towards Gender Equality in the MENA Region through Gender Mainstreaming in Economic Policies and Trade Agreements, 2019](#).

(35) قانون رقم (21) لسنة 2022، قانون البيئة الاستثمارية.

(ج) [Zawya, Women entrepreneurs key to inclusive economic growth, 2022](#).

(د) الإسكوا، المرأة إلى ريادة الأعمال في المنطقة العربية: دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، 2021.

(هـ) تأسس مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين في عام 2015، ويتألف من أعضاء رئيسيين من مجلس الوزراء الإماراتي، بما في ذلك ممثلون عن مكتب رئيس مجلس الوزراء. ويشرف المجلس على مراجعة التشريعات والسياسات والشراكات لتعزيز التوازن بين الجنسين بشكل مستدام في دولة الإمارات العربية المتحدة، وقاد إصلاحات قانونية مهمة في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة.

(و) [The World Bank, Women, Business and the Law](#)

(ز) [Oxford Abstracts, Women's entrepreneurship in the UAE: Making dreams come true](#)

(ح) الإسكوا، منصة المعرفة والتعلم، الاستعراض الوطني الطوعي الثاني للإمارات لعام 2022.

ثالثاً- منظومة تشريعية داعمة للتمكين الاقتصادي للمرأة: التشريعات ذات الصلة

30- لا بدّ من منظومة تشريعية توفر بيئة مؤاتية للعمل اللائق من أجل تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، وبيئة مُحفّزة لريادة الأعمال للنساء ولتوظيفهنّ. فالمنظومة التشريعية تحمي من التمييز وتعزز المساواة في المجالين العام والخاص، نظراً للتقاطع بين موقع المرأة داخل الأسرة وموقعها في المجتمع، وكذلك بين علاقات القوة داخل الأسرة وعلاقات القوة داخل المؤسسات. لذلك، يتطلب التمكين الاقتصادي للمرأة منظومة تشريعية تعزز مفهوم المساواة وتعالج جميع أبعاد التمييز على أساس الجنس.

31- والمنظومة التشريعية العامة هي حزمة القوانين التي تلتزم بها الدولة، وفي طليعتها الدستور نظراً لدوره الأساسي في تحديد طبيعة العلاقات بين المواطنين والسلطة، وحدود مؤسسات الدولة وصلاحياتها. وتكمن أهمية المنظومة التشريعية في كفالة حقوق الناس جميعاً وحرّياتهم من دون أي تمييز.

32- والقوانين الوطنية متعدّدة وتُعنى بمختلف تفاصيل حياة النساء، وتؤثر بغالبيتها على التمكين الاقتصادي للمرأة. فقصور المنظومة التشريعية عن حماية النساء والفتيات من العنف هو عاملٌ رئيسي يعوق إعمال حقوقهن في الأمن والسكن اللائق والصحة والغذاء والتعليم والمشاركة. وللعنف ضدّ النساء والفتيات في المنطقة العربية تأثيرٌ متعدد الأبعاد على الاقتصاد على المدى القصير والطويل. على المدى القصير، من المرجّح أن تنخفض ساعات العمل للنساء ضحايا العنف وأن تكون إنتاجيتهنّ متدنية عندما يعملن. وعلى المدى الطويل، يمكن أن تقلّل المستويات المرتفعة للعنف الأسري من عدد النساء في القوى العاملة، ومن فرص النساء في اكتساب المهارات. ويؤدي العنف أيضاً إلى تقليص الاستثمار العام إذ تُوجّه الكثير من الموارد العامة إلى الخدمات الصحية والقضائية اللازمة لمعالجة آثار العنف. وتحصل النساء المعنّقات على مردود أقلّ بنسبة 35 في المائة من مردود النساء اللواتي لا يتعرّضن للعنف، ما يُعادل 2 إلى 3 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، وهذه خسارة كبيرة في الإنتاجية على المستوى الوطني. وفي هذا السياق، يمكن الاطلاع على الدراسات التي أعدتها الإسكوا بشأن كلفة العنف في عدد من الدول العربية. ويشير [مسح التكلفة الاقتصادية للعنف القائم على النوع الاجتماعي في مصر](#) إلى أنّ العنف أثر على غياب النساء عن العمل الرعائي، مما أسهم في 93 في المائة من التكاليف التي تحمّلتها المرأة بسبب العنف الزوجي. واستناداً إلى تقرير "حساب الكلفة الاقتصادية للعنف الزوجي ضد المرأة في دولة فلسطين"، خسرت دولة فلسطين في عام 2018 ما لا يقلّ عن 36 مليون دولار أو 45 مليون دولار كحدّ أقصى بسبب العنف ضد المرأة، ومُنعت 22,193 امرأة من العمل و/أو أُجبرن على ترك العمل. وإذا انضمت هؤلاء

النساء إلى القوة العاملة، يزيد العمل لقاء أجر بنسبة 50 في المائة⁽³⁶⁾. أما في الأردن، فإن إجمالي التكاليف السنوية للعنف المنزلي الذي تتعرض له النساء والفتيات قد بلغ 130,124,787 ديناراً أردنياً في عام 2021 أو حوالي 0.4 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي للأردن لعام 2021⁽³⁷⁾. وفي هذا السياق، تؤدي التشريعات التمييزية الخاصة بشؤون الأسرة إلى عدم تمتع المرأة بالمساواة في الحقوق والوصول إلى الفرص الاقتصادية والموارد، وتعزز استمرار الأدوار والمسؤوليات النمطية الموكلة للنساء والرجال. وعندما تُمنع النساء والفتيات من التمتع بالمساواة الكاملة في الأسرة، لا يستطعن المشاركة في مجالات أخرى في المجتمع والحياة العامة، بما في ذلك المجال المهني والسياسة والتعليم. والتمييز في الأسرة يحول دون الاعتراف بالمساهمة الاقتصادية للمرأة في المنزل لأن معظم القوانين لا تسمح بتقسيم الأصول المكتسبة، مما يعني أن مساهمة المرأة في دخل الأسرة ونفقاتها غير معترف بها. ولا تزال المرأة تتحمل على نحو غير متناسب عبء الرعاية في الأسرة، مما يحد من قدرتها على العمل بأجر خارج المنزل.

33- ومن شأن تعزيز المساواة في قوانين الأسرة أن يزيد من القدرات الاقتصادية للنساء ومن وصولهن إلى الموارد. وفي المقابل، يؤدي استمرار التمييز إلى تعرض النساء لانعدام الأمن ويقوض قدرتهن على المشاركة في الاقتصاد وتطوير معرفتهن. والتمييز ضد المرأة في الأسرة، ولا سيما ضرورة حصولها على موافقة الزوج للعمل، يؤثر على حرية تحركها واستقلالية قرارها في ما يخص التعليم والعمل ونوعيته.

34- وتؤثر المفاهيم المجتمعية لأدوار المرأة داخل الأسرة على التمكين الاقتصادي للنساء لأنه كثيراً ما يجري تقييم المرأة على أساس قدرتها على الإنجاب. وللزواج المبكر والحمل المبكر أو حالات الحمل المتكررة في فترات متقاربة تأثير قاسٍ على التمكين الاقتصادي للنساء وقدرتهن على المشاركة بفعالية. فالزواج في سن الطفولة ينتهك حقوق الفتيات ويقيد تحصيلهن العلمي ودخلهن في المستقبل، وله آثار سلبية على صحتهم وصحة أطفالهن، ويسهم في تفشي الفقر، ويعوق النمو الاقتصادي. وبحسب البنك الدولي، يؤثر الزواج في سن الطفولة تأثيراً سلبياً ليس على رفاه الأطفال فحسب، بل على الأسر والاقتصادات الوطنية أيضاً⁽³⁸⁾. وبحسب دراسات الإسكوا، سنترتّب على المنطقة العربية أعباء اقتصادية كبيرة إن لم تعالج قضية زواج الأطفال، حتى لو أحرز تقدّم على مستوى التدابير الاجتماعية والاقتصادية والديمقراطية والصحية الأخرى. وإذا ظلّت معدلات زواج الأطفال مرتفعة، من المتوقع أن تشهد دول مثل الأردن وتونس والجزائر والسودان ودولة فلسطين أعلى خسائر تراكمية في إجمالي الناتج المحلي بين عامي 2021 و2050. وفي المقابل، يمكن أن يؤدي القضاء على زواج الأطفال إلى تعزيز اقتصاد المنطقة بحوالي 3 في المائة سنوياً، مما يحقق إيرادات إضافية بقيمة 3 تريليونات دولار بين عامي 2021 و2050⁽³⁹⁾.

35- وتمنح المساواة في الأهلية القانونية الحق المتساوي للنساء في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، أو إتمام جميع مراحل الإجراءات القضائية، أو غيرها من القضايا المتصلة بالمساواة أمام القانون. ومن شأن المساواة في الأهلية القانونية أن تعزز التمكين الاقتصادي للنساء لأن المساواة أمام القانون عنصرٌ أساسي لتمتع النساء بالمساواة.

(36) الإسكوا، حساب الكلفة الاقتصادية للعنف الزوجي ضد المرأة في دولة فلسطين، 2021.

(37) الإسكوا، حساب التكلفة الاقتصادية للعنف المنزلي في الأردن، 2023 (سيصدر قريباً).

(38) International Center for Research on Women and others, [Economic Impacts of Child Marriage](#)

(39) الإسكوا، دراسة حول تقدير التكاليف الاقتصادية لزواج الأطفال في المنطقة العربية، 2023 (ستصدر قريباً).

36- ويتطلب التمكين الاقتصادي للنساء أيضاً تعزيز المساواة بين الجنسين في قانون الموازنة، بما يساعد صانعي السياسات على معالجة عدم المساواة استناداً إلى تقدير الاختلاف في أدوار النساء والرجال في المجتمع.

37- وعلى مستوى الدول العربية، أحرز تقدّم كبير في عدد من التشريعات التي أُقرّت في السنوات الماضية. ولا يزال هناك مجالات مختلفة ينبغي أن تنتبّه لها دول المنطقة من أجل ضمان بيئة متساوية تدعم التمكين الاقتصادي للنساء.

38- وفي ما يتعلق بالإطار الدولي، انضمت جميع الدول العربية، باستثناء السودان والصومال، إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ومع ذلك، تواصل معظم دول المنطقة إبداء تحفّظات على الاتفاقية، باستثناء تونس وجيبوتي ودولة فلسطين. فقد سجّل عدد من البلدان تحفّظات على المادة 15 بشأن الحقوق المتساوية للرجل والمرأة في ما يتعلق بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكنهم وإقامتهم.

39- وفي ما يتعلق بالدستور، لم تخضع دساتير دول المنطقة لتعديلات مهمة في السنوات الماضية لتتوافق مع المعايير الدولية، باستثناء عدد قليل جداً منها. على سبيل المثال، أُضيفت عبارة "الأردنيات" إلى عنوان الفصل الثاني من الدستور الأردني، في عام 2022، ليصبح "حقوق الأردنيين والأردنيات وواجباتهم". وأكد النظام الأساسي لدولة عُمان، في عام 2021، على حقوق المواطنين وحياتهم، وتحديد المساواة بين المرأة والرجل. ومع أنّ دساتير معظم دول المنطقة تضمن مبدأ المساواة بين الجنسين، لا تُحظّر جميعها التمييز غير المباشر، ولا تزال الممارسات الثقافية والعرفية تؤثر على حقوق النساء المتعلقة بالأرض والملكية والسكن. وكثيراً ما تنتشر هذه الممارسات بالتوازي مع القوانين، وتكون لها في بعض الأحيان الغلبة على القوانين الوطنية⁽⁴⁰⁾، مما يعقّد مسار الإصلاحات القانونية التي تتعارض مع المعتقدات التقليدية المعترف بها والممارسات والاتجاهات المجتمعية⁽⁴¹⁾.

40- وعلى مستوى القوانين الجنائية، بذلت دول المنطقة جهوداً خلال السنوات الماضية من خلال إلغاء بعض الأحكام التمييزية التي تطال النساء، مثل إلغاء ما يُسمّى بجرائم الشرف، أو تعديل الأحكام المتصلة بزواج ضحايا العنف الجنسي من المغتصبين، أو من خلال إقرار قوانين للحماية من العنف مثل التحرش الجنسي أو الإتجار بالبشر أو العنف الأسري. ومع ذلك، ما زال هناك حاجة إلى تطوير المنظومة القانونية في بعض الدول لضمان حماية النساء، ولا سيّما في نطاق الأسرة. ولا تزال عشر دول بحاجة إلى اعتماد قانون للحماية من العنف الأسري، هي الجمهورية العربية السورية، والسودان، والصومال، والعراق، وعُمان، ودولة فلسطين، وقطر، وليبيا⁽⁴²⁾، ومصر، واليمن.

41- وفي ما يتصل بقضايا الأحوال الشخصية، أُجريت تعديلات طفيفة على بعض أحكام قوانين الأحوال الشخصية أو قوانين الأسرة في السنوات الماضية في الأردن، والإمارات العربية المتحدة، والجمهورية العربية السورية، ولبنان، والمملكة العربية السعودية. وفي جميع دول المنطقة، تتمتع النساء بالحد الأدنى من حقوق الولاية على الأطفال. وفي معظم دول المنطقة، لا تزال أوجه عدم المساواة القانونية قائمة في قضايا الزواج والطلاق.

(40) مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، المرأة والأرض والملكية والسكن.

(41) International Monetary Fund eLibrary, [Tackling Legal Impediments to Women's Economic Empowerment](#), 2022

(42) يجري العمل على سنّ مشروع قانون للحماية من العنف.

42- وبالنسبة إلى قضايا الصحة الإنجابية، تُنظَّم الرعاية الصحية للأمهات بموجب تشريعات خاصة أو من خلال قوانين الصحة العامة. وقد أحرزت الدول العربية تقدماً في هذا المجال إذ انخفض معدل وفيات الأمهات بحسب صندوق الأمم المتحدة للسكان. ومع ذلك، لا يمنح الإطار التشريعي للنساء القدرة الحقيقية على اتخاذ القرارات المتعلقة بصحتهن الإنجابية، مثل عدد الأولاد وفترات التباعد بين الولادات، وخصوصاً في حالة الزواج دون سن الثامنة عشرة.

43- أما بالنسبة للأهلية القانونية، فقد أحرز التقدم الأكبر في هذا المجال، ولا سيّما من حيث إبرام العقود، ومزاولة التجارة، والشروع في الإجراءات المدنية والشرعية، والحصول على الوثائق الثبوتية، والتنقل وغيرها من المجالات.

44- ومن الفجوات الأخرى على مستوى الإطار التشريعي العام نقص الميزانيات المراعية لقضايا المساواة بين الجنسين، والتي لم تعتمد غالبية الدول العربية. فقد خصّصت بعض دول المنطقة، مثل الإمارات العربية المتحدة، ميزانيات لتنفيذ التشريعات المتعلقة بقضايا العنف ضدّ المرأة. وخصّصت خمس دول ميزانيات مراعية لقضايا المساواة بين الجنسين، هي البحرين وتونس والعراق والمغرب والمملكة العربية السعودية. وفي المقابل، يبلغ عدد الدول العربية التي لا تخصص أي ميزانية مراعية لقضايا المساواة بين الجنسين 11 دولة.

45- يبيّن هذا التحليل أهمية اعتماد نهج تقاطعي من أجل تحقيق التمكين الاقتصادي للنساء، مما يعني إصلاح القوانين على نحو مترابط وشامل، وعدم الاكتفاء بإصلاحات جزئية للتشريعات المتصلة مباشرة بالتمكين الاقتصادي للنساء.

الإطار 3- تجربة تونس: هل انعكس إصلاح قانون الأسرة على التمكين الاقتصادي للنساء؟

اعتمدت تونس تدابير مختلفة تتعلق بحقوق المرأة، من بينها مدونة الأسرة التي اكتسبت أهمية تتجاوز إطارها التشريعي الخاص بتنظيم مسائل الأسرة. وتضع هذه المدونة، على الرغم من بعض الفجوات فيها، إطاراً لعلاقات أسرية قائمة إلى حدّ ما على مبدأ المساواة. فعلى سبيل المثال، تمّ حظر الزواج العرفي⁽¹⁾، والاعتراف بالمساواة التامة بين الزوجين في جميع مسائل الطلاق، ولا سيّما إنهاء التطليق واستبداله بالطلاق القضائي على أساس المساواة بين الزوجين، وحظر تعدّد الزوجات. وتم استبعاد مفهوم ولاية الرجل على المرأة، والإقرار بأنّ المرأة التي تتمتع بموارد مالية ينبغي أن تسهم في الأعباء المنزلية. وفي أيار/مايو 2007، عدّلت الحكومة التونسية مدونة الأسرة بهدف رفع الحد الأدنى لسنّ زواج الفتيات والفتيان إلى 18 عاماً، إذ لا يمكن للفتيات دون هذه السنّ الزواج إلا بموافقة ولي الأمر والداهن، وبإذن خاص من القاضي في القضايا "الخطيرة للغاية". واعتمدت تونس قانوناً معيارياً للحماية من العنف ضدّ المرأة، يُطبّق على جميع أشكال العنف، بما فيها العنف الاقتصادي⁽²⁾. ولكنّ هذا الطابع التقدّمي لقانون الأسرة والحماية من العنف لم ينعكس على قانون الشغل الذي ما زال يتضمن العديد من الثغرات. وصحيح أنه "لا يجوز التمييز بين الرجل والمرأة في تطبيق أحكام هذا القانون والنصوص المقتبسة لتطبيقه" بحسب المادة 5 منه، إلا أنه ما زال ينطوي على العديد من أوجه القصور. فلا ينصّ على أحكام محدّدة بشأن المساواة في الأجر للعمل المتساوي القيمة، ويمنح إجازة أمومة لا تتجاوز مدتها 30 يوماً، ويمكن تمديدتها لمدة 15 يوماً إذا كانت هناك مضاعفات أو أسباب طبية تدعو إلى ذلك. أما إجازة الأبوة التي ينصّ عليها قانون الشغل، فهي يومان فقط. وثمة قيود قانونية على بعض الأعمال وعلى عمل المرأة الليلي. وفي تونس، يُحظر قانون القضاء على العنف ضدّ المرأة التحرش الجنسي بالمرأة في الأماكن العامة، وينصّ قانون العقوبات على التحرش الجنسي باعتباره جريمة شاملة، ولكنّ قانون الشغل لا يتضمّن أي أحكام بهذا الشأن، باستثناء المادة 76 التي تتطلّب الأخلاق الحميدة والآداب العامة، خصوصاً في الأماكن التي يعمل فيها نساء وأطفال دون سنّ الثامنة عشرة. ولا ينصّ قانون الشغل صراحةً على سبُل الانتصاف المدنية التي يمكن اللجوء إليها في العمل عند التعرّض للاعتداء الجنسي والتحرش. وبما أنّ الإصلاح التشريعي يفتقر إلى الشمولية، فقد كان أثره على واقع النساء في المجال الاقتصادي محدوداً، حيث لم يشهد معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة في تونس أي

تغييرات كبيرة. ووفقاً للبنك الدولي، ظلّت نتائج سوق العمل محدودة. وبلغ معدل البطالة 18.4 في المائة بحلول الربع الثالث من عام 2021، وسُجّل انخفاض طفيف في المشاركة في القوى العاملة(ج).

(أ) هو الزواج القائم على اتفاق بسيط وغير مكتوب.

(ب) يُحظّر القانون ارتكاب التمييز أو العنف الاقتصادي على أساس الجنس إذا أدى ذلك إلى حرمان المرأة من الموارد الاقتصادية أو السيطرة عليها؛ والتمييز في الأجر للعمل المتساوي القيمة؛ والتمييز من حيث المهنة، بما في ذلك رفض الترقية ودرجة العمل. ومن غير القانوني أيضاً ارتكاب التمييز أو الحرمان، أو منع الضحية من التمتع بحقوقها أو الحصول على المزايا أو الخدمات، أو منع الضحية من المشاركة في الأنشطة العادية؛ أو رفض التوظيف؛ أو فصل الضحية أو معاقبتها.

(ج) البنك الدولي، تونس – أفق الاقتصاد الكلي والفرق، نيسان/أبريل 2021.

رابعاً- أدوات الإسكوا في مجال وضع التشريعات المتّصلة بحقوق النساء

46- أعدت الإسكوا عدداً من الأدوات التي تحتّ دول المنطقة على تطوير منظومتها التشريعية، بما يتواءم مع المعايير الدولية. ونستعرض في هذه الوثيقة مبادرتين يمكن الاستدلال بهما لتحليل وتطوير خارطة التشريعات المتّصلة بالتمكين الاقتصادي للنساء.

ألف- مبادرة العدالة والمساواة بين الجنسين أمام القانون

47- مبادرة العدالة والمساواة بين الجنسين أمام القانون(43) هي نتاج شراكة بين أربع وكالات تابعة للأمم المتحدة، هي الإسكوا، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان وأصحاب المصلحة الوطنيين في الدول العربية.

48- وتعتمد المبادرة منهجية الأطر الدولية من أجل تعزيز التزام الدول بالمعايير الدولية، وهي نتيجة لعملية تشاركية وتشارورية. وفي عام 2018، تم إصدار 18 تقريراً قطرياً(44) بالاستناد إلى 27 مؤشراً. وفي عام 2019، تم إصدار تقرير إقليمي(45)، وخارطة ترميز لوني رصدت القوانين من حيث مواءمتها للمعايير والاتفاقيات الدولية. وبين عامي 2021 و2022، أجرت الوكالات الأربع مراجعةً للتشريعات في 17 دولة عربية لتقييم مواءمتها للمعايير الدولية استناداً إلى 74 مؤشراً من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالعدالة بين الجنسين، ولا سيّما المؤشرين 5-1-1 و5-2-6(46). وتتناول هذه التقارير عدّة مجالات، منها الأطر القانونية الشاملة والحياة العامة، والحماية من العنف ضدّ النساء والفتيات في المجالين العام والخاص، والعمل والفوائد الاقتصادية، والمسائل الأسرية والأحوال الشخصية، إضافة إلى قضايا الصحة. ويتضمّن كلّ من هذه المجالات مؤشراتٍ تتعلق بتعزيز الحقوق وتنفيذها ورصدها.

(43) <http://genderjustice.unescwa.org/>

(44) <http://genderjustice.unescwa.org/Nationalpubs.aspx>

(45) http://genderjustice.unescwa.org/regional_report.aspx

(46) <http://genderjustice.unescwa.org/Nationalpubs2023.aspx>

49- وتستخدم هذه الأداة، التي اعتبرها الأمين العام للأمم المتحدة إحدى الممارسات الجيدة، نظاماً من الألوان لمقارنة القوانين والسياسات العامة في كل مجال. وهي تزود صانعي السياسات بخارطة تحدّد التشريعات التي تحتاج إلى مزيد من الاهتمام والمواعمة و/أو التعديل حسب المعايير الدولية. وتتيح هذه الأداة للمستخدمين والمستخدمات التعرف على تجارب الدول العربية الأخرى في مجال اعتماد وتعديل القوانين المتعلقة بالعدالة بين الجنسين.

باء- أداة محاكاة المؤشرات لصانعي السياسات في المنطقة العربية

50- طوّرت الإسكوا أداة محاكاة المؤشرات لصانعي السياسات في المنطقة العربية⁽⁴⁷⁾ من أجل استخدامها في صنع السياسات وتسهيل الضوء على الثغرات في الإصلاح القانوني. وتشمل الأداة مجموعة من المؤشرات الدولية المرتبطة بالتنمية البشرية والاقتصاد والريادة، من بينها أربعة مؤشرات خاصة بالمساواة بين الجنسين، هي: مؤشر الفجوة بين الجنسين الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، ومؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون الصادر عن البنك الدولي، ومؤشر المرأة والسلام والأمن الصادر عن معهد جورج تاون للمرأة والسلام والأمن، ومؤشر التنمية البشرية حسب الجنس الصادر عن صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.

51- ونظراً للدور الهام للسياسات المصمّمة جيداً والقائمة على الأدلة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة على المستوى الوطني، تغطّي الأداة مجموعة من القضايا من بينها الإطار الاقتصادي، الذي يهدف إلى تقييم القدرة التنافسية للدول، وتقديم رؤى بشأن النمو الاقتصادي بوصفه عاملاً هاماً لتحسين مستويات المعيشة. ويستكشف الإطار الاقتصادي أيضاً العلاقة بين التنافسية والازدهار المشترك والاستدامة البيئية، موضحاً عدم وجود مقايضة متأصلة بين تعزيز القدرة التنافسية، وبناء مجتمعات أكثر إنصافاً توفر الفرص للجميع وتتيح الانتقال إلى أنظمة مستدامة بيئياً.

52- وتهدف الأداة إلى مساعدة الدول الأعضاء في تحديد الإجراءات الفعّالة التي يمكن تنفيذها على المدى القصير والمتوسط والبعيد لتحسين تصنيف الدول وتعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية. وتساعد هذه الأداة في تحسين ونشر المعرفة بشأن قياس الأداء ومراقبته وتقييمه، وتحليل العقبات القائمة، وصياغة سيناريوهات للإصلاحات، وذلك لتحسين فعالية السياسات وكفاءتها. وتهدف هذه الأداة السهلة الاستخدام إلى دعم صانعي السياسات وأصحاب المصلحة المعنيين بصنع السياسات، مثل القطاع الخاص والمجتمع المدني والأوساط الأكاديمية في البلدان العربية، في تطوير السياسات استناداً إلى مؤشرات دولية مختارة. ويمكن الاستفادة من هذه الأداة لتحليل أثر تغيير أو اعتماد قانون متعلق بالمساواة بين الجنسين على تحسين أداء بلد ما في المؤشرات الخاصة بالمساواة بين الجنسين وبعض المؤشرات التنموية والاقتصادية الأخرى.

53- وفي ما يتعلق بالتمكين الاقتصادي للنساء، تقدّم هذه الأداة خارطة طريق للإصلاح القانوني من أجل تعزيز دور النساء في الاقتصاد. وبحسب النهج الذي وضعته الإسكوا، ينبغي أن يؤدي الإصلاح القانوني إلى تحسين البيئة التمكينية الشاملة، ووضع سياسات تنظيمية وقانونية محدّدة للعمل والاقتصاد تهدف إلى زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة وريادة الأعمال للنساء.

خامساً. الخلاصة والتوصيات

54- ليس تحقيق المساواة بين الجنسين عملية قصيرة الأجل إلا أن الإصلاحات القانونية والتنظيمية تمثل خطوة أولى وأداة أساسية لتحقيق التمكين الاقتصادي للنساء نظراً لدورها الهام في إحداث التغيير المنشود على مستوى البنى الأساسية والعلاقات المجتمعية والمؤسسية، والتأثير على الحياة اليومية للنساء. وتضطلع القوانين التي تعزز المساواة بين الجنسين بدور حيوي في تسريع التقدم⁽⁴⁸⁾، مما يستلزم إصلاح القوانين التي تميز ضد المرأة وسنّ تشريعات تتيح تحقيق المساواة بين الجنسين وتوفير بيئة قانونية مؤاتية للعاملين في القطاعين النظامي وغير النظامي⁽⁴⁹⁾.

55- ومن المهم إجراء الإصلاح القانوني باعتماد نهج متكاملة ومترابطة من خلال إلغاء جميع أشكال التمييز في القانون، وإدماج منظور المساواة بين الجنسين في مختلف التشريعات، وسنّ تشريعات تساعد في النهوض بالمرأة وتشجيعها على المشاركة في الاقتصاد.

56- ومن الضروري أن يتزامن العمل على الإصلاح التشريعي وتطوير القوانين مع اتخاذ إجراءات وتدابير تضمن تنفيذ هذه القوانين. فقد تتضمن التشريعات أحكاماً تفرض معاملة متساوية للنساء كموظفات ورائدات أعمال، ولكن سوء التنفيذ يمكن أن يحدّ من وصول المرأة إلى المساواة بسبب ضعف المؤسسات السياسية والقانونية أو ضعف الرقابة أو المساءلة عن عدم احترام القوانين. وعندما تكون المؤسسات القانونية غير فعّالة، يكون تأثير التحسينات والتعديلات القانونية محدوداً.

57- ولذلك، تركّز التوصيات في هذه الوثيقة على تعزيز الأدوار المختلفة لأصحاب المصلحة في مجال الإصلاحات التشريعية الرامية إلى تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة. ويمكن تلخيص التوصيات على النحو التالي:

- تعزيز الدور الحيوي للبرلمانات العربية في تحقيق المساواة بين الجنسين، من خلال وضع السياسات والأطر والممارسات الخاصة بالمساواة بين الجنسين بما يتناسب مع سياقاتها الوطنية، ودمج المساواة بين الجنسين في جميع نواحي عملها.
- بناء قدرات مختلف المؤسسات البرلمانية والحكومية بشأن تقنيات ومبادئ الصياغة التشريعية التي تراعي مبدأ المساواة بين الجنسين والنهج القائم على حقوق الإنسان.
- تعزيز أدوار الآليات الوطنية لحقوق المرأة في دول المنطقة والحوار معها في مجال تطوير السياسات وتحليل القوانين والمشاركة في التوعية بشأنها.
- ضمان دور أكبر لمنظمات المجتمع المدني في تطوير التشريعات نظراً لعملها الميداني وتواصلها الدائم مع أصحاب الحقوق من النساء.
- تعزيز دور المؤسسات القضائية في توفير منظومة حماية متكاملة تضمن للنساء سُبُل الانتصاف والوصول إلى العدالة.

.International Labour Organization, *A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all*, 2019 (48)

UN Women, *Leave no one behind: Taking action for transformational change on women's economic* (49)

empowerment, 2018