5 المساواة بين الجنسين

الهدف 5

تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات

ألف. مقدمة

لا شك في أن بعض التقدم تحقق في المنطقة العربية في ما يتعلق بالهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما لجهة تعديل التشريعات لدعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتعزيز حضورها في ميدان صنع القرار السياسي. ومع ذلك، تظل بعض التحديات الأساسية قائمة في هذا المجال. ذلك أن المنطقة العربية لا تسير في الطريق السليم نحو تحقيق هذا الهدف، إذ تتدنى معدلات تمثيل النساء في المناصب القيادية مقارنة بالمعدلات العالمية، ويمثّل إنفاذ القوانين هماً مستمراً، كما تبرز ثغرات وتناقضات قانونية ذات صلة. ويستشري العنف ضد النساء في الحقلين العام والخاص، وتمثّل الممارسات الضارة بحقهنّ مشكلةً كبيرة في بعض البلدان. وتُسجّل مختلف المناطق الحضرية والريفية تفاوتات ملحوظة في ما يتعلق بالحصول على الرعاية الصحية الجنسية والإنجابية واستخدام وسائل منع الحمل. وتعزى تلك التفاوتات بشكل أساسي إلى التباين في مستوى تعليم المرأة ووضعها الاجتماعي والاقتصادي. وتستمر المرأة في تحمل أعباء مسؤولية أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر بشكل غير متناسب مقارنة بالرجل، ما يؤدي إلى تقليص مشاركتها في قوة العمل وتعزيز الفجوات بين الجنسين على مستوى الفرص والنتائج الاقتصادية.

ما تقوله البيانات

البيانات في هذا القسم مستمدة من المرصد العربي لأهداف التنمية المستدامة التابع للإسكوا، ما لم يذكر خلاف ذلك (اطلع عليها في كانون الأول/ديسمبر 2023).

من المُرجّح أن يتعرض أكثر من ثلث النساء في المنطقة العربية[1] **لعنف الشريك الحميم**، مع الإشارة إلى أن هذا المعدل قد يرتفع بشكل ملحوظ في بعض البيئات، بما في ذلك في المناطق المتأثرة بالصراعات[2].

تشير إحصاءات عام 2020 إلى أن 20.4 في المائة من النساء في البلدان العربية، من الفئة العمرية 20-24 سنة، **تزوجن أو ارتبطن قبل سن 18**. هذه النسبة تتجاوز المتوسط العالمي بقليل، وتصل إلى 33.5 في المائة في أقل البلدان العربية نمواً.

لا يزال **تشويه الأعضاء التناسلية للإناث** (ختان الإناث) يمارس في عدد من البلدان العربية[3]. ويتراوح معدل انتشار هذه الممارسة بين الفتيات والنساء من الفئة العمرية 15-49 سنة من 99.2 في المائة في الصومال و90.1 في المائة وجيبوتي، إلى 7.4 في المائة في العراق[4]. وعلى مدى السنوات العشرين الماضية، أُحرز تقدم نحو خفض المعدل الإقليمي لظاهرة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث من 71 في المائة في عام 2001 إلى 54.3 في المائة في عام 2021 عند الفتيات من الفئة العمرية 15-19 سنة[5].

شغلت النساء 18.2 في المائة من **المقاعد البرلمانية** في المنطقة خلال عام 2022، وترتفع هذه النسبة إلى ما يقارب خمسة أضعاف ما كانت عليه في عام 2000 (3.8 في المائة) وتسجل انخفاضاً طفيف مقارنة بعام 2015 (18.8 في المائة). ويذكر أن حصة النساء من مقاعد البرلمانات الوطنية على مستوى العالم تبلغ 26.5 في المائة.

تتمثل **النساء** أيضاً بمستوىً غير كافٍ **في الحكومات المحليّة**، حيث أنهن شغلن 19.5 في المائة من المقاعد في عام 2023 مقارنة بنسبة 35.5 في المائة على مستوى العالم. والتفاوت ملحوظ على المستوى الإقليمي، إذ شكلت النساء 31.7 في المائة من العضوية المنتخبة في هيئات التداول المحلية لأقل البلدان العربية نمواً، مقابل 25.5 في المائة و8 في المائة لمجموعتي بلدان المشرق والمغرب على الترتيب، و1.3 في المائة لبلدان مجلس التعاون الخليجي.

تسجّل نسبة **النساء في المناصب الإدارية** تدنّياً ملحوظاً. فرغم ارتفاعها من 9.1 في المائة في عام 2000 إلى 12.1 في المائة في عام 2011 على مستوى المنطقة، انخفضت من جديد إلى 9.4 في المائة في عام 2013. ثم سجلت ارتفاعاً طفيفاً إلى 9.7 في المائة في عام 2015، لتبلغ 12.4 في المائة فقط في عام 2021، مقابل متوسط عالمي قدره 28.2 في المائة.

لم يؤدِّ ارتفاع مستويات التعليم بين النساء في المنطقة العربية والتعديلات التي أدخلت على قوانين العمل إلى تحسّن موازٍ في **المشاركة الاقتصادية للمرأة**. ففي عام 2022، بلغ معدل مشاركة النساء في القوى العاملة 19.8 في المائة، أي أقل من نصف المتوسط العالمي البالغ 47.9 في المائة. وفي المقابل، بلغ معدل مشاركة الرجال في القوى العاملة 70.3 في المائة[6]. وبلغ **معدل بطالة النساء** 19.9 في المائة في عام 2022، أي تجاوز بثلاثة أضعاف ونصف المتوسط العالمي البالغ 5.8 في المائة.

أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، التي تُوزّع بشكل غير متناسب إلى حد بعيد بين النساء والرجال في المنطقة العربية، هي من أهم العوامل التي تؤدي إلى تدنّي المشاركة الاقتصادية للمرأة. وتؤدي النساء من 80 إلى 90 في المائة من مجمل مهام الرعاية غير مدفوعة الأجر، بحيث يقضين في المتوسط 4.7 أضعاف الوقت الذي يقضيه الرجال في أداء هذه المهام[7].

من شأن تعزيز المساواة بين الجنسين أن يحفّز تحقيق خطة التنمية المستدامة لعام 2030، إذ يدفع عجلة التقدم في مختلف الأبعاد، بما في ذلك القضاء على الفقر والجوع، ويؤدي إلى تحقيق قدر أكبر من الرخاء والنمو للجميع؛ ويمهد الطريق إلى مجتمعات عادلة وسلمية ومتنوّعة؛ وإلى حماية البيئة والموارد الطبيعية. وإن لم يتحقّق الهدف 5، سيؤثر ذلك سلباً على جميع أهداف التنمية المستدامة.

المصدر: UN Women, 2018.

لا تتوفر بيانات كافية لقياس التقدم في تنفيذ معظم مقاصد الهدف 5 على المستوى الإقليمي.

وللاطلاع على أحدث البيانات الخاصة بالهدف 5 على المستويين الوطني والإقليمي وتحليل مدى توفرها، يرجى زيارة المرصد العربي لأهداف التنمية المستدامة التابع للإسكوا.

وصولاً إلى عام 2030: نُهُج السياسات المقترحة لتسريع التقدم في تحقيق الهدف 5

- الانخراط بالحوار البناء مع المؤسسات الدينية للتفكّر في العلاقة بين الأديان وحقوق الإنسان، وبين العدالة والمساواة، وتعديل قوانين الأحوال الشخصية بحيث تراعي قضايا الجنسين.
- ترسيخ الترابط بين مختلف الأُطُر القانونية والتنظيمية لسد الثغرات، وضمان الاتساق في تطبيق القوانين وإنفاذها لتحقيق المساواة بين الجنسين وحماية حقوق المرأة.
- دعم تغيير مسلكيات موظفي القطاع العام وأفراد السلطة القضائية للدفع باتجاه التنفيذ الفعال للتشريعات التي تكافح العنف والتمييز ضد المرأة وتسهّل انخراطها في القطاعات الاقتصادية.
- التركيز على التدابير العقابية والوقائية في مكافحة التحرش الجنسي والعنف ضد المرأة، لا سيما وأن التدابير الوقائية أثبتت فعالية وكفاءة من حيث الموارد.
- اتخاذ تدابير ملزمة في الميزانيات لتنفيذ الأُطُر والتشريعات الوطنية المعنية بالقضاء على العنف ضد المرأة، واستخدام سياسات الاقتصاد الكلي بمزيد من الفعالية لدعم مشاركة المرأة في القطاعات الاقتصادية والقوى العاملة.

- وضع تشريعات تُعنى بقضايا الرعاية وشمول الرجال والنساء بالمستحقات، لتشجيع توزيع واجبات الرعاية غير المدفوعة الأجر بين الطرفين، وتمكين المرأة من التوفيق في مسؤولياتها بين العمل والرعاية؛ وتوسيع نطاق مستحقات الرعاية لتشمل مزيداً من العاملات في القطاع غير النظامي.
- تطوير قاعدة من الأدلة ومخزون من البيانات المصنّفة حسب الجنس، والقابلة للمقارنة بين البلدان والفترات الزمنية، لدعم الإصلاحات الضرورية في القوانين والسياسات والمؤسسات، وتقييم الإصلاحات ومبادرات وضع الميزانيات المراعية لقضايا الجنسين.

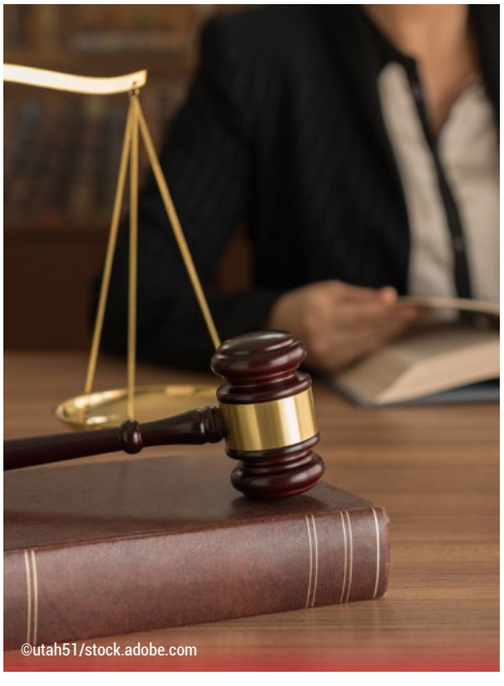
باء. مشهد السياسات المعنية بالهدف 5

عدم المساواة بين الجنسين في المنطقة العربية، كما في جميع بلدان العالم، نتيجة للأعراف والممارسات الاجتماعية التي يغلب عليها الطابع الذكوري والتمييزي. وتتحكم النزعة الذكورية في مختلف جوانب الحياة فتمنح الأولوية للرجل، وتكرّسها غالباً قوانين تميّز بين الجنسين وتديم عدم المساواة وتضفي عليه طابعاً شرعياً. ورغم استمرار العقبات حائلاً دون تحقيق المساواة بين الجنسين، أحرزت عدة دول عربية تقدّماً في تعديل النصوص القانونية التي يشوبها التمييز، كما حققت إنجازات في إقرار تشريعات للقضاء على العنف ضد النساء والفتيات، وتشجيع مشاركة المرأة في العمل، وإحقاق المساواة بين الجنسين في مكان العمل.

لم تحقق التغييرات في السياسات والتشريعات، على كثرتها، أثراً يحفّز التحول إلى مسار يحقق للمرأة المساواة في المشاركة في الحياة الاقتصادية والسياسية.

- غالباً ما تؤدي الأُطُر الدولية دوراً أكبر من الأولويات الوطنية في إحداث التغييرات في السياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وحقوقها.
- يقتصر التباحث بشأن قضايا الجنسين عموماً على الحلقات المغلقة (بما في ذلك الآليات الوطنية المعنية بالمرأة)، التي هي مدركة أصلاً لمفاهيم المساواة بين الجنسين ومقتنعة بها. وتتمثل المشكلة في قلّة الأُطُر التنظيمية التي تفرض إدماج اعتبارات الجنسين في عمل مختلف المؤسسات الوطنية. ونتيجة لذلك، يصبح من الصعب حشد التأييد للتغيير والاستعداد لدعمه والمشاركة فيه.
- لا تُعتمد التغييرات في السياسات والتشريعات في إطار خطة محدّدة الهدف بشأن ما يجب تحقيقه. وليس لدى الحكومات رؤية واضحة للمساواة بين الجنسين.
- تشوب سياسة معالجة التمييز غير المباشر والمزمن ضد المرأة فجوة واضحة. فالمعايير والسياسات والقواعد القانونية التي تبدو محايدة إزاء قضايا الجنسين، بحيث تعامل الرجال والنساء على قدم المساواة، قد تغفل عن قضايا الجنسين كلياً أو تكون أقل إنصافاً للمرأة (على سبيل المثال، من خلال غياب نظام الكوتا أو إلزام الموظفين من الجنسين بالعمل بدوام كامل).

يؤدي تغيير هيكلية تمويل التنمية وشروطه بما يتوافق مع الاستراتيجيات الوطنية للمساواة بين الجنسين إلى التقدم نحو تحقيق الهدف 5 في المنطقة العربية. وقد يساعد ذلك على ضمان الفعالية في التخطيط ومراعاة أولويات البلدان بشأن المساواة بين الجنسين في المشاريع والبرامج الإنمائية لمختلف القطاعات.


©utah51/stock.adobe.com

- يُنظر إلى المساواة بين الجنسين باعتبارها قضية منفردة في معزل عن القضايا الأخرى. ولا بد من تعميمها في مختلف السياسات (مثل المالية، والنقدية، والصناعية، وسياسات التشغيل في مختلف القطاعات، وتنمية المهارات، والسياسات الهادفة إلى تحسين سوق العمل، وريادة المشاريع، وتقديم القروض).
- إنَّ العمل القائم لإحداث التغييرات الاجتماعية والسلوكية غير كافٍ. وينبغي تعزيزه وإقرانه بتغييرات تشريعية لمعالجة الأعراف والممارسات الاجتماعية التي تقود إلى العنف المنزلي وغيره من أشكال العنف والتمييز ضد المرأة، ولضمان إحراز التقدم على مسار المساواة بين الجنسين[8].

©OceanProd/stock.adobe.com

تفتقر التشريعات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المنطقة العربية إلى الترابط والاتساق. وتتأثر قوانين الأحوال الشخصية (قوانين الأسرة) غالباً بآراء كوّنها البشر عن الأوامر والنواهي الدينية. وما لم تُعدّل هذه القوانين، لن تتحقق النتائج المتوخاة من قوانين العمل وقوانين العقوبات التي تهدف إلى تعزيز المساواة في الحقوق بين الجنسين. وعلى سبيل المثال، لن يؤدي تعديل كلٍّ من قانون العمل في **المملكة العربية السعودية** إلى تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة، وقانون العقوبات في **لبنان** إلى مكافحة العنف الأسري، إلا إذا صحبته تغييرات مناسبة على قوانين الأحوال الشخصية. ويُذكر أن قانون الأحوال الشخصية في **المملكة العربية السعودية** يحافظ على نظام وصاية الرجل على المرأة، وتمثّل قوانين الأحوال الشخصية في لبنان المرجع النهائي للبتّ بقضايا العنف الأسري. وعلاوة على ذلك، فإن الإصلاحات التقدمية لقوانين الأسرة القائمة على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل لن تؤدي إلى تمكين المرأة ومساواتها بالرجل، ما لم تُطبَّق على الأُطُر القانونية ذات الصلة. وعلى سبيل المثال، لم تعزز التغييرات التي أدخلت على قانون الأسرة في **تونس** مشاركة المرأة في القطاعات الاقتصادية نظراً لأوجه عدم الاتساق التي لم تعالج بينها وبين قانون العمل. ولا بد من إجراء إصلاحات قانونية أكثر شمولاً واتّساقاً لتسريع الوصول إلى المساواة بين الجنسين.

المصدر: ESCWA, 2023b.

أثر جائحة كوفيد-19 على النساء

خلال جائحة كوفيد-19، تعاظمت العوائق التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، فتفاقمت أسباب التهميش على العديد من النساء. وقد انعكس ذلك تزايداً في حالات العنف المسجلة ضد المرأة، وتراجعاً في تأمين خدمات الوقاية والحماية والاستجابة؛ وشحاً في خدمات الصحة الإنجابية والجنسية، وتبايناً متزايداً في مسؤوليات الرعاية غير المدفوعة الأجر بين المرأة والرجل؛ وتراجعاً في مشاركة المرأة في الاقتصاد. وقد لحقت أشد الأضرار بالعاملات في القطاع غير النظامي وفي قطاعات الخدمات، وكذلك برائدات الأعمال في المشاريع الصغيرة والمتوسطة، حيث إمكانيات الوصول محدودة إلى التكنولوجيا والتمويل. وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن حوالي 1.1 مليون امرأة في المنطقة العربية فقدن أعمالهن في عام 2020 بسبب الجائحة. ولهذه الخسائر كلفة باهظة على المجتمع، لا سيما وأن مستويات مشاركة المرأة في الاقتصاد منخفضة أصلاً قبل الأزمة.

وتباينت استجابات مختلف البلدان العربية في مواجهة الجائحة من حيث الحجم ولكن ليس من حيث البنية والتكوين. فلم تخصص سوى ميزانيات ضئيلة لدعم سياسات الحماية من العنف ضد المرأة. واستهدفت نسبة 90 في المائة من الحوافز في المنطقة العربية حماية فرص العمل والأنشطة الاقتصادية، واقتصر بُعد المساواة بين الجنسين على 6 في المائة فقط من الحزم المعتمدة.

وأدت تداعيات جائحة كوفيد-19، بما فيها إجراءات الحجر المنزلي والصعوبات الاقتصادية إلى تأجيج السلوكيات الذكورية وإلى مفاقمة التوجه المتزايد أصلاً لممارسة العنف ضد المرأة عبر الإنترنت، حسب ما بيّنته أبحاث أجريت في **الأردن وتونس والعراق وفلسطين ولبنان وليبيا والمغرب واليمن**. وأشارت الأبحاث المذكورة إلى أن 49 في المائة من مستخدمات الإنترنت في البلدان العربية يشعرن بعدم الأمان وأكّدت على وجود صلة بين العنف الذي تتعرض له النساء عبر الإنترنت والذي يتعرضن له في الحياة العادية. ومن النساء اللواتي تعرضن للعنف عبر الإنترنت في عام 2020، أفادت 44 في المائة بتصاعد العنف ضدهن في الحياة العادية. ولا شك في أن عدم وجود أُطُر قانونية للقضاء على العنف عبر الإنترنت يفاقم الآثار المترتبة على المرأة.

المصدر: UNDP, 2021; UN Women, 2021; EuroMed Rights, 2021; UN Women, 2022.

جيم. توجه السياسات حسب المواضيع

1. العنف ضد المرأة

إنَّ السلوكيات والمعتقدات المتحيّزة التي تميّز الرجل تغذي العنف ضد المرأة بمختلف أشكاله في المنطقة العربية. ويشكّل الفقر ومعدلات التعليم غير المتكافئة وحالة عدم الاستقرار عوامل تفاقم هذه السلوكيات وتزيدها سوءاً. ورغم بروز تباين ملحوظ في انتشار مختلف أشكال العنف في البلدان العربية وضمن كل بلد[9]، يعد عنف الشريك الحميم (العنف الزوجي) بشكل عام النوع الأكثر شيوعاً[10].

و تتشابه النُّهُج التي تتبعها البلدان العربية في مواجهة العنف ضد المرأة:

- **سنّت عدة دول عربية قوانين تتصدى للعنف الأسري تحديداً أو أخرى أكثر شمولاً تتمحور حول مختلف أشكال العنف ضد المرأة. وهذه الدول هي الإمارات العربية المتحدة والأردن والبحرين وتونس وجيبوتي والكويت ولبنان والمغرب والمملكة العربية السعودية. أمّا الجزائر فقد أدخلت تعديلات على مواد في قانون العقوبات بغية حماية المرأة من العنف الأسري.**
- تشمل بعض القوانين التي سُنّت لمكافحة العنف الأسري أحكاماً بشأن الملاحقة القضائية وإنزال العقوبة والتدابير الوقائية والحمائية وكيفية التعويض عن الضرر[11].
- لا تتضمن معظم التشريعات ذات الصلة أحكاماً واضحة بشأن حضانة الطفل في ظل سريان مفعول أمر الحماية الصادر عن المحكمة.
- يُشكل القانون رقم 58 لعام 2017 بشأن القضاء على العنف ضد المرأة في **تونس** حالة استثنائية، إذ يمنح المرأة التي تستحصل على أمر حماية حق حضانة ولدها ويشدد على حماية مصلحة الطفل في ما يتعلق بجدول الزيارات.
- تركز التشريعات في الغالب على بعض أنواع العنف التي يرتكبها أفراد الأسرة، بدون التطرق إلى العنف الذي يرتكبه الشركاء السابقون[12].
- يجرّم قانون العقوبات المعدّل لعام 2015 في **الجزائر** مختلف أشكال العنف ضد المرأة، بما في ذلك العنف الذي يرتكبه الزوج الحالي أو السابق، ما يشكّل سابقة قانونية في المنطقة العربية[13].

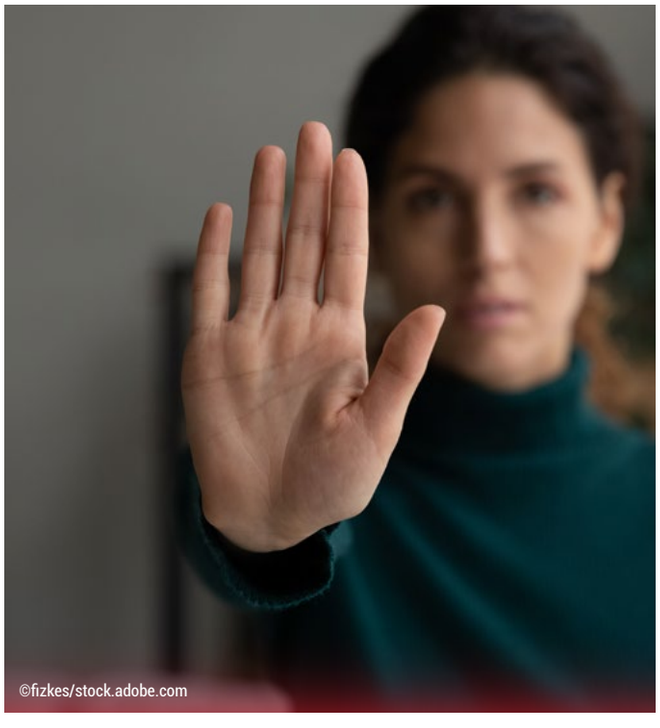
إنّ ضعف إنفاذ القوانين (بما فيها قوانين الأسرة والأعراف القانونية) وعدم الاتساق بين مختلف النُّظُم القانونية يعيق حُسن تنفيذ التشريعات التي تهدف إلى القضاء على العنف الأسري.

وفي الغالب، لا تتوفر الأحكام اللازمة للتنفيذ، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بالتمويل المستدام أو المناسب والتأييد والدعم من الجهات الحكومية. ونقص التدريب الجيد للموظفين المعنيين، بمن فيهم القضاة والمدّعون العامون والمحامون، يسهم بدوره في إعاقة تنفيذ القوانين.

ويؤدي الوعي المحدود لناجيات العنف الأسري بشأن خدمات مراكز الإيواء، والنقص في هذه المراكز وفي خدماتها، والمؤثرات الاجتماعية والثقافية السائدة، دوراً كبيراً في الحدّ من إمكانية الوصول إلى الدعم.

ويمثل عدم توفر بيانات كافية عن العنف على أساس الجنس تحدياً أساسياً آخر، حتى في البلدان التي لديها استراتيجيات وطنية للقضاء على هذا العنف. ويعدّ تحسين جمع البيانات وفقاً للمعايير المتفق عليها عالمياً ذا أهمية بالغة لتكوين فهم أفضل لطبيعة المشكلة وحجمها، وإرشاد السياسات والتوصل إلى حلول فعالة.

المصدر: ESCWA and others, 2019a; ESCWA and others, 2019b; UNFPA, 2013؛ عرض تقديمي حول "جمع البيانات حول العنف ضد المرأة من أجل تعزيز تقديم الخدمات" في ورشة عمل بعنوان: "خدمات حماية النساء الناجيات من العنف في المنطقة العربية"، من 26 إلى 29 تموز/يوليو 2021.


©fizkes/stock.adobe.com

- تعتمد التشريعات في الغالب تعريفاً ضيقاً للعنف ضد المرأة[14].
  - أدخل مجلس النواب في **لبنان** في عام 2020 تعديلات على قانون الحماية من العنف الأسري، بحيث بات يشمل، إضافة إلى العنف الجسدي والجنسي، العنف النفسي والاقتصادي[15].
  - يشمل القانون رقم 10 لعام 2019 بشأن الحماية من العنف الأسري في **الإمارات العربية المتحدة**، في تعريف العنف، مختلف أشكاله الجسدية والعاطفية والجنسية والاقتصادية[16].
- تنص بعض القوانين المتعلقة بالعنف الأسري في المنطقة العربية على العنف الجنسي، إلا أن أياً منها لا يجرم صراحةً الاغتصاب الزوجي.
- تنص بعض القوانين أيضاً على ضرورة تأسيس وحدات متخصصة تضم موظفين مدربين لدعم تطبيقها على نحو سليم[17,18].
- اعتمدت خمس دول فقط من تلك التي سنّت قوانين لمكافحة العنف الأسري خططاً أو استراتيجيات وطنية لمواجهة العنف ضد المرأة **(الإمارات العربية المتحدة والبحرين وتونس ولبنان والمغرب)**، وآلية وطنية للإشراف على تنفيذها ورصدها ومتابعتها[19].
- وضعت ثلاث دول عربية أخرى **(العراق ودولة فلسطين ومصر)** استراتيجيات وطنية للتصدي للعنف ضد المرأة، كما أنشأت آلية وطنية للتنفيذ، لكنها لم تسنّ القوانين اللازمة[20].

من الممارسات الجيدة التي ينبغي اتباعها سنّ قوانين محددة ومستقلة بشأن القضاء على العنف الأسري وغيره من أشكال العنف ضد المرأة، التي تجرّم بشكل صريح مختلف أنواع العنف (الجسدي والجنسي والنفسي والاقتصادي)، والتي تنص على مختلف الأحكام المتعلقة بالتدابير الوقائية والحمائية وكيفية التعويض عن الضرر، والتي تقرّ بأن العنف هو نتيجة لعلاقات التسلط غير المتكافئة بين الجنسين.

وينبغي أن تكمّل الاستراتيجيات وخطط العمل الوطنية ذات الصلة قوانين العنف الأسري، من خلال تركيزها على تحديد الأهداف التي يمكن تحقيقها وكيفية تأمين تمويل جيد لها، وتحديد المنظمات الشريكة، ومسؤوليات الكيانات ذات الصلة، وبرامج الوقاية والحماية للقضاء على العنف على أساس الجنس.

المصدر: ESCWA and others, 2019a.

- **سنّت دول عربية من مختلف التكتلات الاقتصادية قوانين، أو أقرّت تعديلات عليها، لحماية المرأة من التحرش الجنسي في مختلف المجالات، بما في ذلك في الأماكن العامة و/أو داخل مكان العمل.**
- سنّت 13 دولةً عربيةً **(الأردن والإمارات العربية المتحدة والبحرين وتونس والجزائر وجزر القمر[21] وجيبوتي والعراق ولبنان وليبيا ومصر والمغرب والمملكة العربية السعودية)** تشريعات تعرّف التحرش الجنسي، وجرّمته في قوانين العقوبات أو العمل أو في قوانين مستقلة[22].

تركز تشريعات بعض الدول العربية على تشديد عقوبة التحرش الجنسي و/أو تجريمه.

- عدّلت **الجزائر** قانون العقوبات في عام 2015 لتشديد العقوبة على مرتكبي أفعال العنف والتحرش الجنسي في مكان العمل[23].
- سنّ **لبنان** في عام 2020 قانوناً يتعلق بتجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه، يفرض عقوبات جزائية على التحرش الجنسي[24]. ويركز القانون على التدابير العقابية فحسب، دون إيلاء أي اهتمام للتدابير الوقائية وإصلاحات قانون العمل[25].
- سنّ **المغرب** القانون 103.13 بشأن مكافحة العنف ضد المرأة في عام 2018، الذي يعدل بعض مواد قانون العقوبات، بما في ذلك تجريم فعل التحرش الجنسي في الأماكن العامة[26].
- سنّت **المملكة العربية السعودية** في عام 2018 قانوناً يجرّم فعل التحرش الجنسي ويشمل في تعريفه التحرش من خلال وسائل الاتصال الإلكترونية[27].

تفرض بعض القوانين عقوبات لا تنطبق على جميع المرتكبين في مكان العمل.

- يتضمن قانون العمل في **الأردن** أحكاماً بشأن الغرامات المفروضة على مرتكبي التحرش الجنسي لحماية العاملين من انتهاكات أصحاب العمل، ويغفل عن ذكر غيرهم من الموظفين في حال ارتكابهم للتحرش الجنسي[28].
- يجرّم قانون العمل في **ليبيا** التحرش الجنسي، الذي يتضمن فقط فعل التحرش من جانب الموظفين وليس أصحاب العمل، كما أن العقوبات المرتبطة بهذا الفعل ليست محددة بشكل واضح[29].

تشتمل بعض القوانين على تدابير تهدف إلى الوقاية من التحرش الجنسي ومعالجة أسبابه الكامنة، رغم أن الوقاية تعدّ من أكثر الوسائل فعالية وأقلها كلفة للقضاء على العنف ضد النساء[30].

- يحدد القانون 13-103 في **المغرب** بشأن مكافحة العنف ضد المرأة تدابير وقائية في مواجهة التحرش الجنسي ويهدف إلى توفير الحماية والدعم للناجيات[31].

توفر بعض القوانين سبل الانتصاف المدنية لضحايا التحرش الجنسي في مكان العمل.

- ينص قانون تجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه في **لبنان** على أحكام تتعلق بسبل الانتصاف المدنية[32]، لكنه لا يحدد الإطار القانوني الذي يمكن للناجيات من جرائم التحرش الجنسي التماس الإنصاف من خلاله[33].

- لا تشير التشريعات في ثماني دول عربية **(الجمهورية العربية السورية والسودان والصومال وعُمان ودولة فلسطين وقطر والكويت واليمن)**، إلى موضوع التحرش الجنسي بشكل محدد وصريح، ولكن العقوبات المنصوص عليها في القوانين الجنائية وقوانين العمل في تلك الدول توفر نوعاً من الحماية ضد مرتكبي هذا الفعل.
- أقرّت ثلاث دول عربية فقط **(الإمارات العربية المتحدة ومصر والمغرب)** أحكاماً قانونية تجرّم العنف ضد النساء والفتيات في الفضاء الإلكتروني[34].
- سنّت غالبية الدول العربية قوانين تجرّم فعل الاغتصاب الذي يرتكبه شخص آخر غير الزوج، لكن التعريفات القانونية ذات الصلة تتباين من دولة إلى أخرى[35].
  - تعدّ معظم تشريعات الدول العربية فعل الاغتصاب جرماً يقوم على عدم الموافقة الحرة للضحية، وتشترط أيضاً تقديم أدلة على استخدام القوة البدنية ضد الضحية أو الإيلاج **(الأردن وتونس والبحرين والجمهورية العربية السورية والسودان والصومال وعُمان والكويت ولبنان ومصر والمملكة العربية السعودية واليمن)**. ولكن اشتراط تقديم دليل على استخدام القوة البدنية لتجريم الاغتصاب لا يتسق مع المعايير الدولية في هذا الخصوص.
  - هناك خمس دول عربية فقط **(الإمارات العربية المتحدة والعراق ودولة فلسطين وقطر والمغرب)** لا تشترط لتحديد جرم الاغتصاب تقديم دليل على استخدام القوة البدنية أو الإيلاج.
- أدرجت عدة دول عربية أحكاماً تتعلق بالاغتصاب في أقسام قوانين العقوبات التي تتناول المسائل المتعلقة بشرف الأسرة أو الجرائم الأخلاقية. وتشدد الأحكام القضائية ذات الصلة غالباً على موجبات الحفاظ على الأخلاقيات العامة وسلامة كيان الأسرة بدلاً من التأكيد على حق المرأة في الشعور بالأمان والسلامة الجسدية[36,37].

ينطوي اتباع نهج تشريعي متكامل وشامل في مواجهة التحرش الجنسي على معالجة مختلف أبعاد هذه القضية، بما في ذلك المسائل المتعلقة بالتدابير الحمائية والوقائية، في مختلف المجالات القانونية المتصلة بالعمل والسلامة والصحة المهنيتين ومحاربة التمييز ومكافحة الجرائم وغيرها. ويمكن أن يساعد هذا النهج في سدّ الثغرات التشريعية المستمرة واتخاذ الخطوات الفعالة لمناهضة التحرش الجنسي والوقاية منه.

يستلزم اتخاذ إجراءات فعالة في هذا الخصوص بناء القدرات المؤسسية لإنفاذ القانون، وتحقيق فهم أفضل للعنف بمختلف أشكاله، وتقديم الدعم والمساندة لضحاياه لتعزيز إمكانية اللجوء إلى العدالة.

وحملات توعية الجمهور بمخاطر التحرش الجنسي بالغة الأهمية لإحداث تغيير في المعايير والمواقف والسلوكيات؛ وإبلاغ النساء بحقوقهن؛ وتشجيع ضحايا التحرش الجنسي على اللجوء إلى العدالة والتماس الإنصاف. ولا شك أن سياسات الوقاية ذات الصلة والدورات التدريبية في مكان العمل تؤدي أيضاً دوراً هاماً.

وينبغي التعامل مع العنف على أساس الجنس بوصفه انتهاكاً لحقوق الإنسان، ويتعين اعتبار رفض الضحية وليس استخدام القوة المعيار لتحديد جرم الاغتصاب.

المصدر: ILO, 2020; OHCHR, 2023؛ يمكن الاطلاع على التوصية العامة رقم 35 للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بشأن العنف ضد المرأة، والصادرة تحديثاً للتوصية العامة رقم 19 (2017)، CEDAW/C/GC/35.

سنّت دول عربية مختلفة قوانين وتعديلات جديدة للتصدي لجريمة الإتجار بالبشر.

- اعتمدت غالبية الدول العربية قوانين محددة وشاملة تتضمن عقوبات وتدابير وقائية وحمائية لمكافحة الإتجار بالبشر أو اتخذت تدابير جزائية لمكافحة هذا الجرم.
  - تجرّم **الجزائر والصومال ودولة فلسطين وليبيا واليمن** بعض أشكال الإتجار غير المشروع، بما في ذلك الإتجار بالبشر لأغراض الاستغلال الجنسي[38].
  - اتّخذت **جيبوتي**[39] **والعراق**[40] **والأردن**[41] **وتونس**[42] تدابير عقابية بحق مرتكبي جرائم الإتجار و/أو تدابير حمائية مثل تقديم دعم قانوني للضحايا وتوفير أماكن إيواء مناسبة لهم[43].
  - أقرّت **الإمارات العربية المتحدة** تعديلات لقانون مكافحة الإتجار بالبشر، تهدف إلى حماية الضحايا من العقوبات المفروضة على الجرائم المرتكبة نتيجة للإتجار بهم[44].
- لا تغطي قوانين العمل في معظم البلدان العربية العمال المنزليين الوافدين، ما يجعلهم أكثر عرضة للإتجار[45]. لمعرفة المزيد عن هجرة اليد العاملة، يمكن الاطلاع على الفصل الخاص بالهدف 10.

لا يزال عدد حالات الإتجار غير المشروع التي حُقق فيها، ولوحق مرتكبوها، وأفضت إلى صدور أحكام بالإدانة، محدوداً نسبياً مقارنة بحجم هذا الإتجار. ويؤكد ذلك الحاجة إلى تعزيز إنفاذ القوانين ذات الصلة.

لا بد من إيلاء اهتمام أكبر لمكافحة تعرض العمال المهاجرين للإتجار بالبشر، بما في ذلك من خلال:

- إقرار المزيد من القوانين والسياسات التي تعزز إمكانية الحصول على وثائق السفر للمهاجرين وتنظم عملية توظيفهم بشكل يحد من اعتمادهم على صاحب العمل (الكفيل).
- تعديل قوانين العمل بحيث تغطي أحكامها أيضاً العاملين والعاملات في المنازل وحمايتهم بشكل أفضل.

المصدر: ILO, 2017; Inter-Agency Coordination Group against Trafficking in Persons, 2022; League of Arab States, UNODC and AMAN, 2014.

©mmg1design/stock.adobe.com

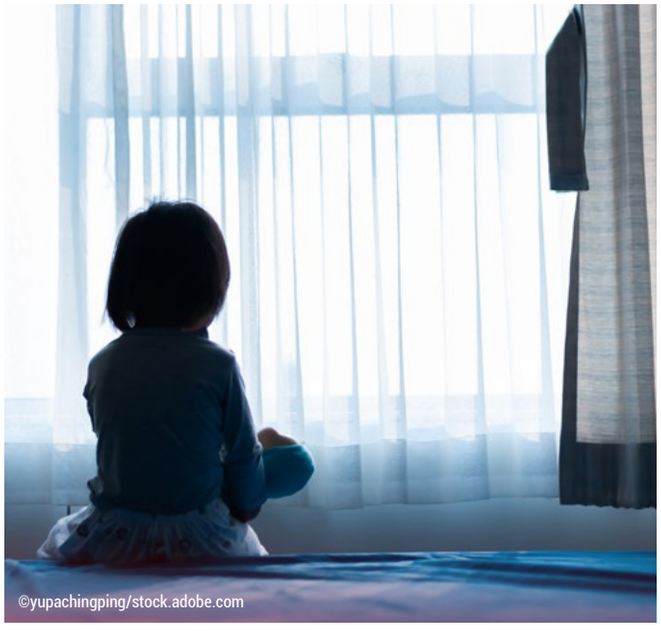
اتخذت الدول العربية المتوسطة الدخل بمعظمها خطوات لسد الثغرات التشريعية بغية القضاء على زواج الأطفال والقاصرات[46].

- معظم الدول العربية حظرت عقد الزواج قبل سن 18، لكنها أجازت بعض الاستثناءات بموجب القانون. ويُسمح أحياناً بالزواج دون السن القانونية وفقاً لتقدير القاضي أو الوصي، بشرط أن تكون الفتاة دخلت مرحلة البلوغ[47]. ويتباين إنفاذ القوانين وتنفيذها من دولة إلى أخرى إلى حد بعيد في هذا المجال[48].
- أدخلت بعض الدول العربية، مثل **الأردن**[49] **ولبنان**[50] **وتونس**[51]، تعديلات على قانون العقوبات أو القانون الجنائي فيها، إذ ألغت المواد التي تسمح لمرتكبي جريمة الاغتصاب بالإفلات من العقاب من خلال الزواج من ضحاياهم.
- قبل الصراع الدائر في **الجمهورية العربية السورية**، كانت معدلات زواج الأطفال تتراجع في المنطقة العربية بوتيرة أسرع مقارنة ببقية مناطق العالم. وأدى اندلاع صراعات في عدة بلدان عربية أخرى إلى عكس هذا الاتجاه، فارتفعت معدلات زواج الأطفال في **اليمن** وفي أوساط اللاجئين السوريين في **العراق والأردن ولبنان** وتركيا[52].

يستلزم وضع حد لزواج القاصرات إقرار تشريعات متماسكة تحظر عقد الزواج قبل سن 18 على الأقل بموجب قوانين الزواج على اختلاف أنواعها (مدنية أو دينية). وينبغي لهذه التشريعات أن تحمي من الثغرات التي تسمح بالحصول على موافقة الوالدين أو القاضي لعقد مثل هذا الزواج أو الإفلات من العقاب الناجم عن جريمة الاغتصاب عن طريق الزواج.

وبينما وقعت جميع البلدان العربية على اتفاقية حقوق الطفل، لم يؤدِّ ذلك إلى تعديل القوانين المتعلقة بزواج الأطفال في كل بلد عربي لتتلاءم مع أحكام الاتفاقية.

المصدر: UNFPA and UNICEF, 2020; ESCWA and others, 2022.

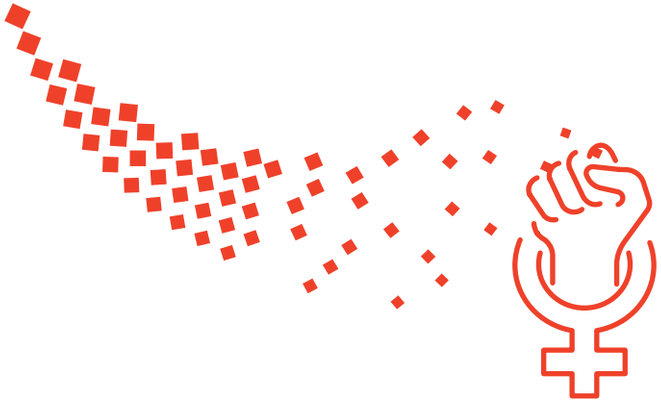

©yupachingping/stock.adobe.com

قامت بعض الدول العربية التي تنتشر فيها ممارسة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث بإصدار أو تعديل التشريعات لتجريم هذه الممارسة وتشديد العقوبات على مرتكبيها و/أو منع إضفاء الطابع الطبي عليها.

- تزايدت ظاهرة إضفاء الطابع الطبي على تشويه الأعضاء التناسلية للإناث في السنوات الأخيرة، ولا سيما في **السودان ومصر**[53].
- منذ اعتماد خطة التنمية المستدامة لعام 2030، اتّخذت **السودان، وعُمان، ومصر، وموريتانيا** إجراءات لتجريم تشويه الأعضاء التناسلية للإناث.
  - أدخلت **مصر** في عام 2016 تعديلات على قانون العقوبات لتجريم تشويه الأعضاء التناسلية للإناث، وألغت جميع الأحكام المتعلقة بإضفاء الطابع الطبي على هذه الممارسة[54].
  - أصدرت **موريتانيا** قانون الصحة الإنجابية لعام 2017، الذي فرض حظراً على تشويه الأعضاء التناسلية للإناث، والذي أنزل عقوبات محددة بمرتكبي هذه الجريمة[55].
  - أدخل **السودان** في عام 2020 أحكام قانونية لتجريم تشويه الأعضاء التناسلية للإناث، واعتمد خارطة طريق لإنفاذها في عام 2021[56].
  - أدرجت اللائحة التنفيذية لقانون الطفل التي أصدرتها **عُمان** في عام 2019 تشويه الأعضاء التناسلية للإناث باعتبارها ممارسة تقليدية ضارة بصحة الأطفال وفرضت عقوبات السجن على مرتكبيها[57].
- عدّلت **تونس** أحكام القانون الجنائي في عام 2017 لحظر ممارسة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث رغم عدم شيوع هذه الممارسة[58].

رغم تجريم تشويه الأعضاء التناسلية للإناث في بعض البلدان العربية، تعوق إنفاذ القوانين ذات الصلة مصاعب جمة. وتُسجَّل باستمرار حالات وفاة في أوساط الفتيات والشابات نتيجة للمضاعفات المتصلة بهذه الممارسة.

المصدر: ESCWA and others, 2019a.



الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية في المنطقة العربية

أعاقت عدة عوامل تحقيق المكاسب في مجال الصحة الجنسية والإنجابية والحقوق المرتبطة بها في المنطقة العربية على مدى العقد الماضي. وتتضمن هذه العوامل الأعراف الاجتماعية السائدة التي يغلب عليها طابع الانحياز ضد النساء والفتيات، والحساسية الثقافية إزاء موضوع الصحة الجنسية والإنجابية، ومحدودية الموارد والتنافس بين الأولويات.

ولا تستند المقاربة العامة للصحة الجنسية والإنجابية إلى مبدأ الحقوق، رغم الجهود التي تبذلها البلدان للامتثال للصكوك العالمية في هذا الخصوص. وفي الغالب، لا تدعم الأُطر القانونية اتخاذ الأفراد لخيارات تستند إلى المعلومات. فهناك الكثير من الحواجز في القوانين والسياسات المتعلقة بمنع الحمل وزواج الأطفال وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث. وعلى سبيل المثال، قد تواجه النساء والمراهقات قبل الزواج عوائق تحول دون وصولهن إلى وسائل منع الحمل وتنظيم الأسرة بسبب وضعهنّ العائلي أو قد يتوقف ذلك على حصولهن على إذن من طرف ثالث، ما قد يحول دون تلبية احتياجاتهن من تلك الخدمات. وبشكل عام، تحول الحساسيات الثقافية دون تلقي الفئات الشابة تثقيفاً سليماً عن الحياة الجنسية، ما يؤدي إلى استقاء الكثيرين للمعلومات من مصادر غير دقيقة.

وتتباين إمكانية الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية الجنسية والإنجابية وجودة هذه الخدمات حسب البلد والطبقة الاجتماعية وحالة النزوح، والوضع العائلي ومنطقة الإقامة (حضرية أو ريفية). ولم تُدمج خدمات الصحة الجنسية والإنجابية بشكل كامل في الرعاية الصحية الأولية. ويمثل التصدّي للأعراف والممارسات الاجتماعية السائدة واتباع نهج قائم على الحقوق عاملين أساسيين لتلبية متطلبات الصحة الجنسية والإنجابية للنساء والفتيات.

واتخذت **تونس** مؤخّراً خطوات لتعزيز الاستقلالية الجنسية والإنجابية وتعزيز الوصول إلى خدمات الصحة الجنسية والإنجابية من دون تمييز بين الأفراد، وذلك من خلال خطتها الوطنية للصحة الجنسية والإنجابية (2021-2030). وتهدف هذه الخطة إلى تعزيز استقلالية الأفراد وضمان تمتع الجميع بالصحة الجنسية والإنجابية والحقوق المرتبطة بها بدون تمييز على امتداد دورة الحياة. وأولي المراهقون عناية خاصة في ما يتعلق بالوصول إلى ثقافة جنسية شاملة. وتدعم الخطة أيضاً إشراك الرجال والفتيان في قضايا المساواة بين الجنسين وتعزيز الذكورة الإيجابية، كما تسعى إلى توعيتهم بقضايا الصحة الجنسية والإنجابية، وتحديداً من أجل القضاء على العنف على أساس الجنس. لمعرفة المزيد عن الصحة الجنسية والإنجابية، يمكن الاطلاع على الفصل الخاص بالهدف 3.

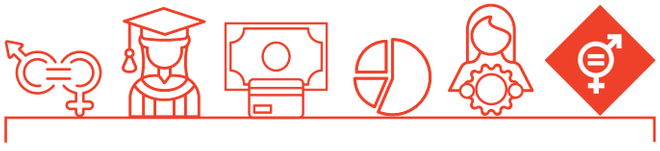
المصدر: UNICEF and others, 2021; UNFPA and AUB, 2022؛ خطة تونس الوطنية للصحة الجنسية والإنجابية (2021-2030).

2. المشاركة الاقتصادية للمرأة

رغم ارتفاع مستويات التعليم بين النساء العربيات، والتزام معظم البلدان العربية بتعزيز حصة النساء في القوى العاملة، تسجّل المنطقة العربية أدنى معدل في العالم لمشاركة المرأة في الاقتصادات الوطنية. وتُفاقم الأعراف والقوالب النمطية الذكورية التحديات التي تواجه المرأة في ما يتعلق بدخول سوق العمل والبقاء فيه. وتتضمن هذه التحديات تعرّض المرأة للتحرش في مكان العمل، والتوزيع غير المتكافئ لمسؤوليات الرعاية بينها وبين الرجل، وعدم تكافؤ الفرص، والقيود المفروضة على حقوقها في العمل وغيرها من الحقوق التي تؤثر على قدرتها على التنقل.

تعدّ سياسات الاقتصاد الكلي محايدة غالباً في ما يتعلق بقضايا الجنسين رغم تباين آثارها على الرجال والنساء[59]. وهناك حاجة ملحة في المنطقة العربية إلى سياسات الاقتصاد الكلي التي تراعي قضايا الجنسين، فتسهم في تدارك أوجه عدم المساواة بين الجنسين وتعزيز الفرص الاقتصادية للمرأة، وتفضي إلى تحقيق النمو والتنمية الشاملين. ويشمل ذلك إعطاء الأولوية للعمل اللائق في القطاعين النظامي وغير النظامي (لمعرفة المزيد عن العمل اللائق، يمكن الاطلاع على الفصل الخاص بالهدف 8)؛ وتقديم الحماية الاجتماعية المناسبة على امتداد دورة الحياة (الفصل الخاص بالهدف 1)؛ والاستثمار في تقديم الخدمات الاجتماعية لمعالجة أوجه القصور في أعمال الرعاية؛ وتوفير خدمات النقل التي تصل إلى الفئات العاملة من الفقراء (الفصل الخاص بالهدف 11)؛ وتوسيع الحيز المالي من خلال نظام ضريبي يعالج التفاوت بين الجنسين ويوفر موارد عامة مناسبة؛ والوصول إلى تمويل يراعي الفوارق بين الجنسين ويستجيب للاحتياجات الخاصة للمرأة[60].

ويُسلَّط الضوء في ما يلي على اتجاهات السياسات التي تتبعها البلدان العربية لدعم المشاركة الاقتصادية للمرأة.



◆ **سنّت بعض الدول العربية من مختلف مستويات الدخل قوانين سوق العمل والحماية الاجتماعية المتصلة بالرعاية. وتتصدى هذه القوانين للتمييز ضد المرأة في العمل وتيسّر مشاركتها في القوى العاملة.** وتشتمل الإصلاحات الحديثة نسبياً ذات الصلة بالرعاية لتعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل على ما يلي:

- المستحقات المتعلقة بالأمومة وإصلاحات الحماية الوظيفية التي تساعد المرأة على تحقيق التوازن بين الأمومة والحياة المهنية، بما فيها تدابير حظر فصل العاملات بسبب حملهن ودعم مستحقات إجازة الأمومة وتغطيتها من قبل الحكومات المعنية وتقديم إعانات لرعاية الأطفال واستراحة رضاعة مدفوعة الأجر.
  - سنّت **الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية** تشريعات تحظر فصل العاملات بسبب حملهن[62,61].
  - مدّد **العراق** إجازة الأمومة المدفوعة الأجر إلى 14 أسبوعاً على الأقل وفقاً للمعايير الدولية[64,63]، وأدخلت **الإمارات العربية المتحدة** تعديلات على قانون العمل زادت بموجبها مدة استحقاق إجازة الأمومة من 45 إلى 60 يوماً.
  - يعطي قانون العمل في **العراق** الأمهات المرضعات الحق في أخذ استراحة رضاعة لمدة ساعة واحدة يومياً تحتسب كساعة عمل[65].
  - أقرّت **البحرين** مراعاة حالات الغياب بسبب رعاية الأطفال عند احتساب مستحقات المعاشات التقاعدية[66].
  - أقرّ الأردن إعانات لرعاية الأطفال تساهم في تغطية نفقات دور الحضانة للأمهات العاملات من خلال صندوق الأمومة[67].
- التشريعات المتعلقة بإجازة الأبوة التي تسلط الضوء على أهمية دور الرجل في رعاية الأطفال[68]:
  - سنّ كل من **الأردن والإمارات العربية المتحدة** تشريعات تمنح الرجل إجازة أبوة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة وخمسة أيام، على الترتيب[69].
  - عدلت **المملكة العربية السعودية** التشريعات السارية المفعول لزيادة مدة إجازة الأبوة من يوم واحد إلى ثلاثة أيام.
  - زاد **المغرب** مدة إجازة الأبوة المدفوعة الأجر من 3 إلى 15 يوماً لموظفي القطاع العام[70].
- التدابير الهادفة إلى الموازنة بين العمل والأسرة لدعم استمرار المرأة في قوة العمل:
  - وضع **الأردن** تعريفاً وتنظيماً للعمل المرن الذي يغطي العاملين والعاملات على حد سواء[71].

يفتقر إنفاذ القوانين الداعمة للمرأة في مكان العمل إلى الاتساق، ولا تتوفر للنساء غالباً سبل انتصاف عملية في مواجهة الانتهاكات التي يتعرضن لها.

إنّ إلقاء الالتزام القانوني بتحمل تكاليف إجازة الأمومة على كاهل أصحاب العمل، كما هي الحال في معظم البلدان العربية، قد يُثني أصحاب العمل عن توظيف النساء في سن الإنجاب أو الاحتفاظ بهن أو ترقيتهن، ما يحد من فرص التوظيف المتاحة أمامهن. وقد تحقق خطط مستحقات الأمومة التي تحظى بدعم أنظمة الضمان الاجتماعي نتائج أكثر إيجابية للنساء.

وعلى الرغم من أن الأحكام القانونية المتعلقة بإجازة الأبوة تغطي فقط عدداً محدوداً من أيام الإجازة، فهي خطوة أولية في اتجاه تعزيز مشاركة الرجل في مسؤوليات رعاية الطفل. وبالتالي، قد تساعد هذه الأحكام في تغيير القوالب النمطية المتعلقة بقضايا الجنسين.

ويُعَدّ نطاق التشريعات المتعلقة بالرعاية محدوداً في معظم البلدان العربية، فتبقى فئات عديدة من العمال خارج دائرة تغطيتها، بمن فيهم العاملون بدوام جزئي والعمال غير النظاميين وعمال المنازل الوافدين.

ويشوب التجزؤ الجهود الهادفة لإصلاح التشريعات المتعلقة بالرعاية، ولذا فهي لن تحقق المنشود منها إلا باتباع نُهُج أكثر شمولية وتنسيقاً.

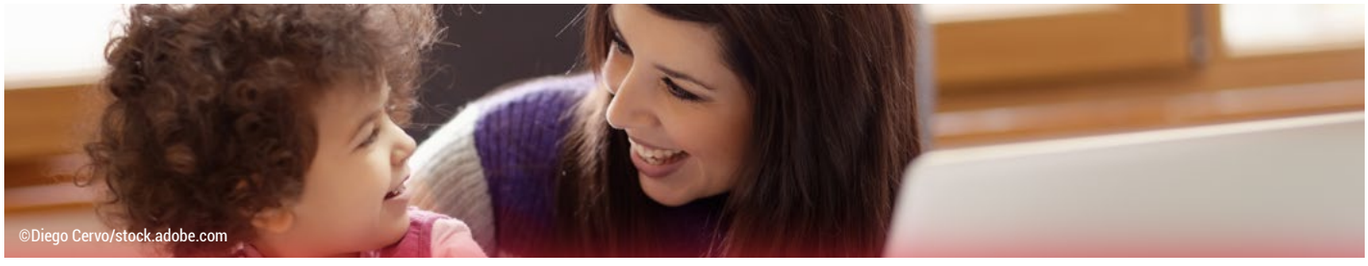
المصادر: ESCWA and others, 2019a; ESCWA, n.d.

◆ **أقرّت عدة دول عربية مبدأ المساواة في سن التقاعد بين النساء والرجال، في حين أبقت دول عربية أخرى على خيار التقاعد المبكر للنساء. ولا تزال التشريعات الوطنية في ست دول عربية (الأردن والإمارات العربية المتحدة والجمهورية العربية السورية والصومال والعراق وقطر) تنص على سن تقاعد أصغر للنساء[73,72].**

يؤدي الإقصاء المبكر للمرأة من القوى العاملة إلى:

- تقليص الفرص المتاحة أمامها لنيل ترقية وظيفية وبلوغ المناصب القيادية.
- تخفيض راتبها التقاعدي، إذ يتراجع عدد سنوات خدمتها الفعلية في الوظيفة. ويترتب على ذلك تباينات هامة في الدخل على مدى الحياة مقارنة بالرجل وعواقب كازدياد مخاطر التعرض للفقر في سن الشيخوخة.

المصدر: ESCWA and others, 2019a.


©Diego Cervo/stock.adobe.com

◆ **بادر عدد محدود من الدول العربية، منذ اعتماد خطة التنمية المستدامة لعام 2030، إلى تعديل قوانين العمل التي تميّز بين الجنسين، والتي تحد من أنواع الوظائف المتاحة للمرأة، ومعظم هذه الدول من بلدان مجلس التعاون الخليجي. وتصنّف الوظائف التي يقيد القانون عمل النساء فيها بأنها شاقة أو خطرة أو تنطوي على العمل الليلي.**

- ألغت **الإمارات العربية المتحدة والبحرين** القيود التي يفرضها القانون على عمل النساء في الوظائف الشاقة والخطرة أو على السماح لهن بالعمل أثناء الليل[74،75]. كذلك ألغت التعديلات التي أدخلها الأردن على قانون العمل في عام 2023 القيود المفروضة على عمل المرأة[76].
- ألغت **المملكة العربية السعودية** قيوداً مماثلة، لكنها منحت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية سلطة تقديرية بشأن تحديد الوظائف التي تعدّ خطرة على المرأة أو ضارة بها، وساعات العمل المناسبة لها، وفقاً لالتزامات الدولة حسب الاتفاقيات الدولية[77].

تتعارض القيود على التوظيف التي تنطبق على المرأة حصراً مع حقها في اختيار عملها بحرية، حسبما تنص عليه اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ووفقاً للمعايير الدولية، ينبغي أن تتسم قوانين العمل بالحياد في ما يتعلق بقضايا الجنسين، وأن تضمن الصحة والسلامة المهنية، وأن تكفل حرية اختيار العمل بالنسبة للجميع، بصرف النظر عن الجنس.

المصدر: ESCWA and others, 2019a.

◆ **اتخذت دول عربية، من مستويات دخل مختلفة، إجراءات قانونية تفرض المساواة في الأجر بين الرجال والنساء عن العمل المتساوي في القيمة[78].**

- منذ اعتماد خطة التنمية المستدامة لعام 2030، أقرّت أربع دول عربية أحكاماً قانونية تفرض المساواة في الأجر بين الجنسين لقاء الأعمال المتساوية في القيمة، وهذه الدول هي: **الأردن** (2020)، **والإمارات العربية المتحدة** (2021)، **والبحرين** (2022)، **والعراق** (2017)[79]. وسبقتها في القيام بذلك قبل عام 2015 ثمانية دول عربية أخرى[80].
- لدى بعض الدول العربية تشريعات عن الأجر المتساوي، لكن هذه التشريعات ذات نطاق ضيق، إذ تطبق الأجر المتساوي على العمل من النوع عينه[81].

يمكن تعزيز إنفاذ قانون المساواة في الأجر بين الجنسين عبر استخدام أدوات السياسة المعنية بـ "شفافية الأجر"[أ]. وتهدف هذه الأدوات إلى تحسين إمكانية الوصول إلى المعلومات المتعلقة بالأجور ومعالجة أوجه عدم التماثل المحتملة في المعلومات للمساعدة في سد فجوة الأجور بين الجنسين.

المصدر: ILO, 2022.

أ. تتضمن أدوات شفافية الأجر إلزام أصحاب العمل بإعداد تقارير الإفصاح عن الأجر أو عمليات التدقيق بشأن المساواة في الأجر، والتشاور مع ممثلي الموظفين بشأن تنفيذ تدابير شفافية الأجور، واستخدام الأدوات الرقمية لتعزيز الرصد والإبلاغ.

◆ **اتخذت بعض الدول العربية إجراءات تشريعية لمنع التمييز بين الجنسين في الحصول على الائتمان المصرفي.**

- كثيراً ما تؤدي السياسات والإجراءات، بما في ذلك القواعد المعتمدة للحصول على الائتمان المصرفي، إلى ترسيخ الممارسات والمعايير الثقافية غير المنصفة للمرأة، ما يحد من وصولها إلى مصادر التمويل[82].
- شجّع كلٌ من **الأردن والإمارات العربية المتحدة والبحرين والعراق ومصر والمملكة العربية السعودية** ريادة المرأة للأعمال بين عامي 2020 و2022، وذلك من خلال حظر التمييز على أساس الجنس في الخدمات المالية وتسهيل وصول المرأة إلى الائتمان المصرفي[83،84].

تتأثر فرص النساء في ريادة الأعمال والحصول على الائتمانات بوصولهن إلى ملكية الأراضي والعقارات. وغالباً ما تحصل النساء في المنطقة العربية على هذه الملكية من خلال الميراث أو الزواج.

ولا تساوي قوانين الميراث بين الجنسين، ولا تنصف قوانين الملكية الزوجية المرأة، ولا تتوفر آليات لحماية النساء من الحرمان من الميراث. وهذا القصور يقوض حرية المرأة في اتخاذ القرار ويعوق استقلالها الاقتصادي، ويحول دون تمكينها من تأمين التمويل اللازم لمباشرة مشروع تجاري أو الحفاظ على استمراريته أو توسيع نطاقه، أو الاستثمار في القطاعات ذات الأداء العالي.

وتؤدي التشريعات التي تنصف المرأة من خلال المساواة بينها وبين الرجل في حقوق الملكية دوراً جوهرياً في تمكينها اجتماعياً واقتصادياً.

المصدر: ESCWA, 2023a; ESCWA and others, 2019a.

◆ **أقرّت قلّة من الدول العربية تعديلات تشريعية لتعزيز قدرة المرأة على التنقل.**

- عكفت دول عربية مثل **الأردن والإمارات العربية المتحدة والبحرين، والجمهورية العربية السورية والعراق وعُمان** على معالجة المسائل المتعلقة بوصاية الرجل على المرأة[85]، إذ سنّت قوانين واتخذت تدابير تؤثر إيجاباً على قدرة المرأة على التنقل وعلى ديناميات السلطة داخل الأسر المعيشية[86]. ومن الأمثلة على ذلك إزالة القيود المفروضة على تقدم المرأة بطلب للحصول على جواز سفر أو السفر إلى الخارج أو مغادرة المنزل أو الالتحاق بوظيفة بدون موافقة الوصي.
- ألغت **الأردن والإمارات العربية المتحدة والعراق وعُمان** القيود المفروضة على تقدم المرأة بطلب للحصول على جواز سفر بدون موافقة الوصي.
- ألغت **الإمارات العربية المتحدة** القيود المفروضة على سفر النساء إلى الخارج بدون موافقة الوصي، وعلى التحاقهن بوظيفة أو بعمل من دون إذن أزواجهن. كما ألغت الإلزام القانوني للمرأة بإطاعة زوجها.

- ألغت **الجمهورية العربية السورية والإمارات العربية المتحدة** القيود المفروضة على مغادرة النساء لمنازلهن دون الحصول على إذن من أزواجهن.
- تجيز **الإمارات العربية المتحدة والبحرين** رسمياً للزوجة أن ترأس الأسرة.
- بعد أن كانت **المملكة العربية السعودية** قد أقرّت عدد من التعديلات القانونية، بما في ذلك إزالة القيود المفروضة على سفر النساء، وعلى التقدم بطلب للحصول على جواز سفر بدون موافقة الوصي، وإنهاء إلزامهن قانوناً بإطاعة أزواجهن وعدم مغادرة المنزل بدون إذن، أعادت في عام 2022 سنّ تشريع يحد من حرية المرأة في السفر ويفرض عليها إطاعة زوجها[87].

©Prostock-studio/stock.adobe.com

بالإضافة إلى إعاقة تمكين المرأة في الأسرة والزواج، تؤدي اعتبارات الوصاية على المرأة إلى تقييد حريتها في التنقل وقدرتها على المنافسة في سوق العمل، وقد تُثني أصحاب العمل عن تشغيل العاملات أو ترقيتهن.

المصدر: ESCWA and others, 2019a.

جهود المملكة العربية السعودية في سنّ تشريعات تدعم مشاركة المرأة في قوة العمل

أدخلت **المملكة العربية السعودية**، انطلاقاً من رؤيتها لعام 2030، إصلاحات على قانون العمل لتوفير إطار متين لتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة. وتتضمن هذه الإصلاحات أحكاماً تحظر بشكل صريح التمييز ضد المرأة في الأجور، كما تضمن حقها في الحصول على أجر متساوٍ عن الأعمال المتساوية في القيمة، وتشدد على المساواة مع الرجل في الحق في العمل. وتحظّر الإصلاحات المذكورة فصل المرأة بسبب الحمل أو الإصابة بالأمراض الناجمة عن الحمل أو الولادة، كما تكفل للمرأة إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة 10 أسابيع، وإن كان يُغطيها صاحب العمل. ونصت الإصلاحات التي أُدخلت على نظام التأمين الاجتماعي على توحيد سن التقاعد للرجال والنساء. ويلزم قانون مكافحة التحرش الجنسي جميع الجهات المعنية باتخاذ تدابير لمنع التحرش في أماكن العمل، كما يجيز اللجوء إلى سبل الانتصاف المدنية.

وتمثل هذه الإصلاحات خطوة في الاتجاه الصحيح، لكنها تبقى منقوصة في ضوء استمرار نظام الوصاية الذي يُفقد أي تغيير في هذا المجال فعاليته ويعوق تأثيره.

المصدر: ESCWA, 2023b.

دال. سياسات لعدم إهمال أحد: التقاطعية والمساواة بين الجنسين

تواجه النساء والفتيات في جميع أنحاء المنطقة العربية عوائق هيكلية تؤثر على مختلف جوانب حياتهن. على سبيل المثال، تتقاطع قضايا الجنسين مع عوامل أخرى، بما فيها العرق والإثنية والطبقة الاجتماعية والسن والإعاقة والموقع الجغرافي، ما يفاقم أوجه عدم المساواة بين الجنسين. ويزداد الوضع تفاقماً بفعل الصراع وانعدام الاستقرار. ويجعل التفاعل بين أوجه عدم المساواة بعض فئات النساء أكثر عرضة لخطر الإهمال، ويحول دون تعزيز المساواة بين الجنسين وتحقيق أهداف التنمية المستدامة. ولا بد من معالجة أوجه عدم المساواة بين الجنسين على اختلاف مستوياتها وتنوع سياقاتها، ما يعزز فعالية الجهود الإنمائية، ويحوّل تركيزها إلى الحد من اقصاء النساء وضمان توسيع نطاق أثر تدابير المساواة بين الجنسين[88].

ووضعت عدة بلدان عربية سياسات أو أطلقت مبادرات تستهدف الفئات الأكثر ضعفاً من النساء، ولكن هذه السياسات أو المبادرات نادراً ما تكون مصممة للاستجابة لأوجه عدم المساواة المتقاطعة.

الجدول 5-1
أمثلة على السياسات التي تراعي مبدأ عدم إهمال أحد

يتعذر في الغالب على **النساء في المناطق الريفية الأكثر حرماناً** الوصول إلى الحماية الاجتماعية والرعاية الصحية الجيدة. ونسبة اللواتي يعملن في الزراعة منهن كبيرة مقارنة بالرجال. ولا تتاح لهؤلاء النساء إلا فرص محدودة لتملك الأراضي والأصول الزراعية الأخرى، ويفتقرن إلى مصادر ثابتة للدخل، إذ تعمل الكثيرات منهن في شركات عائلية أو بأجر يومي في المزارع الكبيرة[أ]. وتمثل القدرة المحدودة على تملك الأراضي أحد أكبر التحديات التي تواجه المرأة، لا سيما في المناطق التي يعتمد فيها معظم النشاط الاقتصادي على ذلك[ب].	في عام 2019، اعتمد **المغرب** القانون رقم 62.17 بشأن الوصاية الإدارية على الجماعات السلالية (التي تعتاش من استثمار الأراضي المشتركة) وتدبير ممتلكاتها، الذي يساوي المرأة بالرجل في حق الوصول إلى هذا النوع من الأراضي[ج]. ويعد هذا القانون ثمرة ضغوط الحركات النسائية الشعبية التي عمّقت النقاش الوطني بشأن هذه القضية وغيرت ديناميات السلطة المجتمعية ذات الصلة[د].
لا تتاح **للنساء والفتيات ذوات الإعاقة** إلا فرص محدودة للوصول إلى التعليم بمختلف أشكاله، بما في ذلك برامج التدريب الفني والمهني، وكذلك للوصول إلى فرص العمل والرعاية الصحية. ويؤثر ذلك سلباً على الآفاق المستقبلية لحياتهن. وغالباً ما يتم تجاهل احتياجاتهن الإنجابية، ولا يتم توفير وتغطية الخدمات الصحية المتخصصة، بما فيها العلاج التأهيلي وتوفير الأجهزة المساعدة، بشكل مستمر. وتتباين التحديات داخل البلدان والمجتمعات العربية في هذا الخصوص. وفي حالات الطوارئ، يزداد تعرض المراهقات من ذوات الإعاقة لمخاطر الاعتداء والاستغلال الجنسيين[هـ].	في **الأردن**، ينص القانون رقم (20) لسنة 2017 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على أنه يتعين على وزارة الصحة والمؤسسة العامة للغذاء والدواء والجهات المعنية الأخرى أن تضمن إمكانية الوصول إلى البيئة المحيطة وإلى المحتوى للتأكد من استفادة النساء ذوات الإعاقة من برامج وخدمات الصحة الإنجابية بشكل تام. كذلك يفرض القانون، من جملة أمور أخرى، اتّباع نظام الحصص (الكوتا) الذي يُلزم كل مؤسسة أن تخصص، بما يتناسب مع حجمها، نسبة مئوية محددة من الوظائف الشاغرة فيها للأشخاص ذوي الإعاقة. وتشدد المادة 4(و) من القانون المذكور على المساواة في الحقوق والواجبات بين النساء والرجال من ذوي الإعاقة[و].
لا تغطّي قوانين العمل في الغالب **النساء في الاقتصاد غير النظامي**. وهؤلاء النساء يعملن عادةً في ظروف سيئة وبأجور منخفضة، ويتعرضن في حالات كثيرة لسوء المعاملة، ولا يستفدن من خطط الحماية الاجتماعية، بما في ذلك المعاشات التقاعدية والتغطية الصحية والإجازات مدفوعة الأجر. ومن دون هذه المستحقات الاجتماعية، يزداد تعرض النساء لخطر الفقر في سن الشيخوخة[ز].	تمثل النساء 36 في المائة من أصحاب المشاريع البالغة الصغر. وقد أقرّ **المغرب** القانون رقم 114.13 لعام 2015 بشأن نظام المقاول الذاتي لتعزيز إضفاء الطابع النظامي على مشاريع الأعمال بالغة الصغر[ح،ط]. وتشتمل أحكام القانون على تأمين التغطية الاجتماعية والطبية للمقاول الذاتي[ي].
تعمل **العاملات الوافدات** غالباً في الصناعة أو الزراعة أو كعاملات منزل[ك]، ولا تتضمن قوانين العمل في الغالب أحكاماً لحمايتهن، ما يعيق إفادتهن من خدمات الحماية وغيرها. ولا يدركن حقوقهن، ما يجعلهن عرضة للإتجار بالبشر[ل]. وتواجه عاملات المنازل الوافدات اللواتي يهربن من أصحاب العمل بسبب الانتهاكات التي يتعرضن لها[م] وغيرهن من اللواتي يعملن في القطاع غير النظامي مخاطر الإتجار بالبشر إلى حدٍ كبير.	تنص المادة 3 من قانون العمل في **العراق** على أن عمال المنازل مشمولون بأحكامها، وتوفّر الحماية لهم من خلال حظر التمييز والعمل القسري[ن]. في السياسة المنفتحة التي اتّبعها **المغرب** إزاء الوافدين، ولا سيما التسوية الجماعية لأوضاع أكثر من 50,000 وافد غير نظامي في عام 2017، بمن فيهم جميع الوافدات غير النظاميات، خطوة هامّة نحو حماية حقوق الوافدات والقضاء على الإتجار بالنساء والفتيات[س].

الجدول 5-1
أمثلة على السياسات التي تراعي مبدأ عدم إهمال أحد

قد تفضي القيود التي تفرضها القوانين على عمل **النساء والفتيات اللاجئات**، وعدم توفر المعلومات أو الدعم اللازمين لمساعدتهن على الانخراط في سوق العمل، إلى العزلة الاجتماعية[ع]. وعندما تدخل هؤلاء النساء إلى سوق العمل، يعملن غالباً في القطاع غير النظامي كأجيرات على أساس يومي[ف]. وتواجه النساء والفتيات اللاجئات والنازحات داخلياً اللواتي لا يحملن أوراقاً ثبوتية بدرجة كبيرة مخاطر التعرض للإتجار بالبشر والاستغلال[ص].

في **مصر**، يجيز قانون العمل للاجئين واللاجئات العمل على الأراضي المصرية. ولحظت خطط الاستجابة التي أطلقتها مصر لدعم اللاجئين[ق] الوضع الخاص للاجئات، من خلال التركيز على جملة قضايا، من أبرزها تحسين سبل العيش المستدامة لهن وتعزيز قدرتهن على الاعتماد على أنفسهن عن طريق تنمية مهاراتهن وتمكينهن من العمل لحسابهن الخاص أو الانخراط في العمل المدفوع الأجر[ر].

أ. OECD, 2020.
ب. OECD, ILO and CAWTAR, 2020.
ج. الاستعراض الوطني الطوعي للمغرب لعام 2020.
د. OECD, ILO and CAWTAR, 2020.
هـ. UNICEF and others, 2021.
و. القانون رقم 20 لسنة 2017 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن.
ز. الموقع الإلكتروني لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، صفحة "النساء في الاقتصاد غير النظامي"، استُرجع في 5 أبريل/نيسان 2023.
ح. موقع المقاول الذاتي الإلكتروني، استُرجع في 31 تموز/يوليو 2023.
ط. OECD, 2020.
ي. القانون المغربي رقم 114.13 الصادر في 19 شباط/فبراير 2015 بشأن نظام المقاول الذاتي.
ك. ESCWA, 2020.
ل. ESCWA and others, 2019a.
م. UNICEF and others, 2021.
ن. ESCWA and others, 2018 (لمحة عن العراق).
س. OHCHR, 2018.
ع. منظمة العمل الدولية بشأن "المساواة بين الجنسين في البلدان العربية"، استُرجع 5 نيسان/أبريل 2023.
ف. OECD, 2020 .
ص. UNICEF and others, 2021.
ق. OECD, 2020.
ر. UNHCR, 2020.

©Mohammad Bash/stock.adobe.com

قوانين الجنسية وانتهاكات حقوق الإنسان وازدياد قابلية التعرض للمخاطر

في أغلب الأحيان، تعكس قوانين الجنسية في البلدان العربية أعراف التمييز بين الجنسين وتسهم في إدامتها. وقد تعثرت الإصلاحات في هذا المجال على مدى أكثر من عقد من الزمن، لا سيما في ظل حرمان غالبية البلدان العربية لمواطناتهن من حق منح الجنسية لأطفالهن وأزواجهن أو تقييدها لهذا الحق. ويتعارض هذا الحرمان بشدة مع حقوق الإنسان للنساء وأسرهن ومع القوانين الدولية ذات الصلة التي صدقت عليها البلدان العربية، وتترتب عليه عواقب بعيدة المدى في ما يتعلق بمختلف جوانب الحياة الأسرية.

من دون الجنسية، تتقلص فرص العمل والتعليم المتاحة للأولاد والأزواج الأجانب، وتتضاءل قدرتهم على فتح حسابات مصرفية وحيازة الممتلكات أو الحصول عليها عن طريق الإرث. وبذلك تتفاقم المخاطر التي يتعرضون لها، ويتزايد احتمال توارثهم للفقر جيلاً بعد جيل. وتتعاظم مخاطر انعدام الجنسية. وتعدّ النساء والفتيات عديمات الجنسية أكثر عرضة للإتجار بهن، بينما تتعرض الفتيات عديمات الجنسية لمخاطر زواج الأطفال والزواج المبكر والزواج القسري.

إن تقاطع التمييز بين الجنسين في قوانين الجنسية مع الزواج غير النظامي (العرفي) للأطفال، والذي يمثّل تحدياً إقليمياً متصاعداً في أعقاب موجات النزوح الجماعي، يزيد احتمال عدم امتلاك الأطفال المولودين من زيجات مماثلة للأوراق الثبوتية اللازمة للحصول على الجنسية. وترتفع هذه المخاطر بشكل إضافي أيضاً بالنسبة للأطفال المولودين للعاملات الوافدات من ذوات المهارات المتدنية، اللواتي قد يواجهن تحديات قانونية وعملية بارزة في ما يتعلق بتسجيل ولاداتهن ومنح جنسيتهن لأطفالهن.

ولغاية الآن، تجيز سبع دول عربية فقط للمرأة نقل جنسيتها إلى أطفالها **(تونس والجزائر وجزر القمر وجيبوتي ومصر والمغرب واليمن)**. وينص الدستور في **العراق** على مبدأ المساواة في نقل الجنسية، لكن قانون الجنسية العراقي يمنح هذا الحق للمرأة فقط في الحالة التي يكون فيها الطفل مولوداً داخل العراق. وينص الدستور المؤقت في **الصومال** على مبدأ المساواة في منح الجنسية، إلا أنّ قانون الجنسية لم يُعدّل لإعطاء هذا المبدأ مفعولاً قانونياً. كذلك، يضمن الدستور الانتقالي في **السودان** مبدأ المساواة في نقل الجنسية، لكن قانون الجنسية السوداني لم يُعدّل في هذا الخصوص. ويضمن قانون الجنسية في **الجزائر** حق الأم الجزائرية في نقل جنسيتها إلى زوجها الأجنبي على قدم المساواة مع الرجل.

المصدر: ESCWA and others, 2018; ESCWA and others, 2022; UNHCR, 2023; UNICEF and others, 2021; ESCWA and others, 2021.

هاء. مشهد التمويل

إن تخصيص أرصدة كافية محددة الغايات في الميزانيات الوطنية للقضاء على التمييز بين الجنسين وتعزيز المساواة بينهما يؤدي دوراً أساسياً في التقدم نحو تحقيق الهدف 5[89]. غير أن المعلومات المتاحة تشير إلى أن الأرصدة المخصصة غير كافية عموماً في البلدان العربية.

وتذهب معظم المخصصات في الوقت الحاضر إلى تغطية نفقات القضاء على العنف ضد المرأة[90]:

- قدمت هيئات حكومية في ست دول عربية **(تونس والبحرين والعراق وقطر والمغرب والمملكة العربية السعودية)** تعهّدات في ميزانياتها لتطبيق التشريعات القائمة بشأن مكافحة العنف ضد المرأة، ولكن هذه التعهدات غير ملزمة.
- لا تزال **الإمارات العربية المتحدة** الدولة الوحيدة التي تضمّن في ميزانيتها العامة تعهدات ملزمة للقضاء على العنف ضد المرأة، إذ تخصص أموالاً لتنفيذ الخطط والبرامج ذات الصلة.
- لم تقدم الدول العربية الأخرى تعهدات في ميزانياتها بإنفاذ التشريعات المتعلقة بالقضاء على العنف ضد المرأة.

وقد وضعت **الإمارات العربية المتحدة والعراق** استراتيجية أو خطة عمل وطنية بشأن الصحة الجنسية والإنجابية مع تخصيص موارد مالية في الميزانية وموارد بشرية وإدارية كافية لتنفيذها. ووضعت 11 دولة عربية أخرى[91] استراتيجيات أو خطط عمل وطنية ذات صلة، لكن من دون تخصيص أي موارد مالية لتنفيذها[92].

ويسهم **وضع الميزانيات المراعية لقضايا الجنسين** في جعل المساواة بين الجنسين أولوية في السياسات الوطنية، ومراجعة مخصصات الميزانيات العامة والإنفاق والضرائب من خلال منظور يراعي المساواة بين الجنسين، وبالتالي دعم إعادة تخصيص أرصدة الميزانية لتعزيز المساواة بين الجنسين والنهوض بالمرأة[93]. ومن العوائق التي تحول دون دخول المرأة إلى سوق العمل، والتي يمكن معالجتها من خلال السياسات المالية، عدم كفاية فرص الحصول على التعليم الجيد (يمكن الاطلاع على الفصل الخاص بالهدف 4)، وعدم

كفاية الأحكام المتعلقة بإجازة الأمومة والرعاية الوالدية، وعدم القدرة على التنقل، وعدم منح الجنسين أجراً متساوياً عن الأعمال المتساوية في القيمة[94].

وتتباين مبادرات وضع الميزانيات المراعية لقضايا الجنسين إلى حد بعيد في البلدان العربية، ويغلب عليها عموماً التشتت وعدم الانتظام[95,96]. وتشارك فيها الحكومات بدرجة أكبر من الجهات الفاعلة الأخرى[97]، وتركز في الغالب على تعزيز فرص الحصول على التعليم والرعاية الصحية، وتحسين مشاركة المرأة في القوى العاملة. ولتمكين المرأة، يمكن استخدام السياسات المالية بفعالية أكبر، بما في ذلك التصدي للنُظُم الضريبية التي تميّز بين الجنسين. ومن العوائق التي تعترض اعتماد الميزانيات المراعية لقضايا الجنسين انعدام الشفافية في عمليات إعداد الميزانية، والعجز في الميزانية، وضيق الحيز المالي، ونقص البيانات المصنفة حسب نوع الجنس والقدرات الإحصائية[98]. وحتى الآن، لم يطوّر أي بلد عربي إطاراً شاملاً لوضع الميزانيات المراعية لقضايا الجنسين، لكن غالبية البلدان شرعت في تطبيق بعض الأدوات التي تتيح وضع هذه الميزانيات، كما هو مبيّن في الجدول 5-2 [99].

الجدول 5-2
اعتماد أدوات الميزانية المراعية لقضايا الجنسين في مجموعة من البلدان العربية

أدوات الميزانية المراعية لقضايا الجنسين	تونس	الجزائر	العراق	دولة فلسطين	لبنان	مصر	المغرب
إطار الميزانية المراعية لقضايا الجنسين[أ]	x		x				
الأحكام المتعلقة بقضايا الجنسين في المالية العامة وقوانين الميزانية						x	
بيان الميزانية المراعية لقضايا الجنسين	x		x				x
تقييمات أثر قضايا الجنسين		x					
تضمين تعميمات الميزانية والبيانات ذات الصلة تعليمات تتعلق بالميزانية المراعية لقضايا الجنسين							
مؤشرات الأداء المتعلقة بأهداف المساواة بين الجنسين				x			x
البيانات المالية المصنفة حسب الجنس						x	x
تصنيف الميزانية من منظور يراعي المساواة بين الجنسين						x	
التقييمات اللاحقة للأثر الجنساني على نفقات الميزانية			x				
تدقيق حسابات الميزانية يغطي جوانب المساواة بين الجنسين							

المصدر: METAC, 2019, p.5.

ملاحظة: يستند الجدول إلى الإجابات المقدمة على استبيان قُطري أعدته إدارة شؤون المالية العامة في صندوق النقد الدولي ووُزّع قبل ورشة عمل بشأن وضع الميزانيات المراعية لقضايا الجنسين عُقدت من 12 إلى 14 شباط/فبراير 2019 في عمّان، الأردن.

أ. "قد تكون إجابات العراق وتونس [...] مبالغاً فيها [...] وذلك على الأرجح بسبب التفسيرات المتباينة لإطار الميزانية المراعية لقضايا الجنسين بين البلدان العربية".

إن النُّهُج التي يعتمدها كل بلد بشأن كيفية إدارة الإنفاق العام هي المكان الأنسب لتعزيز استخدام الميزانيات المراعية لقضايا الجنسين. وينبغي تطوير هذه النُّهُج على أساس رؤية طويلة الأجل تراعي القيود المحلية في كل بلد، كما ينبغي إتاحة فرص لبناء القدرات لجميع الوزارات المختصة التي تُعنى بتصميم وتنفيذ السياسات والبرامج الإنمائية وتعميم منظور المساواة بين الجنسين في هذه السياسات والبرامج[100].

وضع الميزانيات المراعية لقضايا الجنسين في المغرب

بدأ العمل على إعداد الميزانية المراعية لقضايا الجنسين في المغرب في عام 2002 وشهد تقدّماً تدريجياً منذ ذلك الحين. وفي عام 2006، أصدرت وزارة المالية والخوصصة (المعروفة الآن بوزارة الاقتصاد والمالية) تقريرها الأول عن النوع الاجتماعي الذي يتضمن تقييمات لأربع وزارات ومعلومات عن الفجوات القائمة بين الجنسين وأهداف الأداء المستقبلية. طُوّر هذا التقرير بمرور الزمن وأضحى يغطي 31 جهة عمومية مسؤولة عن 80 في المائة من الميزانية الوطنية.

وربط المغرب عمله على الميزانية المراعية لقضايا الجنسين باستراتيجيته الخاصة بالتنمية الوطنية. وتشتمل الخطة الحكومية للمساواة "إكرام" للفترة 2012-2016 على 143 تدبيراً يدعم المساواة بين الجنسين في التعليم والصحة وسوق العمل. وأُدخلت تعديلات على القوانين ذات الصلة لإزالة أي أحكام ترتبط بالتمييز بين الجنسين وتعزيز المساواة بينهما.

وفي عام 2014، تمت الموافقة على قانون المالية الذي يوجب مراعاة المساواة بين الجنسين في تحديد الأهداف والنتائج والمؤشرات المتعلقة بالأداء في مختلف ميزانيات القطاعات. وينص القانون المذكور على إدراج تقرير النوع الاجتماعي في مشروع قانون المالية الذي يُعدّ سنوياً. وبُذلت الجهود لجمع البيانات المصنفة حسب الجنس من أجل تحسين فهم الاحتياجات الإنمائية للنساء والرجال.

المصدر: IMF, 2016.

واو. الأبعاد الإقليمية

- **تعزيز التعاون التشريعي على المستوى الإقليمي:** في عام 2014، تأسس ائتلاف البرلمانيات من الدول العربية لمناهضة العنف ضد المرأة، الذي يضم برلمانيات من 13 دولة عربية[101]. ومن خلال هذه الشبكة، تتبادل البرلمانيات الخبرات والممارسات الجيدة بشأن القضاء على العنف والتمييز ضد النساء والفتيات، كما يوحّدن جهودهن للدعوة إلى تغييرات في التشريعات.

  ومن خلال التعاون مع البرلمانات الوطنية وغيرها من الجهات الفاعلة الحكومية وغير الحكومية في خمس دول عربية في عام 2017، أُحرز تقدم في ثلاث دول بشأن إزالة الأحكام القانونية التي كانت تتيح للمغتصبين تجنب الملاحقة القضائية بالزواج من ضحاياهم[102]. كذلك، وضع الائتلاف أول إطار عمل إقليمي للقضاء على العنف ضد المرأة. وأقرّت جامعة الدول العربية الإعلان العربي للقضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات في كانون الأول/ديسمبر 2022[103]. وتساعد أُطُر العمل الإقليمية وآليات الرصد المرتبطة بها على إدماج المعايير الدولية في التشريعات الوطنية[104].

  ومن شأن وضع وإقرار خارطة طريق إقليمية لمعالجة أوجه القصور الشائعة في النُّظُم القانونية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين أن يساعدا على تسريع القضاء على العنف على أساس الجنس. ويُفترض أن تعزز خارطة الطريق هذه الاتساق في إنفاذ القوانين المتعلقة بالعنف ضد المرأة، بالإضافة إلى تعميم مراعاة مفهوم المساواة بين الجنسين في جميع القوانين والسياسات والاستراتيجيات للمساعدة في ضمان الاتساق والترابط بين النظرية والتطبيق[105].

- **تعزيز التعاون الإقليمي في جمع البيانات القابلة للمقارنة بشأن العنف ضد المرأة:** تؤدي البيانات دوراً أساسياً في توجيه التشريعات والسياسات والبرامج بغية التصدي بفعالية للعنف ضد المرأة. وفي الوقت الراهن، لا تزال البيانات غير قابلة للمقارنة على المستوى الإقليمي، بسبب النواقص الكبيرة في البيانات بين البلدان العربية[106]. ولا بد من تعزيز التعاون لدعم إنتاج بيانات قابلة للمقارنة من خلال اتباع المنهجيات والمعايير الأخلاقية المتّفق عليها عالمياً، وكذلك مواصلة تطوير نُظُم وأدوات جمع البيانات، بما في ذلك من خلال التعاون في ما بين بلدان الجنوب.

- **توفير منبر للمشاركة البناءة طويلة الأجل والشراكة مع أبرز المؤسسات الدينية في المنطقة العربية لإحداث تغيير في قوانين الأحوال الشخصية والمساعدة على تنفيذ التزامات الدول في مجال حقوق الإنسان:** يعدّ ذلك بمثابة مدخل هامّ لإصلاح التشريعات لأنّ قوانين الأحوال الشخصية تستند إلى الدين والتفسيرات الدينية، ولأنّ المصالح والتحالفات قائمة بين الهياكل الدينية المؤسسية والهياكل السياسية. وقد يؤدي ذلك إلى تيسير التفاعل المستمر بين السلطات الدينية وصناع القرار والجهات الفاعلة في مجال التنمية وحقوق الإنسان، ولا سيما الحركات النسائية الوطنية، وتبني خطاب ديني يقوم على المساواة بين الجنسين ويعطي الأولوية للتفسيرات الدينية المستنيرة. وقد تساعد هذه العملية على دعم التقدم نحو تحقيق المساواة والعدالة للمرأة من خلال معالجة الثغرات التشريعية وضمان الإنفاذ السليم للقوانين والسياسات للقضاء على العنف ضد المرأة وتعزيز تمكينها اقتصادياً.

الحواشي

1. لا يشمل المتوسط الإقليمي للمنطقة العربية جزر القمر وموريتانيا.
2. UNICEF and others, 2021.
3. من البلدان العربية التي تشيع فيها هذه الممارسة جيبوتي ومصر وإقليم كردستان العراق والصومال والسودان واليمن (UNICEF and others, 2021).
4. تعود أرقام الصومال إلى عام 2020، وأرقام جيبوتي إلى عام 2019، وأرقام العراق إلى عام 2018 (مرصد الإسكوا العربي لأهداف التنمية المستدامة التابع للإسكوا، استُرجع في 9 كانون الثاني/يناير 2024).
5. يشمل المتوسط الإقليمي البلدان التي تتوفر عنها بيانات (مرصد الإسكوا العربي لأهداف التنمية المستدامة التابع للإسكوا، استُرجع في 9 كانون الثاني/يناير 2024).
6. قاعدة بيانات ILOSTAT التابعة لمنظمة العمل الدولية (استُرجعت في 9 كانون الثاني/يناير 2024).
7. ESCWA, 2022.
8. ESCWA and others, 2019a.
9. UNICEF and others, 2021.
10. United Nations, 2017.
11. ESCWA and others, 2019a.
12. المرجع نفسه.
13. قاعدة البيانات العالمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن العنف ضد المرأة، الملف الوطني للجزائر، استُرجع في 17 كانون الثاني/يناير 2023.
14. ESCWA and others, 2019a.
15. القانون رقم 204 الذي عدل القانون رقم 2014/293 الصادر بتاريخ 5/7 2014 المتعلق بحماية المرأة وأفراد الأسرة الآخرين من العنف الأسري، الصادر بتاريخ 30 كانون الأول/ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية، العدد 1 تاريخ 07/01/2021.
16. ESCWA and others, 2022 (التقرير القطري عن الإمارات العربية المتحدة).
17. ESCWA and others, 2019a.
18. من الدول التي سنّت تشريعات مماثلة البحرين وتونس والكويت والمغرب والمملكة العربية السعودية.
19. ESCWA and others, 2022.
20. بوابة العدالة والمساواة بين الجنسين أمام القانون، "معلومات مفصلة"، استُرجعت في 10 أيار/مايو 2023. ولا يشتمل هذا القسم من البوابة على أي معلومات عن الجزائر أو جزر القمر أو جيبوتي أو ليبيا أو موريتانيا.
21. نظام معلومات NORMLEX بشأن معايير العمل الدولية – مراقبة (CEACR) المعتمد في عام 2012، الذي نشر على هامش الدورة 102 من مؤتمر العمل الدولي (2013).
22. ESCWA and others, 2018 (التقارير القطرية عن جيبوتي وليبيا) ;ESCWA and others, 2022.
23. الاستعراض الوطني الطوعي للجزائر لعام 2019.
24. الموقع الإلكتروني للبنك الدولي، مشروع المرأة والشركات والقانون، "الإصلاحات"، استُرجع في 27 كانون الأول/ديسمبر 2022.
25. ESCWA and others, 2022 (التقرير القطري عن لبنان).
26. ESCWA and others, 2022 (التقرير القطري عن المغرب).
27. ESCWA and others, 2022 (التقرير القطري عن المملكة العربية السعودية).
28. ESCWA and others, 2022 (التقرير القطري عن الأردن).
29. ESCWA and others, 2018 (التقرير القطري عن ليبيا).
30. UN Women, n.d.
31. ESCWA and others, 2022 (التقرير القطري عن المغرب).
32. الموقع الإلكتروني للبنك الدولي، مشروع المرأة والشركات والقانون، "الإصلاحات"، استُرجع في 27 كانون الأول/ديسمبر 2022.
33. ESCWA and others, 2022 (التقرير القطري عن لبنان).
34. بوابة العدالة والمساواة بين الجنسين أمام القانون، "معلومات مفصلة"، استُرجعت في 13 حزيران/يونيو 2023.
35. المرجع نفسه.
36. ESCWA and others, 2019a.
37. تنص اتفاقية القضاء على جميع أشكال العنف ضد المرأة على أن "الاعتداء الجنسي، بما في ذلك الاغتصاب، [يعدّ] جريمة ضد الحق في الأمن الشخصي والسلامة البدنية والجنسية والنفسية". يمكن الاطلاع على التوصية العامة رقم 35 للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بشأن العنف ضد المرأة، التي تشكّل تحديثاً للتوصية العامة رقم 19 (2017)، CEDAW/C/GC/35، الصفحة 12.
38. ESCWA and others, 2018 (التقارير القطرية عن الجزائر وليبيا) ;ESCWA and others, 2022.
39. ESCWA and others, 2018 (التقرير القطري عن جيبوتي).
40. ESCWA and IOM, 2017.
41. قاعدة البيانات العالمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن العنف ضد المرأة، الملف الوطني للأردن، استُرجعت في 17 كانون الثاني/يناير 2023.
42. ESCWA and IOM, 2017.
43. الدول الأخرى التي سنّت قوانين شاملة لمكافحة الإتجار بالبشر تنص على تدابير عقابية وحمائية ووقائية هي: الإمارات العربية المتحدة والبحرين والجمهورية العربية السورية والسودان وعُمان وقطر والكويت ولبنان ومصر والمغرب والمملكة العربية السعودية وموريتانيا.
44. ESCWA and IOM, 2017.
45. UNICEF and others, 2021.
46. تؤثر الممارسة الضارة المتمثلة بزواج الأطفال على النساء والفتيات بشكل خاص، مع توسع انتشارها في أوقات الصراع والنزوح.
47. ESCWA and others, 2019a.
48. UNICEF, 2017.

49. الاستعراض الوطني الطوعي الأول للأردن لعام 2017.
50. الاستعراض الوطني الطوعي للبنان لعام 2018.
51. الاستعراض الوطني الطوعي لتونس لعام 2019.
52. UNICEF, 2021.
53. الموقع الإلكتروني لصندوق الأمم المتحدة للسكان، صفحة "تشويه الأعضاء التناسلية للإناث".
54. الاستعراض الوطني الطوعي الثالث لمصر لعام 2021; UNFPA, 2018.
55. الاستعراض الوطني الطوعي الثالث لموريتانيا لعام 2019; UNFPA and UNICEF, 2017.
56. UNICEF, 2020.
57. ESCWA and others, 2022 (التقرير القطري عن عُمان).
58. ESCWA and others, 2022 (التقرير القطري عن تونس).
59. UN Women, 2015.
60. UN Women, 2017.
61. الموقع الإلكتروني للبنك الدولي، مشروع المرأة والشركات والقانون، "الإصلاحات"، استُرجع في 27 كانون الأول/ديسمبر 2022.
62. تحظر قوانين العمل في 18 دولةً عربيةً على أصحاب العمل فصل النساء على خلفية حملهن أو حصولهن على إجازة الأمومة (ESCWA, 2023b).
63. تضمن التشريعات في خمس دول عربية (هي جيبوتي والصومال والعراق وليبيا والمغرب) حصول المرأة على إجازة الأمومة وفقاً للمعايير الدولية (ESCWA and others, 2018 (التقارير القطرية عن جيبوتي وليبيا)؛ ESCWA and others, 2022.
64. تغطي الحكومات استحقاقات إجازة الأمومة في أربعة بلدان عربية فقط (هي الأردن والجزائر والمغرب وتونس). في مصر، تغطي الحكومة 75 في المائة من استحقاقات إجازة الأمومة لموظفي القطاع الخاص؛ ويغطي صاحب العمل النسبة المتبقية أي 25 في المائة (ESCWA, 2023b).
65. ESCWA, n.d.
66. الموقع الإلكتروني للبنك الدولي، مشروع المرأة والشركات والقانون، "الإصلاحات"، استُرجع في 27 كانون الأول/ديسمبر 2022.
67. الاستعراض الوطني الطوعي الأول للأردن لعام 2017.
68. يساعد ذلك على محاربة الصور النمطية عن دور الرجل والمرأة في توفير رعاية الأطفال وفي العمل المدفوع الأجر (ESCWA and others, 2019a).
69. الموقع الإلكتروني للبنك الدولي، مشروع المرأة والشركات والقانون، "الإصلاحات"، استُرجع في 27 كانون الأول/ديسمبر 2022.
70. ESCWA, n.d.
71. المرجع نفسه.
72. بوابة العدالة والمساواة بين الجنسين أمام القانون، "معلومات مفصلة"، استُرجعت في 13 حزيران/يونيو 2023.
73. الموقع الإلكتروني للبنك الدولي، مشروع المرأة والشركات والقانون، "الإصلاحات"، استُرجع في 27 كانون الأول/ديسمبر 2022.
74. المرجع نفسه.
75. ESCWA and others, 2018 (التقرير القطري عن البحرين).
76. الجريدة الرسمية، القانون رقم قانون رقم (10) لعام 2023 بشأن تعديل قانون العمل.
77. ESCWA and others, 2022 (التقرير القطري عن المملكة العربية السعودية).
78. ينعكس عدم تكافؤ الفرص الاقتصادية للنساء في التمييز في الأجور على أساس الجنس. ويضرب ذلك جذوره في الأدوار التقليدية التي يسندها المجتمع للنساء والرجال. توجب معايير منظمة العمل الدولية منح أجر متساو عن العمل ذي القيمة المتساوية بصرف النظر عن نوع هذا العمل. ويهدف ذلك إلى ضمان قدر أكبر من المساواة من خلال مراعاة الوظائف التي لا تقدر حق قدرها عبر التاريخ والتي لطالما كانت تُسند إلى النساء في المقام الأول (ESCWA and others, 2019a).
79. الموقع الإلكتروني للبنك الدولي، مشروع المرأة والشركات والقانون، "الإصلاحات"، استُرجع في 27 كانون الأول/ديسمبر 2022.
80. الجزائر (1991)، وجزر القمر (2014)، والجمهورية العربية السورية (2010)، وجيبوتي (2007)، والصومال (1974)، وليبيا (2011)، والمغرب (2005)، والمملكة العربية السعودية (2012).
81. وتتضمن تلك الدول: تونس والسودان وعُمان وقطر والكويت ولبنان ومصر. يمكن الاطلاع على بوابة العدالة والمساواة بين الجنسين أمام القانون، "معلومات مفصلة"، استُرجعت في 13 حزيران/يونيو 2023.
82. ESCWA and others, 2019a.
83. الموقع الإلكتروني للبنك الدولي، مشروع المرأة والشركات والقانون، "الإصلاحات"، استُرجع في 27 كانون الأول/ديسمبر 2022.
84. يعتمد بلدان عربيان آخران تشريعات تحظر التمييز على أساس الجنس في الحصول على الائتمان، وهما جيبوتي (1996) والمغرب (2005).
85. بموجب نظام ولاية الرجل على المرأة، للرجال سلطة اتخاذ القرار نيابة عن النساء الخاضعات لوصايتهم في المسائل المتعلقة بالعمل والسفر، ما يحد من قدرتهن على الحصول على وظيفة.
86. الموقع الإلكتروني للبنك الدولي، مشروع المرأة والشركات والقانون، "الإصلاحات"، استُرجع في 27 كانون الأول/ديسمبر 2022.
87. المرجع نفسه.
88. ESCWA, 2018.
89. IMF, 2016.
90. بوابة العدالة والمساواة بين الجنسين أمام القانون، "معلومات مفصلة"، استُرجعت في 3 أيار/مايو 2023.
91. هذه البلدان هي الأردن والبحرين وتونس والسودان وعُمان ودولة فلسطين وقطر وليبيا ومصر والمغرب والمملكة العربية السعودية.
92. بوابة العدالة والمساواة بين الجنسين أمام القانون، "معلومات مفصلة"، استُرجعت في 3 أيار/مايو 2023.
93. يمكن الاطلاع على تعريف الميزانية المراعية لقضايا الجنسين على الموقع الإلكتروني للإسكوا.
94. METAC, 2019.
95. ESCWA, UNDP and UNICEF, 2022.
96. تتضمن البلدان العربية التي اتخذت خطوات نحو اعتماد الميزانية المراعية لقضايا الجنسين الأردن والإمارات العربية المتحدة والبحرين وتونس والجزائر والعراق ودولة فلسطين والكويت ولبنان ومصر والمغرب واليمن.
97. UN Women, 2016.
98. ESCWA, UNDP and UNICEF, 2022.

99. METAC, 2019.
100. المرجع نفسه.
101. وتضم هذه الدول الأردن والبحرين وتونس وجيبوتي والسودان والعراق ودولة فلسطين والكويت ولبنان وليبيا ومصر والمغرب والمملكة العربية السعودية.
102. يمكن الاطلاع على برنامج مؤسسة وستمنستر للديمقراطية "تعزيز حقوق المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا"، استُرجع في 18 آذار/مارس 2024.
103. Westminster Foundation for Democracy, 2022.
104. UN Women and WHO, 2020.
105. EuroMed Rights, 2021.
106. UNICEF and others, 2021.

المراجع

Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA) (n.d.). *Care-related Legal and Policy Frameworks in the Arab States*. Unpublished research.

_____ (2018). Concept Note for the Expert group Meeting on Addressing Intersectionality in the Arab Region. 25-26 July.

_____ (2020). Arab Sustainable Development Report 2020.

_____ (2022). Women Economic Empowerment in the Arab Region: Guidelines to Advance Care Policies.

_____ (2023a). Access to Land, Property and Immovable Assets and Women's Entrepreneurship. E/ESCWA/C.7/2023/7(Part IV).

_____ (2023b). Legislative Reforms for the Economic Empowerment of Women in the Arab Region. E/ESCWA/C.7/2023/7(Part I).

_____ (2023c). Progress Towards the Sustainable Development Goals in the Arab Region.

Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA), and International Organization for Migration (IOM) (2017). 2017 Situation Report on International Migration in the Arab Region: Migration in the Arab Region and the 2030 Agenda for Sustainable Development.

Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA), and others (2018). Gender Justice and the Law - National Profiles.

_____ (2019a). Gender, Justice and Equality before the Law: Analysis of Progress and Challenges in the Arab States Region.

_____ (2019b). Shelters for Women Survivors of Violence: Availability and Accessibility in the Arab Region.

_____ (2021). Background Paper for Roundtable 2 of the Regional Review Conference of the Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration in the Arab Region. 24-25 February.

_____ (2022). Gender Justice and the Law – National Profiles.

Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA), United Nations Development Programme (UNDP), and United Nations Children's Fund (UNICEF) (2022). Social Expenditure and Gender Equality in the Arab Region. Background Paper.

EuroMed Rights (2021). Spaces of Violence and Resistance: Women's Rights in the Digital World – The Scenario in the MENA Region.

Inter-Agency Coordination Group against Trafficking in Persons (2022). Issue Brief 12 on Addressing Vulnerability to Trafficking in Persons.

International Labour Organization (ILO) (2017). Regional Brief for the Arab States: 2017 Global Estimates of Modern Slavery and Child Labour. Geneva: ILO.

_____ (2020). Brief No. 2: Sexual Harassment in the World of Work. Geneva: ILO.

_____ (2022). Pay Transparency Legislation: Implications for Employers' and Workers' Organizations. Geneva: ILO.

International Monetary Fund (IMF) (2016). Middle East and Central Asia: A Survey of Gender Budgeting Efforts. IMF Working Paper WP/16/151. Washington, DC: IMF.

League of Arab States, United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC), and AMAN (2014). Anti-Trafficking Legislation in the Arab World.

Middle East Regional Technical Assistance Center (METAC) (2019). Gender Responsive Budgeting in METAC Countries.

Office of the High Commissioner on Human Rights (OHCHR) (2018). Admission and Stay Based on Human Rights and Humanitarian Grounds: A Mapping of National Practice.

_____ (2023). Rape and State Party Obligations Under CEDAW: Review of Protection against GBV AW by CEDAW Convention, GR 35 and CEDAW Optional Protocol and by the Mandate of the UN SR VAW, Its Causes and Consequences – Main Findings and Recommendations to SP for Implementation.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2020). COVID-19 Crisis in the MENA Region: Impact on Gender Equality and Policy Responses.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), International Labour Organization (ILO), and Center of Arab Women for Training and Research (CAWTAR) (2020). Changing Laws and Breaking Barriers for Women's Economic Empowerment in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia.

UN Women (n.d.). Ending Violence Against Women.

_____ (2015). Why Macroeconomic Policy Matters for Gender Equality.

_____ (2016). Gender-Responsive Budgeting in the Arab States: Experiences in Nine Countries.

_____ (2017). Macroeconomic Policy and Women's Economic Empowerment.

_____ (2018). Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development.

_____ (2021). Assessing Macroeconomic Response Policies to COVID-19 in the Arab Region: What Implications for Women's Economic Empowerment?

_____ (2022). Violence Against Women in the Online Space: Insights from Multi-Country Research in the Arab States.

UN Women, and World Health Organization (WHO) (2020). Global and Regional Frameworks to End VAW.

United Nations (2017). UN Study Tackles Violence Against Women in Arab Region Using Economic Model. New York: United Nations.

United Nations Children's Fund (UNICEF) (2017). Child Marriage in the Middle East and North Africa.

_____ (2020). Sudan Enters New Era for Girl Rights with Criminalization of FGM.

_____ (2021). Child Marriage in the Context of COVID-19: Analysis of Trends, Programming and Alternative Approaches in the MENA Region.

United Nations Children's Fund (UNICEF), and others (2021). Situational Analysis of Women and Girls in the MENA and Arab States Region: A Decade Review 2010-2020.

United Nations Development Programme (UNDP) (2021). Assessing the Potential Impact of COVID-19 on Women and Girls in Arab States.

United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) (2020). Egypt Response Plan for Refugees and Asylum-Seekers from Sub-Saharan Africa, Iraq and Yemen 2020.

_____ (2023). Background Note on Gender Equality, Nationality Laws and Statelessness 2023.

United Nations Population Fund (UNFPA) (2013). UNFPA Regional Strategy on Prevention and Response to Gender-Based Violence in the Arab Region 2014-2017.

_____ (2018). Brief on the Medicalization of Female Genital Mutilation.

United Nations Population Fund (UNFPA), and American University of Beirut (AUB) (2022). Youth Sexual and Reproductive Health and Reproductive Rights in the Arab Region: An Overview.

United Nations Population Fund (UNFPA), and United Nations Children's Fund (UNICEF) (2017). 2016 Annual Report of the UNFPA-UNICEF Joint Programme on Female Genital Mutilation/Cutting: Accelerating Change.

United Nations Population Fund (UNFPA), and United Nations Children's Fund (UNICEF) (2020). Child Marriage and the Law.

Westminster Foundation for Democracy (2022). The Coalition of Women Parliamentarians from Arab Countries Launches First Regional Declaration to Combat Violence Against Women and Girls. 16 December.