

▶ اجتماع إقليمي لتعزيز قدرات اللجنة الفرعية المعنية بالمساواة بين الجنسين
حول
"التمكين الاقتصادي للمرأة وإتاحة فرص العمل اللائق"

نتائج المراجعة الإقليمية الأولى لأجندة تنمية المرأة العربية 2030:
التقدم المحرز في المسار الاقتصادي في عدد من الملفات القطرية للدول العربية

▶ بيت الأمم المتحدة، بيروت في 09-10 تموز/يوليو 2024

التسلسل الزمني وصولاً للمراجعة الإقليمية الأولى +5

2017

اعتماد وثيقة إعلان القاهرة
من قبل مجلس جامعة الدول
العربية على مستوى القمة
(د.ع. 27) - المملكة
الأردنية الهاشمية

2019

2021

7

2022

إعداد المراجعة الإقليمية
الأولى وتحديث أجندة تنمية
المرأة في المنطقة العربية

الفترة التي تغطيها المراجعة الإقليمية 2022-2017



2015
اعتماد وثيقة إعلان القاهرة
من مجلس جامعة الدول
العربية على مستوى وزراء
الخارجية (د.د. 144)

2018

2020

6

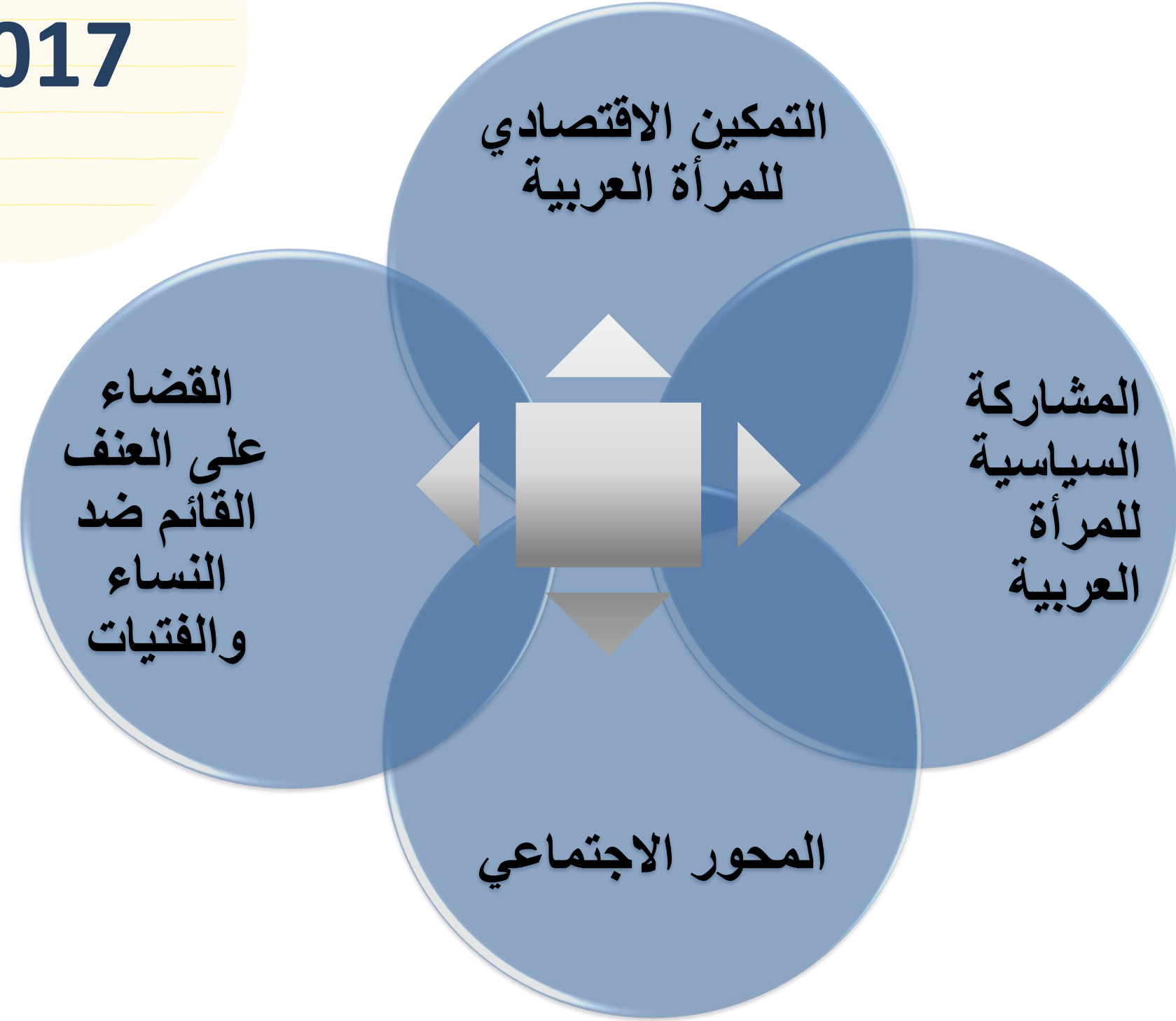
4

3

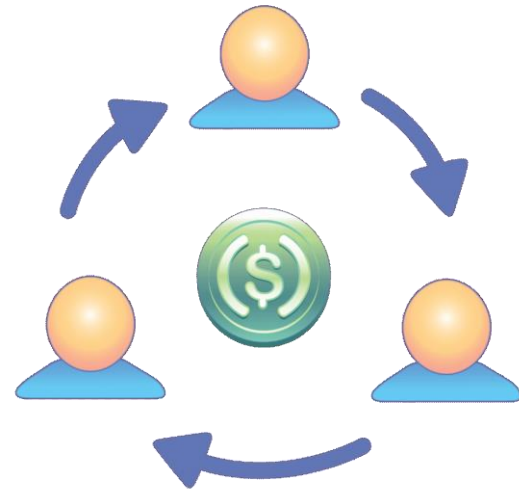
5

1

2



التحول للاقتصاد الأخضر



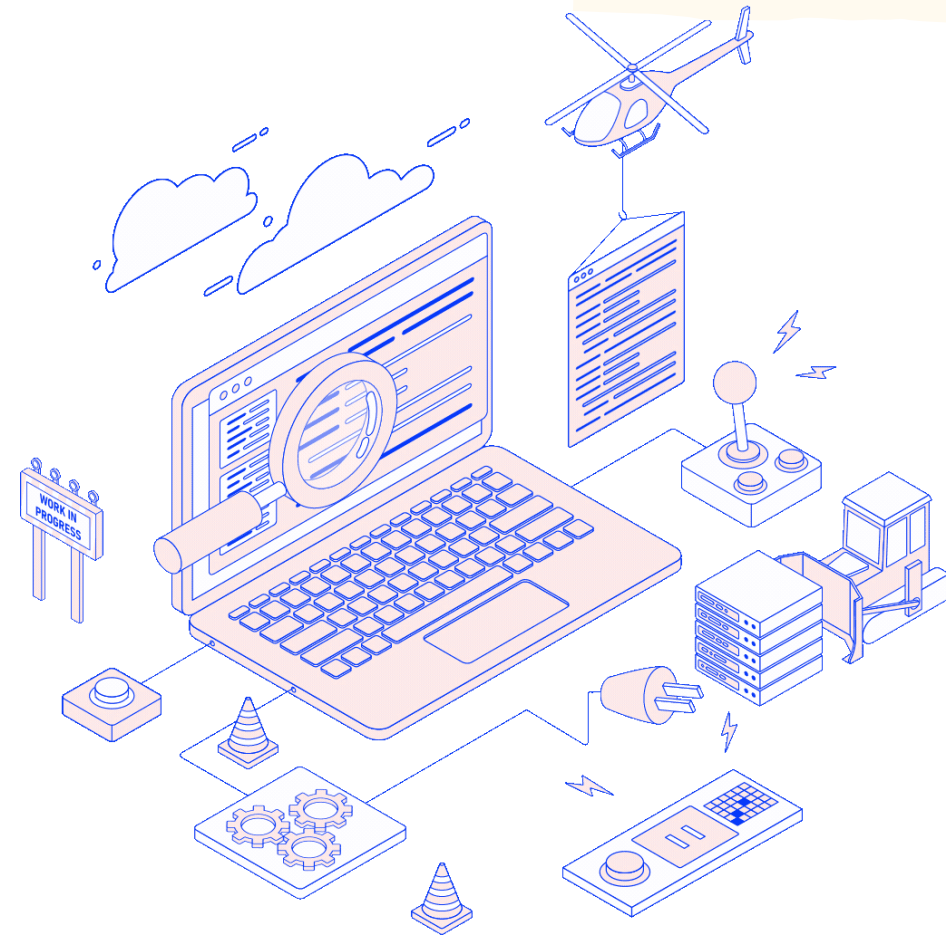
ظهور قضايا جديدة وتحديات
ناشئة وتطورات على
المستوى الدولي والإقليمي
تتقاطع مع هدف تحقيق
المساواة بين الجنسين
وتنفيذ أهداف التنمية
المستدامة.



قضايا تغير المناخ والتكيف البيئي

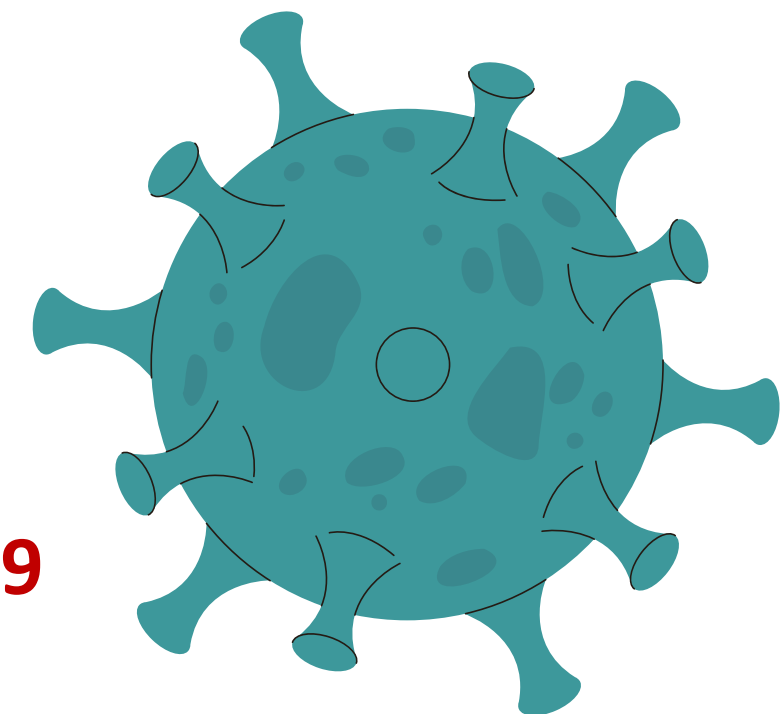


تحديث أجندة السلم والأمن



القضايا المتعلقة بالتطور
وتطوير التكنولوجي المتسارع
الاتفاق الرقمي العالمي

Covid -19

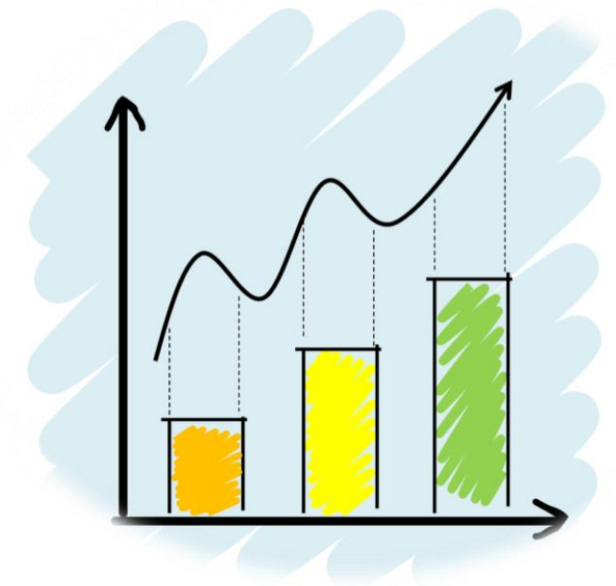
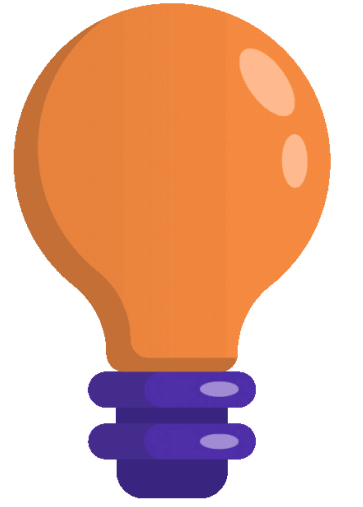




النوع الاجتماعي والبيئة

1. تم إضافة محور جديد
حول النوع الاجتماعي
والبيئة وكافة المؤشرات
المتعلقة به على المستوى
الوطني للدول الأعضاء

2. تم إضافة مؤشرات ترصد
التطورات والقضايا
الناشئة وتقاطعاتها مع
تحقيق المساواة بين
الجنسين في المجالات
المختلفة



الخطوات المتبعة في إعداد المراجعة الإقليمية الأولى +5:

1

إعداد نموذج الاستبيان
والمذكرة التوضيحية
أغسطس 2021

2

إرسال نموذج الاستبيان لهيئة الأمم المتحدة
للمرأة وهيئة الإسكوا ووحدة الدراسات
والمسوحات الميدانية بالأمانة العامة
أغسطس 2021

3

إرسال نموذج الاستبيان والمذكرة
التوضيحية للدول العربية لاستيفائه
سبتمبر 2021

4

تلقت الأمانة العامة الاستبيان من
15 دولة عربية حتى
ديسمبر 2021

5

إعداد مسودة التقرير الإقليمي
والملفات القطرية للدول
الأعضاء

6

إرسال المسودة الأولى من
التقرير الإقليمي للدول الأعضاء
يوليو 2022

7

إعداد مشروع الإعلان الوزاري حول
"الإنصاف والتكافؤ بين الجنسين من أجل
استدامة تنمية وبيئية 2023-2028"
يوليو 2022

المنهجية المتبعة في إعداد المراجعة الإقليمية الأولى +5:

8

نظمت الأمانة العامة "الاجتماع الوزاري الاستثنائي للجنة المرأة العربية" برئاسة جمهورية السودان لمناقشة مسودة الإعلان
28 أغسطس 2022

9

عرض الإعلان الوزاري على أعمال الدورة (158) لمجلس جامعة الدول العربية على مستوى وزراء الخارجية
سبتمبر 2022

10

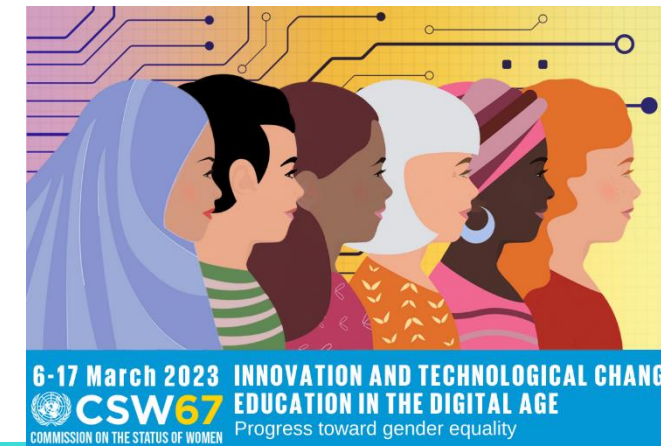
اعتماد الإعلان الوزاري حول الإنصاف والتكافؤ بين الجنسين من أجل استدامة تنمية وبيئية 2023-2028 من قبل مجلس جامعة الدول العربية على مستوى القمة
نوفمبر 2022

11

الانتهاء من إعداد التقرير الإقليمي والملفات القطرية بعد إدماج ملاحظات الدول الأعضاء.
ديسمبر 2022

إطلاق نتائج المراجعة الإقليمية على هامش CSW67

مارس 2023



” أجنحة تنمية المرأة في المنطقة العربية 2030 ”

المراجعة الإقليمية الأولى +5

(2017-2022)

• نموذج الاستبيان

المسارات الرئيسية التي صمم حولها نموذج الاستبيان وتضمن أهداف ومؤشرات أساسية وأخرى فرعية:





سلطنة عمان



دولة فلسطين



دولة قطر



الجمهورية اللبنانية



جمهورية مصر العربية



المملكة المغربية



الجمهورية اليمنية.



15
استبيان



المملكة الأردنية الهاشمية



دولة الإمارات العربية المتحدة



مملكة البحرين



الجمهورية التونسية



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



المملكة العربية السعودية



جمهورية السودان



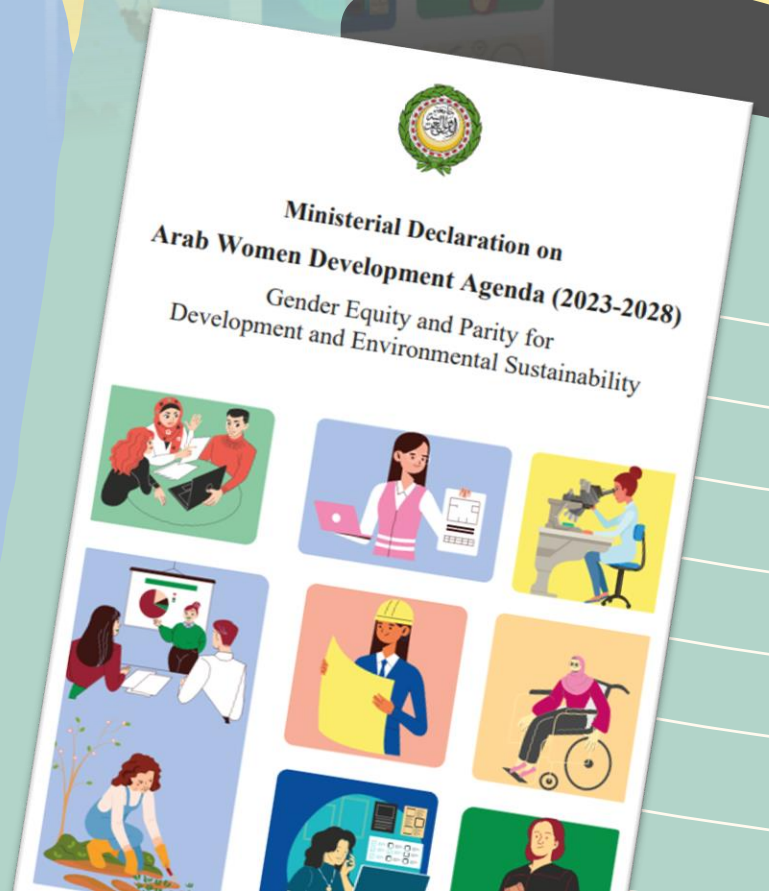
جمهورية العراق

نتج عن المراجعة الإقليمية ثلاث وثائق رئيسية هي :

أ. التقرير الإقليمي بعنوان "المراجعة الإقليمية الأولى لأجندة تنمية المرأة في المنطقة العربية 2030 بعد خمس سنوات"

ب. الإعلان الوزاري " الإنصاف والتكافؤ بين الجنسين من أجل استدامة تنمية وبيئية" أجندة تنمية المرأة العربية (2023-2028)

ج. الملفات القطرية للدول الأعضاء التي شاركت في المراجعة الإقليمية.





المراجعة الإقليمية الأولى
لرصد التقدم المحرز في تنفيذ

أجندة تنمية المرأة
في المنطقة العربية 2030

بعد خمس سنوات

بعد خمس سنوات

مارس 2023

2023 ٢٠٢٣

"إن تمكين المرأة اقتصاديا ومنحها حقوق اقتصادية متنوعة على قدم المساواة مع الرجل، يضمن وجود عدالة مجتمعية ومجتمع صحي يخلو من التمييز على أساس نوع الجنس ويحمي المرأة من براثن الفقر والبطالة مما سينعكس ذلك إيجابيا على الأوضاع الاقتصادية في البلاد".

- الحق في العمل.
- وجود تشريعات تكفل حماية النساء في مكان العمل وتوفير بيئة عمل مناسبة وآمنة.
- الانضمام إلى الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بحقوق المرأة.
- ضمان المساواة في وصول المرأة إلى التمكين على المستوى الاقتصادي.
- تعزيز فرص المرأة في مجالات الائتمان والتدريب المهني وربطه بسوق العمل وتنمية المهارات.
- ضمان الموارد المالية المطلوبة لدعم خطط تمكين المرأة على المستويات الوطنية والقطاعية.
- الاعتراف بأعمال الرعاية غير المدفوعة وتقديرها وإعادة توزيعها من خلال سياسات الحماية الاجتماعية والخدمات الأساسية.
- تيسير حصول النساء على التمويل والقروض البنكية للمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر وإتاحة الخدمات البنكية.

هيئة الأمم المتحدة للمرأة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



التقرير الوطني

المراجعة الإقليمية الأولمء

حول تنفيذ أجدنة تنمية المرأة في المنطقة العربية 2030

بعد خمس سنوات

مارس 2023

هيئة الأمم المتحدة للمرأة

المملكة الأردنية الهاشمية



التقرير الوطني

المراجعة الإقليمية الأولمء

حول تنفيذ أجدنة تنمية المرأة في المنطقة العربية 2030

بعد خمس سنوات

مارس 2023

هيئة الأمم المتحدة للمرأة

الجمهورية اللبنانية



التقرير الوطني

المراجعة الإقليمية الأولمء

حول تنفيذ أجدنة تنمية المرأة في المنطقة العربية 2030

بعد خمس سنوات

مارس 2023

هيئة الأمم المتحدة للمرأة

جمهورية العراق



التقرير الوطني

المراجعة الإقليمية الأولمء

حول تنفيذ أجدنة تنمية المرأة في المنطقة العربية 2030

بعد خمس سنوات

مارس 2023

15 ملفاً قطريا للدول العربية التي أرسلت تقاريرها الوطنية وتم ترجمتهم للغة الإنجليزية.

أمثلة من الملفات القطرية في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة:

الحق في العمل:

المملكة الأردنية الهاشمية



نشرت المملكة الأردنية الهاشمية، بتاريخ 16 أيار/مايو، 2019 عبر الجريدة الرسمية، بعض التعديلات على قانون العمل، والتي منها، المادة رقم 2 المتعلقة بالعمل المرن، والتي وضعت تعريفا للعمل المرن، والمادة رقم 53، والمادة رقم 54 التي تتعلق بالمساواة في الأجور والمادة رقم 2 التي عرفت التمييز في الأجور، والمادة رقم 66 المتعلقة بإجازة الأبوة، والمادة رقم 72 المتعلقة بحضانات لرعاية أبناء العاملين/ات

وقد صدرت بتاريخ 1 شباط/ فبراير 2021 عدة تعليمات حول بدائل الحضانات المؤسسية لسنة 2021 والتي نصت على أن: أ. يتعاقد صاحب العمل مع دار حضانة أو أكثر في مناطق جغرافية متعددة، ويكون للعامل حق اختيار الحضانة المناسبة له من دور الحضانة التي تعاقد معها من خلال صاحب العمل. ب. تعاقد العامل مع دار حضانة يختارها على ان يساهم صاحب العمل بتغطية التكلفة المالية.

صدر قرار يتعلق بحماية الأجور.
وصدر نظام عمال الزراعة لسنة 2021 .

أما فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي للعاملين، ففي تاريخ 20 أكتوبر 2020 تم الاعلان عن نظام الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة

كما أصدرت وزارة التنمية الاجتماعية، نظام دور الحضانة رقم (77) لسنة 2018 ، حيث سمحت الوزارة في حالات استثنائية وبناء على طلب ولي أمر الطفل السماح لدار الحضانة بتقديم الرعاية للطفل لغاية أربع سنوات وثمانية أشهر.

كما تم إجراء بعض التعديلات على التشريعات الوطنية فيما يخص بيئة العمل، وذلك حسب نظام التعيين على الوظائف القيادية رقم (34) لعام 2021.

دولة الإمارات العربية المتحدة

أصدرت دولة الإمارات العربية المتحدة، قانون تنظيم علاقات العمل لسنة 1980 وتعديلاته في 2021 ، والذي نص على مساواة أجور النساء بالرجال في القطاع الخاص، ومنح العامل ذكراً أو أنثى في القطاع الخاص “إجازة والدية” مدفوعة الأجر لرعاية الطفل، وحظر القانون الإماراتي على صاحب العمل إنهاء علاقة العمل بسبب أو أثناء فترة الحمل أو الولادة.

قانون العمل الاتحادي:

بدأ تطبيق هذا القانون الجديد في 2 فبراير 2022 ، والذي حل محل القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 ، وتعديلاته. يشمل القانون مواداً تغطي قضايا العمل كحقوق الموظفين، وعقود العمل، وتسوية المنازعات العمالية وساعات العمل، والعمل الإضافي، والإجازات والعطلات الرسمية، وتوظيف الأحداث، وسجلات الموظفين، ومعايير السلامة وإصابات العمل، والحد الأدنى للأجور، وإنهاء الخدمة ومكافأة نهاية الخدمة، وغيرها. يوفر القانون عدة نماذج عمل جديدة، مثل: الدوام الكامل، والدوام الجزئي، والمؤقت، والمرن.

. يمنح القانون أنواعاً جديدة من الإجازات ويعالج القضايا المتعلقة بالتحرش، والعنف اللفظي والجسدي والإيذاء النفسي للموظفين. يمنع القانون العمل القسري، والتمييز بين الموظفين على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو الدين أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الإعاقة. كما أنه يوضح التزامات أصحاب العمل تجاه موظفيهم.

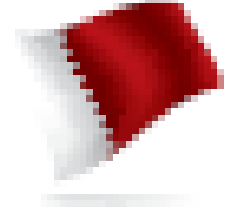
• قرار مجلس الوزراء رقم (6 – 2531) لعام 2019 والذي ينص على تكليف وزارة المالية والاقتصاد الوطني بالتنسيق مع المجلس الأعلى للمرأة بإدماج احتياجات المرأة وتحقيق التوازن بين الجنسين عند تحديد شكل الميزانية وتقسيماتها.

بناء على توصية من المجلس الأعلى للمرأة، بمنح أزواج الموظفات اللواتي يعملن على الصفوف الأمامية في مواجهة فيروس (كوفيد 19) الأولوية بالعمل من المنزل، لدعم أسر النساء العاملات.

قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (52) لسنة 2020 بشأن حظر التمييز في الأجور بين العمال والعاملات الذي نص في مادته الأولى على أنه “يُحظَر التمييز في الأجور بين العمال والعاملات الشاغلين لذات الوظيفة متى تماثلت أوضاع عملهم.”

• المرسوم بقانون رقم (16) لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012 بإضافة فقرة ثانية إلى المادة (39) من قانون العمل في القطاع الأهلي، تحظر التمييز في الأجور بين العمال والعاملات في العمل ذي القيمة المتساوية، وإلغاء المادتان (30) و (31) اللتان تجيزان لوزير العمل حظر تشغيل النساء ليلاً، وتحديد الأعمال التي يجوز فيها تشغيل النساء.

دولة قطر



في شهر مارس 2021 ، أقرت حكومة دولة قطر حداً أدنى للأجور يبلغ 1,000 ريال قطري شهرياً لجميع الموظفين دون تمييز بين الجنس في كل القطاعات داخل الدولة، بما في ذلك مستخدمي المنازل. وعلى صاحب العمل أن يدفع أيضاً مبلغ 500 ريال قطري شهرياً كبديل سكن ومبلغ 300 ريال قطري شهرياً كبديل غذاء إلا في حال توفير صاحب العمل للسكن الملائم والغذاء للعامل.

القانون رقم 15 لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل، والذي ينظم العلاقة بين أصحاب العمل والمستخدمين في المنازل، حيث حدد القانون الجديد الشروط المدرجة في العقد وتم التوضيح عبر هذا القانون طرق تحقيق العدالة في حال تم انتهاك القانون، بما يتفق مع أحكام اتفاقية منظمة العمل

الدولية التابعة للأمم المتحدة رقم (189) والخاصة بالعمل اللائق للمستخدمين في المنازل. وقد أتاح قرار وزير الداخلية رقم 95 لسنة 2019 للمستخدمين في المنازل بمغادرة الدولة دون الحصول على إذن مسبق من صاحب العمل.

• في أكتوبر/ تشرين الأول 2018 ، أصدر صاحب السمو أمير البلاد القانون رقم 17 لعام 2018 بإنشاء صندوق دعم وتأمين العمال.

جمهورية مصر العربية

خصّصت جمهورية مصر العربية قانون الاستثمار الجديد رقم 71 لسنة 2017 ، (المادة 2) لضمان تكافؤ الفرص الاستثمار لكل من الرجل والمرأة، وفي عام 2019 ، نص القراران (123 ، 124) الصادران عن هيئة الرقابة المالية على أنه ينبغي تمثيل امرأة واحدة على الأقل في مجالس إدارة الشركات المالية.

إضافة لذلك صدر قرارين من وزير القوة العاملة رقم 42 و 44 لعام 2021 ، لرفع القيود المفروضة على قدرة المرأة على العمل ليلاً والقيود المفروضة على العمل في الصناعات أو مهن معينة مع ضمان توفير تدابير الحماية والسلامة للمرأة.

وجود تشريعات تكفل حماية النساء في مكان العمل وتوفير بيئة عمل مناسبة وآمنة تناول أغلبها تعريف التحرش ، وتعديلات على قانون العقوبات الخاص بالتحرش في بيئة العمل.

خلال فترة ما بعد عام 2015 ، أصدرت 5 دول من الدول العربية المستطلعة آراؤهم (المملكة الأردنية الهاشمية، مملكة البحرين، والجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، والجمهورية اللبنانية، والمملكة المغربية) عدة تعديلات متعلقة بنصوص قانونية تضمن حق المرأة في ملكية الأراضي والحصول على الميراث، والتصرف في ممتلكاتها.

خلال الفترة ما بعد 2015 ، تراوحت نسبة النساء كرائدات للأعمال أو مالكات أو مديرات المشاريع في معظم الدول العربية المستطلعة آراؤهم، ما بين 1% إلى 43%. عدد من برامج بناء القدرات والتدريب المهني المخصصة للنساء مفصلة حسب العمر، المناطق الريفية والحضرية.

نفذت دائرة المشاريع الإنمائية في وزارة الزراعة بالجمهورية اللبنانية خلال عام 2021، نحو 32 برنامجا تدريبيا استهدفت إناث وذكور من الفئة العمرية ما بين 16- 65 عاما. وقد تم تنفيذ في منطقة الحضر، مشروع تعزيز إدماج النوع الاجتماعي في التنمية الريفية المستدامة وإجراءات الأمن الغذائي الذي استهدف نحو 72% من الموظفات من الفئة العمرية، ما بين 20-60 عاما. وتم تنفيذ برنامج تدريبي بعنوان، ”رائدات الريف“، استهدف نحو 1000 متدرب ومتدربة من موظفي وزارة الزراعة. وحسب البيانات المذكورة في الاستبيان أنه في منطقة الريف تتراوح نسبة النساء المستهدفة في البرامج التدريبية ما بين 10-25%.

سلطنة عمان قامت بتخصيص ميزانية كبيرة للدعم الاقتصادي والاجتماعي للمرأة، حيث تم إنشاء العديد من المؤسسات التي تقدم الدعم الفني والمالي لرائدات الاعمال وفقاً لنوع الاستثمار منها وزارة لثروة الزراعية والسمكية وموارد المياه، وبنك التنمية العماني، وهيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الانضمام إلى الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة

اسم الاتفاقية	الدول العربية الموقعة على الاتفاقية
1 اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي.	المملكة الأردنية الهاشمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جمهورية مصر العربية، الجمهورية اليمنية.
2 اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور.	المملكة الأردنية الهاشمية، دولة الإمارات العربية المتحدة، مملكة البحرين، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المملكة العربية السعودية، جمهورية السودان، الجمهورية اللبنانية، جمهورية مصر العربية، الجمهورية اليمنية.
3 اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة.	الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جمهورية مصر العربية، المملكة المغربية، الجمهورية اليمنية.

الانضمام إلى الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة

7	اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمالة المنزلية	الجمهورية اليمنية
8	اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمالة المهاجرة	الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجمهورية اليمنية.
9	الاتفاقية الدولية لحقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.	جمهورية مصر العربية، المملكة المغربية، الجمهورية اليمنية.

الدول العربية الموقعة على الاتفاقية	اسم الاتفاقية	
الجمهورية التونسية، الجمهورية الجزائرية، جمهورية السودان، جمهورية العراق، سلطنة عمان، دولة فلسطين، جمهورية مصر العربية، المملكة المغربية، الجمهورية اليمنية.	الاتفاقية الدولية لحماية جميع الأشخاص من الاختفاء القسري.	11
المملكة المغربية، الجمهورية اليمنية.	اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 المتعلّقة بظروف العمل اللائق لعاملات المنازل.	12
الجمهورية اليمنية	اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في مكان العمل.	13
المملكة الأردنية الهاشمية، مملكة البحرين	اتفاقيات أخرى مثل: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. والاتفاقية رقم 105 لعام 1957 بشأن تحريم العمل الجبري أو السخرة.	14
المملكة الأردنية الهاشمية	الاتفاقية الدولية رقم 29 لسنة 1930 بشأن السخرة والعمل الجبري.	15
مملكة البحرين	اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة)، واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل ليلاً (للمرأة).	16

التدابير التي تم اتخاذها للحد من الفقر

تعزيز وصول النساء الفقيرات إلى العمل اللائق من خلال سياسات سوق العمل النشطة) مثل التدريب المهني، وإعانات العمل، تقديم القروض الصغيرة. إلخ)

تسهيل الوصول إلى خدمات التكنولوجيا للنساء

ضمان حصول النساء في سن التقاعد على معاش متساوي مع الرجال

تقديم الخدمات القانونية منخفضة التكلفة للنساء اللواتي يعشن في فقر

تبسيط إجراءات طلب الحصول على الائتمان

اتخذت عدد من الدول تدابيراً مختلفة للحد من الفقر بين النساء



توصيات التقرير الإقليمي في المسار الاقتصادي:

- العمل على توقيع مزيد من اتفاقيات العمل الدولية، مثل اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمالة المهاجرة، والاتفاقية الدولية لحقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 المتعلقة بظروف العمل اللائق لعاملات المنازل واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في مكان العمل.

- العمل على زيادة نسبة النساء كرائدات للأعمال أو مالكات أو مديرات المشاريع، عبر توفير تسهيلات اقتصادية ودعم مالي للنساء الرياديات لتنفيذ مشاريع أعمال صغيرة ومتوسطة الحجم، خاصة النساء القاطنات في الأماكن النائية والمهمشة.

- تشجيع النساء على تنفيذ مشاريع أعمال صغيرة ومتوسطة في مجال كل من الاقتصاد الأخضر والاقتصاد الأزرق.

المخرج الرئيسي للمراجعة
الإقليمية والأجندة المحدثة لتنمية
المرأة في المنطقة العربية
للخمس سنوات القادمة

تم اعتماده على مستوى القمة العربية بموجب القرار
(ق.ق. 808 د.ع (31) - ج 3-2/11/2022)



الإعلان الوزاري

أجندة تنمية المرأة في المنطقة العربية (2023-2028)
الإنصاف والتكافؤ بين الجنسين من أجل استدامة تنمية وبيئية



**المحور الأول: بناء القدرات وإتاحة المعلومات لرائدات الأعمال
لتمكينهن من الدخول إلى أسواق جديدة**

**المحور الثاني: السياسات المالية والتشريعات وقوانين العمل التي تدعم
مشاركة المرأة في الاقتصاد**

**المحور الثالث: تعزيز الفرص الاقتصادية للمرأة في قطاعات الاقتصاد
الأخضر والدائري**

المحور الأول: تطوير منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني للنساء وربطه بمتطلبات الوظائف المستقبلية بسوق العمل والأسواق الجديدة

المحور الثاني - تغيير الصور النمطية للمرأة ودورها في المجتمع والعمل على تعزيز مشاركة الرجال والشباب في المسؤولية الأسرية وخلق وتعزيز مفاهيم الأدوار المجتمعية والأسرية في ضوء المساواة ما بين الجنسين.

المحور الثالث: العمل على تحسين اقتصادات الرعاية وخلق خدمات مساندة لدعم عمل المرأة



Regional Review +5

شکرا

