



# ◀ النهوض بالبرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين في عالم العمل

مؤتمر العمل الدولي  
الدورة ١١٤، ٢٠٢٦



التقرير السادس

# ◀ النهوض بالبرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين في عالم العمل

مناقشة عامة

البند السادس من جدول الأعمال



هذا العمل مرخص بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف ٤.٠ دولي. انظر الموقع التالي [creativecommons.org/licenses/by/4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0) ويمكن للمستخدم إعادة استعمال أو مشاركة (نسخ وإعادة توزيع) وتكييف (إعادة مزج وتحويل والاستناد إلى العمل الأصلي) كما هو مفصل في الترخيص. ويجب على المستخدم أن يذكر منظمة العمل الدولية بوضوح باعتبارها مالكة العمل الأصلي وأن يشير إلى ما إذا تم إجراء تغييرات عليه. لا يُسمح باستخدام رمز واسم وشعار منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالترجمات أو التعديلات أو غيرها من الأعمال المشتقة.

**الإسناد** - يجب على المستخدم الإشارة إلى ما إذا كان قد تم إجراء تغييرات ويجب أن يستشهد بالعمل على النحو التالي: *النهوض بالبرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين في عالم العمل - مناقشة عامة، جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠٢٦*. © منظمة العمل الدولية.

**الترجمات** - في حالة ترجمة هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذه ترجمة لحقوق الطبع والنشر الخاصة بمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذه الترجمة أو مراجعتها أو المصادقة عليها من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتبارها ترجمة رسمية لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) الترجمة فقط.

**التعديلات** - في حالة تعديل هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذا تعديل لعمل محمي بحقوق الطبع والنشر لمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذا التعديل أو مراجعته أو المصادقة عليه من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتباره تعديلاً رسمياً لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواه ودقته. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) التعديل فقط.

**مواد صادرة عن طرف ثالث** - لا ينطبق ترخيص المشاع الإبداعي هذا على المواد المحمية بحقوق الطبع والنشر غير التابعة لمنظمة العمل الدولية والواردة في هذا المنشور. إذا كانت المادة مسندة إلى طرف ثالث، فإنّ مستخدم هذه المواد هو المسؤول الوحيد عن الحصول على الأذونات اللازمة من صاحب الحقوق وسيكون وحده المسؤول عن أي انتهاك مزعوم.

أي نزاع ينشأ بموجب هذا الترخيص ولا يمكن تسويته ودياً يُحال إلى التحكيم وفقاً لقواعد التحكيم الخاصة بلجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال). ويلتزم الطرفان بأي حكم يصدر نتيجة لهذا التحكيم باعتباره الحكم النهائي لمثل هذا النزاع.

لمزيد من التفاصيل بشأن الحقوق والتراخيص يرجى التواصل عبر البريد الإلكتروني: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). وللحصول على مزيد من التفاصيل حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية، يرجى زيارة الموقع التالي: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

ISBN 978-92-2-042545-9 (print)

ISBN 978-92-2-042546-6 (web PDF)

#### يتوفر كذلك باللغات التالية:

الإنكليزية: ISBN 978-92-2-042535-0 (print), ISBN 978-92-2-042536-7 (web PDF)  
الفرنسية: ISBN 978-92-2-042537-4 (print), ISBN 978-92-2-042538-1 (web PDF)  
الاسبانية: ISBN 978-92-2-042539-8 (print), ISBN 978-92-2-042540-4 (web PDF)  
الألمانية: ISBN 978-92-2-042541-1 (print), ISBN 978-92-2-042542-8 (web PDF)  
الروسية: ISBN 978-92-2-042543-5 (print), ISBN 978-92-2-042544-2 (web PDF)  
الصينية: ISBN 978-92-2-042547-3 (print), ISBN 978-92-2-042548-0 (web PDF)

إنّ التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية وقواعد بياناتها، التي تتفق مع ممارسات الأمم المتحدة، وعرض البيانات الوارد فيها، لا تنطوي على أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. انظر الموقع التالي: [www.ilo.org/disclaimer](http://www.ilo.org/disclaimer)

الآراء وجهات النظر المعرب عنها في هذا المنشور هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا تمثل بالضرورة آراء منظمة العمل الدولية أو وجهات نظرها أو السياسات التي تتبناها.

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أنّ إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.

## المحتويات

### الصفحة

|    |                                                                                                                      |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ٥  | المقدمة .....                                                                                                        |
| ٩  | الفصل ١ - الاتجاهات بالنسبة للنساء والرجال في عالم العمل .....                                                       |
| ٩  | ١-١ التقدم في التعليم في ظل اتساع فجوات الإلمام بالتكنولوجيا الرقمية .....                                           |
| ١٠ | ٢-١ ملامح متباينة لمشاركة النساء في القوى العاملة .....                                                              |
| ١٣ | ٣-١ حصة النساء في العمالة الهشة مرتفعة رغم تراجع أشكال هذه العمالة .....                                             |
| ١٥ | ٤-١ استمرار اتساع الفجوة بين الجنسين في ساعات العمل المأجور وغير المأجور .....                                       |
| ١٦ | ٥-١ استمرار الفصل القطاعي والمهني القائم على نوع الجنس في العمالة بأجر .....                                         |
| ١٨ | ٦-١ تراجع تدني الأجور بين النساء في العمالة بأجر، مع استمرار الفجوات في الأجور بين الجنسين .....                     |
| ٢١ | ٧-١ ضرورة تمثيل النساء في مناصب تعنى بصنع القرار .....                                                               |
| ٢٣ | الفصل ٢ - ما سبب تباطؤ وتيرة التقدم في المساواة بين الجنسين في عالم العمل؟ .....                                     |
| ٢٣ | ١-٢ لا تزال الفجوات قائمة في إعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل .....                                           |
| ٢٨ | ٢-٢ العنف والتحرش في عالم العمل: عائق متجدد أمام الكرامة والمساواة والشمول .....                                     |
| ٣٠ | ٣-٢ مسؤوليات الرعاية غير المتكافئة تحدّ من حقوق النساء في العمل وفي مكان العمل .....                                 |
| ٣٣ | ٤-٢ تقييد وصول النساء إلى العمل اللائق بفعل السياسات الاقتصادية الكلية والقطاعية وسياسات سوق العمل غير الشاملة ..... |
| ٣٨ | ٥-٢ إمكانية تقويض الجهود الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين بسبب المواقف والقوالب النمطية السائدة .....          |
| ٤١ | الفصل ٣ - النهج الاستراتيجية الكفيلة بإحراز المساواة بين الجنسين في عالم .....                                       |
| ٤١ | ١-٣ الحقوق الكفيلة بتحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل .....                                                   |
| ٤٩ | ٢-٣ أهمية وجود مؤسسات فعّالة وخاضعة للمساءلة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين .....                                 |
| ٥١ | ٣-٣ المضي قدماً باقتصاد مستدام بغية تحقيق الرفاه للجميع .....                                                        |
| ٥٧ | الفصل ٤ - تسريع الإجراءات الخاصة بالبرنامج التحويلي بشأن المساواة بين الجنسين .....                                  |
| ٥٧ | ١-٤ تعزيز إدماج المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في معايير العمل الدولية وإيلاء اهتمام متزايد لهما .....            |
| ٥٨ | ٢-٤ تكثيف الجهود من أجل سياسات عمالة ومنشآت وأجور تراعي المنظور الجنساني .....                                       |
| ٥٨ | ٣-٤ إجراءات أكثر فعالية بغية تسريع تأثير البرنامج .....                                                              |
| ٥٩ | ٤-٤ دور منظمة العمل الدولية في تأمين سبل المضي قدماً .....                                                           |

## المقدمة

١. لقد تم إحراز تقدّم كبير بشأن المساواة بين الجنسين في عالم العمل في الربع الأول من القرن الحادي والعشرين. فالنساء أصبحن أكثر تعليمًا من أي وقت مضى في كل مكان، ويشاركن في سوق العمل بأعداد أكبر ويزيدن ولوجهن إلى أدوار إدارية وقيادية. وتعكس هذه المكاسب، في جانبٍ منها، تزايد الإقرار بأن المساواة بين الجنسين تشكل أساساً لا غنى عنه لتحقيق الرخاء المشترك والرفاه ولبناء مجتمعات أكثر إنصافاً.
٢. غير أنّ وتيرة التقدم لا تزال متواضعة وغير متكافئة بين البلدان والأقاليم. ولا تزال الفوارق بين الجنسين قائمة في مجالي العمالة والأجور، بحيث تظل النساء ممثلات تمثيلاً مفرطاً في وظائف منتقصة أكثر وأقل استيفاءً لمعايير العمل اللائق. وفي البلدان ذات الدخل المنخفض وبلدان الشريحة الدنيا من الدخل المتوسط حيث تسود العمالة غير المنظمة، لا تزال النساء ممثلات تمثيلاً مفرطاً في الاقتصاد غير الرسمي، مع محدودية حصولهن على الحماية في العمل والحماية الاجتماعية، ولا تزال الحواجز الهيكلية والمنهجية، بما في ذلك التمييز والأعراف الاجتماعية المتأصلة وتفاوت مسؤوليات الرعاية، تُكرّس أوجه عدم المساواة بين الجنسين في عالم العمل.
٣. وفي الوقت نفسه، يُسهم كل من التطورات السريعة في التكنولوجيات الجديدة، والرقمنة، وتأثير تغيّر المناخ، والتحول الديمغرافي الجارية في إعادة تشكيل أنماط عيش الناس وعملهم وتواصلهم مع بعضهم البعض بشكل سريع. وفي حين توفر هذه التحولات الجارية إمكانيات مهمة للابتكار والإنتاجية ونمو أكثر شمولاً، فإنّها تولد أيضاً مخاطر ومواطن شكّ جديدة في مجال المساواة بين الجنسين، لا سيما أنّ النساء والرجال يواجهون هذه التحولات بطريقة متباينة. ومع انتهاج سياسات تراعي المنظور الجنساني على نحو طوعي، يمكن لهذه التغيرات أن تشكل محركاً قوياً للحدّ من أوجه عدم المساواة القائمة، بما في ذلك أوجه عدم المساواة بين الجنسين في عالم العمل.
٤. علاوة على ذلك، يلاحظ أن التشرذم الجيوسياسي والنزاعات الجارية وتآكل الديمقراطية هي كلها عوامل ما فتئت تسهم في تفاقم حالة عدم اليقين والتقلّب. وفي ظل مثل هذه الظروف، يبرز خطرُ تباطؤ أو انتكاس الحقوق الإنسانية والاجتماعية وحقوق العمل التي تحققت بشقّ الأنفس، هذا فضلاً عن تراجع المكاسب المحرزة لصالح النساء والمساواة بين الجنسين. وفي أوقات الأزمات، غالباً ما تتكبد النساء والفتيات أثراً أشدّ من غيرهن ويواجهن تفاقم انعدام الأمن الاقتصادي وأعباء الرعاية غير مدفوعة الأجر، هذا ناهيك عن التعرض للتمييز والعنف والتحرش. كما يتسبب تقلص الحيز المدني وضعف المؤسسات في تقليص مشاركة النساء في صنع القرار بدرجة أكبر وفي تقويض إمكانيات وصولهنّ إلى العدالة في الأوقات الحاسمة.
٥. إنّ التحرك الآن سيساعد المجتمعات والاقتصادات على تأمين مكاسب طويلة الأمد وعلى تفادي الانتكاسات في المستقبل. فعدم المساواة بين الجنسين من شأنه أن يُكرّس دوائر الفقر المتوارثة بين الأجيال، ويقوّض النمو الاقتصادي، ويحدّ من الابتكار، ويكبح الإنتاجية. كما أنه يفضي إلى إضعاف الحوكمة، مما يجعل المجتمعات أقل استقراراً وأضعف قدرةً على الصمود في مواجهة التحديات العالمية، بما في ذلك تلك الناشئة عن التحولات التكنولوجية والبيئية والديمغرافية.
٦. وعليه، تشتد الحاجة إلى تسريع وتيرة العمل على المساواة بين الجنسين بغية تحقيق اقتصاد مستدام يكفل الرفاه للجميع. وينبغي النظر إلى المساواة بين الجنسين لا بوصفها حقاً أساسياً من حقوق الإنسان فحسب، بل أيضاً باعتبارها شرطاً مسبقاً لتحقيق الرخاء المشترك وأداةً قاعلة لمعالجة أوجه عدم المساواة الهيكلية في أسواق العمل وضمن الأسر والمجتمعات. كما أن النهوض بالمساواة بين الجنسين في مختلف السياقات الاقتصادية يعزّز قدرة الاقتصادات على الصمود ويدعم النمو الشامل ويساهم في توزيع أكثر إنصافاً للفرص والموارد والنتائج، بما في ذلك من خلال الإسهام في استدامة المنشآت.
٧. يوفّر البرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين ("البرنامج") مرجعاً توجيهياً مفيداً لاغتنام الفرص المتاحة والنهوض بالمساواة بين الجنسين. وفي إعلان منظمة العمل الدولية بمناسبة الذكرى المئوية بشأن مستقبل العمل، المعتمد من جانب مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٨ (٢٠١٩)، شمل البرنامج أربع دعائم.<sup>١</sup> وفي عام ٢٠٢١، توسّعت هذه

<sup>١</sup> إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩، الجزء ثانياً (ألف) "٧":

... تحقيق المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في العمل من خلال برنامج تحويلي ...

- يكفل تكافؤ الفرص والمشاركة على قدم المساواة والمعاملة المتساوية، بما في ذلك المساواة في الأجر بين النساء والرجال عن العمل ذي القيمة المتساوية؛
- يحقق تقاسماً أكثر توازناً للمسؤوليات العائلية؛
- يوفر مجالاً لإقامة توازن أفضل بين العمل والحياة عن طريق تمكين العمال وأصحاب العمل من الاتفاق على حلول تراعي احتياجاتهم ومصالحهم، بما في ذلك بشأن وقت العمل؛
- ويعزز الاستثمار في اقتصاد الرعاية.

المحاور لتصبح سنة في إطار الدعوة العالمية إلى العمل من أجل تعافٍ متمحور حول الإنسان من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود (الإطار ١).

## الإطار ١: نشأة البرنامج وتطوره

يجسد البرنامج التحويلي لمنظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين تطوراً دام قرناً كاملاً من الزمن متجذراً في المبادئ التأسيسية للمنظمة. ويرتكز البرنامج على إعلان فيلادلفيا لعام ١٩٤٤، الذي أكد أنّ لجميع البشر، بصرف النظر عن جنسهم، الحق في السعي من أجل رفاهتهم في كنف الحرية والكرامة، كما يستند إلى عقود من العمل على وضع المعايير والبحوث والدعم التقني والتوعية. وقد أفضت هذه الجهود إلى بلورة نهج أكثر تكاملاً إزاء المساواة بين الجنسين، نهج يستجيب للتحوّلات في عالم العمل ويعترف بالمساهمات الحاسمة للنساء.

وانبثق البرنامج عن مبادرة مؤوية منظمة العمل الدولية بشأن المرأة في العمل، التي أطلقت عام ٢٠١٤ قبيل استعراض مرور عشرين عاماً على تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين النساء، وفي سياق خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وركزت المبادرة على أربعة عوائق رئيسية وهي: التمييز والقوالب النمطية، وتدني الأجور وغياب المساواة في الأجور، وعدم الاعتراف بأعمال الرعاية وتوزيعها على نحو غير متكافئ؛ والعنف والتحرش. وقد أفسحت هذه المبادرة المجال لتحقيق إنجازات أساسية، بما في ذلك اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) والقرار بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية عام ٢٠٢٤.

وفي النداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات لتحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩ المعتمد في عام ٢٠٢١، أقرّ مؤتمر العمل الدولي بأنّ جائحة كوفيد-١٩ كان لها أثر غير متكافئ على النساء، إذ ارتفعت معدلات فقدانهن لوظائفهن وتراجع أجورهن بسبب تمركزهن في القطاعات الأشد تضرراً. وسلط المؤتمر الضوء على الحاجة إلى برنامج تحويلي أكثر شمولاً، تطوّر منذ انطلاقه من أربع دعائم أساسية ليشمل المساواة بين الجنسين ونتائج العمل اللائق والحماية الاجتماعية وتنمية المهارات واقتصاد الرعاية وحقوق العمل. كما برزت الحاجة إلى منع ومكافحة العنف والتحرش القائمين على نوع الجنس في العمل، بوصفها إضافة أساسية إلى هذا البرنامج.

وقد عزز اعتماد القرار بشأن أوجه انعدام المساواة في عالم العمل في عام ٢٠٢١ والقرار بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية في عام ٢٠٢٤ هذا التوجه، من خلال الإقرار بأنّ أوجه انعدام المساواة بين الجنسين لا تزال قائمة واسعة الانتشار، وأنها تشكل عائقاً أساسياً أمام الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل بوجه عام، وبأنّ النهوض بالعمل اللائق في اقتصاد الرعاية، بما في ذلك الوظائف الجيدة والحماية الاجتماعية وخدمات الرعاية المراعية لقضايا الجنسين، يُعدّ أمراً حاسماً لتحقيق المساواة بين الجنسين وإنفاذ الحقوق الأساسية في العمل وكفالة الوصول المنصف إلى الرعاية للجميع.

## ٨. دعائم البرنامج الست مترابطة ترابطاً وثيقاً وتعزز بعضها بعضاً:

- ١" ضمان المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، معززة بجملة من الوسائل منها الشفافية في الأجور؛
- ٢" توسيع نطاق السياسات التي توفرّ إجازات رعاية مناسبة مدفوعة الأجر وتعزز تقاسماً أكثر توازناً للعمل والمسؤوليات العائلية؛
- ٣" تشجيع السياسات الرامية إلى استحداث فرص العمل والتعلم المتواصل، بما يسد الفجوات في المهارات بين الجنسين؛
- ٤" الاستثمار في التعليم والرعاية الصحية والعمل الاجتماعي واقتصاد الرعاية وسائر القطاعات الأخرى، ومعالجة نقص الموظفين وتحسين ظروف العمل؛
- ٥" تذليل العوائق القانونية وغيرها من العوائق التي تحول دون الحصول على التعليم والتدريب والعمل والمسارات المهنية والتقدم فيها، بما في ذلك عن طريق مكافحة القوالب النمطية المتعلقة بالجنسين؛
- ٦" منع العنف والتحرش القائمين على نوع الجنس في عالم العمل وتوفير الحماية منها.<sup>٢</sup>

٩. وترتكز الطبيعة التحويلية للبرنامج على بعدين مترابطين. أولاً، يسعى البرنامج إلى معالجة الأسباب الجذرية لأوجه انعدام المساواة بين الجنسين من خلال التصدي للمحركات الهيكلية، مثل القوالب النمطية التمييزية والعوامل المتصلة بالاقتصاد وسوق العمل والعوائق القانونية والمؤسسية، بالتوازي مع تعزيز الحماية الاجتماعية والحقوق في العمل. ويعتمد نهجاً منهجياً يهدف إلى معالجة الأسس التي تقوم عليها أشكال التمييز المتعددة والمتقاطعة، مثل الجنس والعرق والانتماء الاثني والسن

<sup>٢</sup> منظمة العمل الدولية، نداء عالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، ٢٠٢١، الفقرة ١١ (باء)(ز).

والإعاقة ووضع الهجرة. ثانياً، تستند طبيعة البرنامج التحويلية إلى طموحه الاستشراقي الرامي إلى منع الآثار السلبية المحتملة الناجمة عن التحولات التكنولوجية والبيئية والديمقراطية والتخفيف من حدتها على المساواة بين الجنسين.

١٠. وفي نهاية المطاف، يتطلع البرنامج إلى إحداث تحول ملموس في المعايير الاجتماعية والمؤسسات وعلاقات القوة بما يعزز المساواة ويفضي إلى قيام عالم عمل أكثر عدلاً وشمولاً وإنتاجية للجميع. وتتمحور هذه الرؤية حول تمكين الفئات الأكثر تأثراً من التمييز وأوجه انعدام المساواة من إعمال حقها في التنظيم وإسماع صوتها الجماعي وضمان تمثيلها الفعال، ليس بوصفها مستفيدة فحسب، بل باعتبارها فاعلاً رئيسياً ومحركاً للتغيير. وفي هذا الإطار، يشكل الحوار الاجتماعي بجميع أشكاله ركيزة أساسية وأداة تمكين محورية لإحداث التغيير التحويلي المنشود. ومن ثم، يسعى البرنامج إلى تجاوز التحسينات التدريجية المحدودة نحو إحداث تغيير هيكلي عميق يكفل تحقيق نتائج مستدامة.

١١. وإقراراً بالحاجة إلى الارتقاء بمستوى الخطاب بشأن المساواة بين الجنسين والجوانب متعددة الأبعاد للمساواة، وتقييماً للتقدم المحرز والعوائق القائمة والتدابير التي ثبتت فعاليتها في تعزيز المساواة بين الجنسين في العمل، قرر مجلس الإدارة في دورته ٣٥٢ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٤) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) لمؤتمر العمل الدولي بندا لإجراء مناقشة عامة بشأن النهوض بالبرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين في العمل<sup>٣</sup>. وأعدّ هذا التقرير لينير تلك المناقشة العامة.

١٢. واستناداً إلى الأدلة المستجدة والممارسات الواعدة والابتكارات التي طوّرتها الهيئات المكونة، يعتمد التقرير على الولاية التاريخية لمنظمة العمل الدولية وإطار عملها المعياري العريق لتقييم ما أحرز من تقدم في سبيل تحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل ولتحديد التحديات التي لا تزال قائمة. كما يستكشف التقرير السبل الكفيلة بتسريع وتيرة التغيير الهيكلي المنشود، ويبين كيف يمكن لمنظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة وشركائها حفز الطموح وتعزيزه في وقت بلغت فيه تكلفة التقاعس مستويات غير مسبوقة.

١٣. وينقسم التقرير إلى أربعة فصول متكاملة. يتناول الفصل ١ الاتجاهات الرئيسية المتصلة بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل. ويبحث الفصل ٢ العوائق الهيكلية المتأصلة التي لا تزال تحدّ إحراز تقدم ملموس في مجال المساواة بين الجنسين في عالم العمل. ويحدّد الفصل ٣ النهج الاستراتيجية الواجب اعتمادها بغية تعزيز المساواة بين الجنسين، مع تسليط الضوء على التدخلات والممارسات الواعدة. أما الفصل ٤، فيقدّم نظرة استشراقية من خلال تحديد مجالات محورية تستدعي أن تبتّ فيها الهيئات المكونة وتناقشها.

<sup>٣</sup> منظمة العمل الدولية، محاضر أعمال الدورة ٣٥٢ لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي، الفقرة ٧٥(أ)؛ انظر أيضاً جدول أعمال الدورات المقبلة لمؤتمر العمل الدولي، الملحق الأول، القسم ٤.

## الفصل ١

### الاتجاهات بالنسبة للنساء والرجال في عالم العمل<sup>٤</sup>

١٤. على مدى العقود الأخيرة، قطعت النساء في جميع أنحاء العالم أشواطاً لا يستهان بها، بما في ذلك في التعليم والمشاركة في سوق العمل وتنمية المهارات، كما تعزز حضورهن في مهن وقطاعات ظلت تاريخياً محدودة المشاركة النسائية. وعلاوة على ذلك، شهد تمثيلهن في المجالات القانونية والسياسية والمؤسسية تحسناً ملحوظاً، وترافق ذلك مع تحول إيجابي عام في تصورات المجتمعات إزاء حقوق المرأة ومكانتها في المجتمع. ومع ذلك، لا تزال أوجه انعدام المساواة بين الجنسين قائمة عبر أبعاد متعددة كما تتباين المكاسب المحققة تبايناً ملحوظاً بين البلدان باختلاف فئات الدخل.

#### ١-١ التقدم في التعليم في ظل اتساع فجوات الإلمام بالتكنولوجيا الرقمية

١٥. خلال الربع الأول من القرن الحادي والعشرين، أحرزت النساء تقدماً ملحوظاً في مجال التعليم، ولا سيما في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط. ففي مطلع القرن، كانت نسبة النساء اللواتي لم يُتممن التعليم الابتدائي في البلدان المنخفضة الدخل تبلغ ٦٠ في المائة، مقارنة بنسبة ٤٠ في المائة من الرجال. وبلغت النسبة ٤٠ في المائة للنساء مقابل ٢٥ في المائة للرجال في البلدان المتوسطة الدخل من الشريحة الدنيا، و١٨ في المائة للنساء مقابل ١٢ في المائة للرجال في البلدان المتوسطة الدخل من الشريحة العليا. ومع حلول منتصف العقد الثالث من القرن الحادي والعشرين، تراجعت نسبة النساء اللواتي لم يُتممن التعليم الابتدائي إلى ٤٢ في المائة في البلدان المنخفضة الدخل و٣٦ في المائة في البلدان المتوسطة الدخل من الشريحة الدنيا و١٠ في المائة في البلدان المتوسطة الدخل من الشريحة العليا. وفي المقابل، ارتفعت، بشكل ملحوظ، نسبة النساء اللواتي أتممن التعليم الثانوي أو مستوى أعلى في جميع فئات الدخل من البلدان. وفي معظم الحالات، تحقق هذا التحسن أساساً في وأسط الفئات العمرية الأصغر سناً من النساء. ومع حلول منتصف العقد الثالث، بلغت نسبة الفتيات اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٦ و١٩ سنة وأتممن التعليم الثانوي على الأقل ٢٩ في المائة في البلدان المنخفضة الدخل، وهي نسبة تقارب نظيرتها لدى الفتيان (٣٠ في المائة). أما في البلدان المتوسطة الدخل من الشريحتين الدنيا والعليا، فقد بلغت النساء المتزاوجة أعمارهن بين ٢٠ و٢٩ سنة مستويات تعليم مماثلة أو أعلى من مستويات الرجال. ومع ذلك، لا تزال النساء البالغات من العمر ٥٠ سنة فأكثر أكثر عرضة من الرجال لعدم إتمام التعليم الابتدائي.

١٦. وبالرغم من ذلك، شهدت فجوات الإلمام بالتكنولوجيا الرقمية بين الجنسين اتساعاً ملحوظاً، إذ لا تزال أعداد كبيرة من النساء والفتيات يواجهن عوائق دون الوصول إلى التكنولوجيات الجديدة واكتساب المهارات الرقمية خاصة في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل. وأظهرت نتائج دراسة دولية أجريت في عام ٢٠١٨ بشأن الإلمام بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدى طلاب في سن ١٥ سنة (الصف الثامن) في ٢١ بلداً، معظمها من البلدان المرتفعة الدخل، أن الفتيات أقل احتمالاً لمواصلة الدراسة أو التخصص في مجالات تتصل بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات رغم تفوقهن على الفتيان في تقييم المهارات الرقمية<sup>٥</sup>. وعلى الصعيد العالمي، تراجعت، كذلك، نسبة الطالبات الملتحقات بالتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين من ٤٥ في المائة عام ١٩٩٥ إلى ٤٢ في المائة في عام ٢٠١٨. ونتيجة لذلك، تمثل النساء أقل من ٢٥ في المائة من طلاب التعليم العالي في مجالي الهندسة أو تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أكثر من ثلثي البلدان. وعلى المستوى العالمي، يبلغ الفارق في امتلاك الهواتف الذكية ٣٢٧ مليون لصالح الرجال، وغالباً ما تواجه النساء والفتيات قيوداً أكبر في الوصول إلى الموارد الرقمية ضمن الأسر<sup>٦</sup>. وتتسع الفجوة الرقمية في وسط النساء في الأرياف، خاصة في البلدان المنخفضة

<sup>٤</sup> ما لم يُذكر خلاف ذلك، فإن الأدلة التجريبية في الفصل ١ مستمدة من تحليل بيانات استقصائية ممثلة للسكان تشمل أكثر من ١٠٠ بلد تمثل مجتمعة مجموعات الدخل الأربع من البلدان، انظر:

ILO, *An empirical analysis of the evolution of women and men in the world of work through the twenty-first century*، على وشك الصدور. وتستند هذه التقديرات إلى بيانات تغطي الفترة من ٢٠٠٠-٢٠٠٦ (أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين) إلى ٢٠٢١-٢٠٢٤ (منتصف العقد الثالث من القرن الحادي والعشرين). ومن الممكن أن تختلف التقديرات في هذا التقرير عن التقديرات النهائية في المنشور المقبل. ولمزيد من المعلومات بشأن مجموعات الدخل من البلدان، انظر "مجموعات البلدان والأقاليم والمناطق" على موقع إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT).

<sup>٥</sup> انظر:

Hannelore Faulstich-Wieland, "Case Study on School Counselling and Vocational or Career Orientation to Improve Girls' Access in Secondary TVET and Women's access in STEM", UNESCO, 2020, 12, 34 and 39.

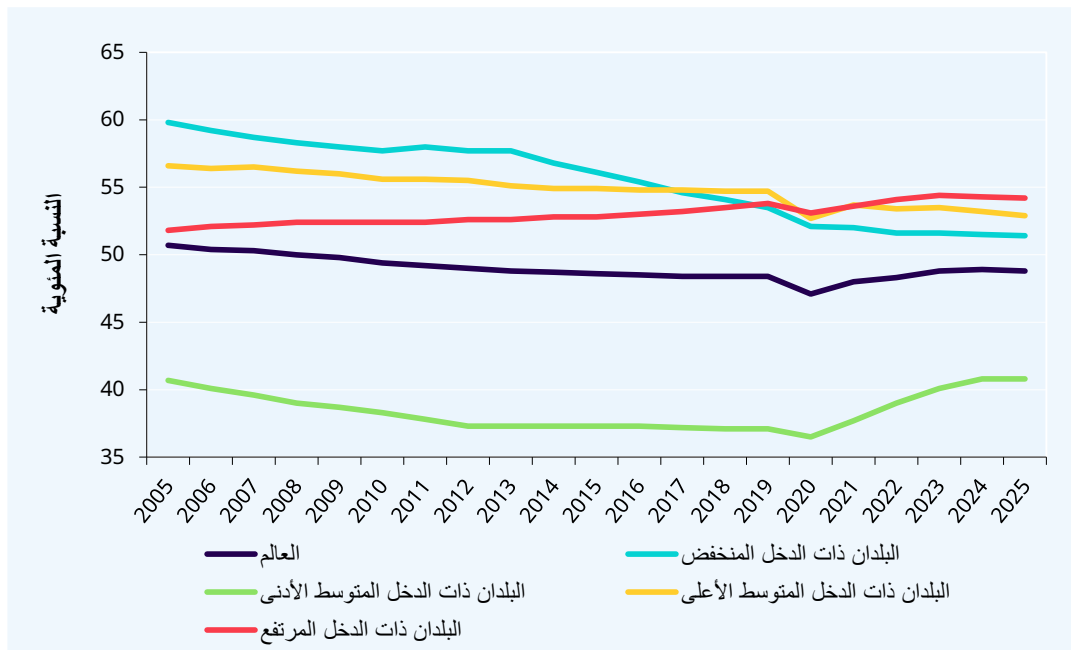
<sup>٦</sup> اليونسكو، التقرير العالمي لرصد التعليم لعام ٢٠٢٠: التقرير عن المسائل الجنسانية. جيل جديد: ٢٥ عاماً من الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في التعليم، الصفحة ٢٠.

والمتوسطة الدخل، حيث تقل نسبة النساء المالكات للهواتف المحمولة بنسبة ٧ في المائة مقارنة بالرجال كما تقل احتمالات استخدامهن للهواتف الذكية بنسبة ١٦ في المائة، فيما لا يستخدم الإنترنت نصفهن.<sup>٧</sup> كما تشكل النساء قرابة ثلثي الأميين البالغين في العالم، فيما تتركز فجوات الإلمام بالقراءة والكتابة في البلدان المنخفضة الدخل.<sup>٨</sup>

## ٢-١ ملامح متباينة لمشاركة النساء في القوى العاملة

١٧. ارتفع عدد النساء في القوى العاملة، أي النساء في سن العمل اللواتي هنّ عاملات أو مستعدات للعمل أو باحثات عن العمل، من ١,١ مليار عام ٢٠٠٠ إلى ١,٥ مليار عام ٢٠٢٥. غير أنّ عدد النساء خارج القوى العاملة شهد، هو الآخر، زيادة ملحوظة خلال الفترة نفسها، وهو ما يعكس اتساع مشاركة النساء في التعليم. ونتيجة لذلك، تراجع معدل مشاركة النساء في القوى العاملة، أي نسبة النساء في سن العمل المنخرطات في القوى العاملة، من ٥١ في المائة عام ٢٠٠٠ إلى ٤٨ في المائة عام ٢٠٢٥.<sup>٩</sup> ويعكس هذا التطور الاتجاه العام للمعدل العالمي للمشاركة في القوى العاملة، الذي انخفض، بدوره، من ٦٤ في المائة إلى ٦١ في المائة خلال الفترة نفسها. ويظهر الشكل ١ تباينات كبيرة بين فئات الدخل من البلدان. ففي الفترة ٢٠٠٥-٢٠٢٥، تراجعت مشاركة النساء في القوى العاملة في البلدان المنخفضة الدخل (من ٥٧ إلى ٥٣ في المائة) وفي البلدان المتوسطة الدخل من الشريحة العليا (من ٥٧ إلى ٥٤ في المائة)، في حين بقيت مستقرة نسبياً في البلدان المتوسطة الدخل من الشريحة الدنيا (في حدود ٤١ في المائة تقريباً) وارتفعت بمقدار نقطتين مؤيتين في البلدان المرتفعة الدخل (من ٥٢ إلى ٥٤ في المائة).<sup>١٠</sup>

الشكل ١: الاتجاهات في مشاركة النساء في القوى العاملة (بالنسبة المئوية) خلال الفترة ٢٠٠٥-٢٠٢٥، على الصعيد العالمي وحسب فئات الدخل من البلدان



المصدر:

Sher Verick, "Female Labor Force Participation and Development", IZA World of Labour, art. 87 (2025). Original data from ILOSTAT database.

<sup>٧</sup> انظر: IFAD, "A digital divide is holding rural women back. Here is what we can do to change this", 2023.

<sup>٨</sup> انظر: UNESCO, "International Literacy Day 2025: Promoting Literacy in the Digital Era", factsheet, 2025, 1.

<sup>٩</sup> انظر: ILO, World Employment and Social Outlook: Trends 2024, 84.

<sup>١٠</sup> يتباين التغيير في معدل مشاركة النساء نسبياً في البلدان ذات الدخل المرتفع. وينخفض المعدل في بعض هذه البلدان في الفترة ٢٠٠٥-٢٠٢٥ (على سبيل المثال، ينخفض بمقدار ٠,٦ نقطة مئوية في كندا وبمقدار ١,٧٦ نقطة مئوية في الولايات المتحدة الأمريكية). وبالتالي، يعكس المتوسط المرجح في صفوف البلدان ذات الدخل المرتفع الديناميت في بلدان أخرى ذات الدخل المرتفع حيث ارتفعت معدلات مشاركة النساء بشكل ملحوظ على مدى ٢٠ عاماً (على سبيل المثال، ارتفعت بمقدار ٦ نقاط مئوية في ألمانيا، ووصل ارتفاعها إلى ١٠ نقاط مئوية في شيلي و١٢ نقطة مئوية في هنغاريا). المصدر: قاعدة البيانات الإحصائية ILOSTAT.

١٨. ولم يسفر التراجع المشار إليه إلى تغيير ملموس في معدلات تشغيل النساء، إذ ظلت هذه المعدلات مستقرة نسبياً في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٢٥، مع انخفاض طفيف من ٤٨ إلى ٤٦ في المائة. وخلال الفترة نفسها، تراجع، أيضاً، معدل البطالة في وسط النساء من ٦,٣ إلى ٥,٠ في المائة. ورغم ارتفاع معدل البطالة العالمي في وسط النساء من ٥,٦ إلى ٦,٥ في المائة في الفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠ بسبب جائحة كوفيد-١٩، إلا أنه عاد منذ ذلك الحين إلى مستوياته المسجلة قبل الجائحة في معظم الأقاليم، باستثناء الدول العربية (يبلغ المعدل حالياً ٢٧,٥ في المائة في البلدان غير الأعضاء في مجلس التعاون الخليجي ١٠,٥ في المائة في البلدان الأعضاء فيه، بزيادة قدرها نقطة مئوية واحدة مقارنة بعام ٢٠٠٠).<sup>١١</sup> وتُعزى هذه الزيادات في البطالة إلى مجموعة من العوامل، من بينها ارتفاع نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة، وبطء استحداث فرص العمل، والتسريحات في القطاع العام، وعمليات إعادة الهيكلة القطاعية، واستمرار القيود التي تحد من حصول النساء على العمل بأجر، وذلك فضلاً عن تفاقم هذه العوامل بفعل الصدمات الاقتصادية وحالات عدم الاستقرار. وفي آسيا، تسبب تباطؤ النمو الاقتصادي والتحول نحو قطاعات التكنولوجيا المتقدمة على حساب الصناعات كثيفة اليد العاملة في تفاقم تراجع الطلب على العمالة النسائية، لا سيما في قطاعات الصناعة الخفيفة كثيفة اليد العاملة، مثل النسيج والملابس التي تشهد حضوراً بارزاً للعمالة النسائية.<sup>١٢</sup>

١٩. وبشكل عام، لا تزال النساء يواجهن عوائق إضافية تحول دون دخولهن سوق العمل، وتقلص فرص حصولهن على عمل، وخاصة العمل المأجور. في عام ٢٠٢٥، ظلت الفجوة العالمية في الوظائف - أي نسبة الأشخاص في سن العمل الذين لا يجدون عملاً رغم بحثهم عليه، أعلى لدى النساء (١٣,٧ في المائة) منها لدى الرجال (٩,٣ في المائة).<sup>١٣</sup> كما لم يطرأ تغيير يُذكر على الفجوة بين الجنسين في ساعات العمل الأسبوعية على مدى السنوات الخمس عشرة الأخيرة؛ إذ تشير تقديرات في عام ٢٠٢٤، إلى أن متوسط ساعات العمل الأسبوعية بلغت ٣٧ ساعة للنساء مقابل ٤٤ ساعة للرجال.<sup>١٤</sup> وقد تسببت جائحة كوفيد-١٩ في تفاقم هذه التفاوتات. ففي الفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠، تراجعت نسبة العمالة بمقدار ٤,٢ في المائة في صفوف النساء مقابل ٣,٠ في المائة في صفوف الرجال.<sup>١٥</sup> ويعزى ذلك إلى تركيز النساء في القطاعات الأكثر تضرراً من تدابير إغلاق أماكن العمل، وتقليص ساعات العمل أو التعطيل المؤقت للنشاط. وكانت النساء العاملات في الاقتصاد غير المنظم الأشد تأثراً، لا سيما في البلدان التي يتسع فيها نطاق هذا الاقتصاد. فعلى سبيل المثال، في فيتنام، تراجع الطلب على العمالة المنزلية - التي تشكل النساء معظمها ضمن الاقتصاد غير المنظم - بنسبة ١٧ في المائة بين الربع الأخير من عام ٢٠١٩ والربع الأول من عام ٢٠٢٠، في حين بلغ الانخفاض في الفلبين ٤٥ في المائة.<sup>١٦</sup> وعموماً، تراجعت النسبة العالمية للعمالة غير المنظمة في صفوف النساء من ٥٧ في المائة عام ٢٠١٠ إلى ٥٤,٦ في المائة عام ٢٠٢٠، في حين ظلت النسبة في صفوف الرجال مستقرة في حدود ٦١ في المائة.<sup>١٧</sup>

٢٠. وفي عام ٢٠٢٥، بلغت الفجوة العالمية بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة ٢٥ نقطة مئوية إذ بلغت مشاركة النساء ٤٨ في المائة مقابل ٧٣ في المائة للرجال. وفي الفترة ٢٠٠٠-٢٠٢٥، تقلصت هذه الفجوة بمقدار ٢,٤ نقطة مئوية، ويعزى ذلك أساساً إلى أن تراجع مشاركة الرجال (٥ نقط مئوية) فاق تراجع مشاركة النساء (٢,٦ نقطة مئوية).<sup>١٨</sup> وتشير تقديرات الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ إلى وجود تباينات إقليمية واسعة. ففي الأقاليم المرتفعة الدخل، تبقى هذه الفجوات محدودة نسبياً مقارنة بالمتوسط العالمي، إذ تبلغ نحو ٩ نقاط مئوية في بلدان المحيط الهادئ و١٠,٨ نقاط مئوية في شمال أوروبا وجنوبها وغربها و١٠,٦ نقاط مئوية في أمريكا الشمالية. ويعزى ذلك إلى اتساع فرص العمل المأجور، وتوافر سياسات للأجور تسهم في التخفيف من أعباء الرعاية غير مدفوعة الأجر التي تتحملها النساء. وينطبق الأمر أيضاً على بعض الأقاليم المنخفضة الدخل التي تنسم بمحدودية العمل المأجور، مثل أفريقيا جنوب الصحراء (١١ نقطة مئوية). في المقابل، تسجل الأقاليم التي تنسم بندرة أكبر في فرص العمل المأجور وباستمرار عوائق كبيرة قائمة على النوع الاجتماعي فجوات أوسع بكثير، من بينها جنوب شرق آسيا (٤٧,٥ نقطة مئوية) وشمال أفريقيا (٤٨,٩ نقطة مئوية).

<sup>١١</sup> انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 96-99.

<sup>١٢</sup> انظر على سبيل المثال، World Bank, "East Asia and Pacific Country Economic Updates".

<sup>١٣</sup> انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 84.

<sup>١٤</sup> انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 85.

<sup>١٥</sup> انظر: ILO, *An Uneven and Gender-Unequal COVID-19 Recovery: Update on Gender and Employment Trends 2021*, 2.

<sup>١٦</sup> انظر:

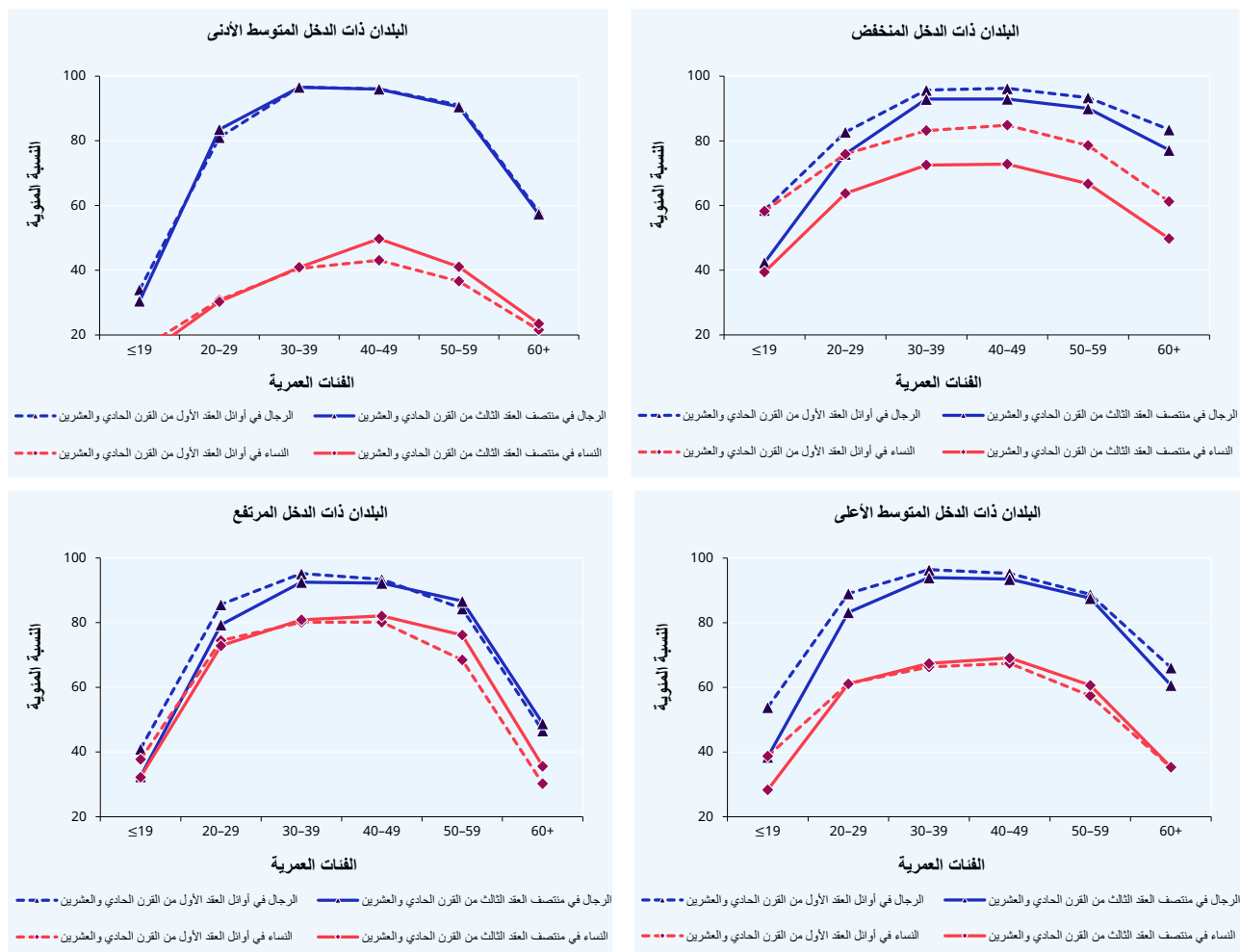
<sup>١٧</sup> ILO, *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects in Asia and the Pacific Ten Years After the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, 2021, 43-44.

<sup>١٨</sup> انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 85.

<sup>١٩</sup> انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 84.

٢١. تختلف الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة باختلاف العمر، وتسجل أعلى مستوياتها لدى النساء في الفئة العمرية الممتدة من منتصف العشرينات إلى أواخر الثلاثينات خلال مرحلة تكوين الأسرة أو توسيعها. يبين الشكل ٢ اتساع هذه الفجوة خلال سنوات الإنجاب واستمرارها حتى في الفئات العمرية الأكبر سناً. وفي البلدان المتوسطة الدخل من الشريحة العليا، تبين بيانات منتصف العقد الثالث من القرن الحادي والعشرين معدل مشاركة النساء في القوى العاملة يرتفع من حوالي ٢٩ في المائة في الفئة العمرية ١٦ و ١٩ سنة إلى ما يقارب ٦٢ في المائة في الفئة العمرية ٣٠ و ٣٩ سنة، في حين يرتفع معدل مشاركة الرجال من ٣٩ في المائة إلى ما يقارب ٨٩ في المائة في الفئة العمرية ذاتها. ويتفاقم هذا الاتساع في البلدان المتوسطة الدخل من الشريحة الدنيا، بخلاف البلدان المرتفعة الدخل.

الشكل ٢: معدلات مشاركة النساء والرجال في القوى العاملة حسب الفئة العمرية وفئات الدخل من البلدان في أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين ومنتصف العقد الثالث منه



ملاحظة: النسبة المئوية للسكان في سن العمل من ١٦ إلى ٧٥ سنة. المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية.

٢٢. على الصعيد العالمي، يوجد شخص واحد من كل أربعة أشخاص تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة إما عاطلاً عن العمل أو غير ملتحق بالتعليم أو التدريب،<sup>١٩</sup> وتعدّ الشابات الأكثر تأثراً بهذا الوضع، إذ تبلغ نسبة الشابات في هذا الوضع ٢٦,٧ في المائة، مقارنة بنحو ٧,٩ في المائة من الشبان.<sup>٢٠</sup> وتشير التقديرات إلى أن النسبة في أفريقيا جنوب الصحراء تصل إلى ٢٧ في المائة بين الشابات، أي بزيادة قدرها ١٠,١ نقطة مئوية مقارنة بالشبان (١٦,٩ في المائة).<sup>٢١</sup> وعلى الرغم من أن

<sup>١٩</sup> انظر: ILO, "Measuring What Matters: NEET vs Youth Unemployment", 2025.

<sup>٢٠</sup> انظر: ILO, Global Employment Trends for Youth 2024: Decent Work, Brighter Futures, 10.

<sup>٢١</sup> انظر: ILO, Global Employment Trends for Youth 2024, 90-91.

النسبة أعلى عموماً بين الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن إجمالي السكان من الشباب، تبقى هذه النسبة أعلى في وسط الشباب ذوات الإعاقة مقارنة بالشباب ذوي الإعاقة.

## الإطار ٢: العوامل المتداخلة التي ترسم معالم المساواة بين الجنسين في العالم

غالباً ما تواجه النساء من الفئات المهمشة أو الأقليات فجوات أوسع في العمالة والأجور، كما تسجل معدلات أعلى من العمالة الهشة وغير المنظمة، فضلاً عن فرص أقل للتقدم المهني مقارنة بالنساء اللواتي لا يواجهن أشكالاً متداخلة من التمييز. تبلغ نسبة النساء البيض العاملات في وظائف مأجورة وبعقود رسمية ٤٠ في المائة، بالمقارنة مع ٣٣ في المائة من النساء السود في العمل المأجور. في المقابل، تبلغ نسبة النساء البيض في العمل المأجور ضمن القطاع غير المنظم ١٧ في المائة، وترتفع هذه النسبة إلى ٢٦ في المائة في وسط النساء السود في العمل المأجور.<sup>١</sup> وقد اتخذت البرازيل خطوات لمعالجة هذه التفاوتات باعتماد تدابير تشريعية تلزم أصحاب العمل بجمع بيانات عن الانتماءين العرقي والإثني، كما تلزم الشركات التي توظف ١٠٠ عامل أو أكثر بنشر تقارير بشأن شفافية الأجور، مصنفة بحسب العرق والجنس، ومشفوعة بخطط عمل.<sup>٢</sup>

كما تظل التفاوتات الجغرافية بارزة. فالنساء في المناطق الريفية أقل إقبالاً على العمل المأجور (٣٢ في المائة) مقارنةً بنظيرتهن في المناطق الحضرية (٣٦ في المائة)، وحتى في نفس الأنشطة مثل الزراعة، فهن يتقاضين أجوراً أقل من الرجال في المناطق الريفية.<sup>٣</sup> وتبلغ مساهمة النساء في دخل الأسرة نحو ٢٧ في المائة، مما يشير إلى أنهن ينشطن أساساً في الأنشطة الأسرية غير مدفوعة الأجر خاصة الزراعة. وفي المقابل، لا تتجاوز هذه النسبة ٩ في المائة في المناطق الحضرية، مما يدل على توافر فرص أفضل للانخراط في العمل المأجور في هذه مناطق الحضرية.<sup>٤</sup>

تتأثر مشاركة النساء في سوق العمل بعوامل متعدّدة، من بينها العمر، ووضع الهجرة، والإعاقة، حيث تؤدي هذه العوامل إلى تجارب متباينة وتحديات خاصة لا تواجهها جميع النساء بالقدر نفسه. ومن هنا، يكتسي الاعتراف بهذه الفوارق أهمية بالغة، إذ إن المقارنات العامة بين النساء والرجال قد تُغفل ما يعتري أوضاع النساء من تنوع وتفاوت داخل هذه الفئة الواسعة.

<sup>١</sup> انظر:

Bernardo Cabral et al., *From Invisible Door to Glass Ceiling: Barriers to Women Obtaining Decent Work in Brazil*, PEP Working Paper Series, 2024, table 1.

<sup>٢</sup> القانون رقم ٢٠٢٣/١٤٥٥٣، الذي يعدل القانون الأساسي للمساواة العرقية.

<sup>٣</sup> القانون رقم ٢٠٢٣/١٤٦١١ بشأن المساواة في الأجور.

<sup>٤</sup> انظر:

Sévane Ananian and Giulia DellaFerrera, *Employment and Wage Disparities Between Rural and Urban Areas*, ILO Working Paper 107, 2024, 27.

<sup>٥</sup> انظر: ILO, "How the Latest Statistical Standards Improve Knowledge About Rural Women's Work", 2024.

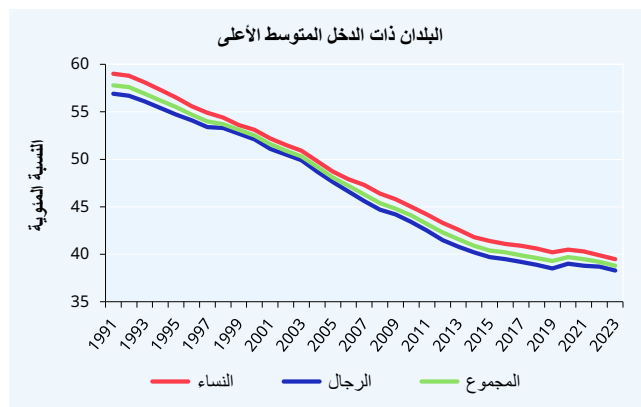
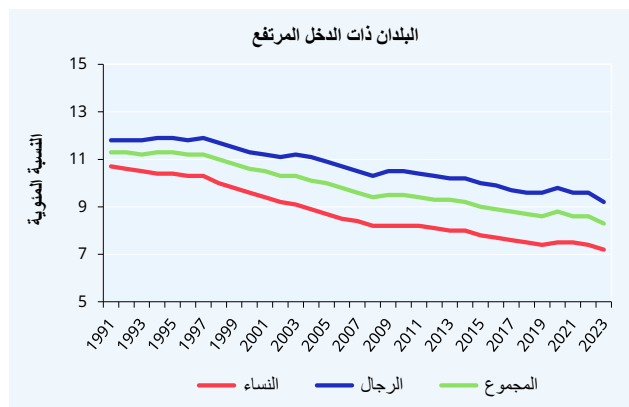
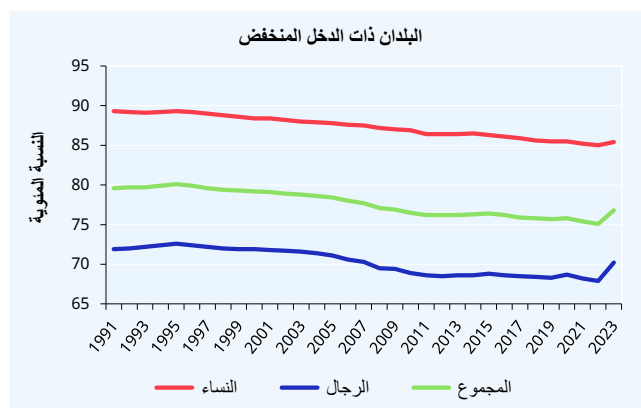
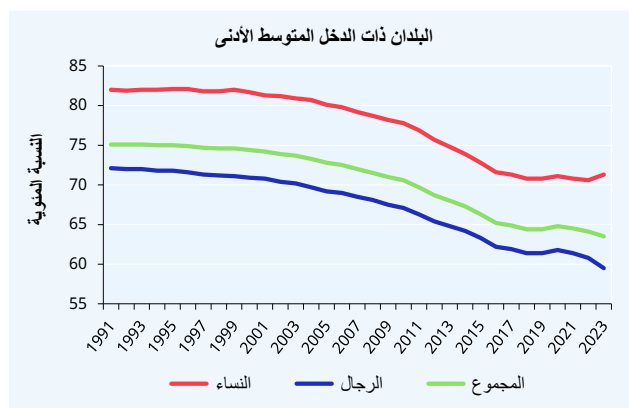
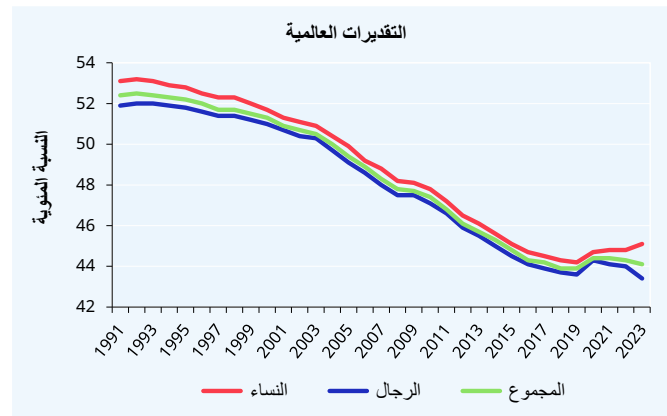
## ٣-١ حصة النساء في العمالة الهشة مرتفعة رغم تراجع أشكال هذه العمالة

٢٣. شهدت نسبة النساء في العمالة الهشة<sup>٢٢</sup> انخفاضاً منذ بداية القرن الحادي والعشرين، غير أنها ما تزال مرتفعة في البلدان منخفضة الدخل وفي البلدان متوسطة الدخل من الشريحة الدنيا. ويبيّن الشكل ٣ تراجعاً في حصة النساء في العمالة الهشة بمقدار ٧ نقاط مئوية خلال الفترة ١٩٩٩-٢٠٢٣ في البلدان متوسطة الدخل من الشريحة الدنيا (١١ نقطة مئوية) ومتوسطة الدخل من الشريحة العليا (١٣ نقطة مئوية). غير أنّ حصة النساء في العمالة الهشة ظلت مرتفعة في عام ٢٠٢٣ في معظم فئات الدخل من البلدان، إذ بلغت ٨٥ في المائة في البلدان منخفضة الدخل و٧١ في المائة في البلدان متوسطة الدخل من الشريحة الدنيا و٤٠ في المائة في البلدان متوسطة الدخل من الشريحة العليا.<sup>٢٣</sup> ويعكس ذلك محدودية فرص العمل المأجور في هذه الفئات من البلدان، فضلاً عن التمثيل المفرط للنساء في القطاعات والمناطق الجغرافية الأكثر تأثراً بالعمالة الهشة.

<sup>٢٢</sup> تعرّف منظمة العمل الدولية العمال في العمالة الهشة العمال المساهمين في الأسرة أو العاملين للحساب الخاص.

<sup>٢٣</sup> قاعدة البيانات الإحصائية ILOSTAT.

الشكل ٣: نسبة النساء والرجال في العمالة الهشة على الصعيد العالمي وحسب فئات البلدان وفقاً للدخل، في الفترة ١٩٩١-٢٠٢٣



ملاحظة: تبين هذه الأشكال النسب وفق عدد السكان في سن العمل. المصدر: قاعدة البيانات الإحصائية ILOSTAT.

٢٤. تتسم العمالة الهشة في مختلف الأقاليم بطابعها غير النظامي، حيث تتركز النساء بشكل غير متناسب في المهن والقطاعات وأماكن العمل التي تسود فيها ترتيبات العمل غير المنظم. وتبين تقديرات عام ٢٠٢٥ أن النساء ما زلن أكثر تأثراً بالعمل غير المنظم في البلدان التي يبلغ فيها معدل العمالة غير المنظمة ٥٠ في المائة أو أكثر. وينطبق ذلك على ٨٨ في المائة من بلدان أفريقيا جنوب الصحراء و٨٥ في المائة من بلدان جنوب آسيا و٥٢ في المائة من بلدان أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي. وعلى الصعيد العالمي، تمثل النساء ٢٨,١ في المائة من العاملات الأسريات في القطاع غير النظامي، وهي نسبة تفوق بكثير نظيرتها لدى الرجال البالغة ٨,٧ في المائة.<sup>٢٤</sup> ويُعد العاملون الأسريون المساهمون من الفئات الأكثر هشاشة في سوق العمل، إذ غالباً ما يعملون دون أجر ويفتقرون إلى مقومات العمل اللائق. كما تنتشر العمالة غير المنظمة على

نطاق أوسع في القطاعات التي ترتفع فيها مشاركة النساء إذ تُظهر التقديرات العالمية أن النساء يشكّلن ٧٦ في المائة من العاملين في الخدمة المنزلية و٥٦ في المائة من العاملين من المنزل<sup>٢٥</sup>.

#### ١-٤ استمرار اتساع الفجوة بين الجنسين في ساعات العمل المأجور وغير المأجور

٢٥. وتُعدّ محدودية الوقت المتاح للنساء، نتيجة التوزيع غير المتكافئ لمسؤوليات الرعاية غير مدفوعة الأجر من العوامل الرئيسية التي تحدّ من مشاركتهن في العمالة مدفوعة الأجر. ووفقاً لأحدث التقديرات،<sup>٢٦</sup> يبلغ متوسط ساعات العمل المأجور عالمياً لدى النساء ٤٠,٥ ساعة أسبوعياً، أي أقل بنسبة ٥,٧ ساعة عن متوسط ساعات العمل عالمياً لدى الرجال. ويعكس ذلك انتشار أكبر للعمل المأجور<sup>٢٧</sup> بدوام جزئي بين النساء، إذ تعمل نحو ٣١ في المائة منهن أقل من ٣٥ ساعة أسبوعياً، (مقابل ١٧ في المائة من الرجال). وتبرز التباينات الإقليمية بوضوح، إذ تبلغ نسبة عمل النساء بدوام جزئي ٣٩ في المائة في البلدان المرتفعة الدخل، و ٢١ في المائة في البلدان المتوسطة الدخل، و ٥٥ في المائة في البلدان المنخفضة الدخل، في حين تصل النسبة إلى ٨١ في المائة في بعض بلدان آسيا والمحيط الهادئ.<sup>٢٨</sup> يمكن أن تسهم ساعات العمل المقلّصة في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة، وفي تعزيز الارتباط بسوق العمل، ودعم استقرار العمل المنتج لكلّ من العمال وأصحاب العمل على حد سواء. غير أن تأثير ذلك على جودة الوظائف يختلف بشكل كبير باختلاف الأطر المؤسسية والتنظيمية. ففي العديد من السياقات، غالباً ما تقتزن ترتيبات العمل بدوام جزئي وساعات العمل المقلّصة بعدم الاستفادة الكاملة من المهارات، وانخفاض الأجور، وتراجع المزايا، وعدم استقرار جداول العمل<sup>٢٩</sup> نتيجة العمل بعقود لا تحدد ساعات العمل، أو بنظم مماثلة في عدد من البلدان.<sup>٣٠</sup> وعلى الصعيد العالمي، تمارس ٢٤ في المائة من النساء (مقابل ٤١ في المائة من الرجال) عملاً مدفوع الأجر لأكثر من ٤٨ ساعة أسبوعياً، رغم أن بلداناً عديدة تضع حدوداً على ساعات العمل المفرطة لحماية السلامة والصحة المهنيين للعمال.

٢٦. على الرغم من الزيادة الملحوظة في مشاركة النساء في العمل المدفوع الأجر خلال العقدين أو العقود الثلاثة الماضية، لم تواكب مشاركة الرجال في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر هذا التطور.<sup>٣١</sup> يُلاحظ أن النساء في جميع مناطق العالم يعملن ساعات أطول من الرجال عند احتساب الأعمال مدفوعة وغير مدفوعة الأجر مجتمعة. ولا شك أن مثل هذا الاختلال يتسبب في تقلّص الوقت المتاح للنساء وتدني دخلهن.<sup>٣٢</sup> وبما أن التوازن بين العمل والحياة هو شرط أساسي لكفالة المساواة بين الجنسين، فإن تحقيقه يتطلب تعديل نموذج الإنتاج الحالي، الذي لم يعالج التقسيم غير المتكافئ للعمل بين النساء والرجال البتة.

<sup>٢٥</sup> انظر: ILO, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*, 2023, 51.

<sup>٢٦</sup> انظر: ILO, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022, 11.

<sup>٢٧</sup> انظر: ILO, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 58.

<sup>٢٨</sup> انظر: ILO, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 23.

<sup>٢٩</sup> انظر:

Abi Adams and Jeremias Prassl, *Zero-Hours Work in the United Kingdom*, ILO Conditions of Work and Employment Series No. 101, 2018.

<sup>٣٠</sup> انظر:

Sangheon Lee, Deirdre McCann and Jon C. Messenger, *Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective*, Routledge and ILO, 2007, 118.

<sup>٣١</sup> تشير التقديرات من الولايات المتحدة إلى أنّ مجموع ساعات عمل الرجال في سوق العمل (العمل مدفوع الأجر) تراجعت ما يقارب ١٢ ساعة أسبوعية، بينما ارتفع مجموع الساعات خارج سوق العمل (في الرعاية والتسوق والقيام بأعمال منزلية) ارتفعت ٤ ساعات تقريباً، وذلك في الفترة ١٩٦٥-٢٠٠٣. ونتيجة لذلك، زاد وقت فراغ الرجال ٨ ساعات تقريباً. وخلال الفترة نفسها، ارتفعت ساعات العمل مدفوع الأجر في صفوف النساء ٢,٥ ساعة تقريباً. وفيما انخفض مجموع العمل خارج سوق العمل ١٠ ساعات تقريباً في الأسبوع، قارب هذا المجموع ٢٣ ساعة أسبوعية في صفوف النساء مقابل ١٣ ساعة للرجال. ويدل ذلك على أنّ الزيادة في وقت فراغ النساء أقلّ منها للرجال، بالرغم من انخفاض أكبر في عدد ساعات العمل خارج سوق العمل في صفوف النساء. انظر:

Mark Aguiar and Erik Hurst, *Measuring Trends in Leisure: The Allocation of Time Over Five Decades*, NBER Working Paper 12082, 2006.

<sup>٣٢</sup> يحصل الافتقار إلى الوقت عندما لا يملك الأشخاص وقتاً كافياً للراحة والترفيه بسبب ساعات طويلة بشكل مفرط للعمل مدفوع الأجر أو أعمال الرعاية والأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر. انظر:

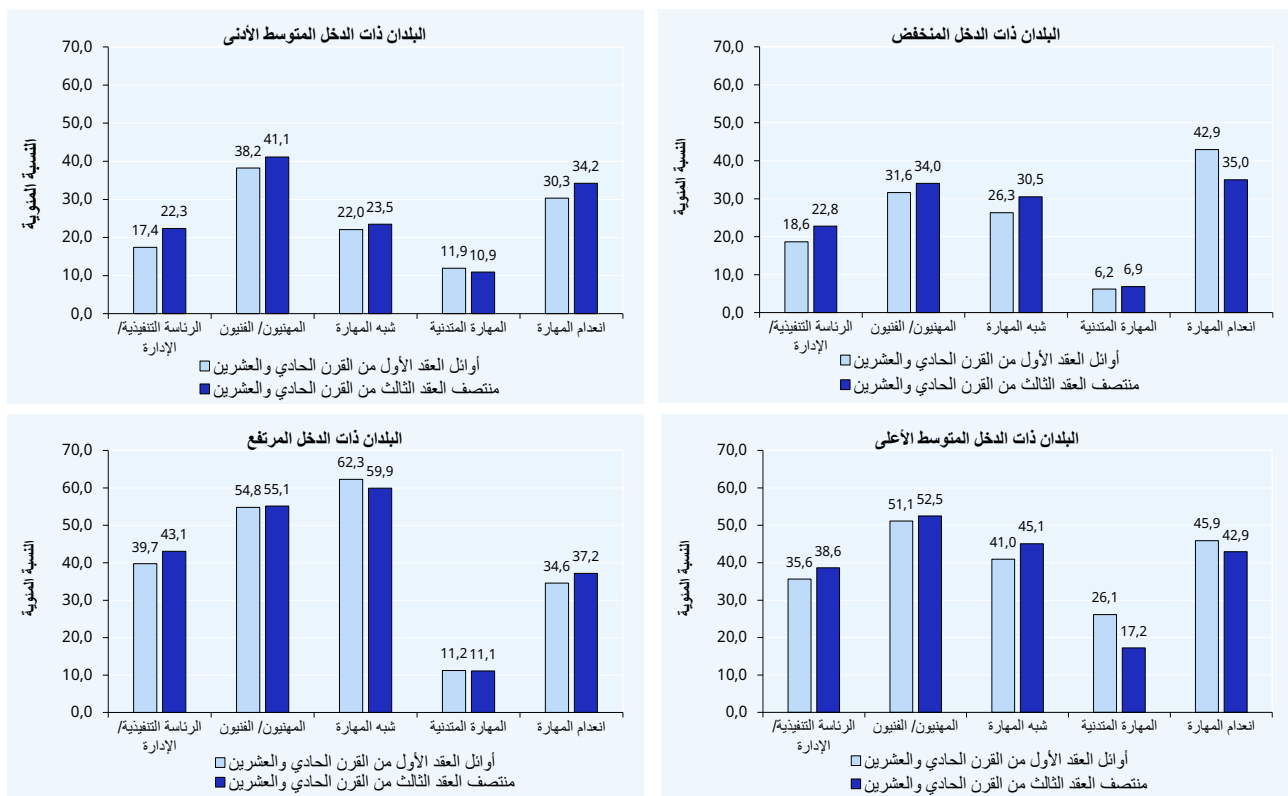
Liangshu Qi and Xiao-yuan Dong, "Gender, Low-Paid Status, and Time Poverty in Urban China", *Feminist Economics* 24, No. 2 (2018), 171-193.

## ١-٥ استمرار الفصل القطاعي والمهني القائم على نوع الجنس في العمالة بأجر

٢٧. لا تزال أنماط الفصل القطاعي والمهني القائم على نوع الجنس سائدة على الصعيد العالمي، نتيجةً ترابط هياكل أسواق العمل ومسارات اكتساب المهارات وأنماط العمالة التاريخية. ويسهم ذلك في استمرار تركز النساء في قطاعات يغلب عليها الطابع الأنثوي أو تهيمن عليها النساء، وفي تمثيلهن المفرط في المهن الأدنى مرتبةً. وبينما يظل الرجال، في جميع المناطق، يهيمنون على قطاعات مثل البناء والطاقة والنقل والتخزين والاتصالات، تتركز النساء في قطاعات الرعاية وغيرها من الخدمات الشخصية والاجتماعية. يتسم قطاع التصنيع في البلدان مرتفعة الدخل بهيمنة الرجال وارتفاع متطلبات المهارات، بينما يتسم نفس القطاع في بعض البلدان متوسطة الدخل بتكافؤ بين الجنسين أو هيمنة للنساء، ولكن بمتطلبات مهارات أقل. ويتجلى الفصل القائم على نوع الجنس عملياً في شكل فصل أفقي (حسب القطاعات) أو عمودي (حسب المهن). فعلى سبيل المثال، حتى في القطاعات التي يغلب عليها الطابع الأنثوي، يشغل الرجال نسبة أكبر من المناصب العليا أو الإدارية، في حين تتركز النساء في وظائف ذات أجور أقل وبمشاركة أضعف في صنع القرار.

٢٨. يظل تمثيل النساء منخفضاً في المهن المرتبطة بمناصب صنع القرار<sup>٣٣</sup> عبر جميع فئات البلدان حسب مستوى الدخل. وقد ارتفعت حصة النساء بشكل متواضع في مناصب الرئاسة التنفيذية والمناصب الإدارية خلال الفترة الممتدة من أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين إلى منتصف العقد الثالث منه، بما يتراوح بين ٣ و ٥ نقاط مئوية عبر جميع فئات البلدان حسب مستوى الدخل. غير أن هذه الحصة ظلت أقل من حصة الرجال وبعيدة عن تحقيق التكافؤ في مناصب صنع القرار (الشكل ٤).<sup>٣٤</sup>

### الشكل ٤: توزيع النساء والرجال في المجموعات المهنية حسب فئات البلدان وفقاً للدخل، بين أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين ومنتصف العقد الثالث منه



ملاحظة: الفئات المهنية في أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين ومنتصف العقد الثالث من القرن نفسه، استناداً إلى التصنيف الدولي الموحد للمهن ٨٨ (ISCO-88) و ٨٠ (ISCO-08) على التوالي. المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية.

<sup>٣٣</sup> انظر:

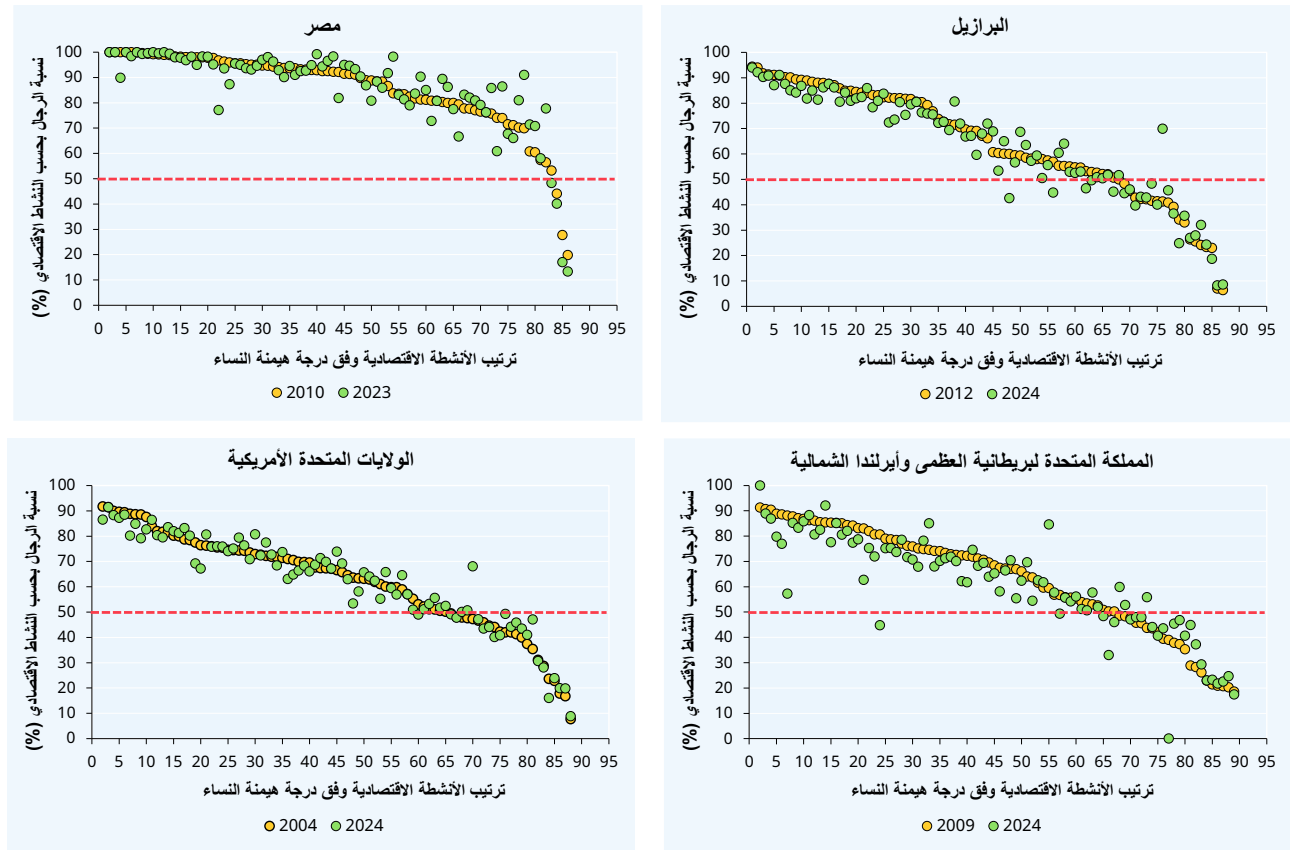
“Decision-making roles” refers to senior positions, including senior managerial positions, where the actions of the jobholder involve taking decisions with a significant degree of responsibility with an impact on increasing productivity.

<sup>٣٤</sup> انظر:

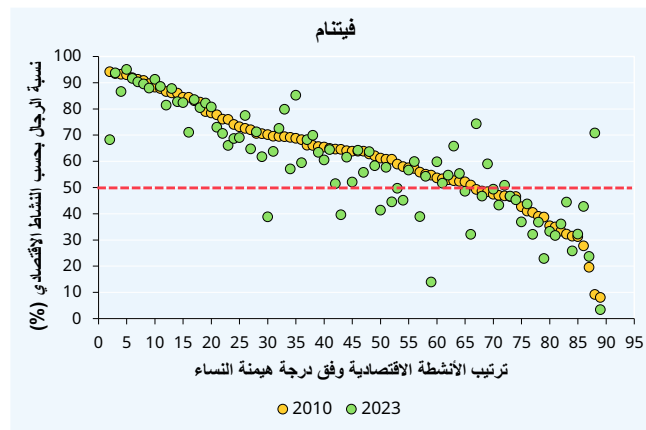
The comparison between periods takes into consideration that the classification of occupations changed between 1988 (ISCO-88) and 2008 (ISCO-08). The change affects mostly the disaggregation of unskilled occupations in group 9 of the ISCO classification.

٢٩. تُبيّن التقديرات المستندة إلى بيانات بلدان تمثل مناطق مختلفة من العالم مستوى مرتفعاً من الفصل القطاعي. وقد ظلّ هذا الفصل عملياً دون تغيير على مدى العقدين الماضيين. وتكشف البيانات الاستقصائية من بلدان متعددة عن نمط مشترك يتمثل في تمركز النساء في العمل المأجور بدرجة كبيرة في عدد محدود من الأنشطة الاقتصادية، بما في ذلك التعليم والرعاية الصحية والعمل الاجتماعي (الشكل ٥).<sup>٣٥</sup> وعليه، يهيمن الرجال على معظم الأنشطة؛ فهم يمثلون، على سبيل المثال، ما لا يقل عن ٥٠ في المائة من العمالة بأجر في ٦٤ نشاطاً من أصل ٨٨ نشاطاً في البرازيل، و٨١ في المائة في مصر، ونحو الثلثين في المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، والولايات المتحدة الأمريكية، وفي فيتنام. وفي المقابل، تتركز النساء، فقط، في عدد محدود من الأنشطة التي ترتفع فيها نسبة النساء (حيث تشكل النساء ٧٠ في المائة أو أكثر من مجموع العاملين). في منتصف العقد الثالث من القرن الحادي والعشرين، بلغت نسبة النساء من مجموع العمالة بأجر في أنشطة مماثلة ٤٨,٥ في المائة في البرازيل، و٤٣ في المائة في المملكة المتحدة، و٢٦,٨ في المائة في الولايات المتحدة، و٢٩,٣ في المائة في فيتنام. وتبيّن البيانات الاستقصائية نفسها أنّ الفصل الأفقي ازداد بشكل طفيف أو لم يتغير على مدى العقدين الماضيين. وارتفع تمركز النساء في الأنشطة التي تهيمن عليها النساء من ٤٦,٤ إلى ٤٨,٥ في المائة في البرازيل، ومن ٤٢,٢ إلى ٤٣,٠ في المائة في المملكة المتحدة، ومن ٢٣,٨ إلى ٢٦,٨ في المائة في الولايات المتحدة.

#### الشكل ٥: ترتيب الأنشطة الاقتصادية وفق درجة هيمنة النساء (نسبة النساء) في بلدان مختارة، بين أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين ومنتصف العقد الثالث منه



<sup>٣٥</sup> يعتمد تصنيف الأنشطة الاقتصادية على المستوى المكون من رقمين من التصنيف الصناعي الدولي الموحد (ISIC، التفتيح ٤). ومع إشارة البيانات إلى أنّ تركيبة العمالة بأجر ضمن الأنشطة الاقتصادية تتغير تدريجياً فقط مع مرور الوقت، فإنّ وجود أفق زمني طويل الأمد ضروري بغية تحديد التحولات المجدية، إن وجدت، في التوزيع بين الجنسين في مختلف القطاعات (على سبيل المثال، في الصحة والرعاية). ومع ذلك، يقدّم عدد محدود فقط من البلدان بيانات حديثة (من عام ٢٠٢٣ أو بعده) وبيانات قابلة للمقارنة عبر التاريخ من حوالي عقد مضى (من عام ٢٠١٥ أو قبله). لذلك، استندت التقديرات المعروضة في الشكل ٥ إلى هذه المجموعة الفرعية الصغيرة من البلدان، واستخدمت أطول سلسلة زمنية موجودة قابلة للمقارنة بينما أظهرت مناطق مختلفة.



ملاحظة: تم تحديد الأنشطة الاقتصادية وعددها ٨٨ من قبل التصنيف الصناعي الدولي الموحد، التفتيح ٤. المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية.

٣٠. وتبين أيضاً التقديرات المستندة إلى البلدان نفسها أن نسبة القوى العاملة في الأنشطة الاقتصادية التي ترتفع فيها نسبة النساء قد ازدادت خلال العقدين الماضيين تقريباً، بالتوازي مع زيادة ملحوظة في نسبة الرجال العاملين في هذه الأنشطة، ولا سيما في قطاعي الصحة والرعاية. تُظهر البيانات أن حجم القوى العاملة قد سجل نمواً في ثلثي الأنشطة الاقتصادية التي ترتفع فيها نسبة النساء، بما يعكس تنامي الطلب على العمالة في هذين القطاعين. وتبين البيانات نفسها تراجع نسبة النساء في العمالة بأجر في نحو ٧٦ في المائة من الأنشطة الاقتصادية التي ترتفع فيها نسبة النساء، وهو ما يبرز تزايد مشاركة الرجال في هذين القطاعين على مدى العقدين الماضيين، وذلك رغم استمرار ارتفاع نسبة النساء في نفس القطاعين وفي هذه الأنشطة الاقتصادية. فعلى سبيل المثال، ارتفعت حصة الرجال في العمالة المأجورة في الأنشطة المرتبطة بالعمل الاجتماعي بنسبة ٢,٢ في المائة في البرازيل، و١,٢ في المائة في المملكة المتحدة، و١,١ في المائة في الولايات المتحدة. وتتسق هذه النتائج، أيضاً، مع ما خلصت إليه دراسات مماثلة أخرى. ففي الولايات المتحدة، شهدت نسبة الممرضين الرجال زيادة قدرها ٥٩ في المائة خلال الفترة ٢٠١٢-٢٠٢٢، وبالتالي يمثلون حالياً نحو ١٢ في المائة من القوى العاملة في هذا القطاع. وفي الاتحاد الأوروبي، تُقدّر الزيادة في القوى العاملة في قطاع خدمات الرعاية طويلة الأمد بنحو ٣٣ في المائة خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٩، وبلغت نسبة الرجال ١٩ في المائة من القوى العاملة في هذا القطاع في الدول الأعضاء الثماني والعشرين في عام ٢٠١٩.<sup>٣٧</sup>

٣١. وعلى الرغم من استمرار الفصل الأفقي، يشغل الرجال، على نحو غير متناسب، حصة كبيرة من المناصب العليا في الأنشطة الاقتصادية التي ترتفع فيها نسبة النساء. ففي جميع الأنشطة الاقتصادية تقريباً، وعبر مختلف البلدان، تفوق نسبة الرجال في مناصب الرئاسة التنفيذية والإدارة نسبة النساء في المناصب نفسها. وعلى سبيل المثال، في مجال العمل الاجتماعي، تبلغ نسبة الرجال في مناصب الرئاسة التنفيذية والإدارة ٢٤,٣ في المائة، مقابل ١٥,٨ في المائة للنساء، في المملكة المتحدة ١٥,٤ في المائة، مقابل ١١,٤ في المائة للنساء، في الولايات المتحدة، مع أن النساء يشكلن نحو ٨٠ إلى ٩٤ في المائة من القوى العاملة في هذا المجال.

## ٦-١ تراجع تدني الأجور بين النساء في العمالة بأجر، مع استمرار الفجوات في الأجور بين الجنسين

٣٢. شهدت السنوات الخمس والعشرون الماضية تراجعاً في نسبة العمال منخفضي الأجر في جميع فئات البلدان حسب مستوى الدخل، مما عاد بالنفع على النساء والرجال على حد سواء. وكان الانخفاض أكثر وضوحاً في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل، ويُعزى ذلك في الغالب إلى مجموعة من العوامل، بما في ذلك التحولات القطاعية (مثل انتقال عدد أكبر من النساء من الزراعة إلى قطاعات ذات إنتاجية أعلى)،<sup>٣٨</sup> والزيادة الإجمالية في العمالة بأجر، وانخفاض حدة فقر العاملين، لا سيما في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل،<sup>٣٩</sup> هذا ناهيك عن تنامي دور النظم القانونية للأجور في إرساء الحد الأدنى

<sup>٣٦</sup> انظر: Rebecca Munday, "Male Nurse Statistics: A Look at the Numbers", in Nurse Journal, 2024.

<sup>٣٧</sup> انظر: Eurofound, Long-Term Care Workforce: Employment and Working Conditions, 2020, 4 and 10.

<sup>٣٨</sup> انظر: Mario Macis, "Gender Differences in Wages and Leadership", IZA World of Labour, art. 323 (2017).

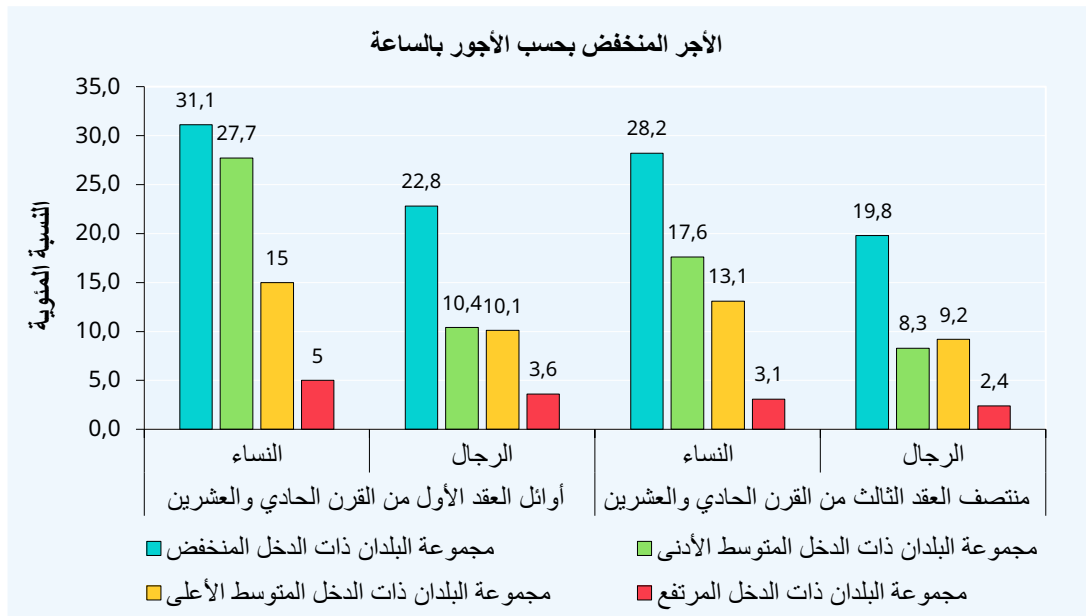
<sup>٣٩</sup> ارتفعت العمالة بأجر عالمياً من ٤٦ إلى ٥٢ في المائة في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٢٢، بينما انخفض عالمياً معدل فقر العاملين المدفوع من ٢٧,٦ إلى ٦,٩ في المائة بحلول عام ٢٠٢٣. انظر: ILO, World Employment and Social Outlook; Trends 2024, 84.

للأجور.<sup>٤٠</sup> وتتسق هذه التقديرات مع استنتاجات تفيد بانخفاض عدم المساواة في الأجور في ثلثي البلدان خلال الربع الأول من القرن الحادي والعشرين.<sup>٤١</sup>

**٣٣. وعلى الرغم من الانخفاض المذكور آنفاً، لا يزال تمثيل النساء مرتفعاً في الأجور الدنيا.** تُبيّن التقديرات المستندة إلى بيانات الاستقصاءات أن نسبة النساء تتخفّض كلما ارتفع الأجر بالساعة في جميع فئات البلدان الأربع حسب مستوى الدخل. وعليه، ترتفع نسبة النساء في الأجور الدنيا، إذ تتراوح بين ٤٠ و ٥٢ في المائة. كما أنهن لا يشكّلن سوى ٢٢ في المائة في الأجور العليا في البلدان المنخفضة الدخل و ٢٩ في المائة في البلدان المتوسطة الدخل من الشريحة الدنيا. وترتفع هذه النسبة قليلاً في البلدان المتوسطة الدخل من الشريحة العليا وكذا في البلدان المرتفعة الدخل (٣٦ في المائة و ٤٠ في المائة على التوالي). وتشير البيانات من أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين إلى منتصف العقد الثالث منه إلى أن هذه الأنماط ظلت دون تغيير، إذ يتركز تمثيل النساء في الأجور الدنيا ويضعف في الأجور العليا.

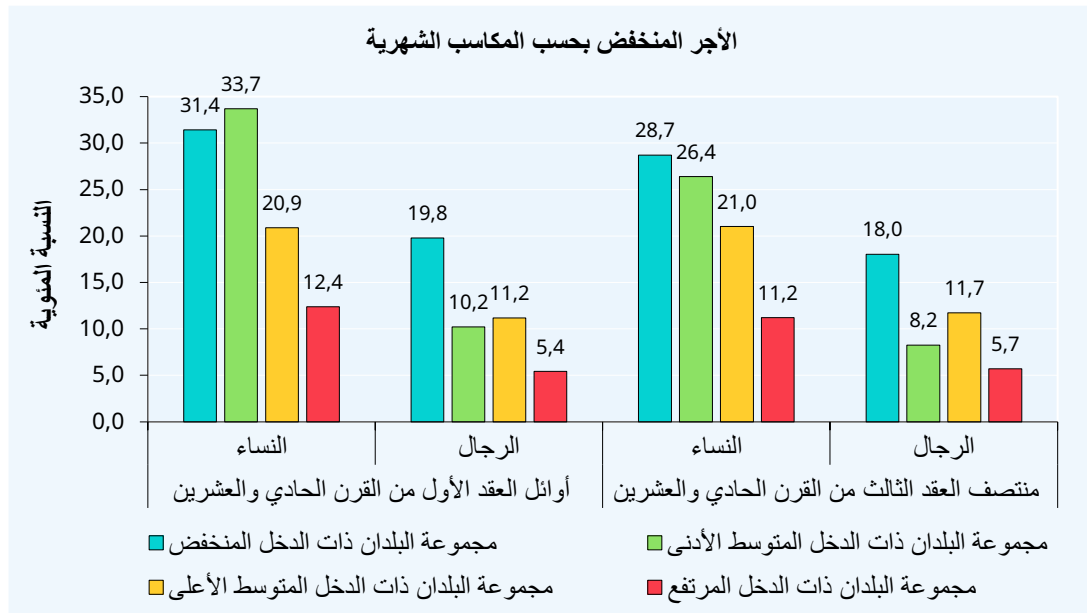
**٣٤. ويتضح أن تمثيل النساء مرتفع في الأجور الدنيا، سواء بحسب الأجر بالساعة أو الدخل الشهري.** وتُبيّن البيانات الصادرة في منتصف عشرينيات القرن الحادي والعشرين أن نسبة النساء في فئة الأجور الدنيا أعلى بكثير مقارنة بالرجال عبر جميع فئات البلدان حسب مستوى الدخل، إذ تبلغ نسبة النساء في الأجور الدنيا ٢٨,٢ في المائة في البلدان المنخفضة الدخل، مقابل ١٩,٨ في المائة من الرجال في البلدان المنخفضة الدخل، و ١٧,٦ في المائة من النساء مقابل ٨,٣ في المائة من الرجال في البلدان المتوسطة الدخل من الشريحة الدنيا، و ١٣,١ في المائة من النساء و ٩,٢ في المائة من الرجال في البلدان المتوسطة الدخل من الشريحة العليا، و ٣,١ في المائة من النساء مقابل ٢,٤ في المائة من الرجال في البلدان المرتفعة الدخل، على التوالي. وعند احتساب الدخل الشهري بدلاً من الأجر بالساعة، ترتفع نسبة النساء في الأجور الدنيا في جميع فئات البلدان حسب مستوى الدخل، بما يعكس انتشار العمل بدوام جزئي بين النساء في جميع مناطق العالم (الشكل ٦).

◀ **الشكل ٦: نسبة العاملين في الأجور الدنيا، بحسب الأجر بالساعة والدخل الشهري، لدى النساء والرجال في كل مجموعة من مجموعات البلدان حسب مستوى الدخل، بين أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين ومنتصف العقد الثالث منه**



<sup>٤٠</sup> يؤكد التقرير: *ILO Global Wage Report 2020-21*، وجود نظام الحد الأدنى للأجور في ٩٠ في المائة من الدول الأعضاء في المنظمة. وفيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور، يشير تأثير المنارة إلى أن الحد الأدنى للأجور يؤثر عند تحديد الأجور بين العمال في الاقتصاد غير المنظم (انظر، على سبيل المثال، Tito Boeri, Pietro Garibaldi and Marta Ribeiro, "Behind the Lighthouse Effect", IZA Discussion Paper No. 4890).

<sup>٤١</sup> انظر: ILO, *ILO Global Wage Report 2024-25: Is Wage Inequality Decreasing Globally?*, xv.



ملاحظة: منخفضو الأجر هم العمال الذين تقل أجورهم عن ٥٠ في المائة من الأجر الوسيط المقدر ضمن الفئات السكانية المعنية حسب نوع الجنس. المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية.

٣٥. وتُظهر المقارنة بين فئة النساء مع غيرها من فئات العاملين في الأجور الدنيا أنهم أقل تعليمًا، ويتركز في الفئات العمرية الأصغر والأكثر سنًا، وفي القطاعات التي تهيم عليها النساء. وغالبًا ما تتركز النساء في الأجور الدنيا في الفئتين الأصغر والأكثر سنًا؛ ويكون مستواهن التعليمي دون الثانوي؛ ويعملن في مهن تتطلب مهارات منخفضة ومتوسطة؛ ويشغلن وظائف مؤقتة في الاقتصاد غير المنظم. كما أن نسبتهن مرتفعة جدًا في فئة العاملين بنحو ٤٦ ساعة أسبوعيًا أو أكثر في جميع مجموعات البلدان حسب مستوى الدخل، باستثناء البلدان المرتفعة الدخل، حيث تكون نسبتهن أعلى من فئة العاملين أقل من ٣٠ ساعة أسبوعيًا. كما تُبين التقديرات المستندة إلى بيانات الاستقصاءات أن انتشار الأجور الدنيا يزداد كلما زادت هيمنة النساء على القطاعات المرتبطة بهذه الأجور، إذ إن ٣٧ في المائة من النساء في الأجور الدنيا في البلدان المرتفعة الدخل و ٦٨ في المائة في البلدان المنخفضة الدخل تتركز في أنشطة اقتصادية ضمن قطاعات تهيم عليها النساء (حيث تمثل النساء أكثر من ٦٠ في المائة من القوى العاملة)، وهي قطاعات يميل فيها متوسط الأجور إلى الانخفاض.

٣٦. ويسهم ارتفاع نسبة النساء في الأجور الدنيا بين العاملين في اتساع فجوات الأجور بين الجنسين، وهي ظاهرة تشمل جميع البلدان وتعد من أبرز عوامل ومظاهر عدم المساواة بين الجنسين وأكثرها صعوبة في المعالجة. وتُقدر فجوة الأجور بين الجنسين على المستوى العالمي بنحو ٢٠ في المائة<sup>٤٢</sup>. ويُبين تحليل مفصل أن نحو ثلث هذه الفجوة قد يُعزى إلى التمييز المباشر أو غير المباشر. وتُظهر الأدلة الحديثة من بلدان مجموعة العشرين، التي توظف مجتمعةً نحو ٦٠ في المائة من القوى العاملة العالمية، عدم إحراز تقدم يُذكر في تقليص الفجوة خلال الربع الأول من القرن الحادي والعشرين. وفي الفترة ٢٠٠٦-٢٠٢٠، بقيت فجوة الأجور قريبة من ٢٢ في المائة في بلدان مجموعة العشرين، ترافقها فروقات كبيرة بين البلدان، وتظهر ٧ بلدان، فقط، من أصل ٢٠ تقليصًا للفجوة<sup>٤٣</sup>.

٣٧. وتسجل في أسواق العمل عبر جميع فئات البلدان حسب مستوى الدخل فجوة في الأجور بين فئة النساء الأمهات وغير الأمهات من الفئة العمرية نفسها. في ١٩ بلدًا من أصل ٢٣ بلدًا تتوافر بشأنها بيانات، تراوحت هذه الفجوة بين ٠,٢٢ في المائة في منغوليا و ٢٩,٦ في المائة في تركيا، مما يعني أن الأمهات في تركيا يتقاضين في الساعة أجرًا يقل بنحو الثلث مقارنة بغير الأمهات من الفئة العمرية نفسها. وفي المقابل، تُظهر فجوات الأجور في فئة الآباء تباينًا بين البلدان، مما يؤكد اختلاف أثر الأبوة والأمومة على نتائج سوق العمل لدى الرجال والنساء.

<sup>٤٢</sup> انظر: ILO, *Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay Gaps*, 2018, 23.

<sup>٤٣</sup> انظر: ILO and OECD, *Equality Between Men and Women in the Workforce*, 2025, الشكل ١.

## ٧-١ ضرورة تمثيل النساء في مناصب تعنى بصنع القرار

٣٨. من الضروري ضمان مشاركة النساء في صنع القرار (على سبيل المثال في مناصب إدارية وفي مجالس إدارة الشركات والسياسة والقضاء) بما يكفل أن تعكس السياسات خبرات متنوعة وتعزز النتائج الاجتماعية والاقتصادية الشاملة. وفي الفترة ٢٠١٦-٢٠٢٤، ارتفعت النسبة العالمية للنساء في المناصب القيادية ارتفاعاً طفيفاً من ٣٠,٤ في المائة إلى ٣١,٧ في المائة.<sup>٤٤</sup> وتشغل النساء النسب الأعلى من المناصب القيادية في القطاعات التي تهيمن عليها، مثل الرعاية الصحية (٤٤ في المائة)، والتعليم (٤٣ في المائة)، والإدارة الحكومية (٤٢ في المائة). غير أن هذه النسب لا تزال لا تعكس حقيقة أن النساء يشكلن الغالبية في هذه القطاعات. وفي المقابل، يظل تمثيل النساء منخفضاً في القطاعات الواعدة من حيث فرص العمل، مثل البنية التحتية (١٥ في المائة) والتكنولوجيا والمعلومات ووسائل الإعلام (٢٢ في المائة). ولا يقتصر وجود النساء في المناصب القيادية العليا على أهميته للمساواة بين الجنسين فحسب، بل يسهم، أيضاً، في تعزيز المساواة في سوق العمل بشكل عام.<sup>٤٥</sup>

٣٩. وتسهم زيادة نسبة رائدات الأعمال في كسر الصور النمطية بين الجنسين، وتعزيز حضور النساء في صنع القرار، وتوسيع الابتكار في المنتجات والخدمات بما يلبي احتياجات النساء والرجال على حد سواء. وتشكل النساء الرائدات اللواتي يملكن ويدرن أعمالهن قدوة لغيرهن من النساء، بما في ذلك الشابات. وارتفع نشاط ريادة الأعمال بين النساء من ٦,١ في المائة في أوائل القرن الحادي والعشرين إلى ١٠,٤ في المائة في المتوسط خلال الفترة ٢٠٢١-٢٠٢٣، رغم استمرار ارتفاع مشاركة الرجال (١٣,٨ في المائة). كما ارتفعت نسبة النساء اللواتي يؤسسن مشاريعهن من ٤,٢ إلى ٥,٩ في المائة خلال الفترة نفسها.<sup>٤٦</sup> وترتفع نسبة أنشطة ريادة الأعمال بين النساء في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل (٢٢ في المائة في أفريقيا جنوب الصحراء و١٧ في المائة في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي)، نتيجة محدودة فرص العمالة بأجر. ومع ذلك، تتركز النساء بشكل أكبر في القطاعات المنخفضة الإنتاجية، إذ لا تعمل سوى ٢,٣ في المائة منهن في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مقارنة بـ ٦,١ في المائة من الرجال، فيما ينشط أكثر من نصفهن في الخدمات التجارية أو الاجتماعية. كما أن رائدات الأعمال أقل استخداماً للأدوات الرقمية، إذ أن نسبة النساء اللواتي يعتبرن أن الذكاء الاصطناعي مهم لأعمالهن يقل بنحو ٨ إلى ١١ في المائة.<sup>٤٧</sup> مقارنة بالرجال.

٤٠. وعلى الرغم من أن تقدم النساء في ريادة الأعمال وفي غيرها من الأدوار القيادية في سوق العمل هو أمر ضروري لتحقيق المساواة بين الجنسين، تظل المكاسب في مجالات أخرى، ولا سيما في الحياة العامة، مثل البرلمانات الوطنية والقضاء، بما يشمل سلكي القضاة والمدعين العامين، بالقدر نفسه من الأهمية. فقد ارتفع تمثيل النساء في البرلمانات الوطنية من ١١,٣ في المائة في عام ١٩٩٥ إلى ٢٧,٢ في المائة في عام ٢٠٢٥.<sup>٤٨</sup> وقد شهدت جميع الأقاليم هذا الارتفاع، إذ تراوحت النسب بين ١٣ و ٣٥ في المائة في الأمريكيتين، وبين ١٣ و ٣٢ في المائة في أوروبا، وبين ٩ و ٢٢ في المائة في آسيا. وتحقق في أفريقيا جنوب الصحراء، وبين ٦ و ٢٣ في المائة في منطقة المحيط الهادئ، وبين ٩ و ٢٢ في المائة في آسيا. وتحقق التكافؤ بين أعضاء البرلمانات في ستة بلدان، وهو تطور يُعتدّ به. كما ارتفع تمثيل النساء، ولا سيما بين الفئات الأصغر سناً، في البرلمانات الوطنية.<sup>٤٩</sup> وبالمثل، تُظهر البيانات عبر مختلف الأقاليم أن نسبة النساء في سلك القضاة المهنيين في الاتحاد الأوروبي وأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى ارتفعت من ٤٩ إلى ٥٧ في المائة في المتوسط خلال الفترة ٢٠١٢-٢٠٢٢، فيما ارتفعت نسبة النساء في سلك المدعين العامين من ٤٩ إلى ٥٤ في المائة. وبالمثل، تُظهر البيانات في مختلف الأقاليم أن نسبة النساء بين القضاة المهنيين في الاتحاد الأوروبي وأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى ارتفعت في الفترة ٢٠١٢-٢٠٢٢ من ٤٩ إلى ٥٧ في المائة في المتوسط، بينما ارتفعت نسبة المدعيات العامات من ٤٩ إلى ٥٤ في المائة.<sup>٥٠</sup> وتُظهر بلدان آسيا والمحيط الهادئ اتجاهات مماثلة، حيث ازداد حضور النساء في المحاكم الدنيا والعليا على حد سواء. وعلى الرغم من هذه التطورات، لا يزال تمثيل النساء محدوداً في المستويات القضائية العليا، مثل رئاسة المحاكم والنيابة العامة.

<sup>٤٤</sup> دراسة قائمة على بيانات من منصة LinkedIn وتغطي ١٦٦ بلد في الفترة ٢٠١٦-٢٠٢٤. وتشمل نسبة النساء في مناصب قيادية عليا النساء في الإدارة العليا بين القطاعات الاقتصادية. انظر: World Economic Forum, *Global Gender Gap 2024: Insight Report*, 39.

<sup>٤٥</sup> انظر: World Economic Forum, 44-45.

<sup>٤٦</sup> انظر:

Global Entrepreneurship Monitor, *2023/24 Women's Entrepreneurship Report: Reshaping Economies and Communities*, 19-20 and 25.

<sup>٤٧</sup> انظر:

Global Entrepreneurship Monitor, *GEM 2024/2025 Women's Entrepreneurship Report: Navigating Challenges, Driving Change*, 56-57.

<sup>٤٨</sup> انظر: Inter-Parliamentary Union, *Women in Parliament: 1995-2025*, 2.

<sup>٤٩</sup> انظر: "Youth Participation in National Parliaments 2025 Infographic" Inter-Parliamentary Union.

<sup>٥٠</sup> انظر: Council of Europe, *European Judicial Systems: CEPEJ Evaluation Report - 2024 Evaluation cycle (2022 data)*.

## الفصل ٢

### ما سبب تباطؤ وتيرة التقدم في المساواة بين الجنسين في عالم العمل؟

٤١. وبينما تحقق تقدم في بعض مجالات المساواة بين الجنسين، لا تزال العوامل الهيكلية والنظامية تؤثر في حقوق النساء وخياراتهن وأوضاعهن في سوق العمل، وكذلك في أوضاع الأشخاص الذين يواجهون أشكالاً متعددة ومتداخلة من التمييز. ولا تزال الفجوات في إعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والمعايير الاجتماعية المتعلقة بأدوار النساء والرجال في المجتمع والاقتصاد، وعدم تكافؤ فرص العمل اللائق للنساء، وأوجه عدم المساواة في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، والعنف والتحرش، تشكل عوائق رئيسية أمام تحقيق تكافؤ الفرص والمعاملة في عالم العمل. بالإضافة إلى ذلك، يحدّ ضعف استحداث فرص عمل لائقة بأجر مناسب من وصول النساء إلى العمل اللائق. ويظل نمو القطاعات التي تستوعب أعداداً كبيرة من العاملين بطيئاً، وتراجع العمالة في القطاع العام، وتظل قدرة القطاع الخاص على استيعاب اليد العاملة في وظائف منتجة محدودة، كما تستمر العوائق أمام التحاق النساء بالقطاعات عالية الإنتاجية في العديد من الأقاليم. وتؤدي هذه القيود في العرض والطلب مجتمعة إلى تكاليف اجتماعية واقتصادية كبيرة، إذ تتسبب في خفض الإنتاجية، وإضعاف أداء سوق العمل، وإعاقة التنمية المستدامة وجهود الحد من الفقر.

٤٢. وكثيراً ما تسهم السياسات المعتمدة في الاقتصاد الكلي والقطاعات وسوق العمل في استمرار هذه القيود، لقصورها في معالجة العوامل الكامنة. ونتيجة لذلك، لا تنعكس مكاسب النمو الاقتصادي بشكل متكافئ في فرص الوصول إلى العمل اللائق، مما يترتب عليه آثار مهمة في سياق التحولات الرقمية والبيئية والديموغرافية الجارية. وتنتج هذه التحولات إمكانات لتوسيع فرص العمل اللائق، لكنها قد تزيد من حدة أوجه عدم المساواة بين الجنسين إذا لم تُعالج العوائق الهيكلية.

### ١-٢ لا تزال الفجوات قائمة في إعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

٤٣. يرتبط التقدم نحو المساواة بين الجنسين في عالم العمل ارتباطاً وثيقاً بإنفاذ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.<sup>٥١</sup> وبوصفها حقاً إنسانياً عالمية وغير قابلة للتصرف، فهي تؤدي دوراً أساسياً في بناء مجتمع عادل وشامل ومنصف. وعند إنفاذها على نحو كامل، تسهم في ضمان مشاركة جميع العمال، دون تمييز، في العمل اللائق والعمالة المنتجة والاستفادة منهما.<sup>٥٢</sup>

٤٤. غير أن إنفاذ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لا يزال يشهد فجوات كبيرة. وغالباً ما يُحرم النساء والأشخاص الذين يواجهون أشكالاً متداخلة ومنهجية من التمييز من التمتع الكامل بالحماية التي توفرها هذه المبادئ والحقوق، بدرجة أكبر من غيرهم. كما يتسبب إضعاف سيادة القانون، وتقليص الحيز الديمقراطي، وعدم احترام الحقوق الأساسية والحريات المدنية في تقويض التقدم في إعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وزيادة أوجه انعدام المساواة والتمييز.<sup>٥٣</sup>

٤٥. وتشكل الحقوق والمبادئ المنصوص عليها في اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) عناصر أساسية لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع. وهي أساسية لمعالجة التمييز الذي يقوض المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، ويؤدي إلى الفصل المهني، ويقلل من قيمة عمل النساء. لا يزال التمييز المباشر وغير المباشر في الاستخدام والمهنة، بما في ذلك في التوظيف والترقية وفرص الوصول إلى التعليم والتدريب المهنيين، فضلاً عن التمييز على أساس الحمل أو الأبوة، واسع الانتشار، مما يشكل عقبة أساسية أمام العمل اللائق والعدالة الاجتماعية. ويُعتبر التمييز ظاهرة معقدة نظراً لتداخل أسبابه في الغالب، كالإعاقة والانتماء الإثني والجنس والأصل الاجتماعي.

٤٦. ويُنظر إلى التمييز على نحو متزايد بوصفه ظاهرة متعددة الأبعاد ومتغيرة. بحيث يمكن أن يتجلى بصورة مباشرة، كما في عدم المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية أو في العنف والتحرش، أو بصورة غير مباشرة من خلال آليات

<sup>٥١</sup> على النحو المنصوص عليه في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢: (١) الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛ (٢) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛ (٣) القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛ (٤) القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة؛ (٥) بيئة عمل آمنة وصحية.

<sup>٥٢</sup> منظمة العمل الدولية، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عند مقترق طرق حاسم، مؤتمر العمل الدولي، التقرير ILC.112/V (Rev.)، ٢٠٢٤، الفقرة ٤.

<sup>٥٣</sup> منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.112/V (Rev.)، الفقرة ٥.

أقل بروزاً تعزز الاستبعاد المنهجي.<sup>٤٤</sup> وقد تظهر أشكال جديدة من التمييز، بما في ذلك تلك المرتبطة بالتطورات التكنولوجية، مثل استخدام المعلومات الجينية في القرارات المتعلقة بتأجير الخدمات والتوظيف.<sup>٤٥</sup> وإذا تُرك التمييز دون رادع، ستتراكم آثاره عبر مراحل الحياة، وستسهم في زيادة حدة الفقر نتيجة استمرار انتقال الحرمان بين الأجيال.<sup>٤٦</sup>

**٤٧. ولا تزال التشريعات المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز غير مكتملة ومجزأة وغير متكافئة بين البلدان، مما يحرم مجموعات كبيرة من العمال من الحماية المناسبة.** ومن أصل ١٩٣ دولة عضواً في الأمم المتحدة، يُحظر التمييز في العمل على أساس نوع الجنس في ٨٩ في المائة من الدول، وعلى أساس الدين في ٧٧ في المائة منها، وعلى أساس الانتماء الإثني أو العرق في ٧٦ في المائة منها. وبظل نطاق معالجة التشريعات لمختلف مراحل دورة العمل، مثل التوظيف والأجور والترقية وإنهاء الخدمة، محدوداً، رغم تباينه الكبير بين السياقات الوطنية؛ إذ لا تتجاوز نسبة البلدان التي تعتمد تشريعات توفر حماية شاملة من التمييز على أساس الجنس ٢٣ في المائة.<sup>٤٧</sup> بالإضافة إلى ذلك، لا تزال القيود القانونية تحدّ من الخيارات المهنية المتاحة للنساء، بما في ذلك من خلال لوائح تحظر عملهن في بعض الوظائف، مما يحدّ التحاقهن بقطاعات ذات أجور أعلى، مثل التعدين والبناء والطاقة.<sup>٤٨</sup> وحتى مع اعتماد المزيد من الإصلاحات لإزالة هذه القيود، غالباً ما تستمر تحديات التنفيذ، مما يبطئ التقدم نحو تحقيق المساواة فوق أرض الواقع.<sup>٤٩</sup> وفي العديد من البلدان، تركز الأطر القانونية، أساساً، على أشكال التمييز المباشرة، بينما تظل الحماية في حالات التمييز غير المباشر محدودة. كما تتفاوت فرص اللجوء إلى القضاء، إذ قد يواجه أصحاب الشكاوى تكاليف مرتفعة ومخاطر الوصم الاجتماعي والانتقام. ولا يتجاوز عدد الدول التي تعتمد قوانين تلزم أصحاب العمل بإثبات عدم وقوع التمييز في العمل ٥٠ دولة.<sup>٥٠</sup> وحتى في ظل وجود حماية قانونية قوية، تواجه حكومات عديدة صعوبة في ترجمتها إلى مساواة فعلية فوق أرض الواقع. ويترتب على ذلك زيادة في التكاليف لتحملها المجتمعات والاقتصادات (الإطار ٣).

### الإطار ٣: آثار التمييز البالغة على التنمية الاجتماعية والاقتصادية

يتسبب التمييز في تقييد الحرية وتقويض الكرامة والحد من إمكانيات الأفراد في عالم العمل، مما يخفض الإنتاجية ويضعف أداء سوق العمل ويعيق التنمية المستدامة وجهود الحد من الفقر. وتؤكد الأدلة القائمة على البيانات حجم هذه الآثار. ويبيّن تحليل للبيانات المتعلقة بأفريقيا جنوب الصحراء أنّ عدم المساواة في الدخل وعدم المساواة بين الجنسين يرتبطان على نحو وثيق بتباطؤ نمو الناتج المحلي الإجمالي للفرد.<sup>٥١</sup> وتشير دراسة أخرى شملت ثمانية بلدان في أمريكا اللاتينية إلى أنّ إزالة العوائق أمام مشاركة النساء في سوق العمل وضمان تكافؤ الفرص في الوصول إلى المهن من شأنه أن يحدّ من انتشار الفقر ويعزز دخل الأسر المعيشية.<sup>٥٢</sup>

<sup>٥١</sup> انظر:

Dalia Hakura et al., *Inequality, Gender Gaps and Economic Growth: Comparative Evidence for Sub-Saharan Africa*, IMF Working Paper No. 2016/111, 2016.

<sup>٥٢</sup> انظر:

Joana Costa, Elydia Silva and Fabio Vaz, *The Role of Gender Inequalities in Explaining Income Growth, Poverty and Inequality: Evidences from Latin American Countries*, UNDP, 2009.

**٤٨. على الرغم من التقدم القانوني الكبير المُحرز، لا يزال التمييز المستمر والمعاملة غير المتكافئة من بين العوائق الرئيسية التي تحول دون تحقيق العمل اللائق.** وتُبيّن نتائج دراسة استقصائية عالمية مشتركة بين منظمة العمل الدولية وشركة لأبحاث السوق والرأي العام (إيسوس) أجريت عام ٢٠٢٥ أنّ واحداً من كل عشرة بالغين يرى أنّ التمييز القائم على نوع الجنس

<sup>٤٤</sup> اعتبرت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أنّ "التمييز غير المباشر يشير إلى أوضاع أو لوائح أو ممارسات تبدو محايدة في ظاهرها، ولكنها تؤدي في الواقع إلى انعدام المساواة في معاملة الأشخاص الذين يتمتعون بخصائص معينة. ويحدث ذلك عندما يطبق نفس الشرط أو المعاملة أو المعيار على الجميع لكنه يؤدي بشكل غير متناسب إلى عواقب سلبية على بعض الأشخاص على أساس خصائص مثل العرق أو اللون أو الجنس أو الدين، ولا تكون هذه المعايير مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالاشتراطات المتأصلة في الوظيفة". انظر:

(ILO, *Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008, ILC.101/III/1B, 2012, para. 745).

<sup>٥٥</sup> منظمة العمل الدولية، *تحديد التحديات والاستجابات السياسية الممكنة فيما يتعلق بتطبيق مبدأ عدم التمييز في عالم العمل*، الوثيقة GB.355/POL/2، ٢٠٢٥، الفقرة ٢١.

<sup>٥٦</sup> الوثيقة GB.355/POL/2، الفقرتان ٤١ و٥٠.

<sup>٥٧</sup> انظر:

Jody Heymann et al., "Legislative approaches to non-discrimination at work: A comparative analysis across 13 groups in 193 countries", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 40, No. 3 (2021).

<sup>٥٨</sup> انظر: World Bank Group, *Women, Business and the Law 2023*, 27.

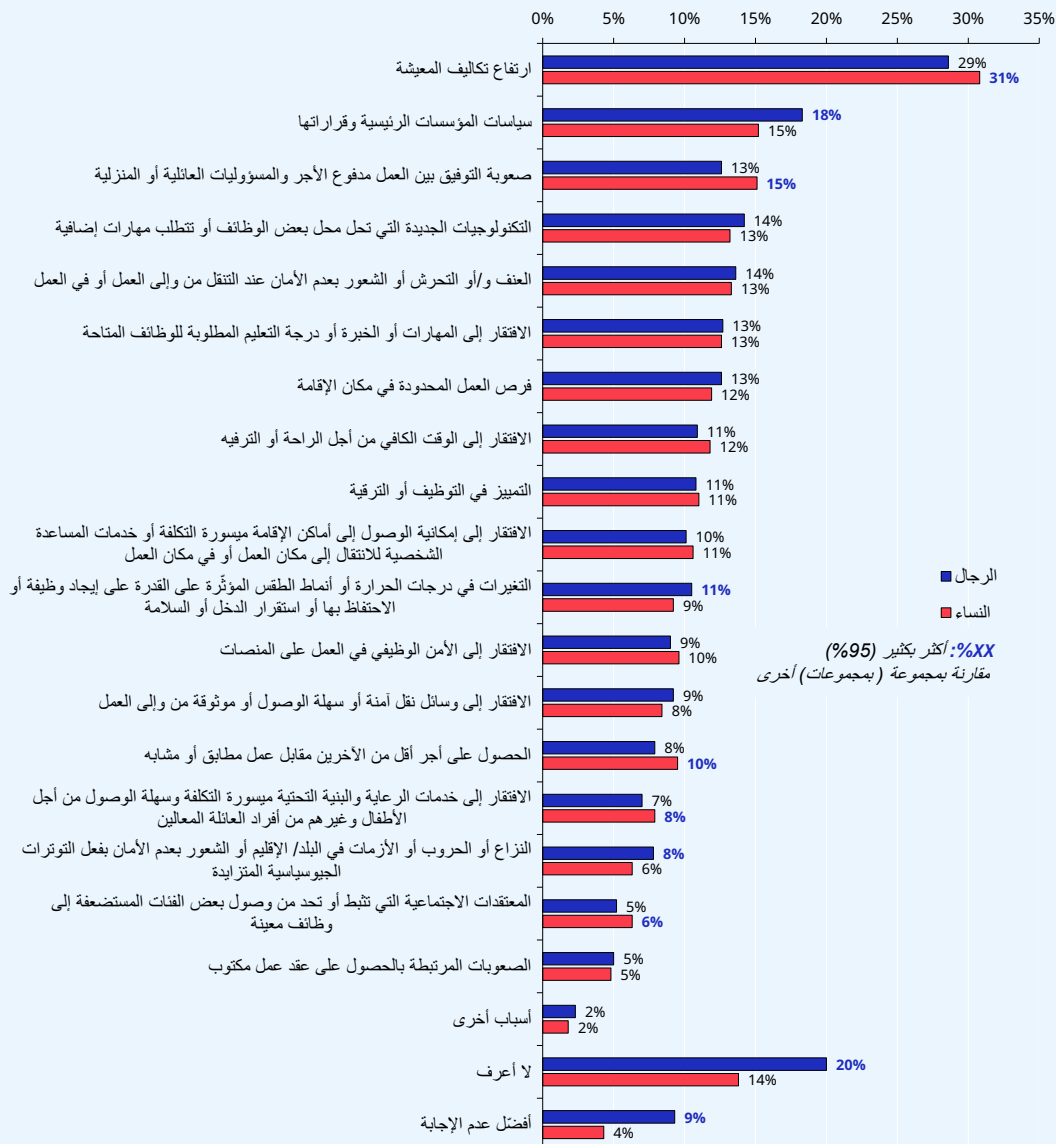
<sup>٥٩</sup> انظر: World Bank Group, *Women, Business and the Law 2024*, 74.

<sup>٦٠</sup> الوثيقة GB.355/POL/2، الفقرة ٢٦.

والإعاقة والسن وغيرها من الخصائص في التوظيف أو الترقية يمثل التحدي الأكبر أمام العمل اللائق. وتُبيّن نتائج الدراسة كذلك أنّ ٦ في المائة من البالغين يعتبرون أنهم يتقاضون أجراً أقل من غيرهم مقابل العمل نفسه، وأن النساء يواجهن هذا التحدي بشكل غير متناسب، رغم اختلاف أنماط التعرّض للتمييز باختلاف مراحل العمر. وتُبيّن النتائج، أيضاً، أنّ الشابات (البالغات من ١٨ إلى ٢٤ عاماً) يواجهن مستويات أعلى من المتوسط من حيث التعرّض للمعاملة غير المتكافئة مقارنة بالرجال، وأن هذه المستويات تبلغ ذروتها لدى النساء في الفئة العمرية ٤٥-٥٤ عاماً، مما يعكس أوجهاً من الحرمان المتراكم وعوائق مستمرة تعيق تقدّمهن خلال سنوات العمل الرئيسية. ورغم أنّ هذه الشواغل تُصنّف دون تحديات أخرى أكثر ذكراً، مثل توافر الوظائف وملاءمة الدخل، فإنها مع ذلك تسلط الضوء على تجارب فئة محددة من العمال فيما يتعلق بالمعاملة غير المتكافئة (الإطار ٤).

#### الإطار ٤: التصورات العامة للعوائق أمام العمل اللائق: استنتاجات من دراسة استقصائية عالمية مشتركة بين منظمة العمل الدولية وشركة إيسوس

تُقدّم دراسة استقصائية حديثة شملت ٣١ بلداً، وأجرتها شركة إيسوس بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، وشملت أكثر من ٢١ ٠٠٠ شخص بالغ، استنتاجات فريدة بشأن التصورات العامة لأبرز العوائق أمام الحصول على وظيفة تحترم شروط العمل اللائق والحفاظ عليها. وكان السؤال المطروح: "ما هي أكبر التحديات التي تواجهها أنت وأصدقائك وعائلتك وجيرانك الآن أو في المستقبل القريب في الحصول على وظيفة بشروط عمل جيدة أو الحفاظ عليها؟" وتعكس الإجابات تجارب المشاركين في الاستقصاء وتوقعاتهم وشواغلهم في سياق التحولات الجارية. ويسلط ذلك الضوء على أن الشواغل بشأن العمل اللائق تختلف بين القطاعات والبلدان وتتحدّد معالمها بعوامل تشمل أوجه انعدام المساواة الهيكلية والصدمات الاقتصادية الأخيرة وأوضاع سوق العمل.



ملاحظة: يمثل هذا المؤشر متوسطاً عالمياً على مستوى البلدان. المصدر: Ipsos Global Advisor. لمزيد من التفاصيل، انظر: Anam Butt, "What people see as the biggest barriers to decent work: Evidence from 31 countries", *ILOSTAT Blog*, forthcoming.

٤٩. **وتعيق الفجوات القائمة في البيانات والأدلة فعالية السياسات والبرامج وحملات التوعية الرامية إلى التصدي للتمييز.** وفيما يتزايد توافر البيانات المصنّفة بحسب الجنس والعمر، لا تزال الإحصاءات المصنّفة بحسب خصائص أخرى، مثل الإعاقة أو الانتماء الإثني أو الانتماء إلى الشعوب الأصلية أو وضع الهجرة والموقع الجغرافي، محدودة أو غير متنسقة. وفي غياب بيانات شاملة وقابلة للمقارنة ومصنّفة وفق أبعاد ذات صلة، يظل حجم التمييز وعدم المساواة ووضع الأشخاص الأكثر عرضة للتمييز غير واضح، مما يُضعف المساءلة ويقوّض وضع سياسات قائمة على الأدلة.<sup>٦١</sup>
٥٠. **ويتطلب القضاء على التمييز ومنعه أعمال جميع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وتنفيذ معايير العمل الدولية ذات الصلة تنفيذاً فعالاً.**<sup>٦٢</sup> وتستند هذه الحقوق أهميتها من طبيعتها المترابطة والمتكاملة، مما يبرز الحاجة إلى وضع أطر سياسية شاملة.<sup>٦٣</sup> وتشكل حالات العمل الجبري وعمل الأطفال، بما في ذلك الحالات المرتبطة بالزواج القسري، إنكاراً فعلياً لنكافؤ الفرص، مما يوقع الضحايا وأسرهم في فخ الفقر. وتُظهر البيانات، أيضاً، أنّ النساء والفتيات يتأثرن بشكل غير متناسب ببعض أشكال العمل الجبري، مثل العمل المنزلي،<sup>٦٤</sup> وكذلك بأشكال خفية من عمل الأطفال، ولا سيما في البلدان التي تتميز بارتفاع العمل غير المنظم وضعف الحكم السديد وسبل الحماية.<sup>٦٥</sup>
٥١. **وتحقّق بعض التقدّم في مكافحة عمل الأطفال، غير أنّه لا يزال منتشرًا، وتحدّد ملامحه بالمعايير المرتبطة بنوع الجنس، وباختلالات موازين القوة، وتداخل عوامل الهشاشة.**<sup>٦٦</sup> يتجلى ذلك في انخراط ما يقارب ١٣٨ مليون طفل، منهم ٧٨ مليون فتى و ٥٩ مليون فتاة، في عمل الأطفال، بما في ذلك ٥٤ مليوناً في أعمال خطيرة. ومع أخذ الخدمات والأعمال المنزلية في الحسبان، يتبيّن أنّ الفتيات يتأثرن بهذه الظاهرة بشكل غير متناسب. ويتركّز عمل الأطفال بين الفتيان والفتيات الأصغر سناً في قطاع الزراعة. ومع التقدّم في العمر، يميل الفتيان إلى الانتقال إلى قطاع الصناعة، بينما تتجه الفتيات إلى قطاع الخدمات والعمل المنزلي، وهو ما يعكس هياكل سوق العمل القائمة على نوع الجنس والمعايير الاجتماعية السائدة. وغالباً ما تدفع زيادة معدلات الفقر وتغيّر المناخ وغيرهما من الأزمات الأسر إلى الاعتماد على عمل الأطفال، سواء كان مدفوعاً أو غير مدفوع الأجر، مما يقوّض فرص تعليمهم ويحدّ من إمكاناتهم في الحصول على عمل لائق في المستقبل.<sup>٦٧</sup>
٥٢. **تشير التقديرات إلى أنّ ٥٠ مليون شخص كانوا يعيشون في أشكال من الرق المعاصر في عام ٢٠٢١، منهم ٢٨ مليوناً في العمل الجبري و ٢٢ مليوناً في أعمال مرتبطة بالزواج القسري.** ويبلغ عدد النساء والفتيات في العمل الجبري ١١,٨ مليوناً، والغالبية العظمى منهنّ ضحايا للاستغلال الجنسي التجاري القسري، وأكثر من ثلثيّن خاضعات للزواج القسري كأحد أشكال الرق المعاصر. ويتأثر، كذلك، الرجال والفتيان بشكل غير متناسب ببعض أشكال العمل الجبري، لا سيما في القطاعات عالية المخاطر والعمل الجبري الذي تفرضه الدولة. أما الرجال والفتيان، فتمثّلهم غير متناسب في بعض أشكال العمل الجبري، خاصة في القطاعات عالية المخاطر والعمل الجبري المفروض من الدولة. ويتركّز العمل الجبري بدرجة كبيرة في الاقتصاد الخاص (٨٦ في المائة)، ولا سيما في المواقع غير المنظمة وغير الرسمية. ويعاني العمال المهاجرون والعاملون في الاقتصاد غير الرسمي، على وجه الخصوص، من ضعف الحماية وتقييد الوصول إلى الحقوق وسبل الانتصاف. كما يسهم كلّ من ضعف الإدارة السديدة، وطابع العمل غير المنظم، والفقر، والنزاعات، وتأثيرات المناخ، والهجرة غير الآمنة، في زيادة التعرّض للعمل تحت الإكراه، وتقييد حرية التصرف، والحدّ من مسارات التعليم والعمل اللائق،<sup>٦٨</sup> وذلك في حالات عمل الأطفال أو الرق المعاصر على حد سواء.

<sup>٦١</sup> الوثيقة GB.355/POL/2، الفقرة ٣١.

<sup>٦٢</sup> بما في ذلك الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة، بالإضافة إلى اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) واتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) واتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) وغيرها.

<sup>٦٣</sup> منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.112/V (Rev.)، الفقرة ٧.

<sup>٦٤</sup> انظر: ILO, Walk Free and IOM, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, 2022, 32.

<sup>٦٥</sup> انظر: ILO and UNICEF, *Child Labour: Global Estimates 2020, Trends and the Road Forward*, 2021, 37.

<sup>٦٦</sup> انظر: ILO, "2024 Global Estimates of Child Labour in Figures", 2025.

<sup>٦٧</sup> انظر: ILO and UNICEF, *Child Labour: Global Estimates 2024, Trends and the Road Forward*, 2025, 48.

<sup>٦٨</sup> انظر: ILO and UNICEF, *Child Labour: Global Estimates 2024*, 19 and 48.

٥٣. ويشكل كل من الحرية النقابية وآلية التفاوض الجماعي حقين جوهريين يمكن العمال من تحقيق المساواة ومنع التمييز. غير أن إعمال هذه الحقوق يختلف كثيراً بين البلدان والقطاعات، ويتوقف، ليس فقط على الالتزامات القانونية الرسمية، بل أيضاً على سبل تطبيق القانون والممارسات الفعلية في مكان العمل. لا يستفيد نحو نصف السكان العاملين في العالم من صكّين أساسيين لمنظمة العمل الدولية في مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، وهما اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨).<sup>٦٩</sup> ولا تزال القيود المفروضة على هذه الحقوق العالمية قائمة في القانون أو في الممارسة في معظم المناطق.<sup>٧٠</sup>

٥٤. تكتسب مشاركة النساء في منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، ووصولهن إلى مناصب قيادية فيها، أهمية أساسية لضمان حماية الحقوق النقابية وحق التفاوض الجماعي وتفعيلهما عملياً. وتشكل النساء نسبة ملحوظة في أمانات منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال، حيث تمثل ما لا يقل عن ٤٠ في المائة في ثلاثة أرباع هذه المنظمات. وشهدت السنوات الأخيرة اتجاهاً إيجابياً على مستوى الإدارة التنفيذية، إذ تتولى النساء منصب الرئيس التنفيذي في ٣٠ في المائة من هذه المنظمات. غير أن الوضع يختلف على مستوى مجالس الإدارة، إذ تظل مشاركة النساء محدودة، حيث إن ١٣ في المائة فقط، من المنظمات تضم نساء يشكّلن ما لا يقل عن ٣٠ في المائة من الأعضاء و ٩ في المائة فقط، تمتلك مجالس إدارة ذات تمثيل متساوٍ بين الرجال والنساء.<sup>٧١</sup> وارتفعت مشاركة النساء، أيضاً، في نقابات العمال خلال السنوات الأخيرة، حيث تبلغ نسبة النساء العضوات في النقابات على الصعيد العالمي ١٨ في المائة، مقارنة بنحو ١٦ في المائة من الرجال.<sup>٧٢</sup> غير أن تمثيل النساء لا يزال مرتفعاً بشكل غير متناسب في قطاعات مثل العمل المنزلي، حيث تُفقد حقوقهن قانوناً في تشكيل النقابات أو الانضمام إليها.<sup>٧٣</sup> وبالإضافة إلى ذلك، لا يزال تمثيل النساء محدوداً في المراكز القيادية، إذ لا تمثل النساء سوى ٣٤ في المائة من المناصب القيادية في النقابات في العالم، بما في ذلك اللجان التنفيذية. ولا يكفي تمثيل النساء في منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل لتحقيق نتائج شاملة تراعي قضايا الجنسين، بل يتطلب ذلك، أيضاً، إدماج المساواة بين الجنسين في عمليات التفاوض، ووضع أطر مؤسسية وقانونية تدعم الحرية النقابية وحق التفاوض الجماعي بشكل فعال.

٥٥. لا تزال أوجه القصور في السلامة والصحة المهنية تمثل تحدياً شائعاً عبر القطاعات والأقاليم. ويرتبط ذلك بعوامل منهجية أوسع نطاقاً، مثل نقص الاستثمار في نظم السلامة والصحة المهنية، وضعف قدرات التفنيس والإنفاذ، وارتفاع مستويات العمل غير المنظم. وفي جميع القطاعات، تسود ظروف عمل غير مأمونة، غير أن طبيعة المخاطر تختلف بين النساء والرجال، وتتحدد بحسب التوزيع القطاعي، وتنظيم العمل، وتفاوت موازين القوة.<sup>٧٤</sup> وتتركز النساء بشكل غير متناسب في الأعمال شديدة التكرار في قطاع التصنيع وفي المهن المكتبية، وكذلك في الأعمال التي تستلزم حمل الأشخاص أو تحريكهم، مما يعرضهن إلى اضطرابات هيكلية عضلية محددة ولمخاطر نفسية في هذين النوعين من الأعمال.<sup>٧٥</sup> وفي الوقت نفسه، لا يزال الرجال يتعرضون بدرجة أكبر وبشكل غير متناسب للمخاطر المهنية، ولا سيما في قطاعات البناء والتعدين والزراعة والنقل وغيرها من القطاعات الخطرة. وتؤدي أوجه القصور المنهجية هذه في نظم السلامة والصحة المهنية إلى زيادة المخاطر التي يواجهها العمال جميعهم، غير أن أشدهم تضرراً هم العاملون في الاقتصاد غير المنظم وفي المناطق الريفية.

٥٦. وقد تتعرض النساء بدرجة أكبر للعنف والتحرش، ولا سيما في الصناعات والمهن التي يهيمن عليها الرجال، وخاصة عند العمل بمفردهن أو ليلاً.<sup>٧٦</sup> ويرتبط العنف والتحرش ارتباطاً وثيقاً بالمخاطر النفسية والاجتماعية في العمل، إذ قد تزيد طبيعة العمل وسوء تنظيمه واختلال موازين القوة من احتمالات وقوعهما. كما يزيد التعرض لهما من حدة الضغط النفسي لدى العمال.<sup>٧٧</sup> وقد تتفاقم هذه المخاطر بسبب مسؤوليات الرعاية غير المدفوعة الأجر وغير المتكافئة، مما قد يؤدي إلى الفصل

<sup>٦٩</sup> انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2024: Peak-Level Social Dialogue for Economic Development and Social Progress*, 2024, 16.

<sup>٧٠</sup> انظر: ILO, *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017-2023*, 2019, 3.

<sup>٧١</sup> انظر: ILO, *Women in Business: How Employer and Business Membership Organizations Drive Gender Equality*, 2024, 19.

<sup>٧٢</sup> انظر: ILO, *Social Dialogue Report 2024*, 32.

<sup>٧٣</sup> انظر:

ILO, *Achieving Decent Work for Domestic Workers: An Organizer's Manual to Promote ILO Convention No. 189 and Build Domestic Workers' Power*, 2012, 3.

<sup>٧٤</sup> انظر: ILO, *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health*, 2013.

<sup>٧٥</sup> انظر: ILO, *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice*, 2013.

<sup>٧٦</sup> انظر:

Rachel Cox, *Addressing Gender-Based Violence and Harassment in a Work Health and Safety Framework*, ILO Working Paper 116, 2024.

<sup>٧٧</sup> انظر: Cox, 2024.

المهني ويزيد الضغوط المرتبطة بالعمل والحياة الأسرية والضغوط النفسية الاجتماعية بشكل عام.<sup>٧٨</sup> وتسهم التحولات الرقمية والبيئية والديمقراطية في إعادة تنظيم العمل بطرق قد تحد، أحياناً، من المخاطر النفسية الاجتماعية والتعرض للعنف والتحرش، وأحياناً أخرى تزيد من حدتها.<sup>٧٩</sup> ومع ذلك، لا تُقرّ الاستراتيجيات والأطر القانونية للسلامة والصحة المهنية بصورة منهجية بالمخاطر النفسية والاجتماعية والجسدية المرتبطة بنوع الجنس.<sup>٨٠</sup>

٥٧. **تكتسي المبادئ والحقوق الأساسية في العمل أهمية خاصة خلال فترات التحول، كما تكتسب النهج المتكاملة أهمية متزايدة لتحقيق هذه المبادئ والحقوق.** ونتيجة الرقمنة والاستجابات لتغير المناخ فرصاً لكل من أصحاب العمل والعمال، رغم ما تطرحه من مخاطر وتحديات جديدة فيما يتعلق بتطبيق حقوقهم وتفسيرها وإنفاذها.<sup>٨١</sup> ولضمان استمرار تطبيق هذه المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، يتعين اعتماد أطر قانونية ملائمة، وتعزيز القدرات المؤسسية، وإرساء حوار اجتماعي شامل.

## ٢-٢ العنف والتحرش في عالم العمل: عائق متجذر أمام الكرامة والمساواة والشمول

٥٨. **شكل اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠ حافزاً للجهود الرامية إلى التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل.** فلا يزالان يشكّلان ظاهرة متجذرة واسعة الانتشار في جميع أنحاء العالم، تؤثر على أكثر من عامل من كل خمسة عمال في حياتهم العملية. وأفاد أكثر من ثلاثة من كل خمسة من العمال بأنهم تعرّضوا لحالات من العنف والتحرش أكثر من مرة، وأن آخرها وقعت خلال السنوات الخمس الماضية.<sup>٨٢</sup> ويبلغ الرجال، في الغالب، عن التعرّض للعنف الجسدي والتحرش أكثر من النساء (٩ في المائة مقابل ٧,٧ في المائة)، بينما تعرّض النساء للعنف والتحرش الجنسيين في عالم العمل بمعدل يزيد بمقدار ١,٦ مرة على الرجال. وتزداد هذه المخاطر بالنسبة إلى العمال الذين يواجهون أشكالاً متعددة ومنقطعة من التمييز. وتكون نسبة الشابات المعرّضات للعنف والتحرش الجنسيين نسبة الشبان بمقدار الضعف، كما تبلغ نسبة الإبلاغ عن مثل هذه الحوادث بين المهاجرات ضعف نسبتها بين غير المهاجرات. وتشير البيانات المصنّفة بحسب نوع الجنس إلى أن احتمال تعرّض النساء للعنف والتحرش يزداد عندما يواجهن أيضاً التمييز القائم على لون البشرة أو العرق أو الانتماء الإثني أو الجنسية، في حين يزداد احتمال تعرّض الرجال لهما عندما يقترن ذلك بحالة الإعاقة.<sup>٨٣</sup>

٥٩. **وتشير الأدلة أيضاً إلى أن معدلات الإبلاغ عن العنف والتحرش في عالم العمل لا تزال منخفضة إلى حد كبير.** فلا تتجاوز نسبة الضحايا الذين أفصحوا لأي شخص عما تعرّضوا له من عنف أو تحرش ٥٤,٤ في المائة، وغالباً ما يتم ذلك بعد عدة وقائع. وعادةً ما يفصح الضحايا عما تعرّضوا له للأصدقاء وأفراد الأسرة بدلاً من اللجوء إلى القنوات الرسمية في مكان العمل.<sup>٨٤</sup> ويمكن أن يُعزى نقص الإبلاغ إلى مجموعة من العوامل، منها ضعف الثقة في أن يفضي الإبلاغ إلى اتخاذ إجراءات، والقلق من احتمالات الانتقام أو الإضرار بالسمعة، وثقافات أماكن العمل التي تعدّ مثل هذه السلوكيات أمراً عادياً. تبرز هذه العوائق أثر المعايير الاجتماعية وأهمية توافر آليات الإبلاغ والشكوى الموثوقة والسريعة الاستجابة. وفي الوقت نفسه، ومع تزايد الوعي بالتكاليف الاقتصادية والقانونية والإنسانية للعنف والتحرش، عمد العديد من أصحاب العمل إلى تعزيز أطر الوقاية في مكان العمل، بما في ذلك باعتماد مدونات قواعد السلوك وآليات الإبلاغ السري والتدريب.

<sup>٧٨</sup> انظر:

Silvia Bertocco, "The Impacts of Psychosocial Risks in Relation to Gender: How to Address Them in the Workplace", *Italian Labour Law e-Journal* 18, No. 2 (2025): 118; Alice Spann et al., "Challenges of Combining Work and Unpaid Care, and Solutions: A Scoping Review", *Health & Social Care in the Community* 28, No. 3 (2020): 706.

<sup>٧٩</sup> انظر:

ILO, *Safe and Healthy Working Environments for All: Realizing the Fundamental Right to a Safe and Healthy Working Environment Worldwide*, Introductory Report, 23rd World Congress on Safety and Health at Work, Sydney, 27-30 November 2023, 5; ILO, *Preparing Future Generations of Women for New Job Demands: Skilling, Re-Skilling, Digitalization and Automation*, Observer paper for UN Women Expert Group Meeting, 2022, 5.

<sup>٨٠</sup> انظر:

ILO, *A Systemic Approach to Integrating Gender Equality into the ILO Methodology*, Vision Zero Fund thematic brief No. 3, 2022; ILO, *Seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género: Desafíos y avances en Iberoamérica*, 2025; ILO, *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice*, 2013, 3.

<sup>٨١</sup> منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.112/V (Rev.)، الفقرة ١٢٩.

<sup>٨٢</sup> انظر:

ILO, Lloyd's Register Foundation and Gallup, *Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey*, 2022, 14.

<sup>٨٣</sup> انظر: ILO, Lloyd's Register Foundation and Gallup, 37.

<sup>٨٤</sup> انظر: ILO, Lloyd's Register Foundation and Gallup, 38-45.

٦٠. وبحسب الدراسة الاستقصائية المشتركة بين منظمة العمل الدولية وإيسوس لعام ٢٠٢٥، اعتبر أكثر من واحد من كل عشرة بالغين أن العنف والتحرش، وانعدام الأمان في العمل أو أثناء التنقل من العمل وإليه، يشكلان عائقاً أساسياً أمام العمل اللائق.<sup>٨٥</sup> وتسجل هذه المخاوف بمستويات مرتفعة على نحو خاص في أمريكا اللاتينية (بما في ذلك ٣٣ في المائة من البالغين في المكسيك و٢٥ في المائة في البرازيل). كما تسجل نسب مرتفعة من البالغين الذين يعتبرون ذلك عائقاً رئيسياً في جنوب أفريقيا (٢٢ في المائة) وتايلاند (٢١ في المائة) وعدة بلدان أوروبية، منها فرنسا (١٨ في المائة) وألمانيا (١٧ في المائة). وفي المكسيك، تظل نسبة النساء اللواتي يعتبرن ذلك عائقاً أساسياً أعلى من نسبة الرجال في جميع الفئات العمرية.

٦١. يخفف العنف والتحرش وما يرتبط بهما من مخاطر نفسية واجتماعية أثراً بعيدة المدى تقوض الصحة النفسية والجسدية للعمال وكرامتهم وعملهم وإنتاجيتهم. وتبين الأدلة المستمدة من دراسات منتقاة أن العنف والتحرش قد يؤثران في قرارات العمال بشأن الاستمرار في وظائفهم وخياراتهم المهنية، لا سيما في السياقات التي تضعف فيها تدابير الوقاية وسبل الانتصاف الفعالة. وفي بعض الحالات، اقترن ذلك بارتفاع معدلات عدول النساء عن بعض المهن، ولا سيما المهن الأعلى أجراً وتلك التي يهيمن عليها الرجال، مما يعزز الفصل المهني ويسهم في اتساع فجوات الأجور بين الجنسين واستمرارها.<sup>٨٦</sup> وعلى صعيد المنشآت والاقتصاد ككل، يقترن العنف والتحرش، أيضاً، بخسائر كبيرة في الإنتاجية، وارتفاع معدلات التغيب ودوران العمالة، وانخفاض مشاركة القوى العاملة، فضلاً عن انعكاساتهما الطويلة الأجل على النمو الاقتصادي.<sup>٨٧</sup> وتشير التقديرات إلى أن التكلفة الاقتصادية السنوية الناجمة عن العنف والتحرش في مكان العمل قد تصل إلى ٥٦ مليار دولار أمريكي، ويرجح أن يكون أثرهما الاقتصادي الفعلي أكبر من ذلك.<sup>٨٨</sup>

٦٢. ويتزايد الإقرار بأن العنف والتحرش في عالم العمل وما يرتبط بهما من مخاطر نفسية واجتماعية يشكلان شواغل السلامة والصحة المهنيين. وتبين الأدلة أن العنف والتحرش يتأثران بتنظيم العمل وظروفه، بما في ذلك بيئات العمل المجهدة، وينعكسان بدورهما على تنظيم العمل وظروفه. ونتيجة لذلك، من المهم إدراج العنف والتحرش ضمن نظم إدارة السلامة والصحة المهنيين.<sup>٨٩</sup>

٦٣. وأسهمت الرقمنة في توسيع عالم العمل ليشمل فضاءات افتراضية تيسرها التكنولوجيا، فأصبح التواصل عبر الإنترنت والعمل عن بُعد والمنصات الرقمية جزءاً لا يتجزأ من تنظيم العمل وأدائه. وتتيح هذه التطورات فرصاً مهمة لدعم التصدي للعنف والتحرش والاستجابة لهما، بما في ذلك بإرساء قنوات إبلاغ أكثر أماناً، وتحسين جمع الأدلة، واعتماد التدريب الرقمي وجلسات التوعية الرقمية، وتعزيز تدابير الرصد والوقاية.

٦٤. في الوقت نفسه، تزايد القلق إزاء أشكال العنف والتحرش التي تيسرها التكنولوجيا، بما في ذلك التحرش الرقمي والتنمر الإلكتروني والمطاردة عبر الإنترنت، ولا سيما بالنسبة إلى النساء والفتيات، لما لها من آثار موقّعة على الاحتفاظ بالوظائف والتقدم في المسار المهني والمشاركة في الحياة العامة والمهنية.<sup>٩٠</sup> وتشير الدراسات الحديثة إلى أن معدل انتشار العنف الميسر تكنولوجياً يتراوح بين ١٦ و٥٨ في المائة على الصعيد العالمي،<sup>٩١</sup> مع تزايد إبلاغ النساء عن تعرضهن له في حياتهن العامة والخاصة.<sup>٩٢</sup> وتقرّ الاتفاقية رقم ١٩٠ صراحةً بأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أصبحت جزءاً من عالم

<sup>٨٥</sup> الدراسة الاستقصائية المشتركة بين منظمة العمل الدولية وإيسوس (انظر الإطار ٤ أعلاه).

<sup>٨٦</sup> انظر:

Olle Folke and Johanna Rickne, "Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market", *The Quarterly Journal of Economics* 137, No. 4 (2022).

<sup>٨٧</sup> انظر:

ILO, *Making the Invisible Visible: Understanding and Addressing Violence and Harassment in the World of Work in Three Western African Countries*, forthcoming (2026).

<sup>٨٨</sup> انظر:

Juliet Hassard, Kevin R. H. Teoh and Tom Cox, "Estimating the economic burden posed by work-related violence to society: A systematic review of cost-of-illness studies", *Safety Science* 116 (2019).

<sup>٨٩</sup> انظر:

ILO, *Preventing and Addressing Violence and Harassment in the World of Work through Occupational Safety and Health Measures*, 2024.

<sup>٩٠</sup> الجمعية العامة للأمم المتحدة، *تكثيف الجهود من أجل القضاء على جميع أشكال العنف ضد المرأة والفتاة: تقرير الأمين العام*، التقرير A/73/294، ٢٠١٨.

<sup>٩١</sup> انظر:

UN Women, *Global Trends to Prevent and Respond to Technology-Facilitated Violence Against Women and Girls: A Compendium of Emerging Practices*, 2025, 8.

<sup>٩٢</sup> انظر:

European Institute for Gender Equality, *Gender-Based Violence Enabled by Digital Technology: A New Occupational Hazard?*, Gender Equality Index 2020 report, 2020.

العمل، وتؤكد إمكان وقوع العنف والتحرش من خلالها، وتبرز الحاجة إلى سبل حماية تشمل العمل عن بُعد والعمل عبر الإنترنت والعمل الميسر تكنولوجياً. ومع تزايد انتشار العمل الرقمي واستخدام التكنولوجيا، يتعرض العمال، وخاصة من هم في أوضاع عمل هشّة، لأشكال جديدة من الضرر في ظل غياب آليات فعّالة للوقاية والإبلاغ والتحقيق، مما يعزّز أوجه انعدام المساواة القائمة ويحول دون المشاركة المتساوية في عالم العمل.

## ٣-٢ مسؤوليات الرعاية غير المتكافئة تحدّ من حقوق النساء في العمل وفي مكان العمل

٦٥. تشكل أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر إسهاماً أساسياً في الأسر المعيشية والمجتمعات المحلية والاقتصادات، وتجعل سائر أشكال العمل الأخرى ممكنة، وتسهم في تحسين الرفاه في مختلف مراحل الحياة إذا ما جرى تقاسمها بين الرجال والنساء على نحو أكثر إنصافاً. غير أنّها لا تزال، إلى حدّ كبير، غير مرئية في مقاييس التقدّم الاقتصادي، ولا تحظى بالتقدير والاستثمار اللازمين. كما تعاني سياسات الرعاية وخدماتها وبنيتها التحتية من أوجه قصور جوهرية في جميع أنحاء العالم، في ظل استمرار إسناد مسؤوليات الرعاية أساساً إلى النساء. وفي هذا السياق، يُسند التنظيم الاجتماعي القائم للرعاية نصيباً غير متناسب من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر إلى النساء، ولا سيما إذا كنّ في أوضاع هشّة. ولا يقتصر أثر ذلك على تقييد حقوق النساء في العمل وفي مكان العمل، بل يحدّ، أيضاً، من الاستخدام الفعّال للمهارات، ويقلّص عرض اليد العاملة، ويخفض الإنتاجية، ويقلّص قاعدة المواهب المتاحة للمنشآت.

٦٦. وعلى الصعيد العالمي، تنفرد النساء بأكثر من ثلاثة أرباع مجموع الساعات البالغ ١٦,٤ مليار ساعة والمخصصة يومياً لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، أي ما يعادل، في المتوسط، وقتاً يزيد بمقدار ٣,٢ مرة على الوقت الذي يقضيه الرجال في هذه الأعمال. وفي بعض البلدان، تقضي النساء وقتاً في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر<sup>٩٣</sup> يفوق بسبعة أضعاف الوقت الذي يقضيه الرجال. وبينما ازدادت مشاركة النساء في العمل المأجور زيادة كبيرة خلال العقدين الماضيين، لم تواكبها زيادة مماثلة في مشاركة الرجال في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. ويعكس ذلك استمرار تأثير المعايير الاجتماعية، وقلة توافر خدمات الرعاية، والسياسات التي تحدد كيفية تقاسم مسؤوليات الرعاية. وعند الجمع بين العمل غير مدفوع الأجر والعمل مدفوع الأجر، تعمل النساء ساعات أطول من الرجال في جميع أنحاء العالم.<sup>٩٤</sup> ونظراً إلى أن جزءاً كبيراً من وقت عملهن لا يزال غير مدفوع الأجر، فإن هذا الاختلال يسهم في اشتداد ضيق الوقت وتدني الدخل لدى النساء.

٦٧. ويؤدي تكوين الأسر المعيشية دوراً رئيسياً في تحديد أوجه التفاوت في طبيعة أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والوقت المخصص لها، كما تتأثر هذه الأوجه، أيضاً، بالعمر والعرق والانتماء الإثني والظروف الاجتماعية والاقتصادية ومكان الإقامة.<sup>٩٥</sup> وتستغرق هذه الأعمال وقتاً طويلاً، وتشكّل عبئاً ثقيلاً بوجه خاص على النساء والفتيات اللواتي يعشن في الفقر، أو في سياقات تتسم بندرة الخدمات العامة، أو ضعف البنية التحتية الأساسية، أو عدم كفاية الحماية الاجتماعية، وكذلك على اللواتي يعشن في المناطق الريفية أو في الأسر المعيشية أحادية الوالدين، أو يضطلعن برعاية أطفال أو أحفاد صغار لم يبلغوا سن الدراسة بعد، أو أشخاص مسنين ذوي إعاقات ذهنية أو بدنية شديدة. وعلى سبيل المثال، تُظهر الأدلة المستمدة من إثيوبيا أن النساء في الأسر ذات الدخل المنخفض يمضين يوماً في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وقتاً يزيد بمقدار ٣,٦ ساعات على ما تمضيه النساء في الأسر ذات الدخل المرتفع؛ وفي بيرو، يبلغ هذا الفارق ١,٨ ساعة.<sup>٩٦</sup> وتمضي النساء في المناطق الريفية وقتاً أطول بكثير من النساء في المناطق الحضرية في أداء الأعمال المنزلية الشاقة، مثل جلب المياه وجمع الحطب، إذ تقضي النساء في المناطق الريفية وقتاً يزيد على ما تقضيه النساء في المناطق الحضرية بما يقرب من ستة أضعاف في إثيوبيا، وخمسة أضعاف في بنن، وثلاثة أضعاف في مدغشقر.<sup>٩٧</sup>

٦٨. وتسلّط الدراسة الاستقصائية التي أجرتها منظمة العمل الدولية مؤخراً بالاشتراك مع شركة إيسوس الضوء على أن الصعوبات المرتبطة بإدارة المسؤوليات العائلية وتحقيق التوازن بين العمل والحياة تُعدّ من العوائق المهمة أمام العمل اللائق، ولا سيما في صفوف النساء.<sup>٩٨</sup> وعلى الصعيد العالمي، أفاد ٢٨ في المائة من البالغين المشمولين بالدراسة الاستقصائية بأن الصعوبة في الحفاظ على التوازن بين العمل مدفوع الأجر والمسؤوليات العائلية أو الأسرية، وعدم توافر الوقت للراحة والاستجمام، والافتقار إلى خدمات رعاية متاحة وميسورة التكلفة، تشكل تحديات رئيسية أمام العمل اللائق. وتشدّد هذه التحديات في صفوف النساء، خاصة البالغات اللواتي تتراوح أعمارهن بين ٢٥ و ٣٥ سنة، مقارنة بالرجال،

<sup>٩٣</sup> انظر: ILO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 2018, 53.

<sup>٩٤</sup> انظر: ILO, *Women and the economy: 30 years after the Beijing Declaration*, 2025, 9-11.

<sup>٩٥</sup> انظر: ILO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 2018, 37.

<sup>٩٦</sup> انظر: Young Lives, *Lightening the Load: New Evidence on the Impacts of Unpaid Care Work on Women and Girls*, 2025, 3.

<sup>٩٧</sup> انظر: ILO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 59.

<sup>٩٨</sup> انظر الإطار ٤ أعلاه.

وكذلك في الأسر المعيشية الكبيرة، والأسر التي لديها طفلان أو أكثر، ولدى المتزوجين. وعلى الصعيد الإقليمي، يتفاقم هذا الأمر المثير للقلق في الدول العربية وآسيا والمحيط الهادئ وإفريقيا. وفي آسيا وإفريقيا على وجه الخصوص، أفاد المشاركون في الدراسة الاستقصائية بأن الافتقار إلى خدمات رعاية متاحة وميسورة التكلفة للأطفال وغيرهم من المعالين يشكل عائقاً أساسياً أمام العمل اللائق.

٦٩. وتُعدّ مسؤوليات الرعاية السبب الأكثر شيوعاً لعدم انضمام النساء إلى القوى العاملة. وفي عام ٢٠٢٣، أفاد ٧٤٨ مليون شخص (٧٠٨ ملايين امرأة و ٤٠ مليون رجل) بأن مسؤوليات الرعاية هي السبب الذي يحول دون انضمامهم إلى القوى العاملة، ويعني ذلك أن شخصاً واحداً من كل ثلاثة أشخاص في سن العمل غير المشاركين في القوى العاملة يعزو عدم مشاركته إلى مسؤوليات الرعاية<sup>٩٩</sup>. وتُعدّ مسؤوليات الرعاية السبب الرئيسي لعدم انضمام ٤٥ في المائة من مجموع النساء إلى القوى العاملة، مقابل ٥ في المائة من الرجال. وتشتد هذه الفجوة بوجه خاص في البلدان العربية وفي آسيا والمحيط الهادئ. وعند النظر إلى النساء البالغات من العمر ٢٥ إلى ٥٤ سنة، فقط، ترتفع نسبة اللواتي يذكرن مسؤوليات الرعاية باعتبارها السبب الذي يحول دون انضمامهن إلى القوى العاملة، من ٤٥ إلى ٦٦ في المائة. ويؤدي التعليم أيضاً دوراً مهماً. فعلى الصعيد العالمي، تنخفض نسبة النساء اللواتي يذكرن مسؤوليات الرعاية سبباً لعدم انضمامهن إلى القوى العاملة كلما ارتفع مستواهن التعليمي، إذ لا تتجاوز هذه النسبة ١١ في المائة بين النساء اللواتي بلغن مستوى تعليمياً متقدماً، مقابل ٦٦ في المائة بين النساء اللواتي يقلّ مستواهن التعليمي عن المتوسط.

٧٠. وفضلاً عن تأثيرها في الانضمام إلى القوى العاملة، تنعكس مسؤوليات الرعاية أيضاً على نوع الوظائف التي تشغلها النساء ونوعيتها. وتبيّن البيانات الواردة من ٨٥ بلداً أن النساء اللواتي يتحملن مسؤوليات الرعاية أكثر ميلاً إلى العمل كعاملات مساهمات في الأسرة، وبدرجة أقل كعاملات لحسابهن الخاص، مقارنة بالنساء اللواتي لا يتحملن مثل هذه المسؤوليات، وذلك بفارق ٣,٩ نقطة مئوية و ١,٨ نقطة مئوية على التوالي. وعلاوة على ذلك، تزداد احتمالات عمل النساء والرجال الذين يقدّمون رعاية غير مدفوعة الأجر في العمالة غير المنظمة، مقارنة بغيرهم، وتكون هذه الزيادة أكبر لدى النساء.<sup>١٠٠</sup>

٧١. وفضلاً عن الوقت المستغرق في مهام الرعاية المباشرة، تشمل مسؤوليات الرعاية غير مدفوعة الأجر، أيضاً، "عبأ عاطفياً" وذهنياً يتمثل في التفكير المستمر في احتياجات الأسرة والأطفال والتخطيط لها واستبقائها وتنسيقها. ويميل هذا العبء النفسي، في كثير من السياقات،<sup>١٠١</sup> إلى أن يقع في الغالب على عاتق النساء، بما يعكس عدم تكافؤ المسؤوليات التي يتحملنها في مجال الرعاية غير مدفوعة الأجر. ويمكن، بصرف النظر عن نوع الجنس، أن يؤثر ذلك في قدرة الأشخاص الذين يضطلعون، أساساً، بمسؤوليات الرعاية على الالتحاق بعمل مدفوع الأجر والاستمرار فيه والتقدم فيه، بما يعكس الترابط بين الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل مدفوع الأجر. غير أن التجربة العملية داخل إحدى المنشآت المتعددة الجنسيات تُظهر أن دعم الأمهات والآباء من خلال إجازات أمومة وأبوة كافية وتدابير مراعية للأسرة في مكان العمل يعود بفوائد ملموسة على الشركات، إذ يتيح لها تحقيق نمو ملموس والاستفادة من تنامي مهارات العاملين في مجالات مثل تحديد الأولويات واتخاذ القرارات والتعامل مع الأوضاع المعقدة.<sup>١٠٢</sup>

٧٢. ورغم إحراز تقدم طفيف في الأحكام المتعلقة بتحديد إجازة الأمومة، لا تزال الفجوات القائمة كبيرة، إذ تشير التقديرات إلى أن ٦٤٩ مليون امرأة ما زلن يعشن في بلدان لا توفر لهن حماية أمومة كافية.<sup>١٠٣</sup> وفي الفترة ١٩٩٤-٢٠٢٣، ارتفعت، وإن على نحو طفيف، نسبة البلدان التي تنص تشريعاتها على إجازة أمومة مدفوعة الأجر من ٩٥,٧ إلى ٩٧,٨ في المائة، بينما ارتفع المتوسط العالمي لمدة هذه الإجازة من ١٢,٨ إلى ١٧,٦ أسبوعاً. وإلى جانب المدة، تظل إجازة الأمومة مدفوعة الأجر ومزاياها أساسية لما توفره من حماية للنساء وضمان لأمنهن الاقتصادي أثناء الولادة وبعدها.<sup>١٠٤</sup> ووفقاً لاتفاقية حماية الأمومة لعام ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)، يوفّر ٨٠ بلداً من أصل ١٩٣ إجازة أمومة مدفوعة الأجر لا تقل مدتها عن ١٤ أسبوعاً، مقترنة بإعانات نقدية تعادل ما لا يقل عن ثلثي الأجر السابق، ويضمن ٥٤ بلداً من بين هذه البلدان إعانات نقدية تعادل ١٠٠ في المائة من الأجر السابق.<sup>١٠٥</sup>

<sup>٩٩</sup> انظر: ILO, *The Impact of Care Responsibilities on Women's Labour Force Participation*, Statistical brief, 2024, 3.

<sup>١٠٠</sup> انظر: ILO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 95.

<sup>١٠١</sup> انظر: Francesca Barigozzi et al., *Beyond Time: Unveiling the Invisible Burden of Mental Load*, 2025.

<sup>١٠٢</sup> انظر: Lifeed, "Danone: Why Caregiving Matters", 2020.

<sup>١٠٣</sup> انظر: ILO, *Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender-Equal World of Work*, 2022, 25.

<sup>١٠٤</sup> انظر: ILO, *World Social Protection Report 2024-26: Universal Social Protection for Climate Action and a Just Transition*, 2024, 109.

<sup>١٠٥</sup> انظر: ILO, *ILO Global Care Policy Portal*.

٧٣. وتزداد مسؤوليات الرعاية أهمية بالنسبة إلى الرجال أيضاً، إذ يرغب كثير منهم في تحمل قدر أكبر من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، إلا أنهم ما زالوا يواجهون عوائق تعوق تحقيق التوازن بين الرعاية والعمل مدفوع الأجر. ووفقاً للدراسة الاستقصائية المشتركة بين منظمة العمل الدولية وإيسوس لعام ٢٠٢٥، أفاد ١٣ في المائة من الرجال بأن صعوبة تحقيق التوازن بين العمل مدفوع الأجر ومسؤوليات الرعاية تشكل عائقاً أمام الحصول على عمل لائق والحفاظ عليه. وتتأثر مشاركة الرجال في تقديم الرعاية بجملة من العوامل، منها التوقعات الاجتماعية السائدة، والحوافز الاقتصادية داخل الأسر المعيشية، وتنظيم العمل، وكيفية تصميم السياسات المتعلقة بالرعاية. وعلى مدى العقود الثلاثة الماضية، ارتفعت إلى أكثر من الضعف نسبة البلدان التي تنص تشريعاتها على إجازة والدية مدفوعة الأجر، بحيث زادت من ٢٤,٨ في المائة عام ١٩٩٤ إلى ٥٧,٢ في المائة عام ٢٠٢٣، وهو تقدم واعد. غير أن متوسط مدة هذه الإجازة يظل منخفضاً، إذ لا يتجاوز على المستوى العالمي خلال الفترة نفسها ما بين ستة أيام ونحو عشرة أيام.<sup>١٠٦</sup> وفي كثير من البلدان، لا يزال غياب إجازة الأبوة أو ضعف المزايا المرتبطة بها يشكل عائقاً أساسياً أمام دعم الآباء في أداء دورهم الأبوي، والاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، وتخفيفها، وإعادة توزيعها.

٧٤. تتسم القوى العاملة في مجال الرعاية بتنوع كبير، غير أن الفصل المهني العمودي والأفقى القائم على أساس نوع الجنس، والفجوات في الأجور بين الجنسين، وأوجه القصور الكبيرة في العمل اللائق، ما زالت سمة بارزة فيها. وتشكل النساء أكثر من ٧٠ في المائة من القوى العاملة العالمية في مجال الرعاية، كما يتركز بصورة مفرطة في مهن تتسم بانخفاض الأجور، وطول ساعات العمل وتقلبها، وضعف تغطية الحماية الاجتماعية، وازدياد التعرض لمخاطر السلامة والصحة المهنية. وتتفاقم أوجه القصور هذه بين العاملين في مجال الرعاية في الاقتصاد غير المنظم.<sup>١٠٧</sup> وعلى المستوى العالمي، يزاول نحو ٢٠ في المائة من العاملين في مجال الصحة والعمل الاجتماعي عملاً غير منظم، وترتفع هذه النسبة إلى قرابة ٣٠ في المائة في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل. وتشجع العمالة غير المنظمة على نحو خاص بين العمال المنزليين، حيث تصل نسبتها إلى ٨١ في المائة، أي ما يزيد على ضعفي المعدل المسجل لدى غيرهم من العمال، مما يترك أعداداً كبيرة منهم خارج نطاق الضمان الاجتماعي وحقوق المفاوضة الجماعية والحماية الفعالة في مجال السلامة والصحة المهنية. وبتزايد استخدام التكنولوجيات الناشئة، بما فيها الذكاء الاصطناعي، في قطاعات الرعاية، بما ينطوي عليه ذلك من فرص ومخاطر في آن واحد بالنسبة إلى العمل اللائق وجودة الرعاية (الإطار ٥).

#### ◀ الإطار ٥: الذكاء الاصطناعي في مجال التمريض

وبينت دراسة متعددة الأساليب أجريت في دلهي وكيرالا، في الهند، أن استخدام الذكاء الاصطناعي والأدوات الرقمية يتسم بتفاوت واضح، إذ تتركز التطبيقات الأكثر تقدماً في المستشفيات الخاصة الكبرى، في حين تقتصر المستشفيات الحكومية على أدوات أساسية لحفظ السجلات. ويشير الممرضون إلى أن بعض التكنولوجيات تسهم في تخفيف الأعباء المتكررة، لكن محدودية التدريب وإقصاء الممرضين من عملية التصميم يحولان دون استخدامها استخداماً فعالاً. وكثيراً ما يُسند العمل الرقمي إلى الممرضين الأصغر سناً بحكم إلمامهم بالرقمنة، مما يولد، في الغالب، تفاوتاً في أعباء العمل والتعرض للمخاطر، ويكرّس الهرمية في السلطة. ولم يُسجل أي دليل على الهجرة التكنولوجية. ويُستخدم الذكاء الاصطناعي حالياً كأداة مساعدة، وقد يؤدي إلى زيادة كثافة عمل الممرضين متى صاحبه استثمار في الإلمام بالرقمنة والبنية التحتية الرقمية، واقترن بتعزيز صوت العاملين وتحسين أجورهم وظروف عملهم.

أظهرت دراسة تشاركية أجريت في مستشفى عالي التقنية في جمهورية كوريا أن بعض الأدوات القائمة على الذكاء الاصطناعي، مثل الخزائن الروبوتية ونظم الإملاء بالذكاء الاصطناعي وأدوات المحادثة بالذكاء الاصطناعي، تقلل الإجهاد الجسدي والوقت غير المدفوع الأجر الذي يُصرف في التحضير للعمل، وكذلك الأعمال المتعلقة بتنسيق سير العمل. ويرى الممرضون أن الذكاء الاصطناعي يتيح إمكانيات واضحة لتخفيف الأعباء غير المرئية في العمل ولدعم تقديم رعاية أكثر أماناً. غير أنهم يبدون في الوقت نفسه مخاوف بشأن غموض الخوارزميات، ومستوى جودة البيانات، والمخاطر الجديدة على السلامة، وما قد يترتب على ذلك من إضعاف للمهارات أو مزيد من ترسيخ العلاقات الهرمية في السلطة. وتكشف عمليات التصميم التشاركي أن الممرضين لا يعارضون التكنولوجيا، بل يطمحون إلى ذكاء اصطناعي متمحور حول الإنسان، يراعي أولوياتهم في تقليل عبء العمل، ودعم الحكم السريري، والحد من الضغوط الشخصية والإدارية التي تؤثر في علاقات العمل اليومية بينهم.

المصدر: ILO, AI, Nursing and Decent Work: Country-Level Insights from India, Brazil, the Republic of Korea and Germany، على وشك الصدور.

٧٥. وتؤثر أيضاً أوجه انعدام المساواة المتقاطعة المرتبطة، في العادة، بالعرق أو اللون أو الجنس أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، على توزيع أعمال الرعاية مدفوعة الأجر وعلى فرص الوصول إلى العمل اللائق. وتتركز النساء والعمال

<sup>١٠٦</sup> انظر: ILO, ILO Global Care Policy Portal

<sup>١٠٧</sup> منظمة العمل الدولية، *العمل اللائق واقتصاد الرعاية*، ٢٠٢٤، الصفحة ٢٣.

المهاجرون والأقليات العرقية والإثنية، في مهن الرعاية، على نحو غير متناسب في الوظائف المنخفضة الأجر والأدنى مكانة، في حين لا يزال الرجال يهيمنون على المناصب الأعلى أجراً، مثل وظائف الأطباء، رغم ما شهدته هذه المهن مؤخراً من تنوع في شروط الالتحاق بها. وتعمق هذه الأنماط، أيضاً، بفعل سلاسل الرعاية العالمية، إذ تُلَبَّى احتياجات الرعاية في البلدان والأسر ذات الدخل المرتفع، في كثير من الأحيان، من خلال توظيف العاملين المهاجرين في مجال الرعاية، الذين يضطرون بدورهم إلى الاعتماد على أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر التي تضطلع بها نساء وفتيات أخريات لتدبير مسؤوليات الرعاية التي يتركونها وراءهم، الأمر الذي قد يعيد إنتاج أوجه انعدام المساواة بين الجنسين.<sup>١٠٨</sup>

٧٦. وتزيد التحولات الديمغرافية وتغير المناخ من الضغوط الواقعة على نظم الرعاية في مختلف أنحاء العالم. ويُفضي ارتفاع متوسط العمر والزيادة في أعداد كبار السن والأطفال على حد سواء إلى توسيع نطاق احتياجات الرعاية، إذ يُتوقع أن ينمو عدد المحتاجين إلى الرعاية من ٢,١ مليار في عام ٢٠١٥ إلى نحو ٢,٣ مليار بحلول عام ٢٠٣٠. وفي الوقت نفسه، من المتوقع أن تؤدي آثار تغير المناخ، بما في ذلك الظواهر المناخية المتطرفة الأكثر تواتراً والجفاف والظروف الصحية المرتبطة بالمناخ، إلى زيادة الحاجة إلى الرعاية مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر على حد سواء. وتفرض التأثيرات الناجمة عن المناخ أعباء إضافية على الأسر، حيث تقوم النساء على وجه الخصوص بأعمال الرعاية المركزة التي تستغرق وقتاً أطول، في حين تتأثر النساء الريفيات وكبار السن والأطفال والشعوب الأصلية والقبلية بشكل خاص.<sup>١١٠</sup> وعندما تكون سياسات الرعاية وخدماتها وبنيتها التحتية غير كافية، وعندما لا يتم توزيع مسؤوليات الرعاية على نحو أكثر إنصافاً، فمن المرجح أن تؤدي هذه الضغوط إلى تقييد المشاركة في سوق العمل وخفض الإنتاجية وتقويض قدرة الأسر والمجتمعات على الصمود. مع ذلك، يبيّن تحليل الاستجابات السياسية للبلدان تجاه تغير المناخ، كما تعكسها مساهماتها المحددة وطنياً، أن أقل من ١٠ في المائة من البلدان تعترف بأهمية الرعاية غير مدفوعة الأجر والرعاية مدفوعة الأجر والعمل المجتمعي.<sup>١١١</sup> ويسلط هذا الأمر الضوء على الحاجة الملحة إلى سياسات تتماشى مع إطار العمل "5R" بشأن العمل اللائق في أنشطة الرعاية (الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والحد منها وإعادة توزيعها ومكافأة أعمال الرعاية وتمثيل عمال الرعاية).<sup>١١٢</sup>

## ٢-٤ تقييد وصول النساء إلى العمل اللائق بفعل السياسات الاقتصادية الكلية والقطاعية وسياسات سوق العمل غير الشاملة

٧٧. وتنعكس سياسات الاقتصاد الكلي على حجم العمالة ونوعيتها، ومستويات الدخل، وتوافر الخدمات العامة، بما يؤثر في نتائج سوق العمل.<sup>١١٣</sup> وتختلف آثار السياسات الضريبية والنقدية والتجارية والمالية على النساء والرجال، بما يعكس اختلاف مواقعهم في سوق العمل، وتمرّكزهم في قطاعات ومهن معينة، وأدوارهم في الإنتاج والرعاية داخل الأسرة المعيشية. وتتوقف فعالية هذه السياسات، في الوقت نفسه، على أوجه انعدام المساواة القائمة بين الجنسين، بما ينعكس على أثرها الإجمالي في العمالة والنمو الشامل.<sup>١١٤</sup>

٧٨. وعقب العدول عن التدابير المالية التوسعية المتخذة خلال جائحة كوفيد-١٩، تعرّض العديد من البلدان لضغط متجدد من أجل ضبط المالية العامة، في ظل ارتفاع مستويات الدين، والضيق المالي العالمي، والشواغل المرتبطة بالاستدامة المالية وقد حدث تحول نحو الضبط المالي في عدد كبير من الاقتصادات، مما أثار التساؤلات بشأن الآثار المحتملة لتعديلات مماثلة على التوزيع وسوق العمل. وكشفت جائحة كوفيد-١٩ كيف يمكن أن تتقوّض القدرة على الصمود خلال الصدمات الاقتصادية عن طريق أوجه الضعف الهيكلي طويلة الأجل في توفير الخدمات العامة، وبشكل خاص في سنوات النقش المالي الذي أضعف خدمات الصحة والتعليم والرعاية، من خلال الاقتطاعات في الإنفاق العام وإصلاحات الأجور والمعاشات التقاعدية والتحويلات نحو أشكال ضريبية أكثر رجعية أو غير مباشرة وتقليص نظم العمل والحماية الاجتماعية. وفي حين أنّ تدابير التكيف المالي تعتمد بشدة على الاقتطاعات والإصلاحات والتحويلات والتقليص المذكورة، قد تكون آثارها غير متناسبة،

<sup>١٠٨</sup> انظر: ILO, *Migrant Workers in the Care Economy*, 2024, 4.

<sup>١٠٩</sup> انظر: ILO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 21.

<sup>١١٠</sup> منظمة العمل الدولية، النوع الاجتماعي والمساواة والشمول من أجل انتقال عادل في مجال العمل المناخي: دليل السياسات، ٢٠٢٤، الصفحة ٣٤.

<sup>١١١</sup> انظر:

UN Women and Kaschak Institute, *The Gender Equality and Climate Policy Scorecard: Advancing Accountability in Nationally Determined Contributions*, 2025, 10-11.

<sup>١١٢</sup> للمزيد من المعلومات بشأن إطار العمل "5R"، انظر: ILO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, xliii-xliv and Ch. 6.

<sup>١١٣</sup> انظر: Diane Elson and Nilufer Cagatay, "The Social Content of Macroeconomic Policies", *World Development* 28, No. 7 (2000).

<sup>١١٤</sup> انظر: Stephanie Seguino, "Engendering Macroeconomic Theory and Policy", *Feminist Economics* 26, No. 2 (2019).

خاصة على النساء والعاملين في العمل غير المنظم والمتحدرين من فئات الأقليات العرقية والإثنية والأشخاص ذوي الإعاقة والعمال المهاجرين.<sup>١١٥</sup> بعد أن اتخذت الاستجابات الأولية منحى توسعياً، اعتمد أكثر من نصف البلدان، منذ ذلك الحين، سياسات مالية انكماشية مدفوعة باشتراطات القروض المرتبطة بالديون، إذ اشتمل ٨٥ في المائة من القروض التي منحها صندوق النقد الدولي وتم التفاوض عليها خلال جائحة كوفيد-١٩ وعددها ١٠٧ خطأً للضبط المالي.<sup>١١٦</sup>

**٧٩. وتتفاقم هذه الضغوط المالية بفعل ارتفاع مستويات الدين، خاصة في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل، مما يقيد قدرة الحكومات على دعم استحداث العمالة والاستثمار في المساواة بين الجنسين.** وشهدت أعباء خدمة الدين زيادة حادة نتيجة تشدد الظروف النقدية في الاقتصادات المتقدمة، وتساعد الضغوط على أسعار الصرف، والاقتراض الإضافي لمواجهة الصدمات العالمية المتتالية وتعاني نسبة ٦٠ في المائة تقريباً من البلدان المنخفضة الدخل من أزمة الدين أو تتعرض لخطر التعرض لها، وبلغت هذه النسبة الضعف في الفترة ٢٠١٥-٢٠٢٢.<sup>١١٧</sup> وتبين التقديرات الأخيرة أنَّ ٤٨ بلداً نامياً ينفق على مدفوعات الفائدة أكثر منه على الصحة والتعليم،<sup>١١٨</sup> بينما تشير تحليلات منظمة العمل الدولية إلى أنَّ البلدان المثقلة بالديون تواجه فجوات في الوظائف تزيد عن ضعف عددها في الاقتصادات النامية الأخرى.<sup>١١٩</sup> وتختلف تأثيرات هذه القيود بين المجموعات السكانية، حيث أنَّ النساء غالباً ما تتركز في قطاعات وأشكال عمالة مراعية للتغيرات في الإنفاق العام وتوفير الخدمات.

**٨٠. وتشير الأدلة المستمدة من تجارب عدد من البلدان إلى أن آثار تدابير التكيف المالي في سوق العمل وفي التوزيع تعتمد إلى حد كبير على تصميم هذه التدابير وتسلسلها ومكوناتها.** وفي بعض الحالات، أفضت استراتيجيات الضبط المالي، التي ارتكزت، إلى حد كبير، على خفض العمالة في القطاع العام والحد من الإنفاق العام، إلى آثار متفاوتة ضمن المجموعات السكانية. وأدت هذه السياسات، في كثير من الأحيان، إلى خفض العمالة في القطاع العام، وهو مصدر مهم لفرص العمل اللائق للنساء، وإلى تقييد الإنفاق على خدمات الصحة والتعليم والرعاية، مما زاد من ضيق الوقت لدى النساء ومن تدني دخلهن.<sup>١٢٠</sup> وفي المقابل، تُظهر الأدلة، أيضاً، أن استمرار التمويل العام لخدمات الصحة والتعليم والرعاية يمكن أن يعزز عمالة النساء، من خلال استحداث فرص عمل جيدة في القطاعات التي ترتفع فيها نسبة النساء وتخفيف أعباء أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر التي تعوق مشاركتهم في القوى العاملة.<sup>١٢١</sup> وفي الوقت نفسه، أدى الاعتماد المتزايد على الضرائب غير المباشرة إلى زيادة تكاليف المعيشة على الأسر والنساء ذوات الدخل المنخفض، اللواتي يُخصَّص معظم دخلهن للسلع الأساسية وتكاليف الرعاية، ولم يراع أوضاع النساء العاملات في الاقتصاد غير المنظم أو لحسابهن الخاص، في ظل ارتفاع تكاليف الإنتاج من دون إعفاء من الضريبة أو استرداد ضريبي.<sup>١٢٢</sup>

**٨١. وقد أبرزت موجات سابقة من التكيف الهيكلي هذه الآثار المتباينة.** ففي بلدان مثل كوت ديفوار والجمهورية الدومينيكية وإثيوبيا وجامايكا وأوغندا، غالباً ما عوضت النساء عن الاقطاعات في الخدمات العامة عن طريق ساعات عمل أطول وزيادة مسؤوليات الرعاية غير مدفوعة الأجر وانخفاض استهلاك الأسر والاعتماد بشكل أكبر على الهجرة، أو بالانخراط في أشكال عمل منخفضة الأجر وغير آمنة.<sup>١٢٣</sup> في أوروبا، تسببت تدابير الضبط المالي، التي نُفذت في أعقاب الأزمة المالية العالمية في عام ٢٠٠٨، في وقف التوسع في سياسات الرعاية، وفي زيادة ساعات العمل وتجميد الأجور في مهن القطاع

<sup>١١٥</sup> انظر:

UN Women and ILO, *How to Assess Fiscal Stimulus Packages from a Gender Equality Perspective*, 2021; Women's Budget Group and Runnymede Trust, *Intersecting Inequalities: The Impact of Austerity on Black and Minority Ethnic Women in the UK*, 2017; Karen A. Horridge et al., "Austerity and Families with Disabled Children: A European Survey", *Dev Med Child Neurol*. 61, No. 3 (2019).

<sup>١١٦</sup> انظر:

ILO, *Global Employment Policy Review 2023: Macroeconomic Policies for Recovery and Structural Transformation*, 2023; Oxfam, *The Assault of Austerity: How Prevailing Economic Choices Are a Form of Gender-Based Violence*, 2022.

<sup>١١٧</sup> انظر: UN, "Debt, Affordable Finance, and a Future for the Least Developed Countries", 2023.

<sup>١١٨</sup> انظر:

Talal Rafi, "What Measures can Developing Countries Take to Curb Rising Debt Levels?", *IMF Public Financial Management Blog*, 2025.

<sup>١١٩</sup> انظر: ILO, *ILO Monitor on the World of Work*, 11th edition, 2023, 6.

<sup>١٢٠</sup> انظر: Maria Karamessini and Jill Rubery, eds, *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*, 2014.

<sup>١٢١</sup> انظر: ILO, *Employment-Intensive Investments for Advancing Decent Work in the Care Economy*, 2025.

<sup>١٢٢</sup> انظر: UN Women and ILO, 2021; Michael Rogan, *Gender, Taxation and the Informal Sector*, ورقة الخبراء المعدة من أجل اجتماع فريق الخبراء، الدورة الثامنة والستون للجنة وضع المرأة، ٢٠٢٤.

<sup>١٢٣</sup> انظر:

Lourdes Benería and Shelley Feldman (eds), *Unequal Burden: Economic Crises, Persistent Poverty, and Women's Work*, Westview Press, 1992.

العام التي ترتفع فيها نسبة النساء.<sup>١٢٤</sup> وتُبين الأدلة الحديثة الواردة من ستة بلدان أفريقية أن القيود التي فرضت، بتأثير من صندوق النقد الدولي، على كتلة الأجور، مقترنة بتخفيضات القطاع العام، أفضت إلى وقف التوظيف في أكثر من ٣ ملايين وظيفة في مجال تقديم الخدمات المباشرة في القطاع العام، مثل التدريس والرعاية الصحية، حيث تشكل النساء نحو ٧٠ في المائة من القوى العاملة، ناهيك عن انخفاض الأجور الحقيقية وارتفاع أعباء أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر.<sup>١٢٥</sup>

٨٢. وتحدث السياسة النقدية أثراً كبيراً ومتباينة بحسب الجنس، ولا سيما حين ينصرف تركيزها إلى استهداف التضخم بدلاً من استحداث فرص العمل. وقد تُبطئ فترات التشديد النقدي، التي تُعتمد في كثير من الأحيان استجابةً للضغوط التضخمية، النشاط الاقتصادي وتحدّ من الطلب على العمالة في المدى القصير، وتزيد في الوقت نفسه تكاليف الاقتراض على الأسر والشركات. وقد تفضي هذه التعديلات إلى آثار متباينة على فرص العمل، بحكم تركيز النساء في قطاعات تشهد تقلباً أكبر في التوظيف، وضعفاً في الأمان الوظيفي، وارتفاعاً في العمل غير المنظم. وتُبين الأدلة الواردة من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل أن النساء تكبدن، في بعض السياقات، خسائر أكبر في فرص العمل.<sup>١٢٦</sup> وقد يؤدي ارتفاع معدلات الفائدة إلى تفاقم الهشاشة المالية للنساء، بسبب انخفاض دخلهن، وزيادة احتمال لجوئهن إلى الاقتراض الصافي، وارتفاع مستويات الديون.<sup>١٢٧</sup> وتبين الأدلة كذلك أن سياسة التشديد النقدي يمكن أن تؤدي إلى توسيع نطاق التمييز بين الجنسين في أسواق الائتمان، إذ يُرجّح أن تواجه الشركات التي تملكها النساء وتديرها فرصاً أقل للحصول على التمويل مقارنة بالشركات التي يملكها الرجال ويديرونها.<sup>١٢٨</sup>

٨٣. ويؤثر الفصل القطاعي والمهني القائم على نوع الجنس في توجيه مسار التحول الهيكلي، بما يفضي إلى انعكاسات مختلفة على النساء والرجال. وتتشأ أنماط الفصل القطاعي والمهني القائم على نوع الجنس عن عوامل متعددة، منها الاختلافات في مسارات التعليم والتدريب، والمتطلبات المهنية، وتصميم الوظائف، وترتيبات وقت العمل، فضلاً عن التمييز المباشر وغير المباشر. تسهم هذه الأنماط، أيضاً، في توجيه مسار تطور التحول الهيكلي والتحويلات في القيمة المضافة والعمالة من القطاعات المنخفضة الإنتاجية إلى القطاعات العالية الإنتاجية، بما في ذلك في الفترات الانتقالية (الإطار ٦)، فتختلف تبعاً لذلك انعكاساتها على النساء والرجال بسبب استمرار الفصل.<sup>١٢٩</sup> وتُبين أحدث الأدلة التجريبية أن مكاسب العمالة المرتبطة بالانتقالات الخضراء والرقمية يُرجّح ألا تتوزع بالتساوي بين النساء والرجال، إذ يقل عدد الوظائف التي تحصل عليها النساء عن تلك التي يحصل عليها الرجال بسبعة ملايين وظيفة في السيناريو الرقمي، وبسبعة عشر مليون وظيفة في تحول الطاقة، وبتلاثة وعشرين مليون وظيفة عند النظر إلى جميع أنواع الانتقالات مجتمعة.<sup>١٣٠</sup>

#### الإطار ٦: الذكاء الاصطناعي التوليدي والفصل المهني والمساواة بين الجنسين

يؤدي الانتشار السريع للأتمتة والتقنيات الرقمية والذكاء الاصطناعي التوليدي إلى إعادة تشكيل هيكل العمالة وتنظيم العمل ومتطلبات المهارات عبر القطاعات. ورغم ما تستحدثه من فرص عمل منتج ولائق، فإن الأتمتة والتقنيات الرقمية والذكاء الاصطناعي التوليدي لا تؤثر في النساء والرجال على قدم المساواة، بل تعكس أوجه عدم المساواة القائمة وأنماط الفصل القطاعي والمهني بين الجنسين في أسواق العمل.

وتكشف أبحاث منظمة العمل الدولية عن تركيز النساء، على نحو غير متناسب، في مهن تنطوي على مهام روتينية وقابلة للبرمجة، مثل الأعمال الإدارية والدعم الكتابي، مما يعرض مهامهن أكثر للأتمتة والذكاء الاصطناعي التوليدي. ويطال الذكاء الاصطناعي التوليدي المهن المذكورة سابقاً التي ترتفع فيها نسبة النساء بدرجة تفوق ما تطاله المهن التي ترتفع فيها نسبة الرجال، مثل البناء والتصنيع والتجارة (٢٩ في المائة مقابل ١٦ في المائة). ويندرج نحو ١٦ في المائة من المهن التي ترتفع فيها نسبة النساء ضمن الفئات الأشد تعرضاً، مقارنة بنسبة ٣ في المائة من المهن التي يهيمن عليها الرجال. وتواجه النساء مستويات أعلى من التعرض للذكاء الاصطناعي التوليدي مقارنة بالرجال في نحو ٩٠ في المائة من البلدان المشمولة بالأبحاث. وتفاوتت نسبة التعرض بين

<sup>١٢٤</sup> انظر: Jill Rubery, "Austerity and the Future for Gender Equality in Europe", *ILR Review* 68, No. 4 (2015).

<sup>١٢٥</sup> انظر: Action Aid, *The Human Cost of Public Sector Cuts in Africa*, 2025, 8.

<sup>١٢٦</sup> انظر: UN Women and ILO, 2021, 3.

<sup>١٢٧</sup> انظر: Women's Budget Group, *Gender and Monetary Policy*, 2023, 8.

<sup>١٢٨</sup> انظر:

Radeef Chundakkadan, "Monetary Policy and Gender Discrimination in the Credit Market", *Journal of Government and Economics* 12 (2023).

<sup>١٢٩</sup> انظر: ILO, *Gender Impacts of Structural Transformation*, ILO/Sida Technical Brief No. 2, 2019.

<sup>١٣٠</sup> انظر: ILO, *Workforce 2030, Skills for thriving in the green and digital transitions*, 2025.

المجموعات باختلاف مستويات الدخل، إذ تبلغ نسبة الوظائف المعرضة للذكاء الاصطناعي التوليدي ٤١ في المائة في البلدان المرتفعة الدخل، مقابل ١١ في المائة في البلدان المنخفضة الدخل.

وفي الوقت نفسه، يظل تمثيل النساء محدوداً في المجالات التي تشهد طلباً مرتفعاً وتدفع عجلة الانتقال الرقمي. ولا تمثل النساء سوى نحو ٤٠ في المائة من المهنيين في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، ونحو ٣٠ في المائة، فقط، من القوى العاملة في مجال الذكاء الاصطناعي على الصعيد العالمي، مما يحد من فرص وصولهن إلى فرص العمل الناشئة ومن تأثيرهن في تصميم التكنولوجيات الجديدة وإدارتها. وإلى جانب مستويات العمالة، يؤثر الذكاء الاصطناعي التوليدي، أيضاً، في جودة العمل، مع ما ينطوي عليه ذلك من مخاطر تكثيف العمل وزيادة المراقبة وتقليص الاستقلالية، ولا سيما في القطاعات التي ترتفع فيها نسبة النساء. وتؤكد هذه الاتجاهات ضرورة إدماج المساواة بين الجنسين والحوار الاجتماعي في تصميم التكنولوجيات الجديدة ونشرها وإدارتها، بما يكفل أن تسهم الانتقالات الرقمية في تعزيز العمل اللائق.

المصدر: ILO, GenAI, occupational segregation and gender equality in the world of work، على وشك الصدور.

٨٤. ويؤدي، أيضاً، الفصل القطاعي في العمالة دوراً في تحديد أثر صدمات الاقتصاد الكلي على نتائج العمالة بالنسبة إلى النساء والرجال. وقد تسبب تركيز النساء على نحو مفرط في القطاعات الأكثر تضرراً من جائحة كوفيد-١٩، إلى جانب ارتفاع مستويات العمل غير المنظم، إلى تحملهن خسائر أكبر في الوظائف مقارنة بالرجال.<sup>١٣١</sup> ويظهر ذلك أن نتائج سوق العمل المرتبطة بنوع الجنس لا تتحدد بوتيرة نمو الناتج المحلي الإجمالي وحدها، بل تتحدد، أيضاً، بنمط النمو، أي بالقطاعات التي تتوسع أو تقلص، وبكيفية تأثير هذه التحولات في النساء والرجال بوصفهم عاملين ومستهلكين ومقدمي رعاية.

٨٥. وعند تصميم سياسات قطاعية لا تراعى منظور المساواة بين الجنسين، قد يفضي التحول الهيكلي إلى إقصاء النساء من القطاعات الأعلى إنتاجية، أو إلى حصرهن في وظائف غير منظمة ومنخفضة الأجر وتفقر إلى الأمان الوظيفي. وتبين الأدلة الواردة من عشرة بلدان أن تراجع حصة العمالة الزراعية اقترن بارتفاع نسبة النساء فيها، إذ تضاعفت حصة النساء خلال العقود الثلاثة الماضية في شيلي وكوستاريكا، حيث تسود ظروف عمل سيئة بصورة لافتة. واقترن التوسع في قطاع التصنيع، في معظم البلدان، بفقدان النساء فرص العمل.<sup>١٣٢</sup> ورغم تمكن النساء من الوصول إلى وظائف التصنيع، كما في قطاع صناعة الملابس في إقليم آسيا والمحيط الهادئ، بما يوفر لهن مصدراً أساسياً للدخل والاستقلالية، يظل تركيزهن في الوظائف منخفضة الأجر مرتفعاً، في حين يضعف تمثيلهن في المناصب القيادية.<sup>١٣٣</sup> وتُظهر هذه الأنماط أن النساء معرضات لخطر فقدان الوظائف أو تراجع جودة العمل، عندما لا تُصمَّم السياسات القطاعية بما يتيح استحداث فرص عمل لائقة ومنتجة للنساء والرجال على حد سواء.<sup>١٣٤</sup>

٨٦. ولم تُعالج سياسات العمالة والحماية الاجتماعية بما يكفي المخاطر المرتبطة بنوع الجنس والقيود الهيكلية التي تحدّد نتائج سوق العمل للنساء، كما لم تُستثمر إمكاناتها كاملة. ويقتضي تطور أسواق العمل تحسين مواءمة سياسات العمالة، التي تُصمَّم غالباً على أساس نماذج العمل المعيارية والدوام الكامل والاستمرارية، حتى تواكب هذه السياسات تنوع المسارات المهنية. ويقتضي ذلك، أيضاً، مراعاة أنماط مسار حياة النساء. فتمر النساء بفترات من أعمال الرعاية المكثفة غير مدفوعة الأجر، ويتركزن في العمل غير المنظم والعمل بدوام جزئي. كما يواجهن عدم مساواة في فرص تنمية المهارات والتقدم في المسار المهني. وبالمثل، ينبغي تعزيز أنظمة الحماية الاجتماعية، إذ كثيراً ما تتيح للنساء تغطية غير متكافئة واستحقاقات غير كافية، ولا سيما حين تتركس أنظمة الحماية الاجتماعية القائمة على الاشتراكات أوجه انعدام المساواة في سوق العمل بسبب معايير أهلية شديدة التقيد. وقد تقضي النظم غير الاكتتابية، حين تستند إلى شروط نمطية قائمة على نوع

<sup>١٣١</sup> انظر:

Valeria Esquivel, "Chapter 2: Gender-Responsive Macroeconomic Policies: Lessons Learned from the COVID-19 Crisis and Beyond" in ILO, *Global Employment Policy Review 2023: Macroeconomic Policies for Recovery and Structural Transformation*, 2023; ILO, *General Survey on employment and decent work for peace and resilience*, forthcoming.

<sup>١٣٢</sup> انظر: ILO, *Gender Impacts of Structural Transformation*, 4.

<sup>١٣٣</sup> انظر:

UN Women and ILO, *Assessing the Employment Situation in Five Countries and Promoting a Gender-Responsive Structural Transformation*, 2024; Naila Kabeer and Simeen Mahmud, "Globalization, Gender and Poverty: Bangladeshi Women Workers in Export and Local Markets", *Journal of International Development* 16, No. 1 (2004); ILO, *Employment, Wages and Productivity Trends in the Asian Garment Sector: Data and Policy Insights for the Future of Work*, 2022.

<sup>١٣٤</sup> انظر:

Elissa Braunstein, *Gender and the Future of Industrialization in a Post-Pandemic World*, UNIDO, 2021; Stephanie Seguino and Elissa Braunstein, "The Costs of Exclusion: Gender Job Segregation, Structural Change and the Labour Share of Income", *Development and Change* 50, No. 4 (2018); Valeria Esquivel and Marzia Fontana, *GENSEC: A Gender-Responsive Sectoral Policy Tool* (ILO, 2024).

الجنس، إلى ازدياد ضيق الوقت لدى النساء، وإلى القصور في توفير حماية أو استحقاقات كافية لصالحهن.<sup>١٣٥</sup> ولا تزال الفجوات بين الجنسين في الاستفادة من التغطية القانونية والفعالة للحماية الاجتماعية قائمة في بعض أنحاء العالم، بحيث تظل نسبة النساء المستفيدات فعلياً من إعانة واحدة على الأقل من إعانات الحماية الاجتماعية أدنى من نسبة الرجال (١٠,٥ في المائة للنساء مقابل ٥٤,٦ في المائة للرجال).<sup>١٣٦</sup> وسوف يسهم الالتزام السياسي الجديد، المتمثل في توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية سنوياً بما لا يقل عن نقطتين مؤبقتين، في تسريع وتيرة التقدم نحو سد هذه الثغرات.<sup>١٣٧</sup>

٨٧. وتتعرّز هذه الفجوات في السياسات، جزئياً، لأن الأطر الاقتصادية التقليدية ونهج القياس لا يحيطان على نحو كافٍ بواقع سوق العمل. وغالباً ما تربط النُهج التقليدية بين النمو الاقتصادي والتقدم المجتمعي، وتتطلب من افتراض أن هذا النمو ينطوي فوائد متصلة تعزز المساواة بين الجنسين، ويُقاس النمو الاقتصادي عادةً بمعدل نمو الناتج المحلي الإجمالي الذي يتيح رؤية محدودة جداً لتكوين النمو وجودته وتوزيعه. ويعكس الناتج المحلي الإجمالي في المقام الأول الإنتاج القائم على السوق، بينما تظل خارج نطاق القياس الأنشطة الداعمة لتوافر اليد العاملة، وتكوين رأس المال البشري، وإعادة الإنتاج الاجتماعي، مثل الرعاية غير مدفوعة الأجر، رغم أهميتها في استدامة الاقتصادات المنتجة.<sup>١٣٨</sup> ويُعزى هذا التركيز الضيق، في جانب منه، إلى القصور المزمّن في الاستثمار في البنية التحتية وخدمات الرعاية.<sup>١٣٩</sup>

٨٨. وتُبيّن التجارب المستمدة من بلدان مختلفة أن النمو الاقتصادي لا يعزز المساواة بين الجنسين تلقائياً، بل تتوقف آثاره على كيفية تفاعله مع الطلب على اليد العاملة ومع الأطر المؤسسية. وفي العديد من الحالات، انصبت استجابات السياسات على حلول مرتبطة بالعرض، مثل تنمية المهارات والتعليم وتنظيم المشاريع. وعلى أهميتها، تظل هذه الحلول غير كافية للتأثير في كمية الوظائف ونوعيتها ما لم تساندها سياسات واستثمارات تكميلية موجهة نحو الطلب. وتُبيّن التجارب القطرية أن النمو قد يكرّس أوجه انعدام المساواة بين الجنسين إذا لم تواكب سياسات للاقتصاد الكلي وللسوق العمل تراعي قضايا الجنسين. وفي مصر، اقترن النمو الاقتصادي بارتفاع معدلات العمالة غير المستقرة، وبتقلص مناصب العمل في القطاع العام الذي كانت تتركز فيه النساء، وبما صاحب ذلك من تدهور في ظروف العمل، مما دفع كثيراً من النساء المتعلّقات إلى الانسحاب من القوى العاملة.<sup>١٤٠</sup> وفي الهند، اقترن النمو الاقتصادي المستدام بانخفاض مشاركة النساء في القوى العاملة، ويُعزى ذلك، إلى حد كبير، إلى الفصل المهني وإلى التمثيل المفرط للنساء في مهن يظل نمو العمالة فيها محدوداً. ورغم ما شهدته مشاركة النساء من ارتفاع منذ عام ٢٠١٩، انحصرت هذه الزيادة، بدرجة كبيرة، في العاملات لحسابهن الخاص، ويُرجّح أن هذه الزيادة جاءت استجابةً للضائقة الاقتصادية في ظل الأزمات.<sup>١٤١</sup> وفي المقابل، تُبيّن البلدان التي جمعت بين النمو وسياسات نشطة في المجالين المالي وسوق العمل، مثل توسيع خدمات الرعاية في أوروغواي من خلال النظام الوطني المتكامل للرعاية، أن النمو حين يقترن بإعادة التوزيع والإصلاحات المؤسسية قد يحقق نتائج أشمل للنساء والرجال.<sup>١٤٢</sup>

<sup>١٣٥</sup> انظر:

Shahra Razavi et al. *Making Social Protection Work for Gender Equality: What Does It Look Like? How Do We Get There?* ILO Working Paper No. 132, 2024, 14.

<sup>١٣٦</sup> انظر: ILO, *World Social Protection Report 2024-26*, 63.

<sup>١٣٧</sup> التزام وارد في المؤتمر الدولي الرابع لتمويل التنمية وأعيد تأكيده في الإعلان السياسي في الدوحة في مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية، كلاهما عام ٢٠٢٥.

<sup>١٣٨</sup> الأمم المتحدة، *خطةنا المشتركة: تقرير الأمين العام*، ٢٠٢١، الصفحة ٣٤.

<sup>١٣٩</sup> انظر:

Oxfam, *Radical Pathways Beyond GDP*, 2023, 12; UN Women, *Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights*, 2015, 201.

<sup>١٤٠</sup> انظر: ILO, *Growth and Precariousness in Egypt*, ILO/Sida Partnership on Employment Working Paper No. 2, 2017.

<sup>١٤١</sup> انظر: ILO, *India Employment Report 2024: Youth Employment, Education and Skills*, 2024.

<sup>١٤٢</sup> انظر:

UN Women, *The National Integrated Care System in Uruguay: An Opportunity for the Economic Empowerment of Women*, 2019.

## ٢-٥ إمكانية تفويض الجهود الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين بسبب المواقف والقوالب النمطية السائدة

٨٩. لقد تغيرت المواقف العالمية بشأن المساواة بين الجنسين مع مرور الوقت. ومع ذلك، لا تزال المواقف والقوالب النمطية التمييزية تعيق التقدم نحو المساواة، بما في ذلك المساواة بين الجنسين في عالم العمل.<sup>١٤٣</sup> وتساهم مثل هذه المواقف والقوالب النمطية أو المعايير الاجتماعية في تكريس عدم تكافؤ الفرص، والفصل المهني والقطاعي على أساس الجنس، وفجوات الأجور بين الجنسين، وعدم التكافؤ في تمثيل النساء ومشاركتهم في إسماع صوتهن، والتوزيع غير المتكافئ لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، ناهيك عن انتشار العنف والتحرش على أساس نوع الجنس في عالم العمل. وتظهر بيانات المسح العالمي للقيم أن التأييد لعببارات من قبيل "أحقية الرجال بالوظائف دون النساء" قد تراجع خلال العقدين الماضيين.<sup>١٤٤</sup> وتظهر الدراسات، أيضاً، وجود تأييد واسع النطاق لحق النساء في العمل خارج المنزل،<sup>١٤٥</sup> ومع ذلك، تظل القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس حاضرة في المسائل المتصلة بأدوار النساء في الرعاية، وفي الدعم الموجه إلى زيادة تمثيلهن في المناصب القيادية.<sup>١٤٦</sup>

٩٠. وتسهم المعايير والمواقف المتعلقة بدور النساء في الرعاية ودور الرجال في إعالة الأسرة في تحميل النساء نصيباً غير متناسب من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، بما يقيد قدرتهن على إدارة وقتهن والتحكم فيه، ويحد من مشاركتهن في سوق العمل والحياة العامة والمهنية، فضلاً عن تضيق خياراتهن المهنية وإضعاف وصولهن إلى الموارد.<sup>١٤٧</sup> وتدفع هذه المعايير ومحدودية الموارد العديد من النساء إلى الانخراط في وظائف بدوام جزئي وغير منظمة بغية التوفيق بين العمل مدفوع الأجر ومسؤوليات الرعاية، مما يخلق أثراً طويلاً الأجل على دخلهن وتقدمهن في المسار المهني وأمنهن الاقتصادي.<sup>١٤٨</sup>

٩١. وتنشأ أوجه انعدام المساواة أيضاً من التصورات السائدة على نطاق واسع بشأن القيمة والمهارة المنسوبتين إلى مختلف أشكال العمل. وتشير الأبحاث إلى أن أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر ما تزال تُصنّف على أنها تتطلب مهارات أقل من الأنشطة المدرة للدخل، مثل الزراعة والحصاد والبناء، رغم أهميتها الأساسية لأداء الأسر وأسواق العمل والاقتصادات.<sup>١٤٩</sup> وغالباً ما يُصور، خطأً، كل من الرعاية مدفوعة الأجر والعمل المنزلي على أنهما لا يتطلبان مهارات، بما في ذلك في نظم الهجرة وسوق العمل. ويسهم مثل هذا التصور في الإبقاء على أجور متدنية وظروف عمل غير لائقة، رغم ما تُظهره الأدلة من أن العمال المنزليين يضطربون عادةً بمهام معقدة تتطلب طيفاً واسعاً من المهارات.<sup>١٥٠</sup>

٩٢. وتنعكس المعايير الاجتماعية في المؤسسات وفي ثقافات وممارسات أماكن العمل بطرائق تؤدي، في كثير من الأحيان ومن غير قصد، إلى تكريس أوجه انعدام المساواة بين الجنسين وغيرها من أشكال عدم المساواة في عالم العمل. وقد تؤثر هذه المعايير في عمليات الاستقطاب واختيار المرشحين وتعيينهم وتقييمهم وترقيتهم. فعلى سبيل المثال، يمكن أن توظف في إعلانات الشواغر لغة قائمة على نوع الجنس توجه النساء نحو أدوار معينة، فيما قد تؤدي عمليات الاختيار إلى استبعاد قائم على العرق أو الإثنية، وذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. وتسهم القوانين والسياسات في تغيير المواقف

<sup>١٤٣</sup> انظر:

Committee on the Elimination of Discrimination against Women, *General Recommendation 41 on Gender Stereotypes*, para. 2; ILO, *General Observation on the Application of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)*, publication 2019, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2019, 5.

<sup>١٤٤</sup> انظر: ILO, *Empirical Analysis of the Global Evolution of Society's Perception of Women in the Social and Economic Sphere*, على وشك الصدور.

<sup>١٤٥</sup> انظر: ILO and Gallup, *Towards a Better Future for Women and Work: Voices of Women and Men*, 2017.

<sup>١٤٦</sup> انظر:

ILO, *Empirical Analysis of the Global Evolution of Society's Perception of Women in the Social and Economic Sphere*; Leonardo Bursztyn et al., "How Gender Norms Are Perceived Across the World", Centre for Economic Policy Research, 2023.

<sup>١٤٧</sup> انظر:

Rachel Marcus and Aatif Somji, *Transforming Gender Norms for Women's Economic Rights and Empowerment*, ALIGN Report, 2024.

<sup>١٤٨</sup> انظر: ILO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 94.

<sup>١٤٩</sup> انظر:

Leyla Karimli et al., *Factors and Norms Influencing Unpaid Care Work: Household Survey Evidence from Five Rural Communities in Colombia, Ethiopia, the Philippines, Uganda and Zimbabwe*, Oxfam and WE-CARE, 2016, 21.

<sup>١٥٠</sup> انظر:

ILO, *Skilled to Care, Forced to Work? Recognizing the Skills Profiles of Migrant Domestic Workers In ASEAN Amid Forced Labour and Exploitation*, 2023.

الاجتماعية، من خلال حظر التمييز وضمان الانتصاف الفعال، مثلاً. ومع ذلك، تظل القوالب النمطية والتصورات الراسخة للأدوار في المجتمع مؤثرة، أيضاً، في كيفية تنفيذ القوانين عملياً، بما يسهم في استمرار فجوات التنفيذ.<sup>١٥١</sup>

٩٣. وبرزت في السنوات الأخيرة، على نحو أوضح، الفوارق السلوكية بين المجموعات بحسب العمر ونوع الجنس، رغم أن المواقف العالمية أصبحت، بوجه عام، أكثر دعماً للمساواة بين الجنسين.<sup>١٥٢</sup> وتأثر الشباب، ولا سيما المنتمون منهم إلى خلفيات اجتماعية واقتصادية أقل امتيازاً، ومن لم يحصلوا على تعليم عالٍ، بما خلفته السياسات الاقتصادية وصدّات العقد الماضي من آثار، ومنها جائحة كوفيد-١٩، وأزمة تكاليف المعيشة، والاتجاهات الطويلة الأمد التي تُفضي إلى تكدّس الثروة في أيدي قلة، فضلاً عن العولمة والائتمنة.<sup>١٥٣</sup> وتوحي هذه المعطيات بأن الشباب، بوجه خاص، يعتقد أن الجهود الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين لا تراعي أوضاعه بما يكفي.

٩٤. وتأتي هذه المعتقدات في سياق عالمي أوسع، أصبح فيه الخطاب بشأن المساواة بين الجنسين موضع نزاع متزايد. وفي فترات عدم اليقين الاقتصادي أو التغيير الاجتماعي، تبرز على نحو أوضح المخاوف المتعلقة بالاستقرار والتماسك الاجتماعي، فتؤثر في الخطاب العام وفي أولويات السياسات. وتفيد مجموعة متزايدة من الأدبيات بأن ذلك ينم عن رد فعل عكسي إزاء المساواة بين الجنسين أو عن انتكاسها.<sup>١٥٤</sup> وفي هذا السياق، قد تُصوّر مبادرات المساواة بين الجنسين، أحياناً، بوصفها متعارضة مع أهداف اجتماعية أو اقتصادية أخرى.<sup>١٥٥</sup> وتُعدّ السرديات ذات المحصلة الصفيرية الشائعة سمةً مشتركة،<sup>١٥٦</sup> إذ تصوّر ما تحرزه المرأة من تقدم على أنه خسارة للرجل، رغم أن الأدلة تُبيّن أن المساواة بين الجنسين في عالم العمل تسهم إيجاباً في الأداء الاقتصادي والقدرة الاجتماعية على الصمود، فتعود بالنفع على المجتمعات والاقتصادات ككل.<sup>١٥٧</sup> وتبرز هذه التحديات واقعاً أوسع، إذ اعتبر نحو ربع البلدان ردّ الفعل العكسي تجاه المساواة بين الجنسين عاملاً رئيسياً يعيق تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين.<sup>١٥٨</sup>

٩٥. وعلى هذه الخلفية، لا يزال الالتزام السياسي والتمويل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين غير كافيين. ورغم زيادة إجمالي المساعدة الإنمائية الرسمية، انخفضت الحصة المخصصة لأهداف المساواة بين الجنسين من ٤٥ في المائة في الفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠ إلى ٤٢ في المائة في الفترة ٢٠٢١-٢٠٢٢، وهو الانخفاض الأول منذ عقد من الزمان.<sup>١٥٩</sup> وتقوض هذه الاتجاهات قدرة النقابات والحركات النسائية والمجتمع المدني على المضي قدماً في تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية. وفي الوقت نفسه، يتدهور السياق العالمي لحقوق العمال: فوفق مؤشر الحقوق العالمي لعام ٢٠٢٥ الصادر عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال، يتم تقييد الحق في المفاوضة الجماعية في ٨٠ في المائة من البلدان، وانتهاك الحق في الإضراب في

<sup>١٥١</sup> انظر: ILO, *Care at Work*, 138.

<sup>١٥٢</sup> انظر:

Ipsos, *Progress and Polarisation: Global Attitudes Toward Gender Equality in 2025*, 2025. This trend is echoed in national studies from China, Germany, the Republic of Korea and the United States. *Financial Times*, "A New Global Gender Divide Is Emerging", 2024.

<sup>١٥٣</sup> انظر:

Saskia Brechenmacher, *The New Global Struggle Over Gender, Rights, and Family Values*, Carnegie Endowment for International Peace, 2025.

<sup>١٥٤</sup> انظر: European Commission, *Anti-Gender Backlash in Europe: First Findings and Recommendations*, 2023؛ الجمعية العامة للأمم المتحدة، الدورة التاسعة والسبعين، *تكثيف الجهود من أجل القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات: العنف ضد النساء والفتيات الذي تيسره التكنولوجيا*، تقرير الأمين العام، ٢٠٢٤؛ انظر:

Elżbieta Korolczuk, Agnieszka Graff and Johanna Kantola, "Gender Danger: Mapping a Decade of Research on Anti-Gender Politics", *Journal of Gender Studies* (2025); UNRISD, *Understanding Backlash Against Gender Equality: Evidence, Trends and Policy Responses*, 2025; AU-EU: "Joint Communiqué on the 20th Human Rights Dialogue", 2025.

<sup>١٥٥</sup> انظر:

Brechenmacher, 2025; Korolczuk, Graff and Kantola, 2025; UNRISD, 2025; ECLAC, *45 Years of the Regional Gender Agenda*, 2023.

<sup>١٥٦</sup> انظر:

Claire Cullen et al., *Female Empowerment and Male Backlash: Experimental Evidence from India*, IZA Discussion Paper No. 17450, 2024.

<sup>١٥٧</sup> انظر:

Satoshi Araki and Francisco Olivos, "Gender Inequality, Well-Being, and Ill-Being: A Macro Analysis of Human and Societal Flourishing", *Soc Sci Med*. Feb. 2025; Joana Costa, Elydia Silva and Fábio Vaz, *The Role of Gender Inequalities in Explaining Income Growth, Poverty and Inequality: Evidences from Latin American Countries* (UNDP International Policy Centre for Inclusive Growth, 2009).

<sup>١٥٨</sup> هيئة الأمم المتحدة للمرأة، *مراجعة حقوق المرأة بعد ٣٠ عاماً من إعلان بيجين*، ٢٠٢٥، الصفحة ٦.

<sup>١٥٩</sup> انظر: OECD, *Development Finance for Gender Equality 2024*, 2024.

٨٧ في المائة منها، والحد من الوصول إلى العدالة في ٧٢ في المائة منها، مما يعني أن العمال يواجهون أسوأ الأوضاع العالمية منذ عقد من الزمن.<sup>١٦٠</sup>

٩٦. وتُظهر الأدلة الواردة في هذا الفصل، في مجموعها، أن تعثر التقدم نحو المساواة بين الجنسين في عالم العمل لا يرجع إلى فجوات معزولة، بل إلى عوائق هيكلية راسخة تمتد آثارها عبر الأسر المعيشية وأسواق العمل والمؤسسات وأنظمة الاقتصاد الكلي. وقد تتفاعل سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية وسياسات العمالة والحماية الاجتماعية مع المعايير والقوالب النمطية على نحو يحد من وصول النساء إلى العمل، وإلى وظائف لائقة، والتقدم في المسار المهني على امتداد الحياة العملية. وعندما لا تأخذ السياسات في الاعتبار هذه التفاعلات بشكل كافٍ، فقد تستمر أوجه انعدام المساواة أو تتسع، حتى في فترات النمو الاقتصادي. وفي الوقت نفسه، يؤدي القصور في أعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل إلى زيادة تقويض المكاسب التي تحققت بشق الأنفس في مجال المساواة بين الجنسين. ولذلك، يقتضي تحقيق التغيير التحويلي اتخاذ إجراءات مقصودة ومنسقة في مجالات السياسات الاقتصادية والاجتماعية وسياسات سوق العمل، تدعمها مؤسسات فعالة وحوار اجتماعي وتمويل متينين، من أجل إزالة العوائق الهيكلية وضمان تمكّن جميع النساء والرجال من المشاركة في عالم عمل أكثر عدلاً وشمولاً ومرونة والاستفادة منه. ولذلك، يقتضي تحقيق التغيير التحويلي اتخاذ إجراءات مقصودة ومنسقة في مجالات السياسات الاقتصادية والاجتماعية وسياسات سوق العمل، تدعمها مؤسسات فعالة وحوار اجتماعي وتمويل متينين، من أجل إزالة العوائق الهيكلية وضمان تمكّن جميع النساء والرجال من المشاركة في عالم عمل أكثر عدلاً وشمولاً ومرونة والاستفادة منه.

## ◀ الفصل ٣

### النُهج الاستراتيجية الكفيلة بإحراز المساواة بين الجنسين في عالم

٩٧. يتطلب تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل برنامجاً تحويلياً يعالج العوائق الهيكلية ويمكّن الجميع من المطالبة بحقوقهم والمشاركة في أسواق العمل بشكل منتج والاستفادة من العمل اللائق. ويعتمد نجاح البرنامج على الإقرار الصريح بالحقوق التي تعزز الاقتصاد المستدام من أجل رفاه الجميع<sup>١١١</sup> وبضرورة وجود مؤسسات قوية وخاضعة للمساءلة. ويقتضي ذلك أن تلتزم جميع الجهات الفاعلة في سوق العمل التزاماً جريئاً بالمساواة بين الجنسين.

#### ١-٣ الحقوق الكفيلة بتحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل

٩٨. يستند البرنامج إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية ذات الصلة، بما في ذلك تلك التي تغطي على وجه التحديد المساواة بين الجنسين وسياسة التوظيف والحماية الاجتماعية والقطاعات حيث تزداد نسبة النساء أو تتعرض النساء فيها، بدرجة أكبر، للتمييز على أساس الجنس.<sup>١١٢</sup> ويُعتبر كل من المساواة وعدم التمييز حقاً عالمياً، وهما ضروريان لإعمال جميع الحقوق الأخرى. وتتجلى أهميتهما بشكل خاص لدى العاملين في الاقتصاد غير المنظم وفي أوضاع الأزمات، حيث غالباً ما تكون الثغرات في الحماية والإنفاذ أكثر وضوحاً. ويتطلب النهوض بالمساواة وعدم التمييز مواءمة القوانين والسياسات والممارسات الوطنية مع معايير العمل الدولية، باعتماد نهج يراعي دورة الحياة، ويلبي الاحتياجات المتطورة للنساء والرجال، مع دعم الإنتاجية واستدامة المؤسسات والتنمية الاقتصادية الشاملة.

٩٩. ولا بد إزالة أوجه انعدام المساواة بين الجنسين قبل أن تدخل النساء إلى سوق العمل. ويعني ذلك معالجة عمالة الأطفال والعمل الاجباري والزواج القسري، وتذليل العوائق التي تحول دون الحصول على غذاء مغذٍ والصحة والتعليم والتدريب المهني وتنمية المهارات، مع التصدي بنشاط للمعايير الاجتماعية والقوالب النمطية المتجذرة بعمق التي تقيد فرص النساء منذ سن مبكرة. ومن المشجع أنه تم سن أكثر من ١٥٣١ إصلاحاً قانونياً في ١٨٩ بلداً وإقليماً للنهوض بحقوق النساء في الثلاثين عاماً الماضية. ومع ذلك، لا تتمتع النساء في جميع أنحاء العالم إلا على ٦٤ في المائة فقط من الحقوق القانونية المخولة للرجال.<sup>١١٣</sup> وفي بعض السياقات، عادت التدابير التقييدية إلى الظهور، مما قوض الحقوق الأساسية للنساء، وأضعف مشاركتهم الاقتصادية، وحدّ من إسماع أصواتهن واستقلاليتهن على نحو حاسم. وتعمق القيود التمييزية، مثل القوانين التي تسمح للزوج بالاعتراض على عمل زوجته خارج المنزل أو تشترط إذنه قبل قبولها وظائف معينة، أو التي تقيد حصول النساء على ملكية الأراضي أو الانتماء،<sup>١١٤</sup> قدرة النساء على البحث عن عمل مدفوع الأجر أو السيطرة على الممتلكات أو الموارد أو إبرام العقود.<sup>١١٥</sup>

١٠٠. ويشكل رفع القيود المفروضة على العمالة أمراً بالغ الأهمية من أجل تحقيق المساواة. وشهدت السنوات الأخيرة تقدماً كبيراً في تذليل العوائق القانونية التي حدّت من مشاركة النساء في القوى العاملة، وأعادت بالتالي التقدم في تنفيذ اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١). على سبيل المثال، قامت كل من أذربيجان والأردن وماليزيا وعمان وسيراليون وطاجيكستان وأوزبكستان بالحد من القيود المفروضة على عمالة النساء في بعض القطاعات والوظائف الخطرة.<sup>١١٦</sup> كما أقدمت مصر والهند والأردن وماليزيا والإمارات العربية المتحدة على رفع القيود التي تم فرضها على

<sup>١١١</sup> ورد مفهوم الاقتصاد المستدام من أجل رفاه الجميع في الإعلان السياسي في الدوحة الصادر عن مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٥.

<sup>١١٢</sup> بما في ذلك الاتفاقيات رقم ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦ و ١٠٢ و ١٨٣ و ١٨٩ و ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٠، وكذلك اتفاقية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٤٩)، اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)، اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)، اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)، اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)، توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥).

<sup>١١٣</sup> هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مراجعة حقوق المرأة بعد ٣٠ عاماً من إعلان بيجين، الصفحة ٨.

<sup>١١٤</sup> انظر: ILO, *Achieving Gender Equality at Work*, General Survey, ILC111/III(B), 2023, paras 29, 143-145 and 836.

<sup>١١٥</sup> إن التمايزات على أساس الحالة المدنية أو الحالة الزوجية أو على وجه التحديد الوضع العائلي (وخاصة فيما يتصل بمسؤوليات الأشخاص المعالين)، تتعارض مع الاتفاقية رقم ١١١ عندما يكون تأثيرها فرض معيار أو شرط على شخص من جنس معين لا يُفرض على شخص من الجنس الآخر (التقرير ILC.101/III/1B، الفقرة ٧٨٧).

<sup>١١٦</sup> انظر: CEACR observation on Convention No. 111 for Azerbaijan, 2024; ILC111/III(B), paras 83-86. وجايا بشارة وناتاليا مازوني سيلفا مارتينيز، "فتح الأبواب: إزالة القيود على عمل المرأة لتعزيز التمكين الاقتصادي لها"، مدونات البنك الدولي، ٢٠٢٤.

العمل الليلي واستهدفت جميع النساء، وليس فقط النساء الحوامل والمرضعات، وفق ما نصت عليه اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)، مشددة بذلك على السلامة وتكافؤ الفرص بدلاً من الإقصاء.<sup>١٦٧</sup> وقد اعتمد الأردن وسيراليون تشريعات المساواة في مكان العمل، في حين حظرت رواندا وتوغو التمييز على أساس الجنس في الخدمات المالية، مما أدى إلى توسيع فرص النساء في تأسيس الشركات والحصول على الائتمان.<sup>١٦٨</sup>

١٠١. ومن الممكن أن يؤدي رفع القيود القطاعية وقيود العمل ليلاً إلى إتاحة الفرص أمام النساء في الاقتصاد الأخضر. على سبيل المثال، يمكن أن يصبح الوصول إلى القطاعات المغلقة تقليدياً أمام النساء، مثل التعدين والصناعات الاستخراجية والنقل والطاقة والمرافق العامة والمهن الكيميائية أو النووية عالية المخاطر، أكثر سهولة، شريطة تطبيق المعايير المهنية والصحية لكل من النساء والرجال.<sup>١٦٩</sup>

١٠٢. ويجب إعمال الحق في الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية. وقد ساهمت البيانات والسياسات والأدوات المعززة، فضلاً عن الالتزامات والمبادرات العالمية،<sup>١٧٠</sup> في تسليط الضوء على فجوة الأجور المستمرة بين الجنسين والتأكيد على الحاجة إلى اتباع نهج شاملة، وبالتالي تعزيز مبدأ المساواة في الأجر بموجب الاتفاقية رقم ١٠٠. وقد أسهم تحسين أساليب القياس، مثل قياس فجوة الأجور بين الجنسين وفجوة دخل العمل بين الجنسين وفقاً للعوامل المرجحة، في تقييم ورصد أوجه انعدام المساواة في الأجور بشكل أكثر دقة. كما ساهمت الإصلاحات القانونية الرامية إلى زيادة مواءمة التشريعات الوطنية مع الاتفاقية رقم ١٠٠، كما حدث في مدغشقر والأردن ومنغوليا وباكستان،<sup>١٧١</sup> في تحقيق هذا التقدم. وعلاوة على ذلك، أفضت المبادرات الأخيرة المتعلقة بشفافية الأجور، بما في ذلك التوجيه الأوروبي (٩٧٠/٢٠٢٣) بشأن شفافية الأجور والتشريعات في البرازيل وزامبيا، إلى تجديد الجهود العالمية لمعالجة فجوة الأجور بين الجنسين. وتؤدي سياسات الأجور المناسبة، مثل الحد الأدنى والأجور المعيشية، دوراً رئيسياً في تضيق الفجوات في الأجور بين الجنسين، خاصة في الوظائف ذات الأجر المنخفض.

١٠٣. ومع زيادة توافر أدوات سهلة الاستخدام وموضوعية للتقييم الوظيفي والتدريب، أصبحت الحكومات والمؤسسات أكثر جاهزيةً لتحديد التفاوتات في الأجور ومعالجتها (كما هو الحال في القطاع العام في غانا ونيجيريا وجنوب أفريقيا).<sup>١٧٢</sup> وتتواصل الجهود على قدم وساق من أجل تكييف أدوات المنشآت الصغيرة، كما هو الحال في سويسرا، والاستفادة من الابتكارات التكنولوجية لجعل الإبلاغ عن الأجور والتقييم الوظيفي أكثر كفاءة وشفافية وميسور التكلفة، حتى بالنسبة للمنشآت محدودة الموارد البشرية.<sup>١٧٣</sup>

١٠٤. ويمكن لأساليب التحليل المتقدمة أن تكشف عن التفاوتات في الأجور حسب الجنس والانتماء الإثني والإعاقة والعمر. وتقوم بعض البلدان باستكشاف تدابير لمعالجة أبعاد متعددة للفجوات في الأجور أو تنفيذها، بما في ذلك أستراليا والبرازيل وكندا والمملكة المتحدة، كما هو الحال في الاتحاد الأوروبي. وفي الوقت نفسه، تشير الأدلة إلى أن الاتفاقيات الجماعية

<sup>١٦٧</sup> تعكس هذه الخطوة الموقف المتغير لمنظمة العمل الدولية من حظر عمل النساء ليلاً (بموجب اتفاقية عمل النساء ليلاً، ١٩١٩ (رقم ٤)، اتفاقية العمل ليلاً (المرأة) (مراجعة)، ١٩٣٤ (رقم ٤١)، اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩) إلى تنظيم عمل جميع العمال ليلاً بموجب اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)، مع التركيز على السلامة والصحة المهنية لجميع النساء والرجال بدلاً من الإقصاء.

<sup>١٦٨</sup> على سبيل المثال، عدلت الهند قانون المناجم في عام ٢٠١٩ للسماح للنساء بالعمل في نوبات ليلية مع الضمانات المناسبة، ورفعت مصر قيود العمل الليلي في عام ٢٠٢١ (باستثناء أثناء الحمل) مع تحسين سلامة النقل العام للنساء، انظر:

(Ghada Barsoum, *A No Woman's Place: Employers' Discrimination and Hiring Challenges in Less Feminized Sectors in Egypt*, ILO, 2023, 7).

ألغت ماليزيا الحظر في ٢٠٢٣ (بشارة ومازوني سيلفا مارتينز، ٢٠٢٤)، وألغى كل من الأردن والإمارات العربية المتحدة قيوداً مماثلة كجزء من إصلاحات العمل الأوسع (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي/ منظمة العمل الدولية/ مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، *تغيير القوانين وكسر الحواجز من أجل تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر والأردن والمغرب وتونس*، ٢٠٢٠).

<sup>١٦٩</sup> انظر: ILO, *Women in Mining: Towards Gender Equality*, 2021; Bechara and Mazoni Silva Martins, 2024.

<sup>١٧٠</sup> تشمل هذه الالتزامات والمبادرات أهداف التنمية المستدامة التي تدعو إلى تقليص الفجوة بين الجنسين في متوسط الأجر في الساعة (المؤشر ٨-١٥)؛ وانظر: Equal Pay International Coalition، الذي تم إطلاقه عام ٢٠١٧ بتنسيق من منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة بغية تسريع الجهود الرامية إلى سد الفجوات في الأجور بين الجنسين؛ وانظر: ILO Global Coalition for Social Justice، الذي يدعم التقدم نحو أهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك المساواة بين الجنسين في الأجور. بالإضافة إلى ذلك، في تموز/ يوليو ٢٠٢٥، أقرت دول مجموعة العشرين هدف برسيان - إينيكويي الجديد الذي يعيد تأكيد من جديد التزامها بتقليص الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة بنسبة ٢٥ في المائة بحلول عام ٢٠٣٠، ويقدم هدفاً جديداً لتقليص فجوة الأجور بين الجنسين بنسبة ١٥ في المائة بحلول عام ٢٠٣٥، مع مراجعة في عام ٢٠٣٠ للنظر في رفع النسبة إلى ٣٥ في المائة بحلول عام ٢٠٣٥.

<sup>١٧١</sup> انظر: ILO, *Towards Pay Equity: A Comprehensive Response to the Gender Pay Gap*, 2026, 22 and 23.

<sup>١٧٢</sup> انظر: ILO, *Towards Pay Equity*, 2026, 33.

<sup>١٧٣</sup> انظر: ILO, *Towards Pay Equity*, 2026, 33 and 34.

قادرة على المساعدة في سد فجوات الأجور بين الجنسين عن طريق منع التحيزات القائمة على نوع الجنس في هياكل الأجور، وخاصة فيما يتعلق بدفع البدلات،<sup>١٧٤</sup> من خلال تعديلات موجهة للأجور في القطاعات التي ترتفع فيها نسبة النساء، واعتماد نظم لتصنيف المهن لا تنحاز إلى أي من الجنسين، وعن طريق تعزيز شفافية الأجور، ووضع معايير تقييم خالية من التحيز.<sup>١٧٥</sup>

١٠٥. وعلى مدى العقود الأخيرة، توسع تدريجياً نطاق فهم العنف والتحرش على أساس نوع الجنس في عالم العمل في بعض الأطر القانونية والسياسية، غير أن هذا الفهم لا يزال متفاوتاً. وفي حين لا تزال التدابير المتخذة في العديد من البلدان تركز، أساساً، على العنف والتحرش ضد النساء، يبدأ عدد متزايد من القوانين والممارسات الوطنية بالاعتراف بأشكال إضافية من التحرش الجنسي والقائم على نوع الجنس. وتشمل هذه الممارسات التحرش المرتبط بالحمل والأمومة، فضلاً عن الوصم الاجتماعي المرتبط بمسؤوليات تقديم الرعاية، بما في ذلك بالنسبة للرجال. ولا تزال هذه التطورات ناشئة، مما يشير إلى تزايد الاهتمام بإعطاء هذه الظاهرة صياغة أوسع، وهو ما ينعكس في القوانين والممارسات الوطنية في بعض البلدان.<sup>١٧٦</sup>

١٠٦. وشكل الاعتراف بالحاجة إلى إدماج منع العنف والتحرش والتصدي لهما والمذكور في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٠،<sup>١٧٧</sup> بما في ذلك العنف والتحرش القائمين على نوع الجنس في أطر السلامة والصحة المهنية، نقطة تحول رئيسية. وقد دفع هذا النهج البلدان والمؤسسات إلى دمج تقييم المخاطر المراعية لقضايا الجنسين ومشاركة العمال والحوار الاجتماعي والتوزيع الواضح للمسؤوليات في نظم إدارة السلامة والصحة المهنية الخاصة بها، وإعادة تشكيل الممارسات التنظيمية وتعزيز العلاقة بين قانون المساواة وعدم التمييز من جهة، ولوائح السلامة والصحة المهنية من جهة أخرى.<sup>١٧٨</sup> وعلى سبيل المثال، تشترط شيلي وإيطاليا وإسبانيا إدراج العنف والتحرش والمخاطر النفسية الاجتماعية والمخاطر القائمة على نوع الجنس في تقييم المخاطر الإلزامي في مكان العمل. كما وضعت بيرو تشريعات تلزم أصحاب العمل بتقديم تقييمات سنوية لمخاطر التحرش الجنسي، في حين تحدد أستراليا التحرش الجنسي والمخاطر النفسية الاجتماعية كمخاطر تتعلق بالسلامة والصحة المهنية.<sup>١٧٩</sup>

١٠٧. قامت البلدان بتوسيع نطاق حماية العمل من العنف والتحرش على نحو متزايد ليشمل جميع العمال وغيرهم من الأشخاص في عالم العمل، بصرف النظر عن وضعهم التعاقد، بما في ذلك العاملين في الاقتصاد غير الرسمي، الذي ترتفع فيه غالباً نسبة النساء. وفي ارتباط وثيق بالاتفاقية رقم ١٩٠، اعتمدت البلدان أيضاً أدوات وتدريباً ومدونات قواعد سلوك محددة السياق لتطبيق على أماكن العمل العامة والخاصة. على سبيل المثال، قامت الهند وجنوب أفريقيا بتوسيع نطاق الحماية لتشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم، في حين سنت فرنسا والمكسيك تشريعات تغطي العمل غير المنظم في الأماكن العامة. كما عززت الفلبين إمكانية وصول العاملين في الاقتصاد غير المنظم إلى سبل الانتصاف.<sup>١٨٠</sup>

١٠٨. وأثارت التطورات التكنولوجية وتوسع نطاق العمل الرقمي والعمل عن بعد تساؤلات بشأن كيفية تطبيق الأطر الحالية للسلامة والصحة المهنية والسلوك في مكان العمل في السياقات الافتراضية. ورداً على ذلك، قام عدد متزايد من البلدان بتوضيح النهج القانوني أو التنظيمي تجاه العنف والتحرش في عالم العمل أو توسيع نطاقه لتغطية التفاعلات التي تيسرها التكنولوجيا. وعلى سبيل المثال، قامت التشريعات الأخيرة في إكوادور والفلبين وجنوب أفريقيا وتايلاند بتوسيع نطاق الحماية لتشمل التحرش القائم على نوع الجنس عبر الإنترنت في مكان العمل.<sup>١٨١</sup>

١٠٩. وتترابط فعالية قوانين المساواة وعدم التمييز والجهود المستمرة الهادفة إلى إزالة المعايير الاجتماعية القائمة على التمييز. وتبين الأدلة المستمدة من برامج مثل العمل الأفضل في بنغلاديش وكمبوديا وليسوتو وفيتنام أنّ تحسين نوعية

<sup>١٧٤</sup> انظر: ILO, *A Review of Wage Setting through Collective Bargaining*, 2023, 45.

<sup>١٧٥</sup> انظر: 8، ITUC, *Trade Union Action to Promote Equal Pay for Work of Equal Value*, 2023.

<sup>١٧٦</sup> انظر مثلاً التقرير ILC111/III(B)، الفقرات ١١٨-١٢٠.

<sup>١٧٧</sup> اعتباراً من شباط/فبراير ٢٠٢٦، صدق ٥٤ بلداً على الاتفاقية رقم ١٩٠.

<sup>١٧٨</sup> انظر: Cox, 2024.

<sup>١٧٩</sup> انظر:

ILO, *Violence and Harassment in the World of Work: A Guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, 2021, 56 and 61.

<sup>١٨٠</sup> منظمة العمل الدولية، *نهج مبتكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق*، التقرير ILC.113/VI، ٢٠٢٥، الفقرة ١٩٠.

<sup>١٨١</sup> انظر:

Ecuador: *General Regulations of the Basic Act to Promote the Purple Economy*, adopted in 2023; Philippines: *Republic Act No. 11313*, 2018; Thailand: *Penal Code Amendment (No. 30) of 2025*; South Africa: *Code of Good Practice on the Prevention and Elimination of Harassment in the Workplace*, para. 2.3.

الوظائف، بما في ذلك الأجور المناسبة وأماكن عمل أكثر أمناً في قطاع صناعة الملابس، اقترن بتحويلات في ديناميات الأسر، بما في ذلك زيادة مشاركة الرجال في أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير مدفوعة الأجر.<sup>١٨٢</sup>

١١٠. **ودعمت البلدان النساء في دخولهن إلى المهن التي يهيمن عليها الرجال تقليدياً، عن طريق مجموعة واسعة من التدخلات،** تتضمن إرساء نهج عدم التسامح في العنف والتحرش ودورات تدريبية بشأن التحيز الواعي واللاواعي، وتعزيز استراتيجيات اقتصادية شاملة توسع نطاق وصول النساء إلى وظائف جيدة في القطاعات التي يهيمن عليها النساء، وإلى المجالات الخضراء ومجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات الناشئة، كما حصل في بنغلادش والمغرب وتونس.<sup>١٨٣</sup> وفي هذه السياقات، اعتمد أصحاب العمل والعمال مجموعة متنوعة من التدابير العملية، مثل توصيفات وظيفية غير المنحازة لجنس من الجنسين وإجراءات التوظيف مجهولة الأسماء والسياسات المراعية للأسرة، بغية دعم الوصول إلى الوظائف والتقدم في المسار المهني. وفي بعض الحالات، كانت المبادرات التي تشرك الرجال كحلفاء وتعالج القوالب النمطية القائمة بين الجنسين في التواصل في مكان العمل جزء من جهود أوسع نطاقاً لتعزيز ثقافات تنظيمية أكثر شمولاً.<sup>١٨٤</sup>

١١١. **وتعمل البلدان بشكل متزايد على توسيع نطاق استراتيجيات الرعاية الوطنية الشاملة استجابة للتحويلات الديمغرافية والتحضر والضغوط الاقتصادية والمعايير الاجتماعية المتغيرة.** واسترشاداً بالإطار 5R بشأن العمل اللائق في مجال الرعاية، تتبنى هذه الاستراتيجيات نهجاً قائمة على الحقوق ودورة الحياة بغية دعم تقديم الرعاية بين الأجيال في وقت تضعف فيه الأنظمة التقليدية القائمة على الأسرة. وتشدد المبادرات الأخيرة في البرازيل وكولومبيا وإندونيسيا وكينيا والمكسيك على إتاحة خدمات رعاية الأطفال والرعاية طويلة الأجل وإضفاء السمة المنظمة على أعمال الرعاية ونهج الاقتصاد الاجتماعي والتضامني لتعزيز المساواة بين الجنسين والعمل اللائق والتفاسم العادل لمسؤوليات الرعاية، ودعم الفئات المهمشة.<sup>١٨٥</sup> ويبين مثال حديث من نيجيريا التكامل بين السياسات الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل واستراتيجيات الرعاية (الإطار ٧).

#### ◀ الإطار ٧: نهج نيجيريا الشامل في مجال المساواة بين الجنسين والرعاية

في عام ٢٠٢٥، جرى التفاوض في نيجيريا على وضع سياسة وطنية جديدة للمساواة بين الجنسين في عالم العمل تميزت بمشاورات مكثفة ثلاثية ومتعددة أصحاب المصلحة. وتكرّس هذه السياسة التزاماً وطنياً كبيراً بالمساواة بين الجنسين في العمل. وهي تتمشى مع معايير العمل الدولية، بما في ذلك الاتفاقية رقم ١٩٠، وتحظر جميع أشكال التمييز والعنف القائم على نوع الجنس، مع التأكيد على السلامة والصحة المهنيين كحق أساسي. وتعزز هذه السياسة، أيضاً، قدرة النساء وريادتهن عن طريق دعم مشاركتهن في صنع القرار ومعالجة العوائق المنهجية. وتقدم تدابير خاصة لتوسيع نطاق الفرص المتاحة للنساء والفئات المستضعفة، بما في ذلك الأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية وذوو الإعاقة. ولاستكمال هذا الجهد، تعمل حكومة نيجيريا على تطوير سياسة رعاية وطنية وإدخال أول بند مخصص في الميزانية لاستثمار في مجال الرعاية، مما يمهد الطريق لوضع نظام رعاية وطني عام ٢٠٢٦.

المصدر: ILO, "Nigeria Champions Gender Equality with Landmark Workplace Policy Revalidation", 2025

١١٢. **ويُبذل المزيد من الجهود من أجل إتاحة خدمات الرعاية والبنية التحتية العالية الجودة والميسورة التكلفة للجميع.** (الإطار ٨). وتدعم هذه التدابير مشاركة النساء والرجال في القوى العاملة وتحد من الافتقار إلى الوقت وتخلق مسارات للحصول على وظائف لائقة، وهو أمر مهم بشكل خاص للعاملين في الاقتصاد غير المنظم والمقيمين في المناطق الريفية أو النائية. وبالإضافة إلى خدمات رعاية الأطفال والرعاية الصحية والرعاية طويلة الأجل، تشمل التدابير تسهيل الوصول إلى المياه العذبة ووقود الطهي الآمن والكهرباء والنقل الآمن والمدارس والمرافق الصحية والوصول الرقمي.<sup>١٨٦</sup> وهناك

<sup>١٨٢</sup> انظر: Marcus and Somji, 2024, 40

<sup>١٨٣</sup> انظر:

Stephan Klasen, "What Explains Uneven Female Labor Force Participation Levels and Trends in Developing Countries?", *World Bank Research Observer* 34, No. 2 (2019): 161–197.

<sup>١٨٤</sup> انظر: USAID Engendering Industries, *Engaging Men for Gender Equality in the Workplace*, 2023, 6

<sup>١٨٥</sup> انظر:

ILO and OECD, *Women at Work in G20 Countries: Progress and Policy Action in 2024, 2025*, 14; ILO, *Providing Care through the Social and Solidarity Economy*, 2024; National Council for Children's Services, *Summary of the National Care Reform Strategy for Children in Kenya*, 2025.

<sup>١٨٦</sup> انظر: ILO, *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*, 2019, 77–79

مصلحة واضحة لمثل هذه الاستثمارات، إذ يمكن أن تستحدث سياسة رعاية الأطفال الشاملة والرعاية طويلة الأجل نحو ٣٠٠ مليون وظيفة بحلول عام ٢٠٣٥.<sup>١٨٧</sup>

#### الإطار ٨: حجج دامغة تؤيد الاستثمار لسد ثغرات سياسات الرعاية ودفع عجلة التحول الاجتماعي وخلق فرص العمل

تعمل بعض البلدان على زيادة استثماراتها في مجال الرعاية. على سبيل المثال، تعمل أستراليا على توسيع البنية التحتية لرعاية الأطفال في القطاعات المحرومة من الخدمات وزيادة الوصول المدعوم. ويضمن قانون التعليم المبكر ورعاية الطفل لعام ٢٠٢٤ في كندا ميسورية التكلفة وإمكانية الوصول والإدماج والجودة واحترام حقوق السكان الأصليين من خلال تمويل طويل الأجل.<sup>١</sup> وربطت الأردن والسودان ومدغشقر البنية التحتية والرعاية عن طريق برامج استثمارية كثيفة العمالة تعمل على إعادة تأهيل الطرقات مع بناء دور حضانة الأطفال والمراكز الصحية والمساحات المجتمعية الآمنة.<sup>٢</sup> وقد ولدت المبادرات أكثر من ١٥٥ ٠٠٠ يوم عمل مدفوع الأجر في الأردن وحده، ٣٤ في المائة منها تؤديها نساء و ٥ في المائة يؤديها أشخاص ذوو إعاقة. وقد قامت الأرجنتين ورواندا وجنوب أفريقيا بدمج خدمات الرعاية في برامج التوظيف العامة، مما يجعلها أكثر استجابة لقضايا الجنسين وأكثر استجابة لاحتياجات المجتمع المحلي.

<sup>١</sup> انظر: ILO and OECD, *Women at Work in G20 Countries*, 2025, 14.

<sup>٢</sup> انظر: ILO, *Employment-Intensive Investments for Advancing Decent Work in the Care Economy*, 2025.

١١٣. وقد قامت مجموعة من البلدان بوضع أو توسيع سياسات التوفيق بين العمل والأسرة بهدف دعم المشاركة في سوق العمل والتوازن بين العمل والحياة. وتشمل هذه السياسات إجازة الأمومة والأبوة وإجازة الوالدين وغيرهما من الإجازات ودعم الدخل أثناء تقديم الرعاية؛ وترتيبات وقت عمل متوازن ومرن أو ترتيبات تنظيم العمل؛ وترتيبات الوصول إلى خدمات الرعاية الجيدة للأطفال وكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة. كما تسهم هذه السياسات، إسهاماً كبيراً، في تحقيق التوازن بين العمل والحياة، وتنتمى مع اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) وقرار عام ٢٠٢٤ بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية. وشملت الإصلاحات الأخيرة حماية موسعة للأمومة في أذربيجان وكولومبيا وأثيوبيا وليبيا وعمان ورواندا وسورينام وزامبيا، بالإضافة إلى إدخال إجازة الأبوة أو إطلتها في أنغولا واکوادور وغينيا الاستوائية وغامبيا ونيجال والسنغال وإسبانيا وجنوب أفريقيا وزامبيا.<sup>١٨٩</sup> وتساعد التدابير المبتكرة مثل إجازة الوالدين غير المنحازة إلى أحد الجنسين وحصول الآباء غير القابلة للانتقال (البرتغال)، و مبدأ "استخدمه أو ستخسره" (السويد) في تغيير المواقف وتعزيز نتائج توظيف أكثر إنصافاً.<sup>١٩٠</sup> وعندما يتم تصميم هذه التدابير بشكل جيد وتمويلها بشكل كاف، فإنها تفيد العمال وأصحاب العمل على حد سواء عن طريق تحسين استبقائهم وإشراكهم وجذب المواهب، بما في ذلك في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر.<sup>١٩١</sup> ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات كبيرة، لا سيما بالنسبة للعمال في القطاع غير المنظم والعمال لحسابهم الخاص والمهاجرين والآباء بالتبني. علاوة على ذلك، لا تزال الحماية القانونية محدودة، بما في ذلك في الاتفاقات الجماعية التي تتضمن الحماية من التمييز أو الفصل فيما يتعلق بإجازة الوالدين، مما يعني أن العديد من الأمهات والآباء ما زالوا يفتقرون إلى الحقوق الملائمة.<sup>١٩٢</sup>

١١٤. وأدى استخدام التقنيات الرقمية إلى توسيع نطاق ترتيبات تنظيم العمل لتشمل أشكالاً مثل العمل عن بُعد والعمل المختلط اللذين أصبحا الآن متاحين على نطاق واسع في العديد من القطاعات. وقد استخدمت المنشآت هذه التدابير بغية دعم الاستمرارية والمرونة التشغيليتين مع تقديم استقلالية أكبر للعمال فيما يتعلق بوقتهم ومكان عملهم. ومع ذلك، تشير التجارب عبر البلدان إلى تباين آثار العمل عن بُعد وفق خصائص الوظيفة ومستويات المهارات وظروف الأسرة. وعلى الرغم من الترويج لها في كثير من الأحيان كوسيلة لزيادة التوازن بين العمل والحياة، فقد ارتبطت ترتيبات العمل الرقمي، أيضاً، بحدود مبهمة بين وقت العمل ووقت عدم العمل وتكثيف أعباء العمل. وقد يؤدي ذلك في بعض الأحيان إلى تعزيز الأدوار

<sup>١٨٧</sup> انظر: ILO, *Care at Work*, 294.

<sup>١٨٨</sup> اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠٢٦، صدق ٦٨ بلداً على الاتفاقية رقم ١٠٢ و ٤٥ بلداً على الاتفاقية رقم ١٨٣ و ٤٩ بلداً على الاتفاقية رقم ١٥٦.

<sup>١٨٩</sup> انظر:

ILO, *Closing the Gender Gap in Paid Parental Leaves: Better Parental Leaves for a More Caring World of Work*, 2025, 10; ILO, *Care at Work*.

<sup>١٩٠</sup> انظر:

Marga Zambrana, "Use It or Lose It": Why Men's Care Leave Still Lags, and How to Fix It", *Equal Times*, 2025; Libertad González et al., "Well Designed Paternity Leave Makes Spain a Model of Success", *LSE Blogs*, 2025.

<sup>١٩١</sup> انظر: ILO, *Closing the Gender Gap in Paid Parental Leaves*.

<sup>١٩٢</sup> انظر: ILO, *Care at Work*.

القائمة على نوع الجنس، وخاصة في صفوف النساء، إذ يتحملن بالفعل معظم أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر ويواجهن مخاطر أعلى للتعارض بين العمل والحياة والإرهاق والمشاكل الصحية.<sup>١٩٣</sup> وقد دفعت هذه الأنماط إلى استجابات سياسية تهدف إلى توضيح التوقعات وإدارة أعباء العمل ومعالجة مخاطر السلامة والصحة المهنتين. على سبيل المثال، قام عدد من البلدان بتقديم أو تعزيز أحكام متعلقة بوقت العمل مثل "الحق في قطع الاتصال خارج أوقات العمل"، وقامت بتحديث إرشادات السلامة والصحة المهنتين لتعكس بيانات العمل الرقمي وعن بُعد. ويجري، أيضاً، التفاوض على اتفاقيات جماعية في بعض القطاعات والمنشآت بغية تنظيم العمل عن بُعد وحماية الصحة العقلية للعمال. وتوضح هذه التطورات كيفية عمل الحكومات وأصحاب العمل والعمال، عن طريق الحوار الاجتماعي على المستويين الوطني والقطاعي وعلى مستوى مكان العمل، في سبيل تكيف أطر تنظيم العمل بغية تحقيق التوازن بين المرونة والإنتاجية من جهة، ورفاه العمال في أسواق العمل المتغير، من جهة أخرى.<sup>١٩٤</sup>

**١١٥. وتتباين نظم الحماية الاجتماعية من حيث تغطيتها وقدرتها على استيعاب أنماط التوظيف ومسؤوليات الرعاية المتنوعة.** وقام عدد من الحكومات بتوسيع أو تكيف ترتيبات الحماية الاجتماعية لتحسين أمن الدخل طوال دورة الحياة، بما في ذلك خلال فترات تقديم الرعاية والبطالة والإعاقة والشيخوخة والاعتلال الصحي. وشملت هذه الإصلاحات تعديلات على خطط إجازة الأمومة والأبوة وإجازة الوالدين. وقد اتخذت بعض البلدان خطوات لتوسيع نطاق الوصول إلى النظم الاكتتابية وغير الاكتتابية لتشمل العمال في العمل المؤقت وبدوام جزئي والعمل للحساب الخاص، بما في ذلك العاملون في الاقتصاد غير المنظم.<sup>١٩٥</sup> وقد تم استخدام سمات التصميم مثل معايير الأهلية المبسطة وقابلية نقل المستحقات ومزيج التمويل المناسب من الاشتراكات والضرائب والتنسيق مع إضفاء السمة المنظمة على سوق العمل وسياسات الرعاية بغية تحسين إمكانية الوصول إلى الحماية وكفالة استمراريتها (الإطار ٩). على سبيل المثال، في كوستاريكا والدانمرك وسبيل، تقترن النظم القائمة على الاشتراكات وغير القائمة على الاشتراكات للحماية الاجتماعية بغية تمويل أحكام إجازة الرعاية.<sup>١٩٦</sup> وتتضمن التشريعات الأخيرة في أوزبكستان استبدال آلية مسؤولية صاحب العمل بإعانات الأمومة الممولة من جانب التأمين الاجتماعي، مما يسهل الامتثال، وخاصة بالنسبة للمؤسسات الصغيرة، ويحد من مخاطر التمييز ضد النساء في التوظيف.<sup>١٩٧</sup>

#### الإطار ٩: التصدي للطابع غير المنظم من خلال حلول مبتكرة في مجال الحماية الاجتماعية

يمكن أن تتجح الحلول المبتكرة في توسيع نطاق تغطية التأمين الاجتماعي لتشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم. على سبيل المثال، قامت منغوليا بتوسيع نطاق حماية الأمومة عن طريق الجمع بين نظم التأمين الاجتماعي الاكتتابية وغير الاكتتابية، لتصل إلى العاملين لحسابهم الخاص والرعاة والبدو والعمال الريفيين الذين ينشطون في الاقتصاد غير المنظم. كما أنشأت منغوليا "مراكز متعددة الخدمات"، وهي عبارة عن نقاط توصيل حيث يمكن للمجتمعات المحلية النائية الوصول إلى خدمات متنوعة، بما في ذلك إعانات الحماية الاجتماعية وخدمات التوظيف وإدارة الأراضي، والتسجيل المدني والخدمات المصرفية وخدمات التوثيق. وقد دعم ذلك التغطية الشاملة للجمع، على الرغم من قلة عدد سكان البلاد.

المصدر: ILO, *Closing the Gender Gap in Paid Parental Leaves*, 14

**١١٦. وتتكيف نظم الحماية الاجتماعية مع التغير الديمغرافي والنزاعات والصدمات المرتبطة بالمناخ.** وفي المجتمعات المتشعبة، تكتسي الحماية الاجتماعية أهمية خاصة لضمان أمن الدخل والحصول على الرعاية الصحية والرعاية طويلة الأجل. وتشمل الممارسات الجيدة، في إطار النظم الشاملة للمعاشات التقاعدية المراعية لقضايا الجنسين، تجنب التفاوت في سن التقاعد بين النساء والرجال، واستخدام جداول وفيات للجنسين بغية ضمان الإنصاف، بالإضافة إلى إلغاء القواعد التمييزية، مثل مطالبة النساء بسحب مدخرات المعاشات التقاعدية عند الزواج، مما يقوض أمن الدخل والاستقلالية على المدى الطويل.<sup>١٩٨</sup> وقامت بعض البلدان المتضررة من النزاعات أو النزوح أو اضطرابات المناخ بتوسيع إعانات الحماية الاجتماعية وخدمات الرعاية أو تكيفها بغية تلبية احتياجات الرعاية المتزايدة وكفالة أمن الدخل حيث تنقطع الخدمات العامة. وقد استُخدمت هذه التدابير لدعم قدرة الأسر على الصمود ولضمان استمرارية سبل عيشها، ولا سيما بين الفئات التي تواجه تعرضاً متزايداً للصدمات (الإطار ١٠).<sup>١٩٩</sup> وعلى نحو مماثل، استخدمت البلدان التكنولوجيات الرقمية لتعزيز تقديم الحماية الاجتماعية وشموليتها

<sup>١٩٣</sup> انظر: Eurofound and ILO, *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, 2017, 33-34

<sup>١٩٤</sup> انظر: ILO, *Working Time and the Future of Work*, 2018, 29

<sup>١٩٥</sup> انظر: ILO, *World Social Protection Report 2024-26*, 217-223

<sup>١٩٦</sup> انظر: ILO, *Closing the Gender Gap in Paid Parental Leaves*, 14

<sup>١٩٧</sup> انظر: UZ Daily, "Mirziyoyev Approves Law on New State Social Insurance System", 2025

<sup>١٩٨</sup> انظر: Razavi et al., 2024, 81

<sup>١٩٩</sup> منظمة العمل الدولية، النوع الاجتماعي والمساواة والشمول من أجل انتقال عادل في مجال العمل المناخي، دليل السياسات، ٢٠٢٤، ٦٠-٦٧؛ انظر:

ILO, *World Social Protection Report 2024-26*, 225-226.

وإمكانية الوصول إليها، كما قامت بتكثيف الحماية الاجتماعية وحماية العمال بغية الحفاظ على التغطية والكفاية والإنصاف في ظل أسواق العمل المتغيرة.<sup>٢٠٠</sup>

## الإطار ١٠: الحماية الاجتماعية المراعية لقضايا الجنسين كسبيل للانتقال من الأزمة إلى الانتعاش

في سياقات النزاعات والهشاشة وحالات الأزمات، كثيراً ما تتحمل النساء والفتيات والفئات المهمشة العبء الأثقل الناجم عن انقطاع سبل العيش، وزيادة مسؤوليات الرعاية غير مدفوعة الأجر، وتزايد التعرض للعنف القائم على نوع الجنس.<sup>١</sup> وتؤدي الحماية الاجتماعية دوراً حاسماً في معالجة هذه الآثار المتعلقة بالجنسين عن طريق تكثيف الترابط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام.<sup>٢</sup> وإلى جانب التوظيف في حالات الطوارئ والوصول إلى الخدمات الأساسية، تدعم الحماية الاجتماعية الإغاثة الفورية مع تعزيز التعافي والقدرة على الصمود والإدماج على المدى الطويل. وفي لبنان، توفر الاستجابة الطارئة لمنظمة العمل الدولية للنساء والرجال النازحين إعانات الإعاقة وغيرها من الإعانات النقدية، وإعادة تأهيل المأوى، والتوظيف المجتمعي، مما يضمن وصول النساء إلى الدخل والخدمات في سياق متأثر بالأزمات.<sup>٣</sup> وفي دولة فلسطين، توفر برامج منظمة العمل الدولية الحماية الاجتماعية عن طريق دعم التوظيف والمهارات للنساء والرجال المستضعفين في القطاعات المتضررة، بما في ذلك العاملون في الاقتصاد غير المنظم<sup>٤</sup> وبالمثل، في جنوب السودان وأوكرانيا، تدمج تدخلات منظمة العمل الدولية الحماية الاجتماعية مع انتعاش سوق العمل، مع إيلاء اهتمام واضح للتمكين الاقتصادي للنساء، والحماية من الاستغلال والوصول إلى الخدمات الأساسية.<sup>٥</sup>

<sup>١</sup> انظر: ILO, *Gender Equality and Women's Empowerment in the World of Work in Fragile, Conflict and Disaster Settings*, 2022, 3.

<sup>٢</sup> منظمة العمل الدولية، دراسة استقصائية عامة بشأن توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، على وشك الصدور.

<sup>٣</sup> منظمة العمل الدولية، دعم منظمة العمل الدولية للاستجابة لحالة الطوارئ إزاء الأزمة في لبنان، ٢٠٢٥.

<sup>٤</sup> منظمة العمل الدولية، "الشركاء يتعهدون بدعم برنامج منظمة العمل الدولية لانتعاش سوق العمل الفلسطيني"، ٢٠٢٤.

<sup>٥</sup> انظر: ILO, "Empowered with ILO's Training, Women Farmers in Sudan Expand Cooperative and Market Opportunities", 2025.

<sup>٦</sup> انظر: ILO, *ILO Transitional Cooperation Strategy for Ukraine 2024-2025*.

١١٧. وقد جرى وضع سياسات وإبرام اتفاقات متفاوض عليها لتحسين ظروف العمل والأجور للعاملين في مجال الرعاية الذين يعتبرون ضروريين لدعم الاقتصادات والرفاه الاجتماعي وأغلبهم من النساء. وتسلب بعض التحسينات في هذا الاتجاه الضوء على عمل البلدان على تعزيز السياسات الرامية إلى تحسين ظروف العمل وإضفاء الطابع المنظم على العمالة وضمان الأجور الكافية والوصول إلى الضمان الاجتماعي للعاملين في مجال الرعاية.<sup>٢٠١</sup> وتوفر سياسة الرعاية الوطنية في البرازيل التدريب والمسارات المهنية وضمانات الأجور وتدابير السلامة المهنية. وتعمل برامج الهند على توسيع نطاق التدريب المهني لمقدمي الرعاية العاملين في الاقتصاد غير المنظم. وقد نفذت إيطاليا والمكسيك والاتحاد الروسي اتفاقات واعتمدت معايير وأدوات تضيف الطابع المنظم على العمل المنزلي وتوضح الأدوار في هذا العمل. وتشمل تحسينات الأجور تعديلات الحد الأدنى للأجور في ألمانيا لجميع قطاعات الرعاية، وزيادة أجور العاملين في مجال الرعاية طويلة الأجل في اليابان، وزيادة الحد الأدنى الوطني للأجور للعاملين في مجال الرعاية في جنوب أفريقيا.<sup>٢٠٢</sup> واعتمدت كوستاريكا وكينيا الحد الأدنى للأجور للعاملين المنزليين.<sup>٢٠٣</sup> وأفضت اللوائح الوطنية الأخيرة في تايلاند إلى زيادة الحماية الشاملة للعاملات المنزليات، بما في ذلك إجازة الأمومة مدفوعة الأجر.<sup>٢٠٤</sup> ويغطي اتفاق المفاوضة الجماعية على المستوى الوطني في أوروغواي أكثر من ١٠٠٠٠٠ عامل، معظمهم من النساء، معترفاً بثلاث فئات وظيفية مختلفة ضمن العمل المنزلي مع حد أدنى متباين للأجور.<sup>٢٠٥</sup> وفي الأردن، ساهم العقد الموحد للعاملين في المدارس ورياض الأطفال الخاصة في تعزيز الامتثال لعقود العمل وتعزيز الشفافية في قطاع التعليم الخاص في البلاد.<sup>٢٠٦</sup>

<sup>٢٠٠</sup> انظر:

Luis Frota, Christina Behrendt and Shahra Razavi, "Digital Transformation Is Pivotal to Achieving the Goal of Universal Social Protection", ILO Observatory on AI, 2025.

<sup>٢٠١</sup> انظر:

ILO, *Securing Decent Work for Nursing Personnel and Domestic Workers, Key Actors in the Care Economy*, ILC110/III/(B), 2022.

<sup>٢٠٢</sup> انظر: ILO and OECD, *Women at Work in G20 Countries*, 2025, 16-17.

<sup>٢٠٣</sup> انظر: ILO, *Towards Pay Equity*, 2026, 45.

<sup>٢٠٤</sup> انظر:

Ministry of Labour of Thailand, "Household Workers Celebrate as Labour Minister Successfully Pushes Ministerial Regulations Into Effect on April 30, Allowing 98 Days of Maternity Leave", 2024.

<sup>٢٠٥</sup> انظر:

Ministry of Labour and Social Security of Uruguay, *Trabajo doméstico: Acuerdo consolida avance histórico para más de 100 mil trabajadoras*, 2025.

<sup>٢٠٦</sup> منظمة العمل الدولية، أتمتة العقد الموحد للعاملين والعاملات في المدارس الخاصة ورياض الأطفال، ٢٠٢٥.

١١٨. يزداد الاهتمام بصحة النساء ومشاركتهن في القوى العاملة. فقد عانت النساء لفترة طويلة من إهمال صحتهم بعد الأمومة، لكن يتزايد الاهتمام بالحالات التي تؤثر على مشاركة النساء في سوق العمل، مثل الدورة الشهرية وانتفاذ بطانة الرحم وانقطاع الطمث. وسنت المملكة المتحدة تشريعاً يعترف بانقطاع الطمث كمسألة تستحوذ على اهتمام بالغ في مكان العمل وتُلزم أصحاب العمل الذين يستخدمون أكثر من ٢٥٠ موظفاً بنشر خطة عمل خاصة بانقطاع الطمث كجزء من مسؤولياتهم الأشمل في مجال المساواة بين الجنسين اعتباراً من عام ٢٠٢٧. ويبرز، أيضاً، تقدم ملحوظ في اتفاقات جماعية تتناول النظافة خلال الدورة الشهرية والصحة الإنجابية وإجازة الرفاه. ٢٠٨ على سبيل المثال، في عام ٢٠٢٠، دعا اتحاد خدمات الصحة والمجتمع في فيكتوريا في أستراليا إلى اعتماد إجازة مدفوعة الأجر وترتيبات مرنة تغطي الدورة الشهرية وانقطاع الطمث والإجهاد والإملاص وعلاجات الخصوبة واستئصال الرحم والرعاية الصحية المؤكدة للهوية الجنسية. ٢٠٩ وتركز هذه التدابير على دعم أصحاب العمل لاستمرار المشاركة في سوق العمل ولضمان الكرامة في العمل، بدلاً من التركيز على تقديم العلاج الطبي. وبدأت، كذلك، التدخلات تظهر لدعم النساء الريفيات والعاملات في العمالة غير المنظمة، التي غالباً ما يواجهن مخاطر متزايدة بسبب بنية تحتية غير مناسبة في مكان العمل، والوصول المحدود إلى مرافق النظافة، والتعرض للمواد الكيميائية الزراعية، والإجهاد الحراري وكذا بسبب أعباء العمل الكثيرة وساعات العمل الطويلة. على سبيل المثال، في الهند، أدى المخطط الوطني لضمان العمالة الريفية للمهاتما غاندي إلى تحسين قدرة النساء على العمل بأمان وكرامة عن طريق دمج التدابير المتعلقة بصحة الدورة الشهرية والنظافة. ومع ذلك، تستلزم مجالات مثل الخدمات المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية اهتماماً مستمراً أكبر (الإطار ١١).

#### ◀ الإطار ١١: النهوض بالصحة في مكان العمل وإدماج الرجال والنساء المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية

لا تزال ظواهر الوصم الاجتماعي والتمييز وانعدام المساواة بين الجنسين، بما في ذلك العنف والتحرش القائمين على نوع الجنس، يسهم في انتقال فيروس نقص المناعة البشرية. وقد ارتفع عدد الإصابات الجديدة بفيروس نقص المناعة البشرية في ٣٢ دولة على الأقل منذ عام ٢٠١٠. وفي عام ٢٠٢٤، تم تسجيل ٥٧٠ إصابة جديدة يومياً بين الفتيات الصغيرات والمراهقات، ومع ذلك، لا تزال إمكانية وصولهن إلى الخدمات المتصلة بفيروس نقص المناعة البشرية غير كافية.

ولا تزال الفجوات في اختبار وعلاج فيروس نقص المناعة البشرية موجودة بين الرجال. واسترشاداً بالتوصية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز لعام ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)، تعمل منظمة العمل الدولية على القضاء على الوصم الاجتماعي وتوسيع نطاق الوصول إلى الخدمات المتصلة بفيروس نقص المناعة البشرية في أماكن العمل. وعن طريق مبادرة VCT@WORK، تلقى ٢,٥ مليون عامل معلومات عن فيروس نقص المناعة البشرية، وتم اختبار ما يقرب من ١,٥ مليون (١,١ مليون رجل و ٠,٤ مليون امرأة)، وتمت إحالة أكثر من ٤٨٠٠٠ عامل (٣٧٤٣٥ رجلاً و ١١١٨٢ امرأة) بعد أن أظهرت فحوصهم نتائج إيجابية. وتُبين النهج المتكاملة التي تعالج مرض السل والأمراض غير المعدية وعدم المساواة بين الجنسين والعنف، كما في بلدان مثل الصين وإسواتيني والهند وأوكرانيا وزامبيا، كيف تسهم سياسات أماكن العمل الشاملة ودعم الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية في الحد من الوصم الاجتماعي وتحسين الصحة وتعزيز الإدماج الاقتصادي والاجتماعي.

١١٩. ومع تفاقم المخاطر الصحية الناجمة عن تغير المناخ، تولي البلدان اهتماماً متزايداً لاستراتيجيات السلامة والصحة المهنية المراعية للمنظور الجنساني في جميع مراحل حياة النساء، بما في ذلك عن طريق تقييم المخاطر المراعية لنوع الجنس والعمر، والتدريب وتسهيلات الرعاية. واستجابة لمجموعة متزايدة من الأدلة التي تشير إلى أن ارتفاع درجات الحرارة يرتبط بارتفاع مستويات العنف الجسدي والمنزلي ضد النساء، وأن الضغوط المرتبطة بالمناخ وفقدان الدخل والنزوح وانعدام الاستقرار الاجتماعي يمكن أن تزيد من مخاطر العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، ٢١٠ فإن بعض

٢٠٧ انظر:

Government of the United Kingdom, *Implementing the Employment Rights Bill: Our Roadmap for Delivering Change*, 2025, 9.

٢٠٨ انظر:

ILO, *Achieving Gender Equality at Work*, General Survey, ILC111/III(B), 2023, para. 160; ILO, *Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery*, 98.

٢٠٩ انظر:

Marian Baird, Elizabeth Hill and Sydney Colussi, "Balancing Work and Fertility Isn't Easy – But Reproductive Leave Can Help", *The Conversation*, 2021.

٢١٠ انظر:

Adrienne Epstein et al., "Drought and Intimate Partner Violence Towards Women in 19 Countries in Sub-Saharan Africa During 2011–2018: A Population-Based Study", *PLOS Medicine* 17, No. 3 (2020).

البلدان تتجاوز، أيضاً، نطاق الحماية القانونية العامة ضد التمييز وتقدم تدابير أكثر وضوحاً، كما هو الحال في كندا وولاية كارناتاكا في الهند وإسبانيا.<sup>٢١١</sup>

### ٢-٣ أهمية وجود مؤسسات فعّالة وخاضعة للمساءلة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين

١٢٠. وتظل قدرة المؤسسات على ضمان الإدارة السديدة والإدارة المالية العامة السليمة وتحديد الاتجاهات السياسية بشأن تكافؤ الفرص والمعاملة والمشاركة، أمراً أساسياً لتحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل. وتؤدي الحكومات دوراً محورياً في تعزيز المساواة وحماية حقوق العمل وتمكين العمال المستضعفين من المشاركة بشكل هادف في سوق العمل. وتشير الأدلة، أيضاً، إلى أنّ البلدان تتطلع بشكل متزايد إلى اتخاذ تدابير شاملة تهدف إلى زيادة مشاركة النساء وتعزيز أوارهن القيادية، بما في ذلك في تصميم الأطر القانونية. على سبيل المثال، يهدف قانون الإجراءات الإيجابية (للإنصاف بين الجنسين) في غانا إلى تعزيز مشاركة النساء وتعزيز أدوارهن القيادية في جميع مجالات المجتمع، بما في ذلك السياسة والاقتصاد والتعليم والحياة الاجتماعية.<sup>٢١٢</sup> وتعتبر منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال حيوية بنفس القدر، ويجب تعزيز قدراتها لتوضيح أولويات المؤسسات والعمال والاستجابة لها.

١٢١. وفي العديد من البلدان، طورت مفتشيات العمل أدوات مراعية لقضايا الجنسين بغية إنفاذ معايير مكافحة التمييز والمساواة في الأجور والحقوق المتعلقة بالرعاية (بما في ذلك الرضاعة الطبيعية) وتدابير السلامة والصحة المهنية التي تعالج العنف والتحرش على أساس الجنس والمخاطر النفسية الاجتماعية. على سبيل المثال، أنشأت كوستاريكا وجورجيا وإسبانيا وأوروغواي وحدات متخصصة في المساواة بين الجنسين. وقامت ماليزيا وتايلند ببناء قدرات مخصصة للتصدي للتمييز والعنف والتحرش القائمين على نوع الجنس.<sup>٢١٣</sup> وتبرز، أيضاً، بعض الخبرات في مجال توسيع نطاق خدمات التفتيش لتشمل العمل المنزلي والاقتصاد غير المنظم، على نحو ما حصل في أيرلندا وجنوب أفريقيا وأوروغواي.<sup>٢١٤</sup> ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات، حيث أنّ التحرش الرقمي والإدارة الخوارزمية والعمل عن بعد والمخاطر المتفاقمة بفعل المناخ تتقاطع مع نوع الجنس والعمر.

١٢٢. ويمكن الحوار الاجتماعي والحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من التفاوض على تغيير منهجي مستدام. ويكتسي هذا الحوار الاجتماعي أهمية خاصة في سياق التحولات في سوق العمل، إذ يسمح لأصحاب المصلحة بمناقشة الاستراتيجيات وإدماج المساواة بين الجنسين من أجل العمل اللائق في الاستجابات لتغير المناخ والتحول الرقمي عن طريق أدوات سياسية ذات صلة ومنظور قطاعي. ويمكن أن تضطلع جميع أشكال الحوار الاجتماعي بدور حاسم في سد الفجوات في الأجور بين الجنسين وتعزيز إجازة الأمومة والأبوة وإجازة الوالدين وتحسين ترتيبات وقت العمل وإدماج الحماية من العنف والتحرش. وتعزز كل هذه الإجراءات المساواة في الحقوق في العمل، وخاصة خلال الفترات الانتقالية.<sup>٢١٥</sup> وتُظهر اتفاقات المفاوضة الجماعية في الأرجنتين وليسوتو والمغرب وإسبانيا تمكّنها من تحقيق مكاسب قابلة للقياس في السلامة والاستقرار والإنصاف للنساء وعمال آخرين معرضين للخطر عن طريق معالجة ترتيبات العقود والمساواة في الأجور والأمن الوظيفي والحماية من التحرش.<sup>٢١٦</sup> وتتزايد جهود الحوار الاجتماعي المبدولة لتضم إدماج وتمثيل العمال من مختلف الفئات، بما في ذلك الأشخاص ذوو الإعاقة والمهاجرون والشعوب الأصلية والقبلية. ويشمل بعضها العاملين في

<sup>٢١١</sup> انظر:

Government of Canada, "Menstrual Products Now Available at No Cost to Employees in Federally Regulated Workplaces", 2023; *Economic Times*, "Karnataka Cabinet Approves One-Day Menstrual Leave for Women Across Sectors", 2025; Government of Spain, *Ley Orgánica 1/2023*, 28 February 2023.

<sup>٢١٢</sup> انظر:

Ministry of Gender, Children and Social Protection of Ghana, "MOGCSP Launches Affirmative Action Act to Advance Gender Equality in Ghana", 2025.

<sup>٢١٣</sup> انظر:

ILO, *Training for Malaysian Inspectors on Forced Labour, Child Labour and Gender-Based Discrimination, Violence and Harassment in the Workplace: Facilitator's Manual*, 2022; ILO, *Labour Inspection Guidelines*, 2022.

<sup>٢١٤</sup> انظر:

ILO, *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years After the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, 210.

<sup>٢١٥</sup> انظر: Mia Rönnmar and Susan Hayter (eds), *Making and Breaking Gender Inequalities in Work* (Edward Elgar, 2024), Ch. 8.

<sup>٢١٦</sup> انظر: ILAW, *Bargaining for Gender Equity*, 2025, 8 and 9.

الاقتصاد غير المنظم عن طريق صياغة سياسات وتدابير لإضفاء الطابع المنظم عليه وتحسين حماية ظروف العمل لهؤلاء العاملين.

١٢٣. وتتخذ منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال خطوات استباقية أكبر لتعزيز تمثيل النساء وتأثيرهن في العمل. ويساعد إضفاء الطابع المؤسسي على المساواة بين الجنسين في نتائج الحوار الاجتماعي على إدماج المعايير والسياسة العامة وممارسات أصحاب العمل بطرق توفر حقوقاً وفرصاً هادفة ومستدامة لجميع العمال وأصحاب العمل. وتتعدد حالياً منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال التي تدمج المساواة بين الجنسين في أولويات أنشطتها عن طريق توفير التدريب في مجال المساواة بين الجنسين والتنوع وإجراء البحوث وإقرار الممارسات الجيدة والدعوة إلى المساواة في الأجور وتولي النساء مسؤوليات قيادية. كما قامت بإنشاء نقاط اتصال تعنى بالمساواة بين الجنسين، ووسعت ترتيبات وقت العمل المتوازنة والمرونة أو ترتيبات تنظيم العمل لدعم تقدم النساء. تدرك هذه المنظمات، أكثر فأكثر، أنّ مبادرات المساواة بين الجنسين والإدماج تعزز أداء قطاع الأعمال، وتحسّن بالتالي الدخل والسمعة واستقطاب المواهب، وتؤدي عموماً إلى مستويات أعلى من الرفاه الشخصي.<sup>٢١٧</sup> علاوة على ذلك، تشير منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال إلى أنّ مبادرات المساواة بين الجنسين ساعدت على تعزيز نتائج أعمالها التنظيمية، مع زيادة الدخل من اشتراكات العضوية وإيرادات التدريب، بالإضافة إلى تعزيز سمعتها المؤسسية.<sup>٢١٨</sup> وتعمل نقابات العمال، كذلك، على اعتماد أهداف قيادية تدريجية وإعادة الهيكلة لزيادة مشاركة النساء ومنح الأولوية للمسائل التي تؤثر على العاملات، بما في ذلك في برامج المفاوضات الجماعية، وتعزيز التوعية بشأن المساواة بين الجنسين.<sup>٢١٩</sup> ويشكل الاتحاد الدولي للعمال المنزليين، وهو يمثل أكثر من نصف مليون عامل منزلي على مستوى العالم، مثلاً حديثاً على التنظيم الناجح في صفوف العاملات.<sup>٢٢٠</sup>

١٢٤. وتساعد هذه الإجراءات على بناء منظمات أكثر ديمقراطية وتمثيلاً، مما يضمن أن ترسم وجهات النظر المتنوعة معالم الحوار الاجتماعي وتستجيب لاحتياجات أعضائها. وتشير الأبحاث إلى وجود علاقة بين اعتلاء النساء مناصب قيادية وانخفاض العنف والتحرش. على سبيل المثال، ترتبط زيادة مديرة واحدة في منصب قيادي بانخفاض التحرش الجنسي في مكان العمل بنسبة ٢١,٨ في المائة.<sup>٢٢١</sup> وتعمل هذه المبادرات معاً على تعزيز مؤسسات أكثر شمولاً وتمثيلاً وعلى تسريع المساواة بين الجنسين، بما في ذلك في مكان العمل.

١٢٥. ويمكن أن تضطلع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، بالتعاون مع الجهات الفاعلة في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني والمجموعات الشعبية، بدور حاسم في تنظيم العاملين في الاقتصاد غير المنظم وحشد دعمهم ودعمهم، وخاصة منهم النساء. وفي العديد من البلدان، وسّعت هذه المنظمات نطاق عضويتها وخدماتها لتشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم والوحدات الاقتصادية، وشكلت تحالفات مع منظمات الاقتصاد غير المنظم بغية توسيع نطاق الوصول إلى التأمين الاجتماعي والرعاية الصحية ورعاية الأطفال والتدريب. وقد دعت إلى وضع سياسات تشجع زيادة حماية العمال وسبل الانتقال إلى الطابع المنظم، وتوفير التدريب في مجال الأعمال والتدريب على المهارات المالية والرقمية والخضراء، ودعم السلامة والصحة المهنيين، وتسهيل وصول أصحاب المشاريع المتناهية الصغر إلى سوق العمل. وقد عززت هذه الجهود الفرص الاقتصادية، مما أدى في كثير من الأحيان إلى زيادة الدخل واستقراره بالنسبة للنساء في الاقتصاد غير المنظم.<sup>٢٢٢</sup>

١٢٦. وينبغي الاعتراف بجميع أشكال العمل وقياسها والاحتكام إلى الأدلة. ويجب أن تعترف أطر القياس الاقتصادي بشكل كامل بأن جميع أشكال العمل، بما في ذلك أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل غير المنظم الذي ترتفع فيه نسبة النساء، هي أشكال تسهم في ازدهار الاجتماعي والاقتصادي. ويُعد إبراز الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي خطوة أولى حاسمة نحو النهوض بالعمل اللائق للجميع. ولذلك يجدر بالبلدان تعزيز قدرتها الإحصائية على جمع واستخدام ونشر البيانات المتعلقة بالرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل غير المنظم بشكل منهجي ومنظم بما يتماشى مع المعايير الإحصائية الدولية المتغيرة (الإطار ١٢).<sup>٢٢٣</sup> ويتزايد الاهتمام باستكمال مؤشرات الاقتصاد الكلي التقليدية، بما في ذلك الناتج المحلي الإجمالي،

<sup>٢١٧</sup> انظر: ILO and IOE, *Women in Business: How Employer and Business Membership Organizations Drive Gender Equality*, 2024, Ch. 2.

<sup>٢١٨</sup> انظر: ILO and IOE, 2024, 11.

<sup>٢١٩</sup> انظر: ITUC, "Women in Leadership", 2025.

<sup>٢٢٠</sup> انظر:

ILO, *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years After the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, 2021, 223–224.

<sup>٢٢١</sup> انظر:

Shiu-Yik Au, Andréanne Tremblay and Leyuan You, "Does Board Gender Diversity Reduce Workplace Sexual Harassment?", *Corporate Governance: An International Review* 31, No. 5 (2022).

<sup>٢٢٢</sup> منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.113/VI، القسم ٢-٢-٢.

<sup>٢٢٣</sup> انظر "ICLS documents".

بقياسات إضافية تسمح بالنظر في استخدام الوقت والعمالة غير المنظمة. وعند استخدام هذه المؤشرات إلى جانب الناتج المحلي الإجمالي، يمكنها أن تدعم تحليل السياسات وتساهم في تصميم سياسات اقتصادية واجتماعية فعالة.

### الإطار ١٢: النهوض ببيانات العمل من أجل عالم عمل آخذ في التطور

منذ عام ٢٠١٣، تطورت القرارات المتعاقبة الصادرة عن المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل لتشمل بشكل أفضل مجموعة كاملة من الأعمال، بما في ذلك العمل المنزلي وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل التطوعي وعمل المتدربين غير مدفوع الأجر. وهذا أمر بالغ الأهمية للاعتراف بالمساهمات غير البارزة في كثير من الأحيان للنساء والشباب والفئات المهمشة. وتعزز هذه القرارات، أيضاً، قياس الجوانب المتنوعة لطرائق العمل وظروفها، وهو أمر ضروري لفهم الاختلافات بين تجارب النساء والرجال في عالم العمل.

وكلف المؤتمر الدولي الحادي والعشرون لخبراء إحصاءات العمل (٢٠٢٣) منظمة العمل الدولية بتطوير معايير إحصائية جديدة بشأن العنف والتحرش المرتبطين بالعمل وبشأن قياس أعمال الرعاية. وستتّوَج كلتا العمليتين خلال المؤتمر الدولي الثاني والعشرين لخبراء إحصاءات العمل (٢٠٢٨). وتعمل منظمة العمل الدولية حالياً على إعداد مسودة مبادئ توجيهية بشأن قياس العنف والتحرش في عالم العمل، مسترشدة بذلك بالبحوث على المستوى القطري والأدوات الاستقصائية المعتمدة، ووحدات زمنية قصيرة لقياس العمل المنزلي وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في الدراسات الاستقصائية بشأن القوى العاملة المطروحة لدعم التنفيذ الوطني. ومن شأن هذه المعايير الجديدة أن تدعم البلدان في قياس وتقييم أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وفي إنتاج بيانات موثوقة عن العنف والتحرش في العمل.

وبالتوازي مع ذلك، تواصل منظمة العمل الدولية تنقيح المعايير والمنهجيات الاستقصائية العالمية في المجالات الناشئة وغير الموثقة بشكل كاف، مثل العمل عبر المنصات الرقمية والاقتصاد غير المنظم والسلامة والصحة المهنيين وهجرة وتنقل اليد العاملة الدولية، حيث تنتشر، على نطاق واسع، أوجه انعدام المساواة التي تؤثر على النساء والرجال والشباب والفئات المستضعفة بشكل مختلف.

### ٣-٣ المضي قدماً باقتصاد مستدام بغية تحقيق الرفاه للجميع

١٢٧. إنّ المضي قدماً باقتصاد مستدام بغية تحقيق الرفاه للجميع أمر ضروري لمعالجة الأسباب الكامنة وراء عدم المساواة<sup>٢٢٤</sup> وتسريع وفاء منظمة العمل الدولية بولايتها. ويضع هذا النهج الأساس لكيفية عمل النظم الاقتصادية وأسواق العمل والمؤسسات لتوليد فرص عمل منتجة وظروف عمل لائقة ونمو شامل. وتتزايد حاجة الاستراتيجيات الاقتصادية إلى الأخذ في الاعتبار آثار التحولات الكبرى على التوزيع والعمالة، بما في ذلك التغير التكنولوجي والتحولات الديمغرافية والضغط البيئية. ويساهم دمج أهداف تكافؤ الفرص والمعاملة والعدالة الاجتماعية والعمل اللائق في السياسات الاقتصادية الكلية والقطاعية وسياسات سوق العمل والمؤسسات في دعم المؤسسات المستدامة واستحداث الوظائف وتعزيز قدرة القوى العاملة على الصمود خلال هذه التحولات.

١٢٨. ويمكن لسياسات وبرامج العمالة التي تأخذ في الاعتبار أنماط سوق العمل المتباينة بين الجنسين أن تساهم في التصدي للتحديات الهيكلية التي تؤثر على حصول النساء والرجال على العمل اللائق. وتنقذ البلدان سياسات العمالة الوطنية المراعية لقضايا الجنسين كأداة للمضي قدماً بالعمالة الكاملة والإنصاف والمساواة بين الجنسين. وعندما يجري تصميم هذه السياسات بشكل جيد، فإنها تضمن أن تعمل السياسات الاقتصادية الكلية والقطاعية على استحداث فرص عمل لائقة لكل من النساء والرجال، ومعالجة التحديات الحالية والمستقبلية فيما يتعلق باستحداث فرص العمل وجودة العمل والوصول إلى الوظائف، بما يكفل التغلب على العوائق الهيكلية أمام المساواة بين الجنسين. وتعتمد فعاليتها على عملية التشاور والحوار الاجتماعي المراعي للمنظور الجنساني، كما هو موضح في حالات ألبانيا وناميبيا وفيتنام.<sup>٢٢٥</sup>

١٢٩. ويمكن للسياسات المالية والنقدية المراعية للمنظور الجنساني والتي تعالج أوجه انعدام المساواة أن تستحدث فرص عمل لائقة لكل من النساء والرجال.<sup>٢٢٦</sup> وهي تشمل حُزم التحفيز المالي من النوع الذي تم وضعه للاستجابة لأزمة كوفيد-١٩، والتي تضمنت تدابير محددة ترمي إلى دعم النساء والفتيات في المجالات السياسية الحاسمة (سبل العيش والحماية الاجتماعية والصحة والأمن الغذائي والبنية التحتية العامة والإسكان). وهي تركز على توسيع الحيز المالي، بما في ذلك من خلال الضرائب التصاعدية على الدخل والثروة والأرباح. وعلاوة على ذلك، فإنها تعمل على حماية الحيز المالي للاستثمار في الحماية الاجتماعية والرعاية وغيرها من الخدمات الأساسية، وهو أمر يتسم بأهمية خاصة في سياق التحولات الديموغرافية

<sup>٢٢٤</sup> الأمم المتحدة، إعلان الدوحة السياسي المنبثق عن مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٥، الفقرة ٢٩(د).

<sup>٢٢٥</sup> انظر: ILO, *Technical Guidance Note on Gender-Responsive National Employment Policies: A Path for Gender Equality*, 2025, 39-43.

<sup>٢٢٦</sup> انظر: Esquivel, 2023.

(الإطار ١٣). ويمكن أن توفر السياسات النقدية السيولة للحكومات والأسر المعيشية وقطاعات الأعمال، مما يمكنها من تجنب الإفلاس وتراكم الديون.<sup>٢٢٧</sup>

### ◀ الإطار ١٣: إدماج التحولات الديمغرافية في سياسة الاقتصاد الكلي

في عام ٢٠٢٤، تراجعت معدلات الخصوبة العالمية إلى ٢,٢ مولود لكل امرأة.<sup>١</sup> ومع انخفاض الخصوبة وبقاء الهجرة محدودة، ترتفع نسبة إعالة المسنين، أي عدد الأشخاص الذين يبلغ عمرهم ٦٥ وأكثر، مقارنة بأولئك الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٦٤ سنة. وعلى مدى السنوات الستين الماضية، زادت نسبة إعالة المسنين على مستوى العالم بأكثر من الضعف، وبحلول عام ٢٠٥٠، من المتوقع أن تبلغ حوالي ٥٠ في المائة في الاقتصادات المتقدمة و ٣٥ في المائة في الاقتصادات الناشئة، بالتزامن مع بداية انخفاض عدد السكان في العالم.<sup>٢</sup>

ويفرض هذا التحول ضغوطاً متزايدة على إنتاجية العمل والمعاشات التقاعدية والنظم الصحية، فضلاً عن أجزاء أخرى من نظم الحماية الاجتماعية والخدمات الاجتماعية واستقرار الاقتصاد الكلي. وتقتضي معالجة هذه الاتجاهات من خلال السياسات المالية إيمان النظر في الاستثمارات في رعاية الأطفال والرعاية طويلة الأجل لدعم الحد من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وإعادة توزيعها. وسوف تقتضي أيضاً استثمارات في زيادة المشاركة في القوى العاملة وجودة العمالة، بما في ذلك عمالة النساء، مما يساهم في وضع نظم حماية اجتماعية مستدامة ومنصفة.<sup>٣</sup>

<sup>١</sup> انظر: UNDESA, *World Fertility 2024*, 2025.

<sup>٢</sup> انظر: Jiajia Gu et al., *Promoting Gender Equality and Tackling Demographic Challenges*, IMF Gender Notes, 2024/002.

<sup>٣</sup> انظر:

Angelo Lorenti et al., "Gendered Parenthood-Employment Gaps from Midlife: A Demographic Perspective Across Three Different Welfare Systems", *European Journal of Population* 40, No. 16 (2024).

١٣٠. ويرتبط ضمان الموارد المالية وتوسيع الحيز المالي لتحقيق المساواة بين الجنسين ارتباطاً وثيقاً بالمؤسسات المقننة والخاضعة للمساءلة. إنّ المؤسسات القوية ضرورية لحشد وتخصيص وإدارة المالية العامة بفعالية وشفافية، وضمان توجيه الموارد نحو أولويات التنمية الشاملة والمنصفة. وفي هذا السياق، اعتمدت بعض البلدان الميزة المراعية للمنظور الجنساني كوسيلة لتعزيز المساءلة المؤسسية والاستخدام الاستراتيجي للحيز المالي. على سبيل المثال، قامت ناميبيا بمراجعة تعميم ميزانيتها للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٤ بغية توجيه جميع الوكالات الحكومية إلى إعداد الميزانية بطريقة تراعي المنظور الجنساني.<sup>٢٢٨</sup> وبفضل إدماج المنظور الجنساني في جميع مراحل دورة الميزانية، تساعد الميزة المراعية لنوع الجنس على تحديد الفوارق بين الجنسين والتصدي لها في الإنفاق العام، مما يجعل السياسات أكثر استجابة لاحتياجات جميع شرائح السكان. وتشير التجارب عبر البلدان إلى أن فعالية الميزة المراعية للمنظور الجنساني تعتمد على عدد من العوامل التمكينية، بما في ذلك القدرة المؤسسية ووضوح الأهداف والتنسيق بين الوزارات وتوافر البيانات المصنفة حسب نوع الجنس. وعندما تتوفر هذه العناصر، يمكن للميزة المراعية للمنظور الجنساني أن تكمل الأطر المالية القائمة.<sup>٢٢٩</sup>

١٣١. وتستخدم الحكومات سياسات قطاعية على نطاق واسع بغية دعم التحول الهيكلي عن طريق استهداف قطاعات أو قطاعات فرعية محددة بهدف تمكينها من توسيع إنتاجيتها أو قيمتها المضافة أو اتجاهاتها لتشمل التصدير أو العمالة. وتؤدي مثل هذه السياسات دوراً هاماً في تحديد الكيفية التي يؤثر بها التغيير الاقتصادي على الطلب على اليد العاملة وجودة الوظائف، بما في ذلك في سياق التحولات البيئية والتكنولوجية. ويمكن أن يتيح تنفيذ سياسات قطاعية مراعية للمنظور الجنساني الحد الأقصى من فرص العمالة اللانقة للجميع عن طريق الاعتراف بالنساء كمنتجات وعاملات بأجر ومقدمات رعاية بدون أجر، وتوجيه الاستثمارات نحو دعمهن. ويسهل ذلك دخول النساء إلى القطاعات الناشئة والديناميكية وعالية الإنتاجية مثل الطاقة والنقل والاقتصاد الرقمي. وفي حين تختلف القطاعات ذات الأولوية بين البلدان، تضمن هذه السياسات استفادة النساء حقاً من فرص العمل الجديدة التي تنشأ، واتخاذ التدابير اللازمة لتجنب خسائر العمالة التي تنطوي عليها عمليات التحول الهيكلي أو التعويض عنها، بما في ذلك التحولات الخضراء (الإطار ١٤).<sup>٢٣٠</sup>

<sup>٢٢٧</sup> انظر: ILO, "What are gender-responsive employment policies?", 2025.

<sup>٢٢٨</sup> انظر: ILO, *Gender-Responsive National Employment Policies*, 43.

<sup>٢٢٩</sup> انظر: Anuradha Seth, *Engendering Fiscal Space: A Policy Framework for Financing Gender Equality* (UN Women, 2025), 17.

<sup>٢٣٠</sup> انظر: Esquivel and Fontana, 2024.

## الإطار ١٤: ضمان انتقال أخضر يراعي قضايا الجنسين

ويستحدث التحول إلى اقتصادات منخفضة الكربون وكفاءة في استخدام الموارد، التي تُقدَّر قيمتها بالفعل بنحو ٨ تريليون دولار أمريكي على الصعيد العالمي، قطاعاً وفرص عمل جديدة غالباً ما تنقسم بأجور أعلى وبقدر أكبر من الأمان. ولكن لا يزال الرجال يهيمنون على هذه الصناعات الناشئة. وتُظهر الأدلة الواردة من أوروبا وآسيا الوسطى أن الرجال يشغلون معظم الوظائف الخضراء، في حين تواجه النساء العائلات في القطاعات "البنيّة" (الملوثة) عقبات شديدة تحول دون انتقالهن إلى أدوار أكثر خضرة. وفي بعض البلدان، يواجه أكثر من ٦٠ في المائة من هؤلاء النساء عقبات كبيرة، بما في ذلك محدودية فرص الوصول إلى إعادة التدريب وعدم تطابق المهارات والتمييز الهيكلي. ونتيجة لذلك، فإن العديد منهن غير قادرات على كسب المؤهلات اللازمة للوظائف الخضراء ذات الأجور الأعلى، وقد يتم توجيههن إلى وظائف ذات مهارات أقل وأجور أدنى. وفي غياب سياسات مستهدفة لسد فجوات المهارات، والاعتراف بمساهمات النساء في الاقتصاد، وضمان الوصول المنصف إلى الوظائف والموارد، وتعزيز قيادة الأعمال والقيادة لدى النساء في هذه القطاعات الخضراء الناشئة، يندرج التحول الأخضر بتعميق أوجه انعدام المساواة في سوق العمل بين النساء والرجال بدلاً من الحد منها.

المصادر:

Lily Dai et al., *Investing in the Green Economy: Navigating Volatility and Disruption*, LSEG, 2025; Tiffany Sprague and Estefania Asturizaga, "The Green Transition Has Momentum Now, But Are We Failing Women, Again?", UNDP, 2025.

١٣٢. ويجري تنفيذ سياسات سوق العمل النشطة بغية تعزيز ارتباط النساء بسوق العمل. ولكي تكون هذه السياسات فعالة، يتعين عليها أن تأخذ في الاعتبار دورة حياة النساء الكاملة في سوق العمل، وأن تسهل الإعداد للعمل والوصول إليه والعودة إليه والاحتفاظ به والتقدم فيه، هذا فضلاً عن توفير معاشات تقاعدية مناسبة. وتشمل مثل هذه السياسات على سبيل المثال تدابير الاحتفاظ بالعمل لمنع فقدان النساء لوظائفهن، وخاصة بعد الولادة، وإعانات الأجور مع متطلبات محددة للتوازن بين الجنسين تدعم عودة النساء إلى العمل، وسياسات تدعم قابلية النساء للتوظيف وجاهزيتهن للعمل وريادة الأعمال.

١٣٣. وفي سياق التحولات السريعة في سوق العمل، تدعم نظم التعلم المتواصل قدرة العمال على التكيف مع متطلبات المهارات المتغيرة، مع مساعدة أصحاب العمل على تلبية احتياجات الإنتاجية ونقص المهارات. وتعمل العديد من البلدان على تعزيز التدابير، بما في ذلك اعتماد نهج عدم التسامح مطلقاً إزاء أي شكل من أشكال التمييز، وتنفيذ برامج تدريب بشأن التحرش، بغية توسيع نطاق الوصول إلى التدريب وتقليص العوائق أمام الدخول إلى القطاعات التي يهيمن عليها الذكور أو الإناث تقليدياً. وبينما يستمر بذل الجهود لتشجيع الشباب على متابعة دراسات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات والمسارات المهنية، فإن احتياجات سوق العمل الناشئة، ولا سيما في مهن الصحة والرعاية، تسلط الضوء، أيضاً، على أهمية جذب القوى العاملة المتنوعة عبر القطاعات والحاجة إلى الاحتفاظ بها.<sup>٢٣١</sup> وفي سياق شيخوخة القوى العاملة، يظل ضمان تدريب العمال بشكل مناسب وتطوير مهاراتهم أمراً ضرورياً.

١٣٤. ويمكن للمؤسسات المستدامة التي تطبق مبادئ العمل اللائق أن تعزز المساواة بين الجنسين بينما تدعم القدرة التنافسية والإنتاجية. وفي كافة مستويات الاقتصاد، تضطلع المنشآت بمختلف أشكالها وأحجامها، بما في ذلك المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر ومنظمات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، بأدوار تكميلية في تطبيق تكافؤ الفرص والمعاملة اتجاه العمال من النساء والرجال. وتمشياً مع إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، ينبغي أن تسترشد المؤسسات بمبدأ عدم التمييز في عملياتها. على سبيل المثال، يمكن أن تعتمد المؤسسات سياسات وممارسات مراعية للمنظور الجنساني بغية تعزيز المساواة بين الجنسين في عملياتها وفي سلاسل التوريد والإمداد الخاصة بها. وتسهم هذه النهج في كفاءة تكافؤ الفرص في التوظيف والأجور والترقيات، وفي اعتماد ترتيبات متوازنة ومرنة لوقت العمل أو لتنظيمه، وفي إجازة الوالدين، ودعم رعاية الأطفال، وإتاحة الحماية الاجتماعية في حالات المرض أو الإعاقة أو البطالة أو الشيخوخة أو الحمل. كما تسهم في منع التمييز والعنف والتحرش، وفي تعزيز الصحة والسلامة.

١٣٥. ولا تؤدي المؤسسات دور أصحاب العمل فحسب، بل تؤثر أيضاً في النتائج المتعلقة بقضايا الجنسين من خلال كيفية مشاركتها في الأسواق المحلية وسلاسل التوريد والإمداد. وقد يشمل ذلك التوريد من الشركات المملوكة والمدارة من قبلهن وتطبيق شروط دفع عادلة وشفافة، وتجنب الممارسات التمييزية في المعاملات التجارية.<sup>٢٣٢</sup> وتعزز الكيانات العاملة في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني (بما في ذلك التعاونيات والرابطات وجمعيات المنفعة المتبادلة والمؤسسات والمنشآت

<sup>٢٣١</sup> انظر: ILO, *A Quantum Leap for Gender Equality*, 2019.

<sup>٢٣٢</sup> انظر: ILO, "MSMEs: Powering social justice and inclusive growth", 2025.

الاجتماعية) هذه الجهود عن طريق إدماج المساواة والإدارة الديمقراطية السديدة والخدمات الملائمة في مجال الرعاية وريادة الأعمال الجماعية في نماذجها، ولا سيما لدعم النساء في الاقتصاد غير المنظم (الإطار ١٥).

#### الإطار ١٥: الشركات المملوكة والمدارة من قبل النساء: التحديات والفجوات وإمكانات النمو

تعمل العديد من الشركات المملوكة والمدارة من قبل النساء في قطاعات ذات هامش ربح ونمو منخفضين، وغالباً ما تكون عبارة عن منشآت متناهية الصغر أو شركات لحسابهن الخاص ذات الطابع غير المنظم. ولذلك فإن الدعم المستهدف ضروري لمساعدة النساء على الحفاظ على أعمالهن، وتوسيع نطاقها، والانتقال إلى الطابع المنظم، والوصول إلى الأسواق ذات القيمة المضافة العليا. ويتجاوز تعزيز ريادة الأعمال لدى النساء مسألة الإنصاف وحدها، فهو أيضاً استراتيجية اقتصادية، إذ تُبين دراسات أجريت في الهند أنّ الشركات التي تملكها نساء توظف النساء بدرجة أكبر من الشركات التي يملكها رجال، مع مراعاة القطاع والحجم والمنطقة. وعلى نحو مماثل، تشير الدراسات الاستقصائية في أوروبا إلى أنّ الشركات التي تديرها النساء تسجل نسبة أعلى من الوظائف في مختلف القطاعات. على سبيل المثال، في أوروبا الوسطى والشرقية، تشير الشركات التي تديرها نساء إلى أنّ القوى العاملة تضم حوالي ٥٠ في المائة من النساء، مقارنة بحوالي ٣٥-٤٠ في المائة في الشركات التي يديرها الرجال. وبالتالي، فإنّ دعم رائدات الأعمال له تأثير مضاعف على توظيف النساء ويعزز الإدماج في سوق العمل المحلي ويشجع الإنتاجية والابتكار وقدرة قطاعات الأعمال على الصمود.

المصادر:

Gaurav Chiplunkar and Pinelopi K. Goldberg, "Aggregate Implications of Barriers to Female Entrepreneurship", 2024; European Investment Bank, *Support for Female Entrepreneurs: Survey Evidence for Why It Makes Sense*, 2022, 11.

١٣٦. وتُمكن القيادة السياسية الفعالة والتنسيق المؤسسي المتسق بشأن المساواة بين الجنسين الشركات من الازدهار. وعندما يُدمج مبدأ المساواة بين الجنسين في سياسات المنشآت الوطنية على صعيد المنشأة والعمالة والصناعة والمنشآت الصغيرة والمتوسطة، وتدعمه مؤسسات مخصصة ذات ميزانيات مرصودة وإمكانية الوصول إلى بيانات موثوقة مصنفة حسب الجنس، يتزايد تجهيز السلطات العامة بما يلزم مما يحوّلها تصميم وتنفيذ ورصد التدابير التي تشجع المنشآت على اعتماد ممارسات تجارية مسؤولة تستجيب لنوع الجنس، بما يتماشى مع معايير العمل الدولية. وفي السنوات الأخيرة، كثفت المنشآت جهودها لتعزيز المساواة بين الجنسين استجابة للتشريعات المتغيرة وإجراءات العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان.

١٣٧. وتعتمد المنشآت أيضاً على الظروف التمكينية مثل الوصول إلى التمويل وتنمية المهارات والبنية التحتية والتكنولوجيا والأسواق. وعلى مدى السنوات الأخيرة، تزايدت المبادرات الرامية إلى تحسين هذه الظروف، بما في ذلك من خلال الصناديق المخصصة وبرامج التدريب ومخططات الإرشاد والحوافز المالية التي تهدف إلى دعم نمو المنشآت. وعندما يتم تصميم هذه المبادرات من منظور يراعي الجنسين، فإنّها تساعد في تقليل العوائق الهيكلية التي تواجهها النساء.

١٣٨. غير أنّ نجاح هذه المبادرات يعتمد على إطار أشمل للسياسات والخدمات والبنى التحتية التمكينية الخاصة بالمجتمع والرعاية. وتشير دراسة استقصائية حديثة أنّ مشاريع النساء أكثر عرضة للإغلاق بنسبة ٤٧ في المائة من مشاريع الرجال لأسباب عائلية أو شخصية.<sup>٢٣٣</sup> ولذلك، فإنّ الاستثمارات في خدمات الرعاية والبنية التحتية والتدخلات على مستوى المنشآت (الإطار ١٦) وإعانات الحماية الاجتماعية المتعلقة بالرعاية للعاملين لحسابهم الخاص يمكن أن تدعم أصحاب المشاريع ذوي المسؤوليات العائلية. وعلى وجه الخصوص، يشكل توسيع نطاق سياسات إجازة الرعاية لتشمل أصحاب الأعمال الصغيرة وتوفير مرافق الرعاية عاملين أساسيين يُمكّن النساء من النجاح في مجال ريادة الأعمال.

#### الإطار ١٦: نماذج التدخل الابتكارية في مجال الرعاية على مستوى المنشآت

تُظهر المبادرات التي تدعمها منظمة العمل الدولية كيفية تمكّن الاستثمار في أنظمة الرعاية من حفز العمل اللائق والمساواة بين الجنسين وتحقيق نتائج اقتصادية مستدامة. وفي كولومبيا، أدى تعزيز التعاونيات المتعلقة بالرعاية إلى إضفاء الطابع المنظم على أعمال الرعاية المجتمعية وتحسين ظروف العمل وتعزيز القيادة النسائية والعمل الجماعي وإدخال ابتكارات ذات أسس ثقافية مثل "دور الرعاية" التي تدمج رعاية الأطفال ورعاية المسنين ورفاه مجتمعي وبنّي أوسع. وفي إثيوبيا، سمحت مراكز رعاية الأطفال في مكان العمل، في مصانع الملابس والزراعة، بتمكين النساء من العودة إلى العمل بعد الأمومة، وزادت من مشاركة الرجال في تقديم الرعاية، وحسّنت رفاه العمال والأمن الوظيفي، وحقّقت مكاسب واضحة في الإنتاجية وضمنت الاستقرار لأصحاب العمل، مما يدل على أنّ الرعاية في العمل هي استثمار وليست تكلفة. وفي جمهورية مولدوفا، أسهم نهج أنظمة السوق في توسيع نطاق الوصول إلى رعاية الأطفال عن طريق ريادة الأعمال النسائية، وحلول رعاية الأطفال في أماكن العمل والمنشآت، والإرشاد في

مجال السياسات، والجمع بين تقديم الخدمات وإصلاحات التراخيص والمعايير. وفي سري لانكا، تمضي المبادرات التعاونية للرعاية في إضفاء الطابع المنظم على العمال المنزليين.

المصادر:

ILO, *Cuidando desde el territorio : Experiencias de cooperativas y entidades de la economía social y solidaria en América Latina*, 2025, 23-27; "ILO-Supported Daycare Transforms Lives of Working Mothers in Addis Ababa", 2025; "Expanding Childcare Services through Women's Entrepreneurship Development in Moldova", 2024; "Unlocking the Potential of Care Cooperatives in Sri Lanka", 2025.

١٣٩. وتُعتبر تنمية المهارات أمر ضروري لإعداد أصحاب المشاريع للتحويلات الرقمية والخضراء، ولكن بالنسبة للنساء، يكمن التحدي في اكتساب مهارات جديدة وضمان الاعتراف بقدراتهن الحالية وتطبيقها في القطاعات ذات النمو المرتفع. وتعالج العديد من الحكومات هذه المشكلة من خلال التدريب الذي يركز على النساء ويبنى الكفاءات، مع ربط المشاركات بالأسواق والتمويل وشبكات الأعمال ومسارات إضفاء الطابع المنظم. ولتجنب تعزيز الفصل المهني، سعت بعض البرامج إلى توسيع نطاق وصول النساء إلى الفرص الناشئة في مجال التكنولوجيات الرقمية والصناعات الخضراء، مع مراعاة أولويات التنمية الوطنية وقدرات المنشآت. ويشمل ذلك دعم دخول النساء إلى قطاعات الطاقة المتجددة، والزراعة المستدامة، وكفاءة الطاقة، وحلول الاقتصاد الدائري، هذا فضلاً عن إدماج الاعتبارات المتعلقة بقضايا الجنسين في السياسات البيئية وسياسات المشتريات. ويزيد تمكين النساء من المشاركة عن طريق الاستثمارات العامة في البنية التحتية الرقمية والتقنية، بما في ذلك الوصول إلى النطاق العريض والإلمام بالتكنولوجيا الرقمية وأدوات الأعمال الإلكترونية. وفي حين يُعزى اعتماد الأدوات الرقمية مثل التجارة الإلكترونية وأنظمة العمل عن بعد في المقام الأول إلى اعتبارات متعلقة بالإنتاجية والوصول إلى الأسواق والقدرة على الصمود، تبقى المشاركة الموسعة للنساء آخذة في الظهور كفائدة مرتبطة بهذه التحويلات.

١٤٠. ويُعد الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم أمراً ضرورياً للنهوض بالمساواة بين الجنسين، حيث أن الطابع المنظم يعزز وصول النساء إلى فرص العمل اللائق والفرص الاقتصادية. ويشكل عدم المساواة والتمييز بين الجنسين عاملين مهمين يرسمان معالم تركيز النساء في قطاعات الاقتصاد غير المنظم، تعززهما المعايير الاجتماعية، ومسؤوليات الرعاية غير مدفوعة الأجر، ومحدودية الوصول إلى التمثيل وإسماع الصوت. ويتعرض بعض العمال، مثل جامعي النفايات والبائعين المتجولين والعمال المنزليين والعاملين من المنزل، بشكل خاص، لأوجه القصور في العمل اللائق في الاقتصاد غير المنظم. ويمكن للمنشآت أن تنتقل من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم متى أُتيحت لها الدعم المناسب والبيئة المواتية، بما يسمح لأصحاب العمل وعمالهم الوصول إلى الحماية الاجتماعية وغيرها من خدمات دعم الأعمال والشبكات وفرص السوق. (الإطار ١٧).<sup>٢٣٤</sup>

#### ◀ الإطار ١٧: إضفاء الطابع المنظم على المنشآت المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر وعمالها في كابو فيردي

أدى مشروع رائد لمنظمة العمل الدولية في أكبر سوق غير منظمة في العاصمة كابو فيردي إلى تعزيز القدرة على الصمود وإضفاء الطابع المنظم لأنشطة راندات الأعمال. وعن طريق التدريب على إدارة الأعمال والضرائب والإلمام بالشؤون المالية، حصلت أكثر من ٢٠٠٠ امرأة على الدعم الضروري، مما أدى إلى تسجيل ٩٠٠ منشأة والموافقة على ٨٨٨ طلب قرض، منها ٧٥ في المائة من المنشآت التي تديرها النساء. وقد أدى الوصول إلى الائتمان المدعوم إلى توسيع نطاق وصول النساء إلى التمويل والحماية الاجتماعية، في حين ارتفعت التسجيلات في الضمان الاجتماعي من ٣٧٠٠ صاحب مشروع عام ٢٠١٦ إلى ٢٥١٧٧ عام ٢٠٢٣، بما في ذلك ١٢٤٠٧ امرأة.

المصدر: ILO, *Formalization of Micro and Small Enterprises and Their Employees: Experiences from Cabo Verde*, 2025

## ◀ الفصل ٤

### تسريع الإجراءات الخاصة بالبرنامج التحويلي بشأن المساواة بين الجنسين

١٤١. تُعد المساواة بين الجنسين أمراً أساسياً في ولاية منظمة العمل الدولية وتشكل هدفاً رئيسياً للمنظمة وهيئاتها المكونة. واتفقت الهيئات المكونة الثلاثية على برنامج تحويلي بشأن المساواة بين الجنسين في عالم العمل عن طريق اعتماد إعلان المئوية عام ٢٠١٩ والدعاء من أجل العمل عام ٢٠٢١. ومنذ ذلك الحين، استمرت بالدعوة إلى تسريع العمل بشأن المساواة بين الجنسين. والقيام بذلك ليس مجرد مسألة إنصاف وحقوق، بل هو شرط مسبق لضمان قدرة سوق العمل على الصمود ولكفالة التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية والسلام. أما تكلفة التقاعس عن العمل فهي باهظة بالنسبة للمجتمعات والاقتصادات على حد سواء، وخاصة في وقت التحولات السريعة والعميقة.

١٤٢. ويكشف الاستعراض الوارد في هذا التقرير عن التقدم المحرز في بعض مجالات المساواة بين الجنسين في عالم العمل والفجوات المستمرة التي لا تزال قائمة. ومن شأن معالجة المحركات الهيكلية المترسخة لعدم المساواة بين الجنسين أن تنهض بحقوق النساء بالعمل وفي العمل. وتمثل الانتقالات والتحولات الحالية فرصة حاسمة لإنشاء عالم عمل أكثر مساواة. ولتحقيق ذلك، يجب تصميم التدخلات للاستجابة لواقع جميع النساء والرجال في سوق العمل. ويُعد تحقيق المساواة بين الجنسين مكسباً للأفراد والأسر والاقتصادات والتنمية الاجتماعية. ولتعزيز فعالية البرنامج التحويلي، قد تنظر منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة في إعطاء الأولوية لعدد من المجالات من أجل المزيد من المناقشة والعمل.

#### ١-٤ تعزيز إدماج المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في معايير العمل الدولية وإيلاء اهتمام متزايد لهما

١٤٣. لا يزال البرنامج يشكل مرجعاً استرشادياً في معالجة الأسباب الجذرية لأوجه انعدام المساواة بين الجنسين في عالم العمل، بما في ذلك في سياق التحولات الاقتصادية والتكنولوجية والديمقراطية والبيئية الجارية. ولا تعتمد أهميته على إطاره التوجيهي فحسب، بل أيضاً على مدى فعالية إدماج عناصره الأساسية في تصميم القانون والسياسة والممارسات المؤسسية وعمل الهيئات المكونة. ويتطلب ذلك المزيد من الاتساق بين الأبعاد الرئيسية للبرنامج والتنفيذ المتسق من جانب الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية.

١٤٤. ويقتضي الأمر اعتماد نهج أكثر تكاملاً وشمولاً في تناول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وإلى جانب الالتزامات المستقلة بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، ينبغي النظر إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على أن بعضها يعزز بعضاً. ومن شأن هذا النهج أن يكون أكثر فعالية في معالجة العوائق الهيكلية المترابطة التي تؤدي إلى استدامة أوجه انعدام المساواة والإقصاء والفقر. ومن المرجح أن يتم إحراز تقدم كبير في جميع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عن طريق التدخلات السياسية المتكاملة، بما في ذلك الأجر المتساوي مقابل العمل ذي القيمة المتساوية، وسياسات الأجور المناسبة وترتيبات وقت العمل وسياسات وخدمات إجازات الرعاية، ومنع العنف والتحرش وعدم التسامح معهما. وتُعتبر أطر السلامة والصحة المهنية التي تستجيب بشكل أفضل لمختلف احتياجات جميع العمال طوال حياتهم ذات أهمية خاصة في سياق الانتقالات. ويشكل كل من الحرية النقابية والاعتراف الفعال بالحقوق في المفاوضات الجماعية أمرين أساسيين للنهوض بالمساواة بين الجنسين.

١٤٥. ويُعتبر تعزيز تنفيذ معايير العمل الدولية أمراً أساسياً للنهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل.<sup>٢٣٥</sup> ويشكل تذليل العوائق القانونية والمؤسسية والعملية التي تحد من التطبيق الفعال للمعايير، وخاصة بالنسبة للنساء والفئات الأخرى التي تواجه مساوئ هيكلية في سوق العمل، خطوة هامة. ويتطلب ذلك تصميم وتنفيذ تدابير وقائية واستباقية لتحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل، بما يتماشى مع معايير العمل الدولية، والاستفادة من النهج القائمة على الأدلة لمعالجة المعايير والمواقف الاجتماعية التمييزية. ويمكن أن يساهم رفع عباء إثبات التمييز عن كاهل الأفراد وتحسين الوصول إلى العدالة في تسريع وتيرة التقدم. ومع قيام الرقمنة والانتقال إلى الاقتصادات المستدامة بيئياً بإعادة تشكيل العمالة وتنظيم العمل، ينبغي لمعايير العمل الدولية أن ترشد الانتقالات في سوق العمل بفعالية.

<sup>٢٣٥</sup> بما في ذلك الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦ و ١٨٣ و ١٩٠.

١٤٦. ويسهم الحوار الاجتماعي الأكثر شمولاً إسهاماً أكبر في تعزيز المساواة بين الجنسين. ولن يساهم الحوار الاجتماعي المتين في ضمان اعتماد أهداف المساواة بين الجنسين وحسب، بل أيضاً في ضمان تنفيذها ومراقبتها بطرق تعكس مختلف حالات الواقع المعيشي للعمال واحتياجات أصحاب العمل. وعن طريق إدماج اعتبارات نوع الجنس وتوسيع التمثيل، يصبح الحوار الاجتماعي أداة قوية لتحقيق المساواة والسلامة والإنتاجية والنتائج المستدامة لجميع العمال وأصحاب العمل، مما سيضمن استجابة أكثر فعالية لعالم العمل المتغير.

#### ٢-٤ تكثيف الجهود من أجل سياسات عمالة ومنشآت وأجور تراعي المنظور الجنساني

١٤٧. يُعتبر توسيع نطاق الوصول إلى الوظائف ذات الإنتاجية العالية والقيمة الأفضل أمر ضروري لمعالجة الفصل القطاعي والمهني القائم على نوع الجنس، وهو يشكل عائقاً هيكلياً راسخاً. وتجمع أطر العمالة الفعالة بين سياسات العمالة وسياسات سوق العمل النشطة وغير النشطة المراعية للمنظور الجنساني، بما في ذلك دعم الدخل أو تدابير تعويض الدخل، من أجل ضمان فرص عمل لائقة للنساء والرجال، ولا سيما في القطاعات الناشئة، فضلاً عن وضع استراتيجيات مصممة خصيصاً للشابات الممثلات تمثيلاً مفرطاً بين العاطلين عن العمل أو غير الملتحقين بالتعليم أو التدريب. وتشمل التدابير الهامة الأخرى توسيع نطاق التمويل وفرص الشراء ودعم المنشآت لتعزيز إنتاجية الشركات المملوكة للنساء، ولا سيما تلك التي الناشطة في القطاعات الرقمية والخضراء وغيرها من القطاعات ذات النمو المرتفع. ويسهم التصدي لمسألة المساواة في الأجر لقاء العمل ذي القيمة المتساوية، عبر شفافية الأجور والتقييمات الموضوعية للوظائف والتشريعات الاستباقية، إلى جانب معالجة استمرار تدني الأجور وتعزيز سياسات التوازن بين العمل والحياة، في زيادة جاذبية القطاعات الحيوية التي ترتفع فيها نسبة النساء، وتحسين الاحتفاظ بالكفاءات والاندماج في سوق العمل، بما يعزز الإنصاف. وسيسهم ذلك في معالجة الفصل القطاعي والمهني القائم على نوع الجنس وفي تهيئة بيئة تمكّن المنشآت من الاستثمار والنمو وخلق فرص عمل جيدة عبر القطاعات. ويمكن أن يفضي تعزيز وتنفيذ الثقافات التنظيمية الشاملة إلى تحدي المعايير والقوالب النمطية التمييزية المستمرة، وتمكين المزيد من النساء من دخول القطاعات الناشئة التي يهيمن عليها الرجال. وتُعتبر الاستثمارات المستدامة في خدمات الرعاية والبنية التحتية عالية الجودة وميسورة التكلفة والملائمة أمراً حيوياً لاستحداث عمل لائق للعاملين في مجال الرعاية ودعم العمال الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية وتعزيز نمو غني بالوظائف وقائم على الطلب.

١٤٨. وتستلزم الإجراءات السياسية الفعالة للانتقال من الطابع غير المنظم إلى الطابع المنظم تحليلاً صينياً يراعي الفوارق بين الجنسين، حيث أنّ النساء في بعض أنحاء العالم ممثلات بشكل غير متناسب بين العمال في الاقتصاد غير المنظم، وخاصة في وسط العاملين غير المحميين، مثل جامعي النفايات والبائعين المتجولين والعمال المنزليين والعاملين من المنزل. وينبغي إيلاء الاهتمام، أيضاً، بالمنشآت غير المنظمة (بما في ذلك المنشآت المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر)، إذ تمثل حصة كبيرة من العمالة والنشاط الاقتصادي في العديد من البلدان. وتجمع الاستراتيجيات الناجحة لإضفاء الطابع المنظم، في العادة، بين تدابير تعالج العوامل الهيكلية للطابع غير المنظم، بما في ذلك أوجه انعدام المساواة بين الجنسين، وعدم المساواة في مسؤوليات الرعاية غير مدفوعة الأجر، ومحدودية الوصول إلى تنمية المهارات والعدالة وتسوية النزاعات والتمويل والأسواق، وضعف مؤسسات سوق العمل، وكذا بين سياسات تحسّن بيئة الأعمال بما يدعم نمو المنشآت وإنتاجيتها. ويشكل تعزيز الأطر القانونية والتنظيمية، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية الشاملة والمستدامة عن طريق التغطية الشاملة والمناسبة والمستدامة على مدى دورة الحياة، وتعزيز آليات تفتيش العمل والامتثال، مكونات مهمة في هذا النهج. وفي هذا السياق، تكتسب مشاركة منظمات أصحاب العمل والعمال مشاركة نشطة، إلى جانب الحوار الاجتماعي، أهمية بالغة في تصميم وتنفيذ حلول تراعي السياق وتقوم على الحقوق، دعماً للتحويلات إلى العمل اللائق في الاقتصاد المنظم.

#### ٣-٤ إجراءات أكثر فعالية بغية تسريع تأثير البرنامج

١٤٩. ويتطلب تسريع تنفيذ البرنامج اتخاذ إجراءات ملموسة ومنسقة. ويشمل ذلك التطبيق المنهجي للتحليل القائم على نوع الجنس والنهج المراعية للمنظور الجنساني عبر سياسات سوق العمل، بما في ذلك استراتيجيات تنمية العمالة والمنشآت، بما يضمن أنّ الاستجابات للآزمات والأطر الرقمية وأطر الانتقال العادل وإصلاحات الحماية الاجتماعية تدعم حقوق العمال وتعكس بشكل مناسب الحقائق المتقاطعة، مع ترسيخ هذا العمل في الحوار الاجتماعي. ويشمل ذلك أيضاً التأثر المنهجي مع خطط العمل الأخرى ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية، مثل تلك المتعلقة بمتابعة القرار المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والقرار المتعلق بالعمل اللائق واقتصاد الرعاية.<sup>٢٣٦</sup> ومن أهم هذه الجهود استمرار المكتب في الاستثمار في التحليلات الرصينة القائمة على الأدلة وفي إنتاج بيانات مفصلة عن سوق العمل، بما يدعم التقدم في المعايير الإحصائية الدولية ويعزز النظم الإحصائية الوطنية. وبالإضافة إلى قواعد البيانات الموجودة مثل قاعدة بيانات الحماية الاجتماعية

العالمية وأدوات التشخيص المتعلقة بالطابع غير المنظم والسياسة القطاعية المراعية لقضايا الجنسين.<sup>٢٣٧</sup> تُعتبر البيانات وأدوات القياس، بما في ذلك قياس تكلفة التمييز، ضرورية لإرشاد وتسريع الأنشطة السياسية. وسيكون تعزيز التنسيق بين إدارات منظمة العمل الدولية والمكاتب الميدانية ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومع الهيئات المكونة أمراً ضرورياً لتسريع النتائج وتعزيز المساواة المؤسسية.

١٥٠. وينبغي أن تفتقر التدخلات البرنامجية بالتحالفات والشراكات القوية والمنسقة بغية تسريع تنفيذ أهداف التنمية المستدامة. وتقوم البرامج التي تقودها منظمة العمل الدولية والشركاء متعدّدو الأطراف بتوفير الخبرة الفنية والإرشاد السياسي، وبناء القدرات والأطر اللازمة لتعزيز ممارسات عمل منصفة وبيئات عمل آمنة، وتوافر فرص متساوية للنساء والرجال عبر القطاعات. وتصل هذه التدخلات إلى إمكاناتها الكاملة عندما يتم إدماجها ضمن منظومة شراكات متماسكة تستند إلى المبادرات الدولية<sup>٢٣٨</sup> وتشمل المنظمات الإقليمية والشبكات النسوية والتضامنية. وتعمل مثل هذه الشراكات على مواءمة المعايير العالمية مع الواقع المحلي وعلى تسهيل حشد الموارد وتعزيز تبادل المعرفة وتقوية آليات المساواة. وتُعتبر هذه الأمور أساسية لتعزيز إشراك أصحاب المصلحة المتعددين وشراكاتهم، وهو التزام تم التعهد به في إعلان الدوحة السياسي.

#### ٤-٤ دور منظمة العمل الدولية في تأمين سبل المضي قدماً

١٥١. ويظلّ البرنامج إطاراً حاسماً وملائماً في الوقت الراهن لعمل منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكوّنة في سبيل التغلب على العوائق الهيكلية وتذليلها، ولتكريس الحقوق التي تنهض بالاقتصاد المستدام من أجل رفاه الجميع.

١٥٢. واستناداً إلى الهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية ومعايير العمل الدولية وولايتها المعيارية وخبرتها التقنية الطويلة والشاملة، تتنبأ المنظمة مكانة تسمح لها باعتماد نهج أكثر تكاملاً وقائم على الأدلة عبر برنامج عملها بغية معالجة الفجوات المستمرة بين الجنسين وللتصدي للتحديات الناشئة للمساواة بين الجنسين في سياق التغيرات التحويلية في عالم العمل. ويتطلب ذلك تدخلات مستهدفة وتعميماً منهجياً للمساواة بين الجنسين في جميع نتائج البرامج والميزانية.

١٥٣. ويمكن أن تواصل منظمة العمل الدولية دعم الهيئات المكونة في تعزيز قدراتها على تحقيق المساواة بين الجنسين عن طريق تقديم المشورة السياسية وبناء القدرات بشأن البيانات والسياسات التي تمضي قدماً بالاقتصاد المستدام من أجل رفاه الجميع.

١٥٤. ويمكن أن يركز دعم الهيئات المكونة المذكور على تطوير نهج متكاملة عبر الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية لتعزيز المساواة بين الجنسين في العمل. ويمكن أن يشمل ذلك تصميم أطر قانونية وسياسية متسقة تأخذ في الاعتبار السياقات الوطنية والاقتصادية والتحول من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، فضلاً عن التحولات الهامة الأخرى في عالم العمل.

١٥٥. وتشمل المجالات السياسية والتقنية ذات الأولوية التي تستوجب المزيد من الاهتمام ما يلي: إدماج المساواة بين الجنسين وعدم التمييز بشكل أكثر بروزاً في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وضمان المزيد من الفرص المتساوية لوصول النساء إلى الوظائف المنتجة والثالثة في مختلف المهن والقطاعات، بما في ذلك الشابات، وتحسين الاعتراف بالمهن التي تهيم عليها النساء وتقييمها، وتوسيع نطاق حماية العمل والحماية الاجتماعية ليشمل جميع العمال. ويظل الحق في التنظيم والحوار الاجتماعي دعائمين أساسيين لتحقيق البرنامج.

١٥٦. ويمكن أن تعمق منظمة العمل الدولية جهودها لمعالجة العوائق الهيكلية الرئيسية المتعلقة بعدم المساواة في الأجور وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والتوازن بين العمل والحياة للعمال الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية، والعنف والتحرش، وضمان إدراج هذه الجهود في جميع مجالات عملها التقنية والسياساتية والبرامجية، حسب الاقتضاء.

١٥٧. وبفضل خبرتها وميزتها النسبية في سياسات الأجور، بما في ذلك أجور المعيشة، يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تسهم في تعزيز الجهود الرامية إلى معالجة فجوات الأجور بين الجنسين وتحسين الأجور وظروف العمل، وخاصة في القطاعات النسائية وغير المنظمة.

<sup>٢٣٧</sup> انظر: ILO, *Diagnosis of Informality: Methodological Note*, 2021, and Esquivel and Fontana, 2024.

<sup>٢٣٨</sup> على غرار التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية التابع لمنظمة العمل الدولية، والمسرّع العالمي للأمم المتحدة بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل، والائتلاف الدولي للمساواة في الأجور، ومبادرة "South4Care" لمنظمة العمل الدولية، والتحالف العالمي للرعاية، وغرفة عمل الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات والمعنية بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني، والاتفاق العالمي للأمم المتحدة، ومنصة إشبيلية للعمل بشأن الاستثمار في الرعاية من أجل المساواة والازدهار.

١٥٨. ويمكن بذل المزيد من الجهود لدعم تصميم المنشآت المراعية للمنظور الجنساني ومنظومات دعم الابتكار، إذ تعزز المنشآت المستدامة وتمكّن المؤسسات المملوكة للنساء من الوصول إلى التمويل والأسواق والفرص في الاقتصادات التي تمر بمرحلة تحول.
١٥٩. ويمكن أن تدعم منظمة العمل الدولية قدرة الهيئات المكونة على جمع وتحليل واستخدام البيانات المصنفة حسب الخصائص الاجتماعية والاقتصادية ذات الصلة بغية توجيه تصميم القوانين والسياسات بشكل أفضل، وتشخيص محركات الفصل القطاعي والمهني وتحديد التدابير الفعالة لمعالجتها.
١٦٠. ويمكن أن يقترن ذلك بتعزيز الجهود لبناء قدرة الهيئات المكونة على المشاركة في الحوار الاجتماعي بغية المضي قدماً بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، مع الاهتمام بتمثيل النساء ومشاركتهن بشكل فعال.
١٦١. ويمكن أن تستفيد منظمة العمل الدولية من تعاونها الوثيق مع مركزها الدولي للتدريب في تورينو بغية تنظيم دورات تدريبية مخصصة، عن طريق الأكاديمية المعنية بقضايا الجنسين، وتعميم المساواة بين الجنسين وعدم التمييز بشكل فعال في الدورات التي تغطي مواضيع مثل تعزيز العمالة ومعايير العمل الدولية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والابتكار.
١٦٢. ويمكن أن تطور منظمة العمل الدولية المعارف والأدلة المتعلقة بتأثير وفعالية القوانين واللوائح القائمة والمصممة من أجل القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة. كما يمكن أن تيسر تبادل النتائج داخل البلدان وفيما بينها.
١٦٣. ويمكن إجراء المزيد من البحوث بشأن تكاليف التمييز الاجتماعي والاقتصادي، بما في ذلك عن طريق منهجيات وأدوات قياس مبتكرة، لدعم وضع السياسات.
١٦٤. علاوة على ذلك، يمكن منظمة العمل الدولية، في عالم العمل المتغير، أن تستثمر في تعميق فهم آثار التحوّل التكنولوجي، وتغير المناخ، والتحويلات الديمغرافية على عمالة النساء عبر البلدان وعلى مختلف مستويات التنمية.
١٦٥. ويمكن أن تضمن منظمة العمل الدولية قدراً أكبر من الاتساق والتكامل التشغيلي للعمل المتعلق بالمساواة بين الجنسين في برامجها، ومشاركتهن على المستوى القطري، ونفوذها السياسي العالمي، وشراكاتها. وسيظل تعزيز الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى وشركاء التعاون الإنمائي، وتنمية المعارف بغية تعزيز المساواة بين الجنسين في جميع مجالات الحياة وفي مختلف مراحل الحياة، وتحويل المعايير الاجتماعية والقوالب النمطية القائمة على نوع الجنس التي تعزز أوجه انعدام المساواة بين الجنسين، أموراً أساسية لنجاح البرنامج.