

# السعي لتحقيق المساواة بين الجنسين معركة شاقة

الموجز التنفيذي  
الفصل 1



يحتوي هذا المقتطف من منشور منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لعام 2017 بعنوان "السعي لتحقيق المساواة بين الجنسين: معركة شاقة" بوجه الخصوص على الموجز التنفيذي للمنشور.

ويمثل هذا الأخير تقييم منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن مدى نجاح أو فشل البلدان في تنفيذ تدابير السياسة العامة الرامية إلى تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين ، ويبين أيضاً أنه على الرغم من تحليل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والتوصيات المتعلقة بالسياسات والأهداف الدولية ، يتعين على البلدان بذل المزيد من الجهود

اعتمدنا في هذا المشروع ولاحراج هذا الكتاب على الدعم المالي المقدم من الوكالة السويدية للتنمية الدولية (SIDA)

## مقدمة

المساواة بين الجنسين ليست مجرد حق أساسي من حقوق الإنسان، فهي أيضا حجر الزاوية لاقتصاد الرخاء العصري الذي يحقق النمو الشامل والمستدام، والمساواة بين الجنسين أساسية لضمان لمشاركة الرجل والمرأة مشاركة كاملة في المنزل وفي العمل وفي الحياة العامة، من أجل النهوض بالمجتمعات وياالاقتصادات على وجه العموم.

وقد دأبت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية على الدفاع عن هذه القضية، وفي عام 2010، بدأت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، بالاعتماد على عملها المكثف، مبادرة منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الخاصة بالمساواة بين الجنسين لدراسة العقبات التي تعترض تحقيق المساواة بين الجنسين في ميادين التعليم والتوظيف وريادة الأعمال ، وأدى هذا العمل إلى إصدار المنشور الرئيسي لعام 2012 المعنون "سد الفجوة بين الجنسين: لنعمل الآن"، ونشر العمل على أوسع نطاق لتقييم السياسات الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في مختلف البلدان، وقد جاء استعراض البلدان هذا بمبادرات جديدة في مجال السياسة العامة مثل مبادرة "نينيا ستيم بويدن" التي أطلقتها منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية مع وزارة التعليم المكسيكية، وقد أصبحت بوابة بيانات النوع التابعة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية على شبكة الإنترنت مصدرا عالميا رائدا للمؤشرات الإحصائية المتعلقة بتعليم الإناث وفرص العمل وريادة الأعمال والمشاركة السياسية والمخرجات الاجتماعية والاقتصادية.

وكان التركيز القوي لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية على المساواة بين الجنسين، بالتعاون مع المنظمات الدولية الأخرى، عاملا حاسما في إبراز جدول الأعمال المتعلق بالمساواة بين الجنسين على الصعيد الدولي وتأمين التزامات قوية من جانب زعماء مجموعة العشرين ومجموعة السبعة. وعلى وجه الخصوص، كان لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية دور أساسي في دفع هدف مجموعة العشرين إلى الحد من الفجوة بين الجنسين في معدلات المشاركة في القوى العاملة بين الرجال والنساء بنسبة 25 في المائة بحلول عام 2025.

تقترح التوصية الخاصة بالمساواة بين الجنسين لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لعام 2013 والتوصية الخاصة بالنوع لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لعام 2015 في الحياة العامة تدابير ملموسة يمكن للبلدان الأعضاء وغيرها من المنضمين تنفيذها للنهوض بالمساواة بين الجنسين. ويمثل هذا التقرير المعنون "السعي لتحقيق المساواة بين الجنسين: معركة شاقة"، تقييم منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لمدى نجاح البلدان أو عدم تنفيذها في تنفيذ تدابير السياسة العامة الرامية إلى تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين، وعلى الرغم من تحليلات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وتوصيات السياسات والأهداف الدولية، تحتاج البلدان إلى بذل المزيد من الجهد.

ويقدم هذا التقرير نداء صارخا من أجل العمل، ففي السنوات الخمس الماضية، أحرزت البلدان تقدما ضئيلا جدا في بلوغ أهداف المساواة بين الجنسين، ولا تزال الفجوات بين الجنسين قائمة في جميع مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية وعبر البلدان، ولم يتغير حجم هذه الفجوات كثيرا. وفي حين أن الشباب في بلدان

منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية يحصلن الآن على سنوات دراسية أكثر من الشبان، فإن احتمال دراسة الفتيات في المتوسط في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات المربحة يكون أقل من الرجال، وقد اقتربت معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة من معدلات الرجال على مدى العقود القليلة الماضية، ولكن في كل بلد من بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لازال عدد النساء أقل من عدد الرجال في الأعمال مدفوعة الأجر، وعندما تعمل النساء، فإنهن يتجهن للعمل بدوام جزئي، و احتمال تقدمهن نحو المناصب الإدارية أقل ، وهن أكثر عرضة لمواجهة التمييز والحصول على أجر أقل من الرجال، وتحصل العاملات بدوام كامل في المتوسط على أجر أقل بنسبة 15 % تقريبا من نظيرها الرجل في جميع أنحاء منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية - وهو معدل لم يتغير كثيرا منذ عام 2010. ولا تزال المرأة ممثلة تمثيلا ناقصا أيضا في المناصب القيادية السياسية والتجارية.

غير أن هناك بعض بلدان تحرز تقدما في مجال السياسات الرئيسية:

- تقدم عدة بلدان الآن حوافز مالية قوية للأباء للحصول على إجازة أبوية لمدة شهرين على الأقل، ومن الأمور الأساسية لتحقيق المساواة بين الجنسين في مجال العمل المدفوع الأجر وغير المدفوع، حيث يشجع الآباء على تقاسم الرعاية على قدم المساواة ويسهل مشاركة الأمهات في سوق العمل، ومن شأن هذه السلوكيات القائمة على المساواة أن تؤدي لرفاه الأب والأم، وأن تقدم قذوة جيدة للأطفال، وعلى الأرجح - مع مرور الوقت - من شأنها أن تحد من القوالب النمطية السائدة بين الجنسين.

- الفجوة في الأجور بين الجنسين مستمرة في جميع أنحاء العالم، على الرغم من التقدم الكبير التي أحرزته المرأة في مجال التعليم، وهناك عدة عوامل تسبب الفجوة في الأجور بين الجنسين، بما في ذلك الفصل بين الجنسين في ميادين الدراسة والوظائف، واحتمال قيام المرأة بالتضحية بحياتها المهنية لتقديم الرعاية، و من الأمور التي يصعب تحديدها : التمييز والتحيز ضد المرأة، ومنذ عام 2013، استحدثت حوالي ثلثي بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية مبادرات جديدة في مجال المساواة في الأجور وزيادة شفافية الرواتب و هي أدوات رئيسية للتحقق من الفوارق في الأجور بين الجنسين داخل الشركات و خروجها إلى النور.

- ويساعد نظام الحصص وغيرها من الأهداف المحددة على زيادة عدد النساء في القيادة السياسية وفي القطاع الخاص، ويؤدي نقص تمثيل المرأة في المواقع القيادية إلى النقص في الأصوات النسائية في القرارات الهامة، ويحرم الفتيات والشابات من قذوة النماذج القوية. ويتطلب تغيير القوالب النمطية فهما مجتمعيًا واسعًا بأن المرأة قادرة على تحقيق ما يقوم به الرجل في مجال الأعمال وفي الحياة العامة.

- يمثل التحرش والعنف ضد المرأة أسوأ مظهر من مظاهر عدم المساواة بين الجنسين، ولكن العنف ضد المرأة يظل متوطنًا في معظم أنحاء العالم، ويخلص الاستقصاء الوارد في هذا التقرير إلى أن التصدي للعنف ضد المرأة يمثل قضية ذات أولوية قصوى بالنسبة لمعظم بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، كما أن الحكومات وأصحاب الشأن يعززون بشكل متزايد التشريعات وينظمون حملات توعية تهدف إلى منع وإنهاء العنف ضد المرأة، غير أن التقدم ما زال بطيئًا وغير متكافئ، وهذه جبهة حاسمة في المعركة الشاقة من أجل المساواة بين الجنسين.

وكان ينبغي حل هذه التفاوتات منذ فترة طويلة، وليس هناك ما يببرر أن تتخلف المرأة عن الرجل في الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، إن تكلفة التقاعس باهظة: إن الحد من الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة بنسبة 25 % بحلول عام 2025 يمكنه من خلال زيادة حجم القوى العاملة فيها، أن يضيف نقطة مئوية واحدة إلى خط الأساس لنمو الناتج المحلي الإجمالي المتوقع في جميع أنحاء منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية خلال الفترة 2013 - 2025، ونحو 2.5 نقطة مئوية إذا انخفضت فجوة مشاركة الجنسين إلى النصف بحلول عام 2025. وفي مواجهة النمو البطيء والمجتمعات المتقدمة وزيادة التحصيل التعليمي للشابات، فإن الحالة الاقتصادية للمساواة بين الجنسين تصبح واضحة.

ويجب أن نسير قدما لجعل المساواة بين الجنسين حقيقة واقعة.

وتساعد التوصيات الخاصة بالنوع الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية على تحفيز الحكومات وأرباب العمل والأسر والمدارس في جميع أنحاء العالم على الحد من الفجوة بين الجنسين وتمكين الفتيات والنساء وتعزيز المساواة بين الجنسين، فكل بلد يواجه عقباته الخاصة في سبيل تحقيق المساواة بين الجنسين، ولتحقيق تغيير حقيقي يجب أن نغير السياسات العامة المقترنة بالقوالب النمطية وبالمواقف والسلوكيات، ويمكننا معا أن نضمن إتاحة الفرص المتساوية للفتيان والفتيات والرجال والنساء لتحقيق النجاح والمساهمة في مجتمعهم وفي اقتصادهم.

أنجيل جوريا

الأمين العام لمنظمة التعاون و التنمية الاقتصادية

## شكر و تقدير

تم إعداد تقرير "السعي لتحقيق المساواة بين الجنسين: معركة شاقة" كجزء لا يتجزأ من مبادرة منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الحالية بشأن المساواة بين الجنسين، وقد كتب التقرير تحت الإشراف العام للأمين العام لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، أنجل جوريا، والمستشار الخاص للأمين العام، جابرييلا راموس.

وتولت إدارة التوظيف والعمل والشئون الاجتماعية بمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية توجيه كتابة فصول هذا التقرير وتنسيقها تحت القيادة العليا لستيفانو سكاربيتا (مدير إدارة التوظيف والعمل والشئون الاجتماعية) ومارك بيرسون (نائب مدير الإدارة) ومونيكا كيسيير ( كبيرمستشاري الإدارة و قائد فريق المشروع "الأقوي بمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن المساواة بين الجنسين)، و قد أشرف ويليام أديما، كبير الاقتصاديين، على تنظيم الفصول وقام بإدارة المشروع.

هذا التقرير هو نتيجة لعمل جماعي مكثف وتعاون بين إدارات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ولم يكن صدوره ممكنا من دون مساهمات الكتاب التاليين: ويليم أديما، فرانثيسكا بوجونوفي، ستيجن بروك، كريس كلارك، جان - كريستوف دومون، روني داونز، نيكولا إيليرمان، إميلي إسبلن ، باولو فالكو، جايل فيران، فاليري فراي، إيلينا جنتيلي، بينار جوفن، دافيد هالابيسكي، فيانا جوردانت، مارياروزا لوناتا، دنكان ماكدونالد، توماس مانفريدي، كيارا مونتيكون، ليليان موريرا، تيموثي موير، كيكو نواكا، جوين بارنت، جوناثان بوتز، نيكول شيري، فينتشنزو سبيزيا، مارياجراتزيا سكويتشياريني، رولاسيلا، يون تانج، تاتيانا تيلوفا، أوليفيه ثيفينون، سيلين ثيفينو وأندرو و. وايكوف.

و قد قام كل من بولين فرون، لوسي هوليت، كين كينكيد، ماكسيم لاديك، ناتالي لاجورس، كيت لانكاستر، مارلين موهير و ألستير وود بأعمال التحرير والدعم اللوجستي والنشر.

## جدول المحتويات

الموجز التنفيذي.....

### الجزء الأول- المساواة بين الجنسين: نظرة شاملة

#### الفصل الأول-المساواة بين الجنسين في منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية و حول العالم: نظرة عامة

المساواة بين الجنسين من أجل النمو الشامل.....  
الفجوة بين الجنسين في سوق العمل ما تزال باقية ، على الرغم من  
تقدم الفتيات والشابات في تحصيل العلم.....  
القضايا ذات الأولوية ومكاسب السياسات الأخيرة .....  
إزالة المعوقات أمام توظيف الإناث .....  
نحو تمثيل أكثر إنصافاً للمرأة في الحياة العامة .....  
تغيير السياسات وتغيير العقليات: استمرار القوالب النمطية يقف حاجزاً أمام المساواة .....  
الطريق للأمام .....  
المراجع .....  
الملحق 1.أ.1 زيادة المعارض من الأيدي العاملة النسائية و مكاسب النمو.....  
الفصل الثاني - أهداف التنمية المستدامة والمساواة بين الجنسين .....  
الفصل الثالث: الإدارة الرشيدة من أجل المساواة بين الجنسين .....  
الفصل الرابع: التغيير الاجتماعي- الديمغرافي ودور الجنسين .....  
الفصل الخامس: العنف ضد المرأة : أولوية جديدة للسياسات في بلدان منظمة التعاون والتنمية  
الاقتصادية.....

### الجزء الثاني- المساواة بين الجنسين في التعليم

الفصل السادس:حيثما تظل الفتيات متخلفات في التعليم .....  
الفصل السابع : نقص تمثيل المرأة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.....  
الفصل الثامن:يتخلف البنين في المدرسة، ولكن سرعان ما يتقدمون بعد ذلك .....  
الفصل التاسع: نقص تمثيل البنين والرجال في الدراسات الصحية وبين المعلمين .....  
الفصل العاشر: الفجوة بين الجنسين في محو الأمية المالية والتعليم المالي .....

### الجزء الثالث- المساواة بين الجنسين في مجال العمل

- الفصل الحادي عشر: المرأة في العمل: لمحة عن المرأة في القوة العاملة.....
- الفصل الثاني عشر: الفجوة في الأجور بين الجنسين .....
- الفصل الثالث عشر - العقبات التي تحول دون المسار الوظيفي للمرأة وتحريك الدخل .....
- الفصل الرابع عشر: الحاجز الزجاجي لسقف أجور المرأة لم ينكسر .....
- الفصل الخامس عشر: عدم المساواة بين الجنسين في العمل غير مدفوع الأجر .....
- الفصل السادس عشر: بداية جيدة لمساواة الأبوّة والأمومة: إجازة للأب مدفوعة الأجر .....
- الفصل السابع عشر: مساندة رعاية الطفل: مساعدة كل من الوالدين للعمل بأجر.....
- الفصل الثامن عشر: الترتيبات المرنة في نظام العمل.....
- الفصل التاسع عشر: الفجوة بين الجنسين في التعليم وفي سوق العمل في الاقتصادات الناشئة .....
- الفصل العشرون: عدم المساواة بين الجنسين في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا:
- مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية و الحياة العامة .....
- الفصل الحادي والعشرون: النساء في حراك .....
- الفصل الثاني والعشرون: المرأة و المشاركة في الصحة والقوة العاملة.....

### الجزء الرابع- المساواة بين الجنسين في ريادة الأعمال

- الفصل الثالث والعشرون - الفجوة بين الجنسين في مجال ريادة الأعمال ما تزال قائمة.....
- الفصل الرابع والعشرون: السياسات الرامية إلى معالجة الحواجز التي تعترض رائدات الأعمال.....



## الموجز التنفيذي

عدم المساواة بين الجنسين تتخلل جميع جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وتؤثر على البلدان في جميع مستويات التنمية، وكثيرا ما تحصل الشابات في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية حاليا على مستوى تعليم يفوق الشبان، إلا أن تواجد النساء ما زال ضعيفا في المجالات المربحة وهي العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وقد اقترب عدد النساء من عدد الرجال في القوة العاملة خلال العقود القليلة الماضية، ولكن في كل بلد لا تزال النساء أقل إقبالا على الاشتراك في عمل مدفوع الأجر. وعندما تدخل النساء القوة العاملة، يكن أقل إقبالا على الارتباط بعمل مدفوع الأجر،

وعندما يلتحقن بالقوة العاملة فإنهن يفضلن العمل بعض الوقت و لا يسعون للتقدم في الوظيفة أو الوصول إلى المناصب الإدارية ويكسبن أقل من الرجال، وتحصل المرأة في المتوسط عن عملها بدوام كامل على أجر يقل بنسبة 15% تقريبا عن نظيرها من الذكور، و ذلك في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية - وهي نسبة لم تتغير كثيرا في العقد الماضي، فالنساء لا يقبلن على ريادة الأعمال، و عادة تكون المشاريع المملوكة للإناث أقل ربحية من المشاريع المملوكة للذكور، وفي جميع البلدان، تزداد الفجوة بين الجنسين مع التقدم في السن، مما يعكس الدور الحاسم الذي يؤثر به الانجاب على المساواة بين الجنسين، و تسجل الأمومة أكثر من الأبوة عادة تأثيرا سلبيا ملحوظا على المشاركة في القوى العاملة، وعلى الراتب وعلى التقدم الوظيفي، كما أن عدم المساواة بين الجنسين تتخلل الحياة العامة أيضا، و تمثيل المرأة يقل في المناصب السياسية، إذ تشغل أقل من ثلث المقاعد في المجالس التشريعية الوطنية في المتوسط في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.

ومن الواضح أنه مازال هناك الكثير الذي يتعين القيام به للحد من الفجوة بين الجنسين وسدها في نهاية المطاف في جميع أنحاء العالم، وفي دراسة استقصائية أجريت لأغراض هذا التقرير، حددت البلدان أهم ثلاث قضايا لعدم المساواة بين الجنسين كل في بلده بأنها العنف ضد المرأة، والفجوة في الأجور بين الجنسين، وعدم المساواة في تقاسم العمل غير مدفوع الأجر، وبدافع

من هذه التفاوتات وغيرها من أوجه عدم المساواة، فضلا عن التوصيات المتعلقة بالنوع الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لعامي 2013 و 2015، أجرت البلدان بعض التغييرات الهامة في السياسات في السنوات الخمسة الماضية:

- أصبحت معظم بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية تتصدى للتحرش في مكان العمل، وهو شكل من أشكال العنف ضد المرأة، من خلال قوانين وأنظمة أقوى للتحكم في التحرش الجنسي. وتستخدم عادة حملات إعلامية للتوعية تهدف إلى تحديد معنى التحرش الجنسي و منعه، ويلزم إجراء المزيد من البحوث لفهم ما إذا كانت هذه البرامج فعالة (ومعرفة مدى نجاحها).

- شرعت عدة بلدان في وضع برامج ترمي إلى اجتذاب الفتيات والشابات إلى مجال العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات وتشجيع المزيد من الشبان على الدراسة والعمل في مجالي الصحة والتعليم.

- استحدث حوالي ثلثي البلدان سياسات محددة لسد الفجوة في الأجور بين الجنسين متخذة الشفافية في الأجور كأداة رئيسية إذ يطلب من الشركات على نحو متزايد القيام بتحليل الثغرات في الأجور بين الجنسين وتقاسم نتائج التحليل علنا.

- إن الحصول على التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة أمر بالغ الأهمية لتحقيق المساواة بين الجنسين، إذ أنه يساعد الأمهات والآباء على العمل عندما يكون ابنائهم صغارا، وقد قامت عدة بلدان في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية مؤخرا بإمكانية تحمل التكاليف عن طريق زيادة الدعم والإعانات أو المزايا ، أو إدخال نظام الساعات المجانية لرعاية الأطفال أو التوسع فيها / أو زيادة الاستثمار العام المباشر في مرافق خدمات جديدة للأطفال الصغار.

- شرعت أغلبية بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية في وضع سياسات تعزز التوازن بين الجنسين في مجالس الإدارة و في الإدارة العليا، وشهدت البلدان التي لجأت لنظام الحصص زيادة فورية في عدد النساء في المجالس، أما البلدان التي اتخذت نهجا "أضعف"، بإصدار قواعد أو أهداف للإفصاح، فقد شهدت زيادة تدريجية مع مرور الوقت.

• نفذت بلدان كثيرة في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية تدابير عمل إيجابية لوصول المزيد من النساء إلى المواقع القيادية، ودخل عدد أكبر من النساء إلى المناصب السياسية رفيعة المستوى نتيجة لنظام الحصص الملزم و الذي يتطلب عددا أدنى من النساء المنتخبات أو يلزم الأحزاب بترشيح نسب معينة من ممثليها من بين الإناث / الذكور.

• في محاولة لجعل الوالدين يتقاسمان تقديم الرعاية بشكل متساو، وفرت العديد من البلدان للأباء حوافز مالية للحصول على إجازة ابوة لمدة شهرين على الأقل، وهذا أمر هام، لأن مشاركة الأب مشاركة متساوية في تقديم الرعاية أمر بالغ الأهمية لضمان بقاء الأم في لقوة العاملة وإحراز التقدم فيها.

• تحاول العديد من البلدان سد الفجوة بين الجنسين في الحصول على التمويل واكتساب مهارات ريادة الأعمال عن طريق تحسين فرص الحصول على التمويل المصرفي من خلال ضمان القروض، وهناك أيضا استراتيجيتان شائعتان هما استخدام المشتريات الحكومية لمساندة مشروعات رائدات الأعمال والجهود الرامية إلى تيسير وصول المرأة إلى مصادر رأس المال المخاطر، كما أظهر التدريب على ريادة الأعمال، وبرامج التوجيه، وورش العمل، والمشورة و الدعم التجاري، والمساعدة في بناء شبكات ريادة الأعمال أنها أساليب واعدة.

• لتحقيق المساواة بين الجنسين بشكل كامل، يجب أن تكون المساواة بين الجنسين جزءا لا يتجزأ من جميع عمليات صنع السياسات، في جميع الوزارات وعلى جميع مستويات الحكومة، ويشكل وضع ميزانية للعدالة بين الجنسين أداة شائعة على نحو متزايد لضمان إدراج اهتمامات النساء والفتيات في السياسات وفي الإدارة العامة، وأفاد ما يقرب من نصف بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بأنها أدخلت أو تعتزم النظر في وضع ميزانية للعدالة بين الجنسين.

• إن اعتماد أهداف التنمية المستدامة و جدول أعمال 2030 ولا سيما الأهداف الخاصة بتكافؤ الفرص بين الجنسين، يعد بوضع أولوية مميزة للمساواة بين الجنسين على جداول أعمال التنمية الوطنية والعالمية.

و على الرغم من هذه التدابير الواعدة في مجال السياسات، كان التقدم بطيئا للغاية حتى الآن، ولم يحدث تغير يذكر في النتائج على أرض الواقع، ولا تزال الفجوة بين الجنسين قائمة بعناد في النتائج المتعلقة بالتعليم والمجتمع والاقتصاد والسياسة، ويجب معالجة أوجه عدم المساواة هذه على نحو عاجل.

ويجب على البلدان أن تكثف جهودها من خلال حملات مستدامة، ورصد السياسات الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، وزيادة الاستثمار العام، وإدخال التدابير القانونية والتوسع فيها، وينبغي أن تكون المقترحات المتعلقة بالسياسات الواردة في هذا التقرير مقترنة بالتوصيات الخاصة بالنوع الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، بمثابة مجموعة أدوات لوضعي السياسات وأصحاب الشأن الراغبين في معالجة عدم المساواة بين الجنسين، وقد آن الأوان لتأكيد أن السياسات الأفضل تؤدي لحياة أفضل - للبنات و البنين ، وللنساء والرجال.

## الجزء الأول: المساواة بين الجنسين: نظرة شاملة

### الفصل الأول

## المساواة بين الجنسين في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وحول العالم: نظرة عامة

### النتائج الرئيسية

- أصبحت البنات والشابات يسبقن البنين والشبان في تحصيل العلم في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وذلك في المتوسط، ولكن لا تزال الفجوة بين الجنسين في التوظيف وريادة الأعمال والحياة العامة مستمرة، ولم تتغير الفجوة سوى قليلا في السنوات الأخيرة. فالسياسات العامة لا تقوم بما يكفي لإنهاء هذا التفاوت.
- تغيرت أولويات الحكومات، مما يعكس زيادة الوعي ببعض التحديات في مجال السياسات. ويعرف أكثر من نصف البلدان التي شملتها الدراسة الاستقصائية العنف ضد المرأة بأنه واحد من أكثر ثلاث قضايا إلحاحا فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، وتشمل القضايا الأخرى الملحة أن النساء يتقاضين أجورا أقل من أجر الرجال مقابل العمل نفسه والتقاسم غير المتكافئ للمهام المنزلية بين الرجال والنساء.
- تحسنت بعض السياسات العامة بشكل كبير في الخمس سنوات الماضية. وفي العديد من البلدان، يساعد تزايد وجود إجازة للأبوين مدفوعة الأجر على ضمان أن يكون للآباء والأمهات حصة متساوية في تقديم الرعاية، مما يحد من الحواجز التي تحول دون مشاركة المرأة في القوة العاملة. ومنذ عام 2013، أدخل نحو ثلثي بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية التدابير من أجل شفافية الأجور لمعالجة أوجه الإجحاف في الأجر. وتقوم البلدان على نحو متزايد بتنفيذ وتعزيز السياسات الرامية إلى التصدي للعنف ضد المرأة، الذي لا يزال مستوطنا في جميع أنحاء العالم، وتساعد تدابير العمل الإيجابي بنجاح على زيادة عدد النساء في موقع القيادة العليا في القطاعين العام والخاص.
- على الرغم من التقدم المحرز في هذه المجالات وفي السياسات الأخرى، لا تزال الفجوة بين الجنسين مستمرة، و على جميع البلدان أن تنفذ السياسات الرامية إلى تحقيق المساواة بين

الجنسين و أن تعززها على نحو عاجل، ذلك لصالح المرأة والرجل والفتيات والشبان والمجتمع ككل. وتشكل المشورة الخاصة بالسياسات العامة والواردة في هذا التقرير - ضمن توصيات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية المتعلقة بالنوع - أدوات لمعالجة هذه الصعوبات.

يتم توفير البيانات الإحصائية لإسرائيل من السلطات الإسرائيلية المعنية وتحت مسؤوليتها، واستخدام منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لهذه البيانات لا يخل بوضع مرتفعات الجولان والقدس الشرقية والمستوطنات الإسرائيلية في الضفة الغربية بموجب أحكام القانون الدولي.

### المساواة بين الجنسين من أجل النمو الشامل

كما يوضح هذا التقرير، لا تزال هناك فجوات بين الجنسين في جميع مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وفي بعض البلدان على جميع مستويات التنمية. ولم يحرز تقدم يذكر على مدى السنوات الخمس الماضية. وغالبا ما تحصل الشابات في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية على تعليم يفوق تعليم الشبان، ولكنهن لا يزلن يتجهن بشكل أقل نحو الدراسة في مجالات مربحة مثل العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وقد اقتربت معدلات مشاركة المرأة في القوة العاملة من معدلات الرجال على مدى العقود القليلة الماضية، ولكن في كل بلد لا تزال المرأة أقل من الرجل في الانخراط في عمل مدفوع الأجر، وعندما تعمل النساء، فإن أكثرهن يعمل بدوام جزئي، و الاحتمال أقل في أن يصبحن بين المديرين، والأقل احتمالا أن يكن رائدات أعمال، ويكسبن أقل من الرجال، وتكسب العاملة المتوسطة بدوام كامل أقل بقليل من 15٪ من نظيرها من الذكور - في المتوسط - في أنحاء بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية - وهو معدل تحرك بالكاد في السنوات الأخيرة (الجدول 1-1). كما أن المرأة ممثلة تمثيلا ضعيفا في إدارة القطاع الخاص وفي المجال السياسي، إذ تشغل في المتوسط ثلث مقاعد مجلس النواب في الهيئات التشريعية الوطنية في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. ومع ذلك وبصفة عامة تكون الفجوة أكبر في وظائف القطاع الخاص وفي مجال ريادة الأعمال.

وربما كان التقدم الملموس الذي أحرزته الفتيات في التحصيل العلمي على مستوى العالم هو أعظم قصة نجاح للمساواة بين الجنسين في نصف القرن الماضي (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية - 2012). ومع ذلك، سيستغرق الأمر وقتا أطول قبل أن تتحول التغييرات في الملامح التعليمية للشابات إلى فجوات أضيق بين الجنسين في أسواق العمل، ففي الواقع، لا تزال الثغرات القائمة في بيانات سوق العمل لدى العمال أصحاب السن المبكر والعمال المسنين تتأثر

بقرارات تعليمية ومهنية اتخذت قبل 20 إلى 40 عاما، عندما كانت المعايير الاجتماعية والتوقعات الوظيفية مختلفة، ويلزم اتخاذ مزيد من الإجراءات في مجال السياسات - على الفور - لضمان ترجمة مكاسب الفتيات والشابات إلى المساواة بين الجنسين طوال دورة الحياة. وكثيرا ما تظهر فجوات بين الجنسين في مرحلة الإنجاب، حيث تكون المعايير التقليدية المتعلقة بالعمل والحياة بالنسبة للجنسين قائمة في الأسرة.

بيد أن هناك ما يدعو إلى التفاؤل، وحتى إذا كانت البيانات الاجتماعية والاقتصادية قد تغيرت ببطء على أرض الواقع، فقد أحرزت بعض البلدان تقدما جيدا في بعض مجالات السياسة العامة خلال النصف الأخير من العقد الماضي، ولا سيما بالنسبة للأبوة وإجازة الانجاب، وخفض الفجوة في الأجور بين الجنسين، والتصدي للعنف ضد المرأة، وتعزيز الدور القيادي للمرأة.

إن حصول الأب على إجازة من العمل عندما يكون الصغار في سن مبكر فهذا أمر مهم لتحقيق المساواة، حيث أن رعاية الآباء غير مدفوعة الأجر أمر أساسي لضمان أن يكون لدى الأمهات خيار المشاركة الكاملة في سوق العمل و في المجتمع والاقتصاد، ويمنح الآن أكثر من نصف بلدان بلدانمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية إجازة أبوة مدفوعة الأجر لمدة لا تقل عن بضعة أيام في فترة مولد الطفل، ويزداد الاحتفاظ أكثر فأكثر بفترة إجازة للأب لا يمكن لسواه استخدامها (الفصل 16)، وترتبط قضايا النوع ارتباطا وثيقا بوضع السياسات المواتية للأسرة فيما يتعلق بالأجازة بأجر و الترتيبات المساندة للرعاية و العمل المرن - مما يساعد كل من الرجل و المرأة على تحقيق توازن أفضل بين العمل و الحياة و راحة أكبرلها.

وبغية مكافحة الفجوة بين الجنسين في الأجور، استحدثت حوالي ثلثي بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية سياسات جديدة بشأن المساواة في الأجور منذ عام 2013. وتعد شفافية الأجور أداة رئيسية، ويتعين على الشركات بصورة متزايدة تحليل الفجوة في الأجور بين الجنسين وتقاسم تلك المعلومات علنا، وتحاول بلدان أخرى استراتيجيات جديدة، مثل الآلات حاسبات الفجوة في الأجور عبر الإنترنت أو إصدار شهادات للشركات التي تبين الممارسة الجيدة (الفصل 12).

وقد أصبحت الحكومات تعترف أيضا بالعنف ضد المرأة باعتباره مجالا له أولوية وتتخذ خطوات لمنع هذه المشكلة والقضاء عليها، وقد أدخلت بلدان كثيرة أو عززت قوانين مكافحة التحرش، وتقوم غيرها بتنظيم حملات توعية بشأن التعريف القانوني للتحرش الجنسي، وسبل منع التحرش الجنسي، والحقوق القانونية (للضحايا) والتزامات (أصحاب العمل) عند حدوث التحرش. ولضمان ان تكون المرأة مشاركة في صنع القرار، شرعت العديد من بلدان منظمة التعاون

والتنمية الاقتصادية والبلدان النامية في اتخاذ شكل من أشكال العمل الإيجابي لزيادة تمثيل المرأة في وضع السياسات (الفصل 14).

جدول 1-1 البلدان التي تقبل النساء فيها على التعليم تقل فيها الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوة العاملة و في المناصب القيادية

المؤشرات الرئيسية للفجوة بين الجنسين في التعليم و التوظيف و ريادة الأعمال

السنة	أداء متوسط			أفضل أداء			
	التوظيف			التعليم			
	الفجوة بين الجنسين في حصة العاملين ممن يوظفون غيرهم	الفجوة بين الجنسين في متوسط كسب العاملين بوقت كامل	الفجوة بين الجنسين في حصة الوظائف القيادية	الفجوة بين الجنسين في معدل المشاركة في القوى العاملة	الفجوة بين الجنسين في متوسط من وصلوا للتعليم العالي	الفجوة بين الجنسين في متوسط برنامج تقييم الطلاب في الرياضيات	الفجوة بين الجنسين في متوسط برنامج تقييم الطلاب في القراءة
١٥ إلى ٦٤ سنة ٢٠١٦	٢٠١٥	٢٠١٥	١٥ إلى ٦٤ سنة ٢٠١٥	٢٥ إلى ٣٤ سنة ٢٠١٥	١٥ سنة ٢٠١٥	١٥ سنة ٢٠١٥	
و	هـ	د	ج	ب	أ	أ	
متوسط المنظمة	٣,١	١٤,٣	٣٧,٧	١٢,٢	-١١,٩	٣٧,٩	٣٢,٦,٩
متحتي المنظمة	٠,٧	٧,٤	١٦,١	٨,٠	٦,٥	٧,٤	٩,٦
فنلندا	٣,٩	١٨,١	٣٢,٤	٣,٠	-١٦,٤	-٧,٥	-٤٦,٥
السويد	٣,٦	١٣,٤	٢٠,٩	٣,٦	-١٥,٦	-٢,٢	-٣٩,٢
النرويج	١,٧	٧,١	٢٧,٩	٤,٣	-١٧,٣	-٢,٣	-٣٩,٨
أيسلندا	٣,٣	٩,٩	٢٣,٥	٤,٨	-١٦,٨	-١,١	-٤١,٦
لاتفيا	٣,٥	٢١,١	١١,٤	٦,١	-٢٨,٤	-١,٩	-٤٢,١
البنما	.....	٥,٨	٤٦,٣	٦,٣	-١٧,٨	٩,٤	-٢٢,٢
النمرك	٣,١	١٨,٩	٣٤,٧	٦,٤	-١٥,٢	١٠,٠	-١٦,٧
النرويج	٣,٢	٥,٠	٢٥,٣	٧,٤	-٢٢,٣	٣,٨	-٤٣,٢
سلوفينيا	٣,٢	٢٨,٣	٣٨,٦	٧,٥	-٢٠,٣	٥,٢	-٢٧,٩
استونيا	٣,٣	١٨,٦	٢٩,٠	٧,٦	-١٧,٧	٩,٠	-٢٦,٢
كندا	.....	٢١,٨	٣٥,٥	٧,٨	-١٩,٤	٨,٥	-٢٢,٩
إسرائيل	.....	٩,٩	٣٦,٧	٧,٩	-٨,٤	٦,٠	-٢٩,١
فرنسا	٣,٥	١٧,١	٥٤,٤	٩,١	-١,٩	١٦,٦	-٢٠,٨
ألمانيا	٤,٤	١٦,٩	٢٩,٦	٩,٢	-٢,٩	١٢,٠	-٢٥,٣
سويسرا	.....	٣,٣	٣٤,٩	٩,٢	-١٢,١	١٤,٣	-١٦,٠
بلجيكا	٣,٨	١٧,٠	٤٠,٦	٩,٢	-٥,٦	٢٧,٠	-٢٠,٢
النمسا	٣,٣	١٤,١	٤٧,٩	٩,٩	-٨,٩	٢,٥	-٢٣,٦
هولندا	.....	٦,١	.....	١٠,٢	-٨,٤	٨,٥	-٣٢,٣
نيوزيلندا	١,٨	١٧,١	٢٩,٣	١٠,٣	-٦,٨	١١,٦	-٢١,٩
بريطانيا	.....	٣,٤	٦٣,٦	١٠,٤	-١٠,٤	١١,٣	-٢١,٣
لوكسمبورغ	.....	١١,٥	٣٧,٢	١٠,٨	-١٢,١	١٦,٠	-٢٠,٢
إسبانيا	.....	١٣,٠	٢٧,٦	١١,٥	-١١,٩	٥,٨	-٣١,٧
أستراليا	.....	١٨,٩	١٣,٢	١١,٥	-٨,٣	٨,٥	-٢٠,١
الولايات المتحدة	٣,٢	٩,٥	١٨,٩	١٣,١	-١٢,٣	٨,٢	-٢٤,٨
المجر	.....	١٣,٤	٣٧,٤	١٣,٢	-١٦,١	٥,٧	-٣٥,٦
جمهورية سلوفاكيا	.....	١١,١	١٩,٧	١٣,٤	١٨,٧	١١,٤	-٢٩,٤
بولندا	.....	١٤,٤	٣١,٥	١٤,٨	-١١,٨	١٦,١	-١٢,٠
أيرلندا	.....	١٦,٥	٤١,٠	١٤,٩	-١٣,٩	٧,١	-٢٦,١
جمهورية التشيك	.....	٤,١	٤٨,٦	١٦,٠	-١٢,٤	٠,١	-٣٧,٣
اليونان	.....	٢٥,٧	٧٥,٢	١٨,٢	-٢,٧	١٣,٨	-١٣,٣
اليابان	.....	٥,٦	٤٦,٩	٢٠,٠	-١١,٦	١٩,٩	-١٦,٠
إيطاليا	.....	٣٧,٢	٧٩,٠	٢٠,٨	-٩,٠	-٧,٠	-٤٠,٥
كوريا	.....	٢١,١	٤٩,٣	٢١,٩	-١,٦	١٨,٣	-١١,٩
تشيلي	.....	١٦,٧	٣١,٤	٣٥,١	-١,٨	٧,٣	-١٥,٧
المكسيك	.....	٦,٩	٧٣,٧	٤٢,٠	٠,٦	٥,٩	-٢٧,٨
تركيا	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
البرازيل	.....	٢٤,٨	٢٥,٣	٢١,٣	-٦,١	١٥,٥	-٢٣,١
الصين	.....	.....	٥٠,١	١٤,٠	٠,٧	٥,٨	-١٦,٢
كولومبيا	.....	١١,١	١٤,٠	٢٢,١	-٧,٣	١٠,٩	-١٥,٦
كوستا ريكا	.....	٣,٧	١٧,٤	٢٦,٦	-٥,٠	١٦,١	-١٥,٠
الهند	.....	٥٦,٠	٧١,٠	٥٢,٩	.....	.....	.....
أندونيسيا	.....	٣٦,٨	٥٣,٧	٣٣,٠	-١,١	-٢,٧	-٢٣,٤
ليتوانيا	.....	١٢,٥	٢٠,٨	٣,٣	١٩,٩	-١,٣	-٣٩,١
روسيا الاتحادية	.....	.....	٢٢,٦	١٠,٩	-١٣,١	٦,٠	-٢٦,١
جنوب أفريقيا	.....	٤٠,٥	٣٧,٨	١٣,٠	-٢,٢	.....	.....



ملاحظة: تصنف البلدان بترتيب تصاعدي وفقا للفجوة بين الجنسين في معدل المشاركة في القوة العاملة، وتظل القيم وفقا لحجم الفجوة بين الجنسين المتعلقة بمتوسط منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والمنحنى المعياري للمنظمة، و "أفضل أداء" هم أصحاب المنحنى المعياري أدنى من نصف متوسط المنظمة (أي أولئك الذين لديهم الفجوات الأصغر بين الجنسين والتي لديها تفضيل شديد للمرأة)، و "أصحاب الأداء المتوسط" هم من يعانون من فجوات بين الجنسين في حدود نصف المنحنى المعياري في متوسط منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، و أصحاب "أضعف أداء" هم من يعانون من فجوات بسبب النوع أكثر من نصف المنحنى المعياري فوق متوسط المنظمة (أي تلك التي لديها فجوات أكبر بين الجنسين أو الفجوات بين الجنسين و تفضيل شديد للرجال). يدل على فجوة بين الجنسين تقاس بالنقاط المئوية؛ "(%) تشير إلى فجوة بين الجنسين بنسب مئوية، وبالنسبة للفجوات بين الجنسين في متوسط درجات القراءة والرياضيات في برنامج تقييم الطلاب (PISA)، فإن ال بلدان التي تحمل علامة \* هي تلك التي تكون فيها الفجوة بين الجنسين ذات دلالة إحصائية، بيانات "الصين" تشير إلى المقاطعات الصينية الأربعة المشاركة في برنامج التقييم (بكين وشانغهاي وجيانجسو وجواندونج) فقط.

بالنسبة للملاحظات من (أ) إلى (ز) والمصادر، يرجى الاطلاع على ستات لينك StatLink.

وفي السنوات الخمس الماضية ، تم تعزيز هذه البرامج والحملات الوطنية بموجب الاهتمام الدولي الكبير بالمساواة بين الجنسين، وقد كانت لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وغيرها من المنظمات الحكومية الدولية ذات فائدة في جعل المساواة بين الجنسين في مقدمة جدول أعمال مجموعة العشرين، بما في ذلك التزام قادة مجموعة العشرين عام 2014 بتصغير الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة بنسبة 25 في المائة بحلول عام 2025 ، كما ساندت تأسيس "المرأة 20" التي تقوم بتنشيط تمكين المرأة كجزء لا يتجزأ من عملية مجموعة العشرين وفي مجموعة السبعة، حققت المنظمات تقدما هاما في تعزيز روح المبادرة لدى النساء وزيادة عدد الفتيات في مجال العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات : في مجموعة السبعة، حققت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ومنظمات أخرى تقدما هاما في تعزيز روح المبادرة لدى النساء وزيادة عدد الفتيات في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات - وهي مسألة تعالجها منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أيضا بشكل مباشر من خلال مشاركتها في مبادرة "نينيا ستيم بويدن" هي مبادرة مشتركة مع وزارة التربية والتعليم المكسيكية . وبطبيعة الحال، ساعدت أهداف التنمية المستدامة - لا سيما الأهداف والغايات الخاصة بتحقيق المساواة بين

الجنسين - الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة - على إبراز موضوع المساواة بين الجنسين في جداول الأعمال الوطنية والعالمية.

ولم يحقق أي بلد من بلدان العالم المساواة بين الجنسين. وما زال أكثر الناس رغبة في المساواة يعانون من فجوات تدعو للقلق ما بين تطلعات الرجال والنساء (والفتيات والفتيان)، والفرص، والنتائج. إن عدم المساواة ليس مجرد فشلاً أخلاقياً بل هو حاجز خطير أمام النمو الاقتصادي الشامل - بما يضر بالمجتمع ككل، ويتطلب تحقيق المساواة بين المرأة والرجل نهجاً حكومياً شاملاً وكاملاً يعطى فيه جميع أصحاب الشأن الأولوية للمساواة بين الجنسين كجزء لا يتجزأ من مراحل تصميم وتنفيذ وتقييم السياسات العامة والميزانيات"

وقد دأبت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية على الدفاع عن المساواة بين الجنسين (مثلاً منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 1980 و 1985). واستناداً إلى عملها المكثف، عززت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية - من خلال إطلاقها مبادرة منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية المتعلقة بالنوع في عام 2010 - تركيزها على العقبات التي تعترض تحقيق المساواة بين الجنسين في ميادين التعليم والتوظيف وريادة الأعمال والحياة العامة."

وينبغي أن تكون المقترحات الخاصة بالسياسات الواردة في هذا التقرير، مقترنة بالتوصيات الخاصة بالجنسين الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2013 و 2015)، بمثابة مجموعة أدوات لوضع السياسات وأصحاب الشأن الراغبين في معالجة عدم المساواة بين الجنسين.

## **الفجوة بين الجنسين في سوق العمل ما تزال باقية على الرغم من تقدم الفتيات و الشابات في تحصيل العلم**

على الرغم من أن بلدان عديدة حققت المساواة بين الجنسين في الحصول على التعليم الابتدائي والثانوي، هناك تبايناً إقليمياً واسعاً، ففي أفريقيا جنوب الصحراء على سبيل المثال ما تزال نسبة البنات والفتيات اللاتي يلتحقن بالمدارس الابتدائية أقل من نسبة البنين والشباب (الفصل السادس)، وفي بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أصبحت البنات والشابات يتفوقن على البنين والشباب في التحصيل ويبدو أنهم سوف يستكملن تعليمهن الجامعي (شكل 1.1).

في عام 2014 و في جميع أنحاء منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، حصلت النساء على 57٪ من درجة البكالوريوس والماجستير. ومع ذلك، وعلى الرغم من المكاسب التي حققتها النساء في العديد من مجالات التعليم، فإن الفتيات في سن المراهقة في جميع أنحاء دول منظمة

التعاون والتنمية الاقتصادية ذكروا أنهن أقل ارتياحا للحياة مقارنة بالفتيان في سن المراهقة (الفصل السادس- ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2017أ).

وتسهم القوالب النمطية الموضوعية لكل من الجنسين وتصورات كل منهما ، وليس القابلية للتنفيذ الفعلي (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية 2015 ب) في إحداث فجوات بين الجنسين في التخصص و في المشاركة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات - ما يسمى STEM - (الشكل 1-1 والفصل الثامن) وتبدأ اتجاهات البنين و البنات ممن هم في سن الخامسة عشرة في التباعد في الدراسة و في الوظيفة ( بعد ذلك ) ، وعلى اتساع بلدان المنظمة ، و نجد أن الشبان ممن بلغوا 15 عاما يشكلون في المتوسط ضعف عدد الفتيات، بين الذين يتوقعون العمل كمهندسين، وعلماء ومهندسين معماريين. وفي مجال التعليم العالي، يكون تمثيل الشابات ضعيفا في مجال العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات؛ فكانت النساء يمثلن أقل من 20٪ من مجموع الملحقين بالتعليم العالي في برامج علوم الكمبيوتر في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وحوالي 17٪ فقط من الملحقين بالهندسة (الفصل السابع).

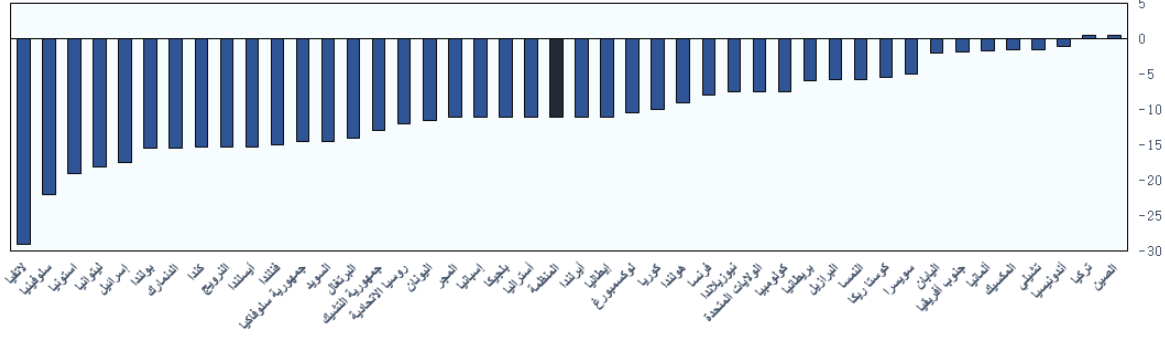
وعلى الرغم من أن معدل مشاركة النساء في القوى العاملة قد تقارب من معدل الرجال على مدى العقود القليلة الماضية، إلا أن النساء ما زلن أقل نسبة في القوى العاملة عبر بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وتواجه النساء المهاجرات بوجه خاص عوائق كثيرة، وعادة ما تكون معدلات توظيفهن أقل من معدلات النساء المواطنات ومن معدلات الرجال المهاجرين (الفصل الحادي و العشرين)؛ و حتى النساء اللاتي يعملن يرجح أنهن يعملن بدوام جزئي وبأجور أقل وفي مجالات أقل ربحا مثل القطاع العام والصحة والتعليم (الفصلان 9 و 22)، في حين تعمل نسبة أعلى من نظرائهن من الرجال بأجور أفضل في التمويل ، والخدمات المصرفية والتأمين (الفصل 11). ويعمل عدد أكبر بكثير من الرجال مقارنة بالنساء لساعات طويلة في العمل بأجر ( الشكل 1-8) على الرغم من أن ساعات العمل الطويلة لا تعني إنتاجية أكبر) منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2017 ب). وما دامت الساعات الطويلة للرجال ينظر إليها على أنها تدل على الإلتزام المهني، وطالما أن النساء أكثر احتياجا للإجازات لرعاية الأطفال أو الأقارب، فإن بعض أصحاب العمل يكون أقل إقبالا على الاستثمار في توظيف النساء.

الشكل 1-1 الشابات أكثر تعلما من الشبان لكنهن لا يفضلن دراسة العلوم و الرياضيات

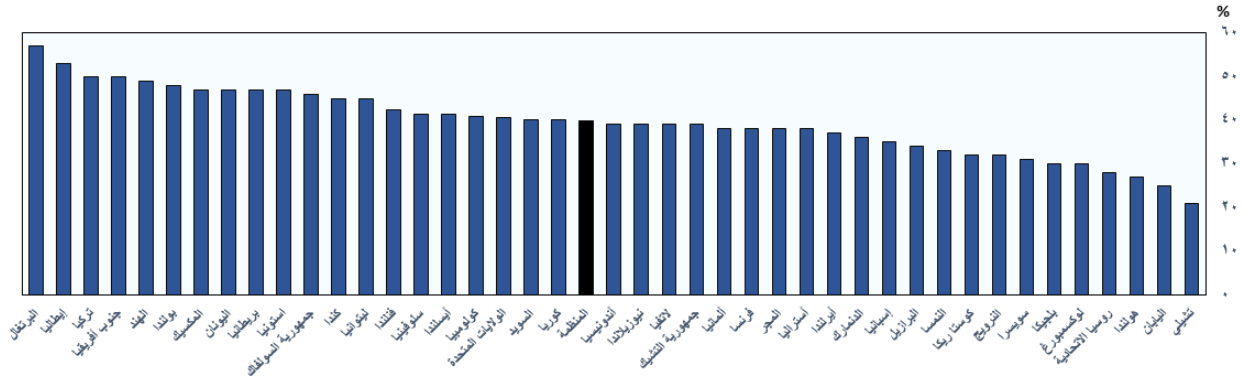
## و علوم الكمبيوتر في المرحلة الجامعية

اللوحة أ - الفجوة بين الجنسين (ذكور مطروح منها الإناث) في حصة السكان ممن وصلوا لمرحلة التعليم العالي من الفئة العمرية سن من 25-34 سنة، عام 2015 أو أحدث سنة متاحة (أ)

الفجوة بين الجنسين (بالنقاط المئوية)



اللوحة ب - حصة الإناث بالنسبة المئوية بين خريجي التعليم العالي في العلوم والرياضيات وعلوم الكمبيوتر عام 2014 أو أحدث سنة متاحة (ب)



يلاحظ: بالنسبة للوحة أ، يتم تصنيف البلدان من اليمين إلى اليسار بترتيب تنازلي وفقا للفجوة بين الجنسين (الذكور ناقص الإناث) في الشريحة التي حصلت على التعليم العالي، أما بالنسبة إلى اللوحة (ب)، فقد تم ترتيب البلدان من اليمين إلى اليسار تصاعديا وفقا لحصة الإناث (%). بين خريجي التعليم العالي في العلوم والرياضيات وعلوم الكمبيوتر.

و يشمل "التعليم العالي" جميع أنواع المؤهلات على مستوى التعليم العالي - أي المؤهلات الجامعية ذات الدورة القصيرة (المستوى 5 وفقا للتصنيف الدولي الموحد للتعليم 2011) البكالوريوس أو المؤهلات العلمية المماثلة (المستوى 6 في التصنيف دولي 2011) درجة

الماجستير أو المؤهلات العلمية المعادلة لها (المستوى 7 في التصنيف الدولي)، ودرجة الدكتوراه أو ما يعادلها من مستوى المؤهلات (المستوى 8 في التصنيف الدولي 2011).

"خريجي التعليم العالي في العلوم والرياضيات وعلوم الكمبيوتر" يشمل جميع خريجي أنواع البرامج على مستوى التعليم العالي (التصنيف الدولي 2011 المستويات من 5 إلى 8) في مجال العلوم والرياضيات وعلوم الكمبيوتر.


(أ) تشير بيانات الصين إلى عام 2010 و بالنسبة لشيلي وإندونيسيا إلى عام 2013 و بالنسبة للبرازيل وفرنسا وجنوب أفريقيا إلى عام 2014

(ب) تشير بيانات بلجيكا وأيسلندا والهند وجنوب أفريقيا إلى عام 2013.

المصدر: منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2016) لمحة عن التعليم 2016: مؤشرات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية:

*OECD Education at a Glance 2016: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris.*

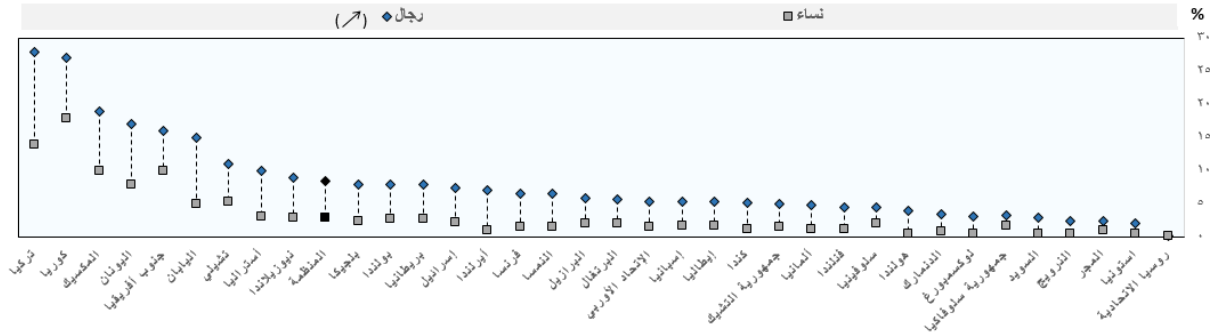
<http://dx.doi.org/10.1787/eag-2016-en>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/000000000000>

وعلى الرغم من أن معدلات مشاركة الإناث في القوة العاملة قد اقتربت من الرجال على مدى العقود القليلة الماضية، فإن النساء لا يزالن تواجهن أقل في القوة العاملة وغالبا ما تعاني من انخفاض مستوى الوظائف في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وتواجه النساء المهاجرات حواجز شاقة بوجه خاص؛ وعادة ما تكون معدلات توظيفهن أقل من معدلات النساء الأصليين ومن معدلات الرجال المهاجرين (الفصل 21). ومن المرجح أن تعمل النساء اللاتي ألتحقن بالعمل على أساس عدم التفرغ، و بأجور أقل، وفي مجالات أقل ربحا مثل القطاع العام والصحة والتعليم (الفصلان 9 و 22)، في حين تعمل نسبة أعلى من أقرانهن من الرجال ممن يحصلون على الأجور الأفضل في مجالات التمويل، والأعمال المصرفية والتأمين (الفصل 11)، ويعمل عدد أكبر بكثير من الرجال عن النساء لساعات طويلة مدفوعة الأجر (الشكل 1-8)، على الرغم من أن ساعات العمل الطويلة لا تعني إنتاجية أكبر (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2017 ب). وما دامت الساعات الطويلة للرجال ينظر إليها على أنها تظهر التزاما مهنيا، وطالما أن النساء أكثر عرضة لطلب إجازة لرعاية الأطفال أو الأقارب، فإن بعض أصحاب العمل سيكونون أقل إقبالا على الاستثمار في تعيين الموظفين."

**الشكل 1-2 يقبل الرجال أكثر من النساء على تمضية وقت أكبر في محل العمل**

النسبة المئوية للعاملين بنظام ساعات العمل الأسبوعية المعتادة التي تعادل أو تزيد عن 60 ساعة في الأسبوع، حسب النوع، في 2014 أو أحدث سنة متاحة<sup>(1)</sup>



ملاحظة: تشير البيانات إلى ساعات العمل الأسبوعية المعتادة في الوظيفة الرئيسية فقط، باستثناء أستراليا ونيوزيلندا والنرويج (ساعات العمل الأسبوعية المعتادة في جميع الوظائف) واليابان وكوريا (ساعات العمل الأسبوعية الفعلية في جميع الوظائف).

(أ) تشير بيانات البرازيل إلى عام 2011

(ب) تشير البيانات الخاصة بكوريا لساعات العمل السبوعية الفعلية وتعادل أو تزيد على 54 ساعة في الأسبوع

المصدر: حسابات أمانة منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية استنادا إلى الدراسات الاستقصائية القطرية للأسر والقوة العاملة:

في البرازيل Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD)

في إحصاءات الاتحاد الأوروبي بشأن الدخل والظروف المعيشية، (EU-SILC) دراسة تركيا وفي الدراسة الاجتماعية الأوروبية (ESS) الاتحاد الروسي.

1 2 <http://dx.doi.org/10.1787/000000000000>

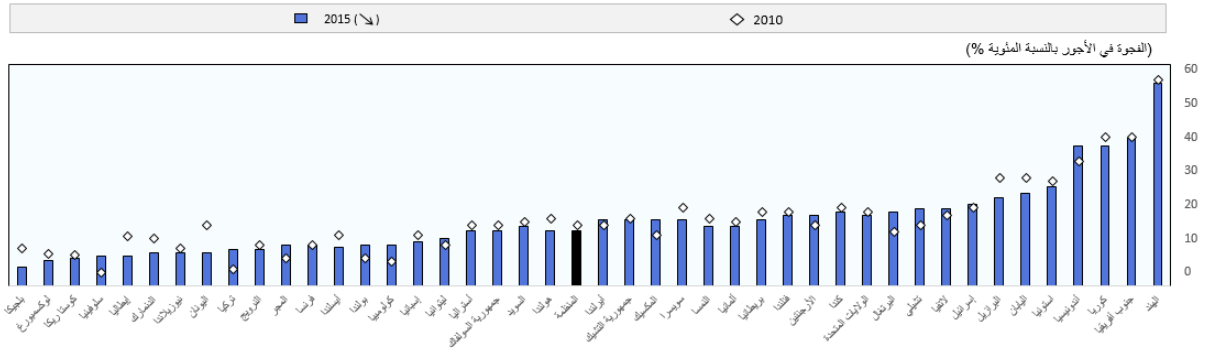
وتساهم جميع هذه العوامل في وجود فجوة كبيرة في الأجور بين الجنسين، حيث يقل متوسط أجر العاملات بدوام كامل 15 في المائة تقريبا عن نظرائهن من الرجال على اتساع بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (الشكل 1-3). وعلى الرغم من أن التفاوت العام في الأجور لم يتحسن سوى قليلا في السنوات الأخيرة، فإن الخبر السار هو أن فجوة المشاركة والأجر هي

الأضيق بين الرجال والنساء صغار السن (الفصل الثاني عشر)، ولكن الفجوة في سوق العمل بين النوعين تتسع عند وجود أطفال في بيت الأسرة حيث كثيرا ما يأخذ الزوجان الدور التقليدي بحسب النوع بشكل أكبر، وتظهر الفجوات مبكرا في البلدان التي يقل فيها متوسط سن إنجاب أول طفل عن متوسط هذا السن في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية و هو 29 عاما (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية - قاعدة بيانات الأسرة) وحيث تنتشر اتجاهات تقليدية تركز على دور المرأة في البيت بشكل أكبر (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية - 2016 [أ] و 2016 [ب] و 2017 [ج])، وبعد السيطرة على الاختلافات في أوضاع العامل و خصائص الوظائف وساعات العمل التي تمت ملاحظتها، لا يزال أكثر من نصف الفجوة بين الجنسين مستمر في الأجور الشهرية وغير مبرر في بلدان المنظمة و بلدان مجموعة العشرين (الفصل الثاني عشر)، وتعتبر كل من موقف المجتمع و معاييره و مؤسساته و التمييز فيه من العوامل الهامة، لا سيما في بلدان مجموعة العشرين حيث توجد فجوات واسعة، ومن المرجح أن تكون النساء يعملن للأسرة بدون أجر و / أو يعملن في القطاع غير الرسمي (الفصلان التاسع عشر والعشرين).

غالبا ما تكون نوعية عمل المرأة أدنى أيضا. وفي البلدان التي تنتشر فيها مستويات عالية من العمل غير الرسمي في سوق العمل، كثيرا ما تكون المرأة ممثلة تمثيلا فائقا في الوظائف غير الرسمية. ولا توفر هذه الوظائف سوى القليل من الحماية الاجتماعية، مع انعدام الأمن الوظيفي، و (غالبا) أجورا منخفضة (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2016 أ، 2016 ب). وكثيرا ما تقوم المرأة أيضا بوظائف أدنى في القطاع غير الرسمي، وغالبا ما يكون أصحاب العمل والعاملون بأجر في وضع أفضل من حيث جودة الوظائف والأجور، في حين أن العاملين لحسابهم الخاص والعاملين في المنازل و في الأسر - هم فئة يزيد فيها عدد النساء - وعادة ما يكون وضعهم أسوأ (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2017 ب).

### الشكل 1-3 تغيرت الفجوة في الأجر قليلا عبر بلدان المنظمة و بلدان مجموعة العشرين و مع ذلك ماتزال كبيرة

الفجوة بين الجنسين في متوسط المكسب الشهري <sup>(أ)</sup> للعاملين المتفرغين 2010 و 2015 أو آخر سنة متاحة <sup>(ب)</sup>



ملاحظة: تعرف الفجوة بين الجنسين في متوسط الأجر الشهري بأنها الفارق بين متوسط الدخل الشهري للذكور والإناث مقسوما على متوسط الدخل الشهري للرجال من العاملين بدوام كامل ، ويعرف العاملون بدوام كامل على أنهم الأفراد الذين يعملون لساعات عمل أسبوعية عادية توازي أو تزيد عن 30 ساعة في الأسبوع.

(أ) تشير البيانات إلى الأجر الأسبوعي في أستراليا وكندا والهند وأيرلندا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة، وإلى الأجر في الساعة في الدانمرك واليونان وأيسلندا ونيوزيلندا والبرتغال وإسبانيا.

(ب) تشير البيانات إلى عام 2014، وليس 2015، بالنسبة للأرجنتين وبلجيكا والبرازيل واستونيا وفرنسا وألمانيا وإندونيسيا وإيطاليا ولاتفيا وليتوانيا ولوكسمبورج وهولندا ونيوزيلندا وبولندا وسلوفينيا وإسبانيا وسويسرا وتركيا، وتشير إلى عام 2013 بالنسبة للسويد وألى 2012 بالنسبة للهند وجنوب أفريقيا، وتشير إلى عام 2011 بالنسبة لإسرائيل ، وتشير البيانات إلى عام 2011 و ليس 2010 بالنسبة للبرازيل و شيلي و كوستاريكا.

المصدر: قاعدة بيانات المنظمة عن التوظيف

( <http://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm> )

ذلك بالنسبة ل بلدان بلدان المنظمة و كولومبيا و كوستاريكا، و حسابات سكرتارية المنظمة استنادا إلى تقارير كل من:

الأرجنتين : the Encuesta Permanente de Hogares (EPH)  
البرازيل: the Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD)  
الهند : the National Sample Survey (NSS)



إندونيسيا: the National Labour Force Survey (SAKERNAS)  
جنوب أفريقيا: the General Household Survey (GHS)

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/000000000000>

وفي البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية التي تتوفر لديها بيانات، بل وفي جميع أنحاء العالم، تقوم المرأة بالأعمال غير مدفوعة الأجر أكثر بكثير من الرجل (الشكل 1-4، قاعدة بيانات المنظمة عن النوع والمؤسسات والتنمية (GID-DB)، وفي المتوسط في بلدان المنظمة، تقوم النساء بأكثر حصة من الأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر وبرعاية الأطفال وفي كوريا واليابان والمكسيك وتركيا وإيطاليا والبرتغال، حيث تضطلع النساء بأكثر من ثلاثة أرباع جميع الأعمال غير مدفوعة الأجر، وعادة ما تكون الفجوة أكبر في البلدان النامية، حيث يؤدي عدم وصول المرافق بالقدر الكافي توفيراً للوقت (مثل ذلك عدم وصول المياه إلى المنازل) وعدم توفر التكنولوجيا (مثل الغسالات الأوتوماتيكية) إلى زيادة مجموع الوقت اللازم لإنجاز الأعمال المنزلية (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية - 2017 ب). ففي الهند وباكستان، على سبيل المثال، تنفق النساء حوالي عشرة أضعاف ما ينفقه الرجل من ساعات في العمل غير مدفوع الأجر (مركز التنمية التابع للمنظمة - 2014)، وتبين مؤشرات الوقت إلى أن النساء- مع مرور الوقت وعبر البلدان - إختصرن تدريجياً الوقت الذي يقضينه في العمل غير مدفوع الأجر - ويرجع ذلك جزئياً إلى التكنولوجيا التي توفر الوقت - وفي نفس الوقت تغيرت سلوكيات الرجال قليلاً (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية - 2017 ج).

و لما كان الوقت مورداً محدوداً فإن الساعات التي تنفق في عمل غير مدفوع الأجر يكون لها أثر سلبي على ساعات العمل مدفوعة الأجر، كما أن الفجوات بين الجنسين في ساعات العمل غير المدفوعة تطابق الثغرات في ساعات العمل مدفوعة الأجر، وفي البلدان التي يتم فيها تقاسم العمل غير مدفوع الأجر في المنزل على باسلوب يتسم بمساواة أكبر، تقل فيه الفروق بين الجنسين في الساعات التي يقضيها في محل العمل (الفصل الخامس عشر).

و تلعب الثقافة و التقاليد دوراً هاماً في تحديد دور كل من الجنسين سواء في العمل أو في البيت، وتتسم البلدان التي لديها ثقافة العمل لساعات طويلة مدفوعة الأجر بوجود اختلافات كبيرة بين الجنسين في سلوك سوق العمل و في تقاسم الرعاية غير مدفوعة الأجر والأعمال المنزلية، و هذا ينطبق بصفة خاصة على الأسر التي لديها أطفال يحتاجون للرعاية، علاوة على أن المرأة هي أيضاً المصدر الرئيسي لرعاية المسنين (الفصل الثاني و العشرون). ومع ذلك، ومع

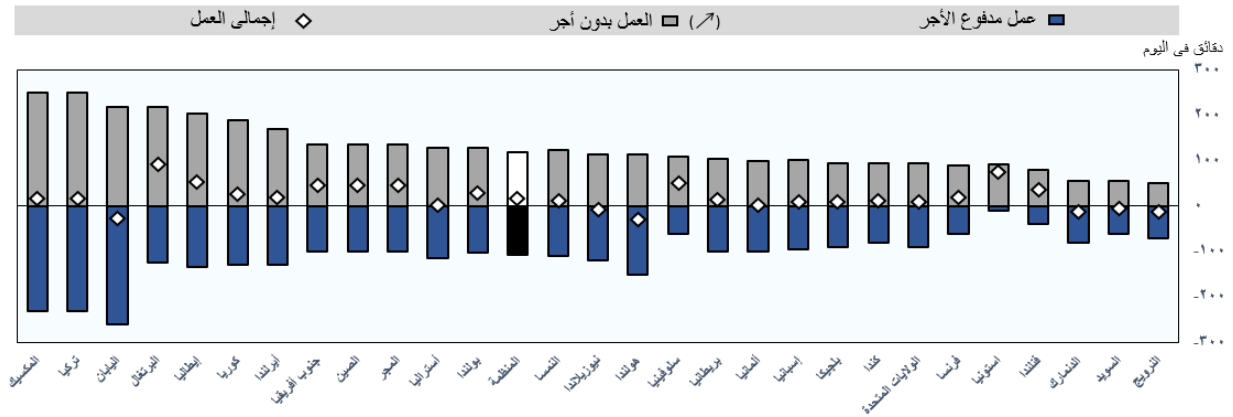
دخول نساء أكثر تعليماً من الرجال إلى منظومة الزواج، يقل احتمال مشاركة النساء مع رجال أفضل تعليماً، ففي الوقت الحاضر، غالباً ما تعيش النساء مع الرجال المتعلمين على نفس المستوى، في حين أن أولئك الذين حصلوا على درجة عالية من التعليم يميلون لمن هن أقل تعليماً، والشركاء المؤهلون الذين يخشون خطر تركهم على الهامش، هم الرجال الأقل تعليماً.

وقد زادت الأراء المؤيدة لعمل الأمهات بشكل كبير، على الرغم من أن هذه الزيادة بطيئة، ولا سيما في البلدان التي قامت فيها الحكومة بزيادة دعمها العام لمساعدة الأبوين في الجمع بين التزامات العمل والأسرة، والرجال أيضاً - وخاصة المتعلمين تعليماً عالياً - أصبحت مشاركتهم تتزايد في أنشطة الأبوة. و مع ذلك حتى عندما يعمل كل من الشريكين بدوام كامل، فإن تقسيم العمل المنزلي نادراً ما يكون مقسماً النصف بالنصف، فالنساء يميلن إلى القيام بأقل من الأعمال المنزلية و رعاية الأطفال غير مدفوعة الأجر مع زيادة حصتهن من أرباح الأسرة المعيشية، إلا أن العلاقة ليست خطية، وهناك شواهد بأن النساء صاحبات الدخل المرتفع كثيراً ما يقمن بقدر كبير من الأعمال المنزلية من أجل إبداء امتثالهن لمعايير الفارق بين الجنسين في المنزل، إن لم يكن ذلك يحدث أيضاً في محل العمل - مثال لما يسمى بسلوك "العمل على تأكيد النوع" (برتراند و زملائه- 2015).

#### الشكل 1-4 النساء يقمن في المجموع بالعمل - مدفوع أو غير مدفوع الأجر- أكثر من الرجال في معظم بلدان منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية


الفجوة بين النوعين في الدقائق التي تنفق في اليوم ما بين العمل المدفوع الأجر و غير مدفوع

بيان الإناث مطروح من الذكور سن 64:15



ملاحظات: البيانات بالنسبة لأستراليا هي من سن 15 سنة فأكثر، بالنسبة للمجر من سن 15:74 و النسبة للسويد 25:64 ، تتنوع السنة المرجعية بين البلدان: أستراليا: عام 2006 النمسا: 2008-2009، بلجيكا: 2005، كندا: 2010، الصين: 2008، الدنمارك: 2001، إستونيا: 2009-10، فنلندا: 2009-10 ، فرنسا : 2009، ألمانيا 2001-02 ، المجر 1999-2000، إيطاليا2008-09، أيرلندا 2005، اليابان: 2011، كوريا: 2009، المكسيك: 2009، هولندا: 2005-06، نيوزيلندا: 2009-10، النرويج: 2010، بولاندا 2003-04، البرتغال: 1999، سلوفينيا: 2000-01، جنوب أفريقيا: 2010، أسبانيا: 2009-10 ، السويد 2010، تركيا:2006، المملكة المتحدة: 2005، الولايات المتحدة: 2014.

المصدر: بوابة المنظمة لبيانات الجنسين <http://www.oecd.org/gender/data/>

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/000000000000>

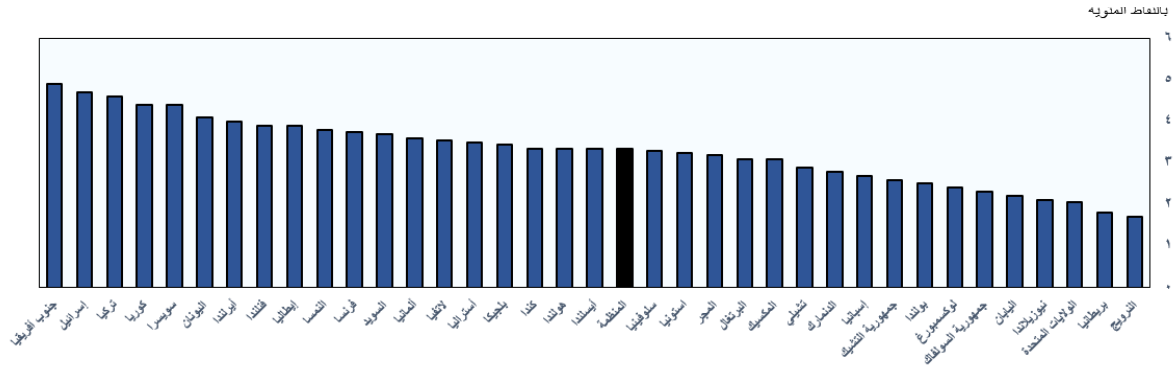
و يبدو الاحتمال الأكبر فيما يتعلق بمشاركة المرأة في القوى العاملة في المستوى الأدنى، أنها تتخلى عن حياتها المهنية لرعاية أفراد الأسرة، ويرتفع معدل توظيفها بعض الوقت (الفصل الثامن عشر)، هذا إلى جانب عوامل أخرى أقل وضوحا - بما في ذلك عامل التمييز - تؤثر جميعها على عدد النساء الاتي يتقدمن حتى يشغلن الوظائف العليا(الفصل الثالث عشر)، ولا يزال هناك فاصل كبير في كل من القطاعين العام والخاص و في عام 2016، شكلت النساء 33% من المناصب الإدارية العليا في الحكومة المركزية، على الرغم من أنها تشكل 52 % من مجموع موظفي الحكومة المركزية، وفي القطاع الخاص في عام 2016، لم تشغل النساء سوى مقعد واحد من بين كل خمسة مقاعد في مجالس إدارة الشركات المدرجة في البورصة، أي بزيادة طفيفة عن نسبة 16,48 في المائة في عام 2013. ولم تشغل النساء سوى 4.8 في المائة في منصب الرئيس التنفيذي في عام 2016، (الفصل الرابع عشر).

ولا تستفيد رائدات الأعمال كثيرا أو بشكل أفضل وقد ظل احتمال عمل المرأة لحسابها الخاص أقل من الرجال ، وكانت احتمالات قيامهن بتوظيف مجموعة عاملين لديهن أقل من احتمالات قيام الرجال بذلك (الشكل 5.1 ) ، وبحسب حجم شركاتهن، والقطاعات التي يعملن فيها، إلى جانب مجموعة متنوعة من العوامل الأخرى، لا تحصل النساء العاملات لحسابهن الخاص على مكاسب مثل نظرائهن من الذكور - بل أدنى بمقدار الخمس على الأقل مما يكسبه الرجال في جميع بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية تقريبا (الفصل الرابع و العشرين- و تقرير المنظمة 2017 هـ).

## الشكل 1-5 يقل عدد النساء العاملات بكثير عن الرجال في العمل الحر وفي تعيين موظفين لديهم

الفجوة بين الجنسين (رجال ناقص النساء) في حصة من يعملان و يرأسن العمل- بالنقاط المئوية - السن من 15-64 سنة - 2015 أو آخر سنة متاحة (أ)

الفجوة بين الجنسين



## القضايا ذات الأولوية ومكاسب السياسات الأخيرة

### الالتزام التام بالمساواة بين الجنسين

وضعت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية قضية المساواة بين الجنسين في مقدمة جدول أعمالها، وتعمل على نشر المبادئ التي تقوم عليها توصيات المنظمة (الإطار 1-1) كجزء لا يتجزأ من جدول أعمالها الاستراتيجي لمكافحة التفاوت في فرص المكسب، على النحو المنصوص عليه في مبادرة النمو الشامل، و جدول أعمال الأمين العام "من 21 إلى 21". وتدعو توصية منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية عام 2013 المتعلقة بقضية النوع وتوصية المنظمة عام 2015 المتعلقة بالجنسين في الحياة العامة - البلدان المنظمة لتعزيز المساواة بين الجنسين في التعلم والتوظيف وريادة الأعمال والحياة العامة من خلال التشريعات والسياسات العامة والاستثمار والرصد والحملات، ومنذ عام 2013، أعطت بلدان عديدة أولوية للمساواة بين الجنسين في سياستها العامة، ومع ذلك لا تزال الفجوة بين الجنسين مستمرة، ويجب على جميع البلدان أن تكثف جهودها لضمان أن تعكس حقيقة السياسات - وتؤدي بالفعل- إلى مجتمعات شاملة يمكن فيها للبنات والبنين والرجال والنساء الوصول إلى تحقيق إمكاناتهم بالكامل.

## الإطار 1-1 توصيات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن المساواة بين الجنسين : خلفية هذا التقرير

ترتكز توصيات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على مبادرة منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية التي بدأت في عام 2010؛ وهي مبادرة "معاً من أجل النمو الشامل"، التي أطلقت في عام 2012؛ وعلى الرغم من وجود سياسات قائمة، فإن القدر الكبير من "التفاوت والتحيز" بين الجنسين لا يزال قائماً في الخيارات التعليمية والمهنية؛ ومستويات المكسب وظروف العمل والتدرج الوظيفي وشغل مواقع صنع القرار وفي الحياة العامة وفي القيام بالعمل المدفوع الأجر وغير المدفوع وفي أنشطة ريادة الأعمال، وفي حصول رواد الأعمال على التمويل؛ وفي محو الأمية المالية والتمكين المالي " (المنظمة- 2013).

وقد اعتمدت في 29 مايو 2013 "توصية المجلس بشأن المساواة بين الجنسين في التعليم والتوظيف وريادة الأعمال" - التي يشار إليها فيما يلي باسم توصية عام 2013 الخاصة بالمساواة بين الجنسين - و تحدد عدداً من التدابير التي يجب أن ينظر في تنفيذها الأعضاء وغير الأعضاء (كوستاريكا، وكولومبيا، وكازاخستان، وليتوانيا، والاتحاد الروسي) ممن إنضموا إليها من أجل معالجة أوجه عدم المساواة بين الجنسين في التعليم والتوظيف و ريادة الأعمال (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية - 2013). وعلى وجه الخصوص، توصي اللجنة بأن يقوم المنضمون - من خلال التشريعات والسياسات والرصد والحملات المناسبة - بتوفير الفرص المتساوية للحصول على التعليم، وتحسين مشاركة المرأة في القوى العاملة، ونشر السياسات التي ترعى الأسرة، وتشجيع زيادة مشاركة الذكور في العمل غير المأجور، والعمل على إيجاد توازن أكبر بين الجنسين في الوظائف القيادية في القطاعين العام والخاص، وتشجيع ريادة الأعمال بين النساء، وتدعو التوصية الخاصة بالمساواة بين الجنسين - عام 2013 أيضاً المنضمين لها وضع المبادئ والتوجهات للسياسات، وبناء البيانات والممارسات الجيدة بشأن المساواة بين الجنسين في التعليم والتوظيف و ريادة الأعمال، كما تصدر دعوة من أجل "تعزيز أهداف التوصية من خلال التعاون مع جميع أصحاب المصلحة المعنيين، بما في ذلك القطاع الخاص والهيئات العامة والنقابات ومنظمات أصحاب الأعمال ومنظمات المجتمع المدني".

وقد الهمت التوصية الخاصة بالمساواة بين الجنسين لعام 2013 كما وفرت المعلومات لوضع توصية المجلس الخاص بالمساواة بين الجنسين في الحياة العامة - فيما بعد ذلك "توصية عام 2015 بشأن الجنسين في الحياة العامة" - التي اعتمدها المجلس في 14 ديسمبر 2015 (منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية ( 2015- أ) . وتركز على الحكم الرشيد الفعال وتنفيذ تدابير المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور العادل في الحياة العامة، وكذلك على تعزيز تكافؤ فرص المرأة في الوصول إلى المواقع العامة القيادية في البرلمان والحكومة والقضاء والخدمة المدنية.

وتتطلب التوصيات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية تقديم تقارير منتظمة عن التقدم المحرز في تنفيذها، ويعد هذا التقرير تقريراً مفصلاً لتقرير عام 2017 عن التقدم المحرز المقدم لمجلس المنظمة (منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية - 2017 و). و يعتمد على المؤشرات الواردة في بوابة بيانات النوع التابعة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية و على المجموعة الواسعة من الأنشطة الجارية للمنظمة بما في ذلك البيانات و التحليلات عن التعليم و التوظيف و ريادة الأعمال و الحياة العامة المجموعة الواسعة من الأنشطة الجارية في مجال المساواة بين الجنسين في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية- 2017 ز)، بما في ذلك تحليل البيانات المتعلقة بالتعلم والتوظيف و ريادة الأعمال والحياة العامة؛ والمبادرات الإقليمية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن الحوكمة والقدرة التنافسية (بما في ذلك في بلدان بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا)؛ و لجنة المساعدة الإنمائية (DAC) و الشبكة المعنية بالمساواة بين الجنسين (GENDERNET) ؛ ومؤشر المؤسسات الاجتماعية والمساواة بين الجنسين (SIGI) التابع لمركز التنمية بالمنظمة ؛ و مؤشر التعليم المالي، والصحة، والعلوم، ومؤشر الوصول للعدالة، والمساواة أمام القانون، والضرائب؛ ومؤشر المنظمة من أجل حياة أفضل .

**الإطار 1-1 توصيات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين:**  
**خلفية هذا التقرير (تابع)**

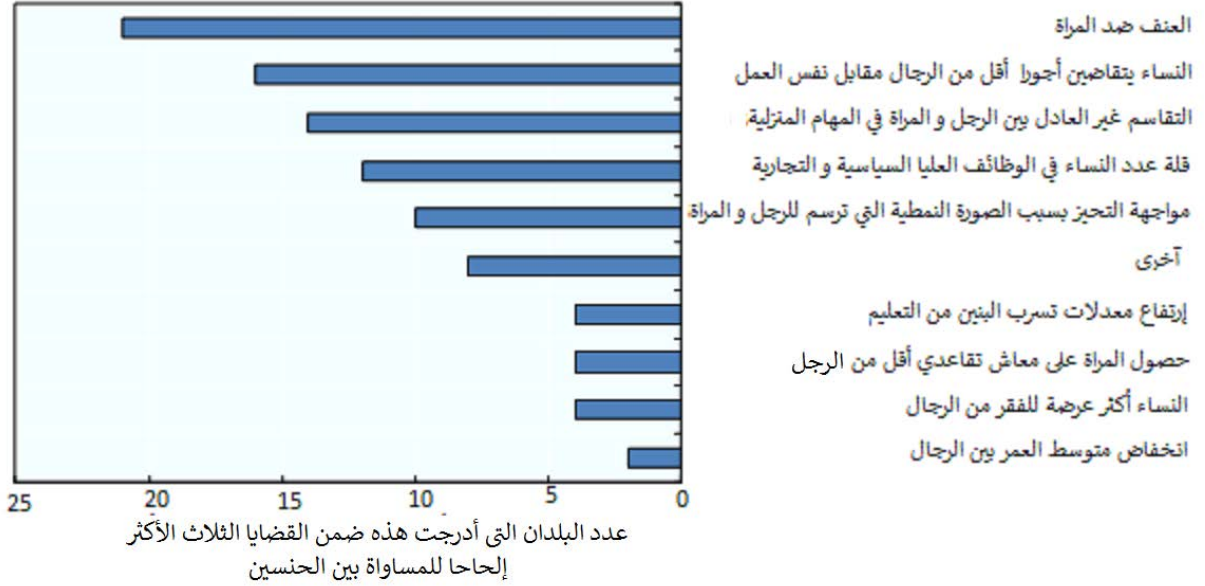
في عام 2016، وفي إطار إعداد تقرير عن التقدم المحرز في تنفيذ توصيات منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ، أرسلت مختلف لجان المنظمة استبيانات بشأن مجالات تركيزها المتعلقة بالتوصية إلى البلدان المنظمة سعياً للحصول على إسهاماتها بشأن التغيير لذي طرأ على السياسات أو التغييرات المعلنة في السياسات أو التقدم المحرز في تنفيذ التوصيات منذ اعتمادها، وأرسلت هذه الاستبيانات - المشار إليها فيما يلي باسم

"استبيانات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن المساواة بين الجنسين" (OECD GEQs) 2016 ) إلى لجنة حوكمة الشركات وفريقها العامل المعني بالمؤسسات المملوكة للدولة وممارسات الخصخصة (WPSOPP)؛ ولجنة المختصة بالإحصاء والسياسات الإحصائية (CSSP) ولجنة السياسات التعليمية (EDPC) و لجنة العمل والعمالة والشؤون الاجتماعية (ELSAC)؛ واللجنة التوجيهية لبرنامج العمل التعاوني بشأن التوظيف المحلي والتنمية الاقتصادية (LEED)؛ والفريق العامل المعني بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال (WPSMEE). وبدأت الشبكة الدولية للتعليم المالي (INFE) دراسة استقصائية عن محو الأمية المالية والإدماج المالي، وعقد مجلس إدارة المركز الإنمائي لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية مشاورات بشأن القضايا الجنسين وأفضل الممارسات، وقد تم تقييم الردود على الاستبيانات خلال الجزء الثاني من عام 2016 وأوائل عام 2017، وتم عرض مختارات من التقييم في هذا التقرير.

و كانت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية قد طلبت في الاستبيانات بشأن المساواة بين الجنسين لعام 2016 من البلدان تحديد القضايا الثلاث الأكثر إلحاحا التي واجهتها فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، وكان أكثرها انتشارا هو العنف ضد المرأة - ذكر 21 بلدا من بين 37 إجابة أن العنف ضد المرأة هو واحد من القضايا الثلاثة الأكثر إلحاح (الشكل 1-6)، و كانت القضية الثانية الأكثر شيوعا هي " حصول المرأة على أجر أقل من الرجل مقابل العمل نفسه"، و قد أعطت 16 بلدا الأولوية لهذه، والمسألة الثالثة الأكثر إلحاحا هو التقاسم غير المتكافئ للمهام المنزلية، التي أعطت لها 14 بلدا أولوية، وأسفر تحديد القضايا العاجلة عن مبادرات سياسة هامة في مجالات التعليم والتوظيف وريادة الأعمال والحياة العامة.

### الشكل 1-6 القضايا ذات الأولوية في المساواة بين الجنسين

عدد البلدان المنضمة إلى التوصية الخاصة بالمساواة بين الجنسين 2013 التي ادرجت الآتي  
كواحد من الثلاث قضايا الأكثر إلحاحا و التي تحتاج للتصدي لها في بلدهم



## القضاء على العنف ضد المرأة

لا يزال العنف ضد المرأة يشكل وباء عالمياً، وتشير التقديرات إلى أن 35٪ من النساء في جميع أنحاء العالم قد تعرضن للعنف الجسدي و / أو العنف الجنسي من الشريك المقرب أو من غير الشريك ( منظمة الصحة العالمية- 2013). وقد أعطت بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أولوية متزايدة للتحرش الجنسي والعنف ضد المرأة كقضية تتعلق بالسياسات (الشكل 1-6)، ويعكس ذلك الدعوة التي جاءت في التوصية الخاصة بالجنسين لعام 2013إلتي تدعو لتكثيف الجهود لمكافحة التحرش الجنسي، وهو في حد ذاته شكل من أشكال العنف ضد المرأة، وقد اتخذت التدابير السياسة الجديدة بصفة عامة شكلاً من شكلين:

- قوانين أو لوائح جديدة أو أشد تحكماً التحرش الجنسي أو
- رفع مستوى الوعي وتحسين الفهم للتحرش الجنسي من أجل منعه.

وتعد كل من النمسا وكوستاريكا وفرنسا وأيسلندا وإسرائيل وكوريا والمكسيك والبرتغال وسلوفينيا من بين البلدان المنضمة التي أدخلت أو عززت قوانين مكافحة التحرش، وعلى النقيض من ذلك، قام الاتحاد الروسي بإلغاء تجريم العنف العائلي جزئياً في عام 2017، وقد قامت كل من بلجيكا والدانمرك وإستونيا اليونان وإسرائيل وكوريا وليتوانيا وهولندا والبرتغال بحملات توعية بشأن ما يشكل تحرشاً جنسياً، و طرق منعه، والحقوق القانونية (للضحايا) والالتزامات (لأصحاب العمل) عند حدوث التحرش، كما قامت بلدان أخرى، مثل الجمهورية التشيكية،



بوضع التحرش الجنسي في إطار استراتيجيات وطنية أكبر بشأن المساواة بين الجنسين أو العنف القائم على النوع، و تقوم بلدان بلدان أخرى بجمع بيانات عن التحرش والعنف ضد المرأة على نحو متزايد، وعليها أن تعزز تلك الجهود، إذ لا تزال هناك ثغرات كبيرة في البيانات (الفصل الخامس).

### مكافحة عدم المساواة في الأجر

دفعت الثغرات المستمرة في الأجر بين الجنسين (الشكل 1-3) نحو ثلثي البلدان إلى الأخذ بسياسات جديدة للمساواة في الأجر منذ اعتمادها للتوصية الخاصة بالمساواة بين الجنسين عام 2013، ويتمثل أحد العناصر الرئيسية لهذه السياسات في شفافية الأجر، ويتعين على الشركات أن تقوم بتحليل فجوات الأجر بين الجنسين لديها بصورة متزايدة أو الإفصاح عن بيانات الموظفين لديها و المصنفة حسب النوع لكل من الموظفين ومراجعي الحسابات والجمهور (الفصل الثاني عشر). ومنذ عام 2013 قامت كل من أستراليا واليابان وألمانيا وليتوانيا والسويد وسويسرا والمملكة المتحدة بتنفيذ أو باقتراح مثل هذه التدابير. وهناك استراتيجيات جديدة أخرى تشمل إدخال ما يسمى بـ "الألات الحاسبة للفجوة في الأجر" - التي غالبا ما تكون علنية و متاحة للجمهور على شبكة الإنترنت، كما هو الحال في أستراليا - وكذلك منح شهادات، تقدير للشركات التي تظهر أفضل الممارسات في مجالات المساواة بين الجنسين مثل المساواة في الأجر. وقد أدخلت مثل هذه الشهادات في كل من كوستاريكا آيسلندا ولاتفيا والمكسيك.

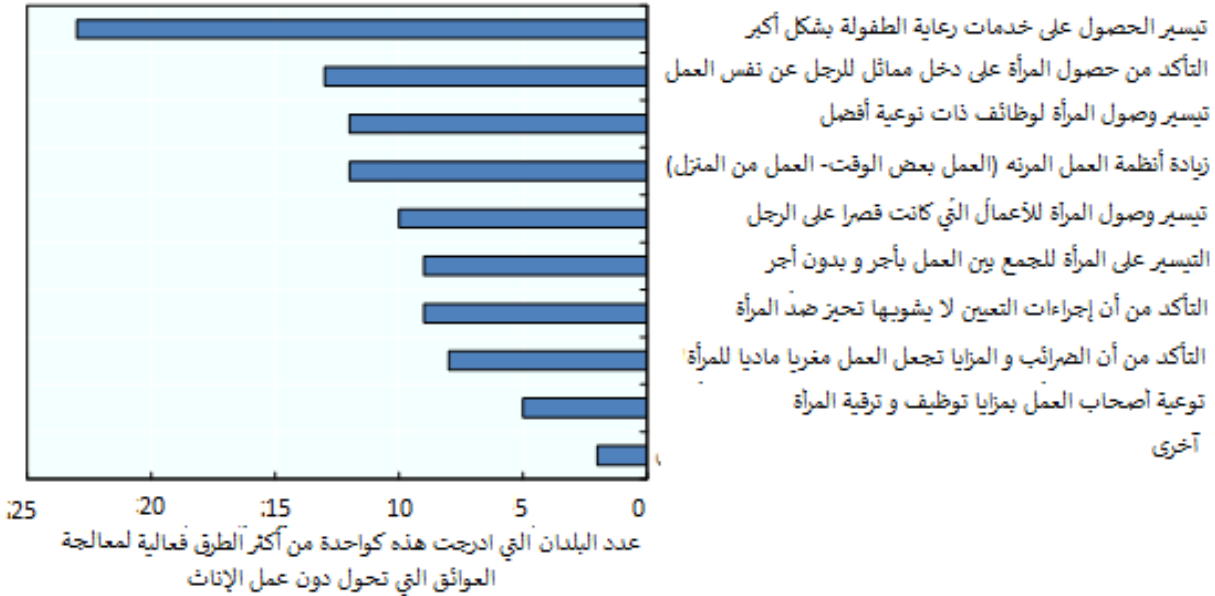
### إزالة المعوقات أمام توظيف الإناث

زادت معدلات توظيف الإناث بمتوسط قدره نقطتين مؤبطين تقريبا في جميع أنحاء منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية منذ عام 2012، ومع ذلك، لا تزال فجوة التوظيف بين الجنسين تبلغ 11 في المائة، وتواصل الحكومات في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية النظر في أفضل السبل للحد من الحواجز أمام التوظيف، ويبين الشكل 1-7 ردود البلدان على سؤال منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لعام 2016 "ما هي السبل الثلاثة الأكثر فعالية لمعالجة المعوقات التي تحول دون عمل الإناث؟"، وكانت الإجابة الأكثر شيوعا هي "تيسير خدمات رعاية الطفولة بشكل أكبر"، و قد ذكر هذا 23 بلدا، أما الإجابة الثانية الأكثر انتشارا، حيث ضمت 13 بلدا، فهي "التأكد من حصول المرأة على نفس الأجر الذي يحصل عليه الرجل مقابل العمل المماثل"، في حين كانت الإجابة الثالثة المشتركة بين 12 من إجابات البلدان "زيادة انظمة العمل المرنة" و "تيسير حصول المرأة على وظائف من نوعية أفضل" هما ثالث تدابير السياسة العامة الأكثر شيوعا، وهناك حاجة إلى تدابير جديدة ومدعمة في مجال السياسات لضمان بقاء البلدان

على المسار الصحيح في تحقيق هدف مجموعة العشرين ألا وهو "25 في المائة بحلول عام 2025" والذي يحدد هدف تقليص الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة بنسبة 25 في المائة بحلول عام 2025 (الشكل 1.10) .

### الشكل 1-7 تحديد أولويات البلدان: أكثر الطرق فعالية في إزالة المعوقات أمام توظيف الإناث

عدد البلدان المنضمة إلى التوصية الخاصة بالمساواة بين الجنسين عام 2013 و التي التي أدرجت العوامل الآتية كواحدة من أكثر الطرق فاعلية لمواجهة معوقات توظيف المرأة



### جعل الحصول على خدمات رعاية طفولة في المتناول

أدخلت حكومات عديدة في بلدان منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية التدابير من أجل تحسين الوصول لخدمات تعليم ورعاية الطفل في المرحلة المبكرة منذ بداية عام 2013، وقد اتخذت بلدان عديدة مثل كندا و اليابان و كوريا و نيوزيلاندا و جمهورية السلوفاك و بولندا خطوات لمواجهة توفير هذه الخدمات بمقابل منصف وذلك من خلال زيادة الدعم و أو من خلال زيادة الإعانات أو الاستحقاقات / الحسومات المخصصة بوجه عام لرعاية الأطفال ، وأحيانا عن طريق إدخال خدمات رعاية الطفل المجانية أو التوسع فيها (مثل النرويج والمملكة المتحدة).

و تشتمل الاستراتيجيات الأخرى لتحسين الحصول على خدمات تعليم و رعاية الطفل في المرحلة المبكرة و تحسين الحضور على إدخال حقوق قانونية لأماكن رعاية الأطفال من سن معينة، وتخفيض سن الالتحاق الإلزامي بالمدارس، كما زادت عدة بلدان من الاستثمار العام في المرافق الجديدة، وفي معظم الحالات مع التركيز على أماكن رعاية الطفل دون سن الثالثة. ويمكن القول إن كوريا أجرت أشمل برنامج إصلاح في السنوات الأخيرة، فقد زادت حصة استثماراتها العامة في التعليم و رعاية الطفل أكثر من ثلاثة أضعاف للأطفال دون سن السادسة المسجلين في مرافق التعليم و الرعاية منذ عام 2004 (منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية، 2017ح).

غير أن احتياجات رعاية الطفل لا تتوقف عند دخول الأطفال المدارس الابتدائية، ولا تزال مشاركة الأطفال في سن المدرسة في خدمات الرعاية خارج ساعات الدراسة محدودة في كثير من بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (الفصل السابع عشر)، ومن ثم، فإن الآباء الذين لديهم أطفال في سن الدراسة قد يكافحون من أجل العمل بدوام كامل، كما أن العديد من الأمهات في بلدان المنظمة مازلن يعملن فقط لبعض الوقت حتى و إن كبر أطفالهن.

### تحسين وصول المرأة إلى المواقع القيادية في القطاع الخاص

ووفقا للتوصيات الخاصة بالجنسين الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، شرعت معظم بلدان المنظمة في وضع سياسات لتعزيز التوازن بين الجنسين في عضوية مجالس إدارة الشركات وفي موقع الإدارة العليا (الفصل الرابع عشر)، وشهدت البلدان التي أدخلت نظام الحصص زيادة فورية في عدد النساء في مجالس الإدارة، بينما شهدت البلدان التي اتخذت نهجا أكثر مرونة، مثل تحديد الأهداف طوعيا والأفصاح عن البيانات الخاصة بالنوع في الشركات، زيادة تدريجية على مر الزمن (الفصل الرابع عشر). فعلى سبيل المثال، رفعت مبادرة المملكة المتحدة الطوعية التي تقودها الشركات حصة النساء في مجالس الإدارة من 13 في المائة عام 2010 إلى 27 في المائة في عام 2016، وبالمثل، ونظرا لأنها تؤيد توصية منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين فإن كل من أستراليا وشيلي وجمهورية التشيك واليابان وبولندا ، والبرتغال، ولوكسمبرج، وسويسرا، بدأت بأهداف ناعمة لتحقيق التوازن بين الجنسين في مجالس إدارة المشاريع و/ أو الشركات المملوكة للدولة. وبدأت أستراليا وشيلي - جنبا إلى جنب مع بلدان أخرى مثل فنلندا وإسبانيا والمملكة المتحدة - في إدخال متطلبات الإفصاح في قوانين ولوائح حوكمة الشركات التي تجبر الشركات على الكشف عن التوازن بين الجنسين في مجالس إدارتها.

ومنذ عام 2016، أدخلت تسع دول - النمسا، وبلجيكا، وفرنسا، وألمانيا، واليونان، وأيسلندا، وإيطاليا، وإسرائيل، والنرويج - حصص إلزامية بين الجنسين في عضوية مجالس إدارة الشركات ومجلس إدارة الشركات المملوكة للدولة، أما فنلندا، على الرغم من أنها لا تكرر أهدافا في القانون لقطاع الشركات المملوكة للدولة، لديها قاعدة في ممارسات الترشيح التي تضمن ما لا يقل عن 40٪ تمثيل كل من الجنسين، وفي حين أن نظام الحصص قد عزز عدد النساء في مجالس الإدارة، فإنه لم ينعكس على المستوى الأدنى من هذه المجالس.

### زيادة عدد رائدات الأعمال

منذ اعتماد توصية المساواة بين الجنسين عام 2013، سعت معظم بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية إلى تعزيز قيادة الأعمال لدى النساء عن طريق تضيق الفجوة بين الجنسين في الحصول على التمويل وفي اكتساب مهارات قيادة الأعمال، وتتمثل إحدى الاستراتيجيات المستخدمة على نطاق واسع في تحسين فرص الحصول على التمويل المصرفي من خلال ضمان القروض، ورفع سقف المبالغ المضمونة، وتوفير المزيد من التدريب و من مساندة الشبكات للمستفيدين. وتميل نظم ضمان القروض الجديدة إلى أن تكون أكثر شيوعا في الاقتصادات الناشئة، حيث كثيرا ما تتردد المصارف في إقراض المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم وهي أقل حساسية للمسائل المتعلقة بنوع المقترض أو بالإمكانات غير المعروفة للمشاريع التي تملكها للنساء، ومن أمثلة ذلك، صندوق الضمان المركزي في المغرب (الفصل الخامس والعشرون)، وفي اقتصادات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، كان الاتجاه الأخير يتمثل في رفع سقف الضمان وتوفير المزيد من التدريب و من دعم الشبكات للمستفيدين - كما هو الحال مع صندوق فرنسا لضمان إنشاء مشروعات المرأة ومساندتها و تنميتها .

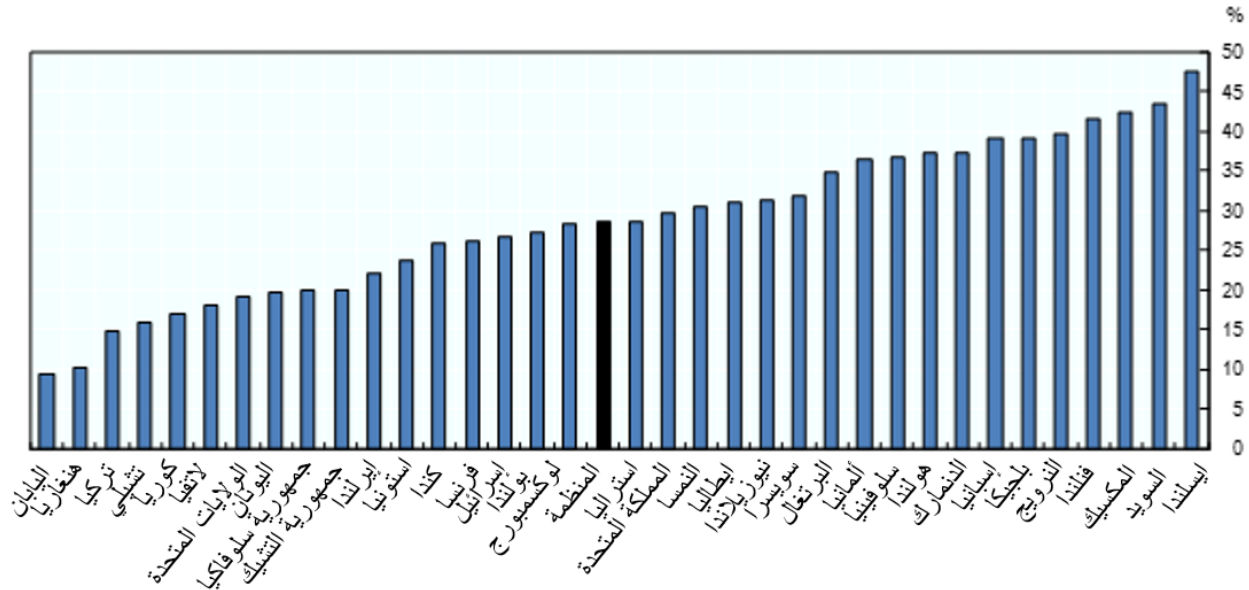
وهناك نوعان آخران من الاستراتيجيات تحرزان تقدما أولهما استخدام التوريدات العامة (التي تستهدف العقود الحكومية للشراء من المشروعات التجارية المملوكة للنساء) وثانيهما الجهود الرامية إلى تحسين وصول المرأة إلى رأس مال المشروعات المخاطر، وتسعى العديد من ال بلدان أيضا إلى معالجة الثغرات بين الجنسين في مجال الوعي بزيادة الأعمال وثقافة تأسيس المشاريع والشبكات والمهارات و ذلك من خلال برامج التدريب و التمرين التوجيه وحلقات العمل والمشورة التجارية ودعم بناء الشبكات الخاصة بزيادة الأعمال (الفصل الرابع والعشرون و الخامس و العشرون ؛ منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية / EC - 2015 ، 2017).

### نحو تمثيل أكثر إنصافا للمرأة في الحياة العامة

وتمشيا مع توصيات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وضعت معظم بلدان المنظمة شكلا من أشكال نظام حصص لكل نوع لزيادة تمثيل المرأة في السياسة، على الرغم من أن التدابير تختلف من حيث الحجم والنوع - على سبيل المثال: حصة من المقاعد المخصصة، أو حصة قانونية للمرشحين ، و قامت الأحزاب السياسية طوعا بوضع حصص (الفصل الرابع عشر). ومن بين 28 بلدا من بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية التي لديها بيانات متاحة في عام 2016، كان لدى 24 بلدا حصص طوعية في الأحزاب السياسية، وشرعت عشرة منها حصصا في مجلس الموحد أو في مجلس النواب، وكان لعشرة منها حصصا في قانونها الانتخابي، وخصصت ثلاث بلدان حصصا لكل من الجنسين في دستورهما، ومع ذلك لا تزال المرأة بعيدة عن التكافؤ مع الرجل في الهيئات التشريعية (الشكل 1-8) ، ولا تحتل في المتوسط سوى 28.7 في المائة من مقاعد الهيئة التشريعية في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية في عام 2016 (الفصل الرابع عشر).

### الشكل 8.1 مازال تمثيل المرأة منخفضا في الهيئات التشريعية في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية

النسبة المئوية للإناث في البرلمانات- مجلس النواب أو المجلس الموحد 2016



في مناطق أخرى من العالم - مثل الشرق الأوسط و شمال أفريقيا - يكون تمثيل المرأة فيها أقل من ذلك في الهيئات التشريعية الوطنية، في تونس و الجزائر فقط تشغل المرأة ما يزيد على 30% من المقاعد في البرلمان و هي نسبة تزيد عن المعدل في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، و يعزى التقدم في المشاركة السياسية في منطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا لإدخال نظام الحصص المنصوص عليه قانونا و في بعض الحالات دستوريا ( الفصل العشرون).

### إشراك المرأة في صنع السياسات

إذا أردنا للمساواة أن تتحقق بالكامل لابد من ن تتبنى الحكومة بالكامل هذا لاتجاه ، و لابد لهذا المنحى أن يتضمن الأدوات لتوفير الدخل و الآليات لتأمين المسؤولية كما هو موضح في التوصية الخاصة بالجنسين في الحياة العامة - عام 2015، و لهذا الغرض لابد أن تدرج المساواة بين الجنسين في كافة السياسات التي تضعها الوزارات و كل المستويات الحكومية، و في عام 2015 أفادت 25 بلدا من بلدان منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية بأنها أدخلت نظاما ملزما عند استحداث تشريع جديد بوضع تقديرات لتأثيره على الجنسين ، و يعتبر وضع ميزانية للنوعين أداة تستخدم على نطاق واسع وأكثر فأكثر لسد الفجوة الخاصة بإهتمامات النساء والشابات لإدماجها في السياسة والإدارة العامة، وأفاد ما يقرب من نصف البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بأنهم بدأوا خططا لإدخال الميزانية المتعلقة بالنوعين، أو أنها تعتزم النظر فيها أو تنظر فيها باهتمام، بيد أنه إذا كان لنهج الميزانية الخاصة بالنوعين في البلدان أن يأتي بالأثر المرجو للمساواة بين الجنسين، فإنها تحتاج إلى:

- بيانات مصنفة حسب النوع
- أهداف محددة وقابلة للقياس ومتفق عليها وواقعية وذات توقيتات محددة
- توحيد إجراءات الميزانية و استجابة النظم لكلى الجنسين
- ضرورة إجراء مراجعات محاسبية خارجية لبيانات الجنسين
- ضرورة قيام الهيئات التشريعية لديها برصد وتقييم تدابير الميزانية الخاصة بالجنسين (الفصل الثالث).

ولكي يكون تنفذ السياسات فعالا، فمن الأهمية بمكان أن يتم تحديد الأدوار والمسؤوليات بشكل واضح لتعميم مراعاة المساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة ( منظمة التعاون والتنمية

الاقتصادية - 2017 ب)، وقد اتخذ عدد من البلدان (مثل المكسيك وكندا) مؤخرا خطوات لتعزيز دور المراكز الحكومية في رصد إدراج المنظور الخاص بالجنسين في جميع السياسات، إلى جانب المؤسسات المركزية المعنية والخاصة بالنوع، وتعزيز دور المؤسسات المركزية المعنية بالمساواة بين الجنسين فيما يتعلق بتعميم مراعاة هذا المنظور (مثلما في السويد وشيلي). ويجب على البلدان أن تضاعف من جهودها لجعل المساواة بين الجنسين جزءا لا يتجزأ من مراحل وضع وتطوير السياسات والميزانيات العامة و تنفيذها وتقييمها ، مع توفير أدلة منهجية بانتظام عن آثار جهود المساواة بين الجنسين على أرض الواقع.

### تغيير السياسات وتغيير العقلية: استمرار القوالب النمطية يقف حاجزا أمام المساواة

تغيرت المواقف العامة تجاه دور الرجل والمرأة ببطء مع الوقت في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية، 2016 أ - و 2017 د). غير أن القوالب النمطية إزاء النوع في العمل وفي المنزل وفي المجتمع عموما لا تزال تشكل عقبة خطيرة أمام تحقيق قدر أكبر من المساواة بين الجنسين، وتلعب وسائل الإعلام أيضا دورا هاما في ترسيخ القوالب النمطية بين الجنسين، وتعكس وسائل الإعلام بل يمكنها أن تجعل من العنف ضد المرأة، و " هيمنة الذكور" أمرا طبيعيا، بل وحتى الاتجار بالجنس، ويترتب على التمثيل المحدود للمرأة في وسائل الإعلام - لا سيما في المناصب العليا - آثار سلبية على الشكل الذي تبدو فيه الفتيات والنساء في مجال الترفيه و في الأخبار (مونتيال Montiel - 2014).

إن القوالب النمطية للنوع تسيطر في سن مبكر، وتكشف البيانات المستخلصة من عمليات تقييم التعليم التي أجراها البرنامج الدولي لتقييم الطلاب (PISA) التابع لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أن الأولاد و البنات عندما يبلغون سن 15 سنة، يتوقعون مواصلة حياتهم المهنية في ظل القوالب النمطية الموضوعية والمتعلقة بالنوع، بصرف النظر عن المواضيع التي يتفوقون فيها (الفصل السابع)، ويظهر برنامج التقييم الدولي للطلاب (PISA) التابع لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أيضا أن العديد من الآباء لازالت لديهم توقعات مختلفة لأبنائهم وبناتهم (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية- 2015 أ)، و على سبيل المثال، في شيلي، يتوقع 50% من أولياء أمور البنين لمن بلغوا 15 عاما أنهم سيعملون في مجالات تتعلق بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، بينما 16% فقط من أولياء أمور الفتيات يأملون أن تنتقل بناتهن إلى مهن في المجالات ذات الصلة بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، ويدرك صانعو

السياسات أهمية القوالب النمطية للجنسين في المدرسة - ربما لا يحدث هذا في أي مكان سوى في السويد حيث يسعى منهج ما قبل المدرسة إلى "مواجهة الأنماط التقليدية ودور كل من الجنسين" (الفصل السابع).

### إختيار المجالات المتعلقة بالعلوم والتكنولوجيا و الهندسة و الرياضيات

يبدو أن الأنماط التقليدية والتوقعات المتعلقة بالجنسين هي التي تقود الخيارات التعليمية حتى وإن كانت السياسات والحوافز التي تتسم بالمساواة بين الجنسين قائمة، وتعتبر المجالات ذات الصلة بالعلوم و التكنولوجيا و الهندسة و الرياضيات مربحة للغاية، إلا أن الفتيات والشابات غير مشاركات فيها بالقدر الكافي (الشكل 1-1). وقد قام عدد من البلدان، بما في ذلك أستراليا والمجتمع الفلامنكي وفي بلجيكا وألمانيا وإيطاليا واليابان ولاتفيا والمكسيك وهولندا ونيوزيلندا وسويسرا والمملكة المتحدة، باتخاذ تدابير جديدة أو بتعزيز التدابير القائمة التي تستهدف الآباء والمعلمين والطلاب - لمعالجة مسألة قلة مشاركة الفتيات وفئات أخرى في مجالات العلوم والتكنولوجيا و الهندسة و الرياضيات (الفصل السابع)، و على سبيل المثال، في إنجلترا، ينشر "مستقبل ابنتك- Your Daughter's Future" وهو دليل على الانترنت لإرشاد الآباء والأمهات فيما يتعلق بالمواد الدراسية والخيارات الوظيفية، في حين أن برنامج "فتح الأبواب- Opening Doors" يوفر الممارسات الجيدة في التصدي للقوالب النمطية بين الجنسين في المدارس للمعلمين والطلاب، وتدعو مبادرة منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية و المكسيك - التي اطلقتها في أوائل عام 2017 - كل من منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والأمانة المكسيكية للتعليم العام - النساء المكسيكيات ممن يشغلن مواقع بارزة في العلوم والرياضيات إلى العمل كموجهات والقيام بزيارة المدارس وتشجيع الفتيات على اختيار مواد العلوم والتكنولوجيا و الهندسة و الرياضيات و على أن يكن طموحات.

والقوالب النمطية تحد من خيارات كل من المرأة والرجل، فالرجال على سبيل المثال، ما زالوا ممثلين تمثيلا ناقصا في قطاعي الرعاية الصحية والتعليم، وفي هولندا، تصاحب الإجراءات الرامية إلى حث الفتيات على اختيار المهن في مجال العلوم والتكنولوجيا و الهندسة و الرياضيات مبادرات ترمي إلى جذب الشبان لقطاع التعليم (الفصل التاسع).

### نشر المعرفة بين النساء لمحو الأمية المالية

لا تزال الفجوة بين الجنسين في المعرفة بالجوانب المالية تشكل عائقا أمام تمكين المرأة ماليا (الفصل العاشر). ويشير المسح الخاص بمحو الأمية المالية لعام 2015 الذي تديره منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وشبكتها الدولية للتعليم المالي إلى أن المرأة لديها معرفة مالية أقل



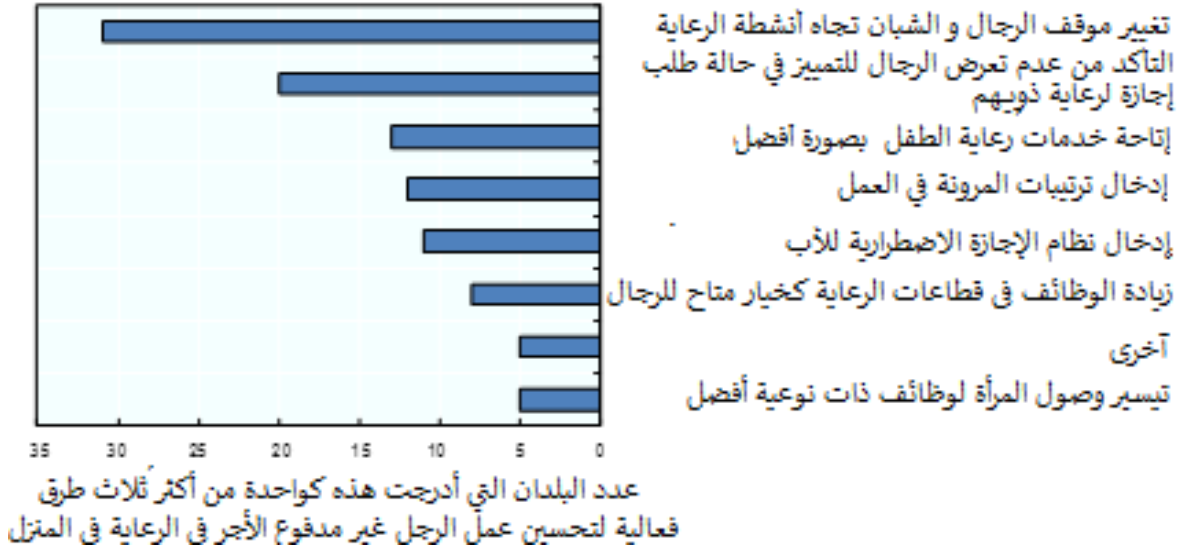
من الرجل في 19 بلدا من بين 30 بلدا واقتصادا مشاركا، مع عدم وجود تفاوت كبيرة بين الجنسين في البلدان والاقتصادات الأخرى، كما أن الرجال يميلون إلى أن يكونوا أكثر مرونة من الناحية المالية مقارنة بالنساء، وقد اتخذت العديد من البلدان مبادرات، مثل برامج التعليم المالي، للنهوض بمحو الأمية المالية للمرأة، ولكن هناك حاجة إلى المزيد من الأدلة لتحديد مدى تأثير هذه البرامج على الفجوة بين الجنسين.

### تغيير المعايير النمطية للرجولة

إن إعادة تشكيل القوالب النمطية للجنسين في كل من المنزل و مكان العمل لا يتطلب فقط تغيير سلوك المرأة، إذ يتطلب أيضا تغيير سلوك الرجل، وتدرك البلدان بصورة متزايدة أن مشاركة الأب في الرعاية غير مدفوعة الأجر وفي الأعمال المنزلية أمر بالغ الأهمية لتحقيق المساواة بين الجنسين، وفي أمريكا اللاتينية، كما هو الحال في العديد من مناطق العالم الأخرى، تتغلغل "ثقافة الرجولية" و يسمونها "ماشيسمو" السلوكيات الأسرية والمؤسسات العامة، مما يعيق بشكل خطير التقدم في مجال المساواة بين الجنسين (بروموندو- 2017). وتعترف الحكومات بأن جعل الآباء يقومون بالمشاركة في أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر هو حجر الزاوية في المساواة بين الجنسين خارج المنزل، وعندما سئلوا عن أفضل السبل لزيادة عمل الرجال في مجال الرعاية غير مدفوعة الأجر في المنزل، كانت الإجابات الأكثر شيوعا هي تغيير موقف الشبان و الرجال تجاه تقديم الرعاية و ضمان عدم تعرض الرجال للتفرقة عندما يطلبون إجازة من العمل لرعاية ذويهم (الشكل 9-1).

### الشكل 9-1 تحديد أولويات البلدان: حث الرجال على تفضيل وقت أطول في أنشطة الرعاية

عدد البلدان المنضمة للتوصية الخاصة بالجنسين لعام 2013 أدرجت ما يلي كأحد الطرق الثلاث الأكثر فعالية لتحسين عمل الرجل غير مدفوع الأجر في مجال الرعاية المنزلية



ملاحظة: اجابت 35 بلدا، وكان لكل بلد أن يختار ما يصل إلى ثلاث استراتيجيات.

المصدر: لجنة العمالة والعمل والشؤون الاجتماعية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، استبيان عن التقدم المحرز في تنفيذ التوصية الخاصة بالجنسين لعام 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/000000000000>

تشجع بلدان عديدة تقسيم العمل غير مدفوع الأجر بين الرجال والنساء تفسيرا أكثر مساواة من خلال برامج الإجازة للآباء، مما يحفز الآباء على ترك العمل لرعاية الأطفال الصغار (الفصل السادس عشر)، وعلى الرغم من أن العديد من البلدان لديها إجازة أبوة قانونية لبضعة أيام حول فترة الإنجاب، فإن الإجازة تحتاج إلى أن تكون أطول لإحداث تغيير حقيقي في سلوكيات تقديم الرعاية، ومنذ عام 2000، تحركت عشرة بلدان من منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية نحو توفير حوافز مالية كبيرة للآباء للحصول على إجازة الأبوة لمدة شهرين على الأقل، وتعطي هذه البرامج الآباء حافزا للحصول على إجازة عن طريق تجنب شهور إحتياطية (أو "مكافأة") لإجازة الأبوين لا تتلقاها الأسرة إلا إذا كان الأب يلتزم بالحصول على إجازة وهذه خطوة هامة، بالنظر إلى أن سلوكيات الأبوة والأمومة التي تنشأ في فترة الإنجاب عادة ما تستمر مع تقدم الأطفال في السن، مع ما يترتب على ذلك من آثار هامة على تقاسم الأبوين للعمل مدفوع الأجر وغير المدفوع في حياتهم فيما بعد، إن سلوك الأبوين هو بدوره واحد من أقوى ما يمكننا من التنبؤ بسلوكيات الفرد و توجهاته بالنسبة للجنسين، حيث يحاكي الأطفال سلوك الكبار (في المواقف والأفعال) و في كيفية تقاسم آبيهم العمل مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر (كانينجهام- 2001؛ ماكجين وآخرون- 2015).

وغالبا ما تنظم المفاوضات الجماعية أو الاتفاقات على مستوى المؤسسات المرونة في ممارسات أماكن العمل، ومع ذلك، يمكن للسياسات أن تساعد من خلال توفير المعلومات، وتسهيل التبادل بين الشركات لأفضل الممارسات، وتشجيع المفاوضات الجماعية في قضايا المرونة في محل العمل، والسماح للموظفين بحق طلب تغيير ممارساتهم في العمل (الفصل الثامن عشر). ففي بلجيكا وفرنسا وألمانيا ونيوزيلندا، على سبيل المثال، يحق لجميع الموظفين في شركات ذات حجم معين أن يطلبوا ترتيبات عمل مرنة، على سبيل المثال، التغيير في نظام العمل بدوام جزئي أو مواعيد بدء وانتهاء العمل المختلفة، ومنذ عام 2013، قامت عدة بلدان في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، بما في ذلك أستراليا والمجر والبرتغال وسلوفينيا وتركيا، بإدخال أو التوسع في حق الوالدين ممن لديهم أطفال صغار على الأقل في طلب العمل بدوام جزئي أو في الحصول على عمل مرن، في حين أن كل من هولندا والمملكة المتحدة قد بلغا أبعد حد في توسيع نطاق "الحق في الطلب" لجميع العمال بغض النظر عن مسؤوليات الرعاية أو الظروف الشخصية.

## زيادة الوعي

سعت حكومات كثيرة في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية إلى تغيير القوالب النمطية عن الجنسين من خلال حملات التوعية العامة، ومنذ عام 2013 نفذت ما لا يقل عن ستة من بلدان المنظمة وهي أستراليا، النمسا، جمهورية التشيك، كوريا، البرتغال، وسلوفينيا - حملات وطنية عامة لمكافحة المعايير والقوالب النمطية للجنسين، وذلك باستخدام مجموعة من القنوات ووسائل الإعلام التقليدية والإلكترونية، وكانت حملة أستراليا مشتركة بين القطاعين العام والخاص، كما كان "التحدي والرجل المتوازن"، مسلسل وثائقي قصير ومبتكر على الانترنت يسعى إلى رفع مستوى الوعي بتحقيق التوازن بين العمل والحياة من خلال اتباع مجموعة من الرجال الذين اتخذوا ترتيبات العمل المرنة، وأغلبهم لرعاية أفراد الأسرة.

وهناك حاجة إلى مزيد من البحث و معرفة المعلومات عن الأثر السلبي الذي قد تسببه وسائل الإعلام والشبكات الاجتماعية على المعايير الاجتماعية والقوالب النمطية للجنسين، إجراء هذا البحث، جنبا إلى جنب مع تقييم أكثر دقة للحملات الإعلامية الموجهة (Paluck وآخرون، 2016؛ Broockman and Kalla - 2016)، من شأنه أن ينهض بفعالية الجهود المستقبلية للحد من القوالب النمطية للجنسين.

## الطريق للأمام

تعزيز التدابير الدولية لتحقيق المساواة بين الجنسين

إن اعتماد أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما أهداف وغايات خطة التنمية المستدامة لعام 2030 (هدف التنمية المستدامة- 5)، التي تعد بجعل المساواة بين الجنسين من الأولويات الأولى على جدول أعمال برامج التنمية الوطنية والعالمية (الفصل الثاني)، إن الإطار العالمي لجدول أعمال 2030 هو تذكير مقتضب بأنه لا يوجد بلد حقق بالفعل المساواة بين الجنسين، وعلى الرغم من بعض التحسن، مثل تلقي العلم للبنات، إلا أن التقدم في معظم المناطق كان بطيئاً وغير متكافئ، وتدعو توصيات منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية الخاصة بالمساواة بين الجنسين الدول المنضمة للمشاركة في العمل مع البلدان النامية والاقتصادات الناشئة لمعالجة قضايا مثل انخفاض مشاركة المرأة في القوى العاملة، والفجوة في الأجور بين الجنسين، والزواج المبكر، والأعراف الاجتماعية التمييزية والقوالب النمطية، وارتفاع معدلات العنف ضد النساء والفتيات.

ولا تزال هناك أيضا عوائق قانونية ومؤسسية كثيرة قائمة ، و على المرأة في أكثر من 100 بلدا تغطيها المؤسسات الاجتماعية و مؤشر النوع الاجتماعي (SIGI) أن تتعامل مع الأشكال القانونية وغيرها من أشكال التمييز في حصول المرأة على الأراضي والممتلكات، في حين أن تشريعات العنف المنزلي غير كافية في 77 بلدا ( منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية - 2014 ب). وكل هذه العوامل لها آثار ضارة على حقوق المرأة ورفاهها وعلى مردود التنمية الوطنية.

وتقوم منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بدور فعال في تعزيز المبادئ التي تستند إليها التوصيات الخاصة بالمساواة بين الجنسين للمنظمة في اجتماعات مجموعة السبعة:

• روجت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لقيام المرأة بريادة الأعمال وللنماذج التي يحتذى بها وفقا لما اتفق عليه زعماء مجموعة السبعة في مؤتمر القمة الذي عقد في "شكولوس إلماو" في ألمانيا عام 2015.

• بالنسبة لرئاسة اليابان لمجموعة السبعة، ساعدت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية على تطوير مبادرة تشجع المزيد من الفتيات والنساء على الدخول في تخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

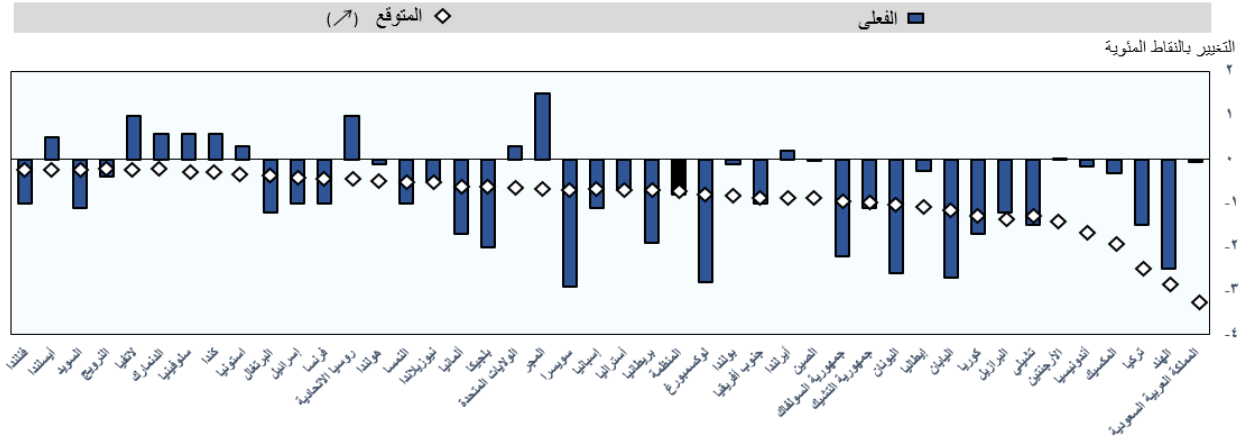
• في عام 2017، عملت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشكل وثيق مع رئاسة إيطاليا لمجموعة السبعة لوضع خارطة طريق لبيئة اقتصادية تراعي منظور النوع.

وقد قامت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بدور أساسي في وضع المساواة بين الجنسين في مقدمة جدول أعمال مجموعة العشرين، ولا سيما في تحديد الهدف الذي اعتمده قادة المجموعة في قمة "بريسبان" بأستراليا عام 2014 للحد من الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوى

العاملة وزيادة المشاركة بنسبة 25 في المائة بحلول عام 2025، و في وضع مجموعة من المبادئ السياسية الرئيسية لتحسين نوعية الوظائف (منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية وآخرون- 2014). و لما كانت الشابات يتلقين تعليما جيدا كالشبان (إن لم يكن أكثر)، فإن مساهماتهن في سوق العمل تفوق بكثير ساعات العمل الإضافية، و قد يجلب تحقيق هدف مجموعة العشرين بالملايين الإضافية من النساء إلى القوى العاملة، ويحد من الفقر، ويزيد من النمو بشكل ملحوظ في جميع أنحاء بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ومجموعة العشرين، و العديد من بلدان مجموعة العشرين تسير على الطريق الصحيح للوصول إلى هذا الهدف، ولكن لا تزال هناك حاجة إلى بذل الجهود في مجال السياسات لجعل ذلك حقيقة واقعة (الشكل 10.1).

## الشكل 10.1 بلدان عديدة في وضع جيد يؤهلها لتحقيق هدف 25٪ بحلول عام 2025

التغير الفعلي مقابل النسبة المئوية المتوقعة للتغير في الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة، في الفئة العمرية من 15 إلى 64 سنة، 2012-2015



ملاحظة: يشير الانخفاض الفعلي إلى التغير الفعلي في الفجوة بين الجنسين في معدل المشاركة في القوة العاملة بين عامي 2012 و 2015، وبحسب الانخفاض المتوقع بافتراض حدوث انخفاض خطي في الفجوة بين الجنسين بين عامي 2012 و 2025، وبالنسبة للأرجنتين، فإن

بيانات عام 2015 تشير إلى الربع الثاني من 2015 . وبالنسبة للهند، تشير البيانات إلى السكان الذين تبلغ أعمارهم 15 سنة فأكثر، ولا توجد بيانات حديثة متاحة للصين لحساب الانخفاض الفعلي في الفجوة بين الجنسين. وبالنسبة للصين، تم عرض بيانات عام 2012 لحساب الانخفاض المتوقع في الفجوة بين الجنسين.

المصدر: حسابات أمانة منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية استنادا إلى الدراسات الاستقصائية الوطنية للقوى العاملة.

1 2 <http://dx.doi.org/10.1787/000000000000>

في المكسيك، على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي تضيق الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة بنسبة 25٪ بحلول عام 2025 إلى إضافة 0.24 نقطة مئوية إلى معدل النمو السنوي المتوقع للنتائج المحلي الإجمالي للفرد في الفترة 2013 - 25 - أي ما يعادل نمو الناتج المحلي للفرد من الإجمالي التراكمي ما يقل قليلا عن 4 نقاط مئوية على مدى الفترة بأكملها (انظر الملحق 1A.1 للمنهج والنتائج)، وقد يؤدي المضي قدما للحد من الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة بحلول عام 2025 إلى زيادة إجمالي الناتج المحلي بنسبة 7.8 نقطة مئوية خلال الفترة 2013 - 25، وأكبر المكاسب المحتملة في البرازيل والصين والهند وإندونيسيا وكوريا والمكسيك وتركيا، والآثار المحتملة أقل في كل من كندا ونيوزيلندا والبلدان الأوروبية حيث أن الفجوات القائمة بين الجنسين في المشاركة في العمل صغيرة نسبيا، على الأقل من حيث مشاركة الأفراد، والواقع أن المساواة في ساعات العمل والمشاركة في القوة العاملة ستؤدي إلى زيادات إضافية في البلدان التي غالبا ما تعمل فيها المرأة أقل من 30 ساعة في الأسبوع، مع توقع زيادات كبيرة في بلدان مثل أستراليا وألمانيا وهولندا وسويسرا والمملكة المتحدة (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية-2012).

### البناء باتباع الممارسات الجيدة

تؤكد الأدلة الواردة في هذا التقرير أنه لا يزال هناك الكثير الذي ينبغي القيام به لتضييق الفجوة بين الجنسين، وفي إزالتها في نهاية المطاف، ويجب على البلدان أن تضاعف جهودها من خلال الحملات المتواصلة، ورصد وتقييم السياسات، وتقاسم أفضل الممارسات، وتوسيع نطاق التدابير القانونية والاستثمارات العامة، وينبغي للحكومات وأصحاب المصلحة أن يستفيدوا من مختلف السياسات الواردة في هذا التقرير وأن يتعلموا من أفضل الممارسات وهي تشمل:

• مختلف المبادرات المتعلقة بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في بلدان

## منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية،

- دعم التوازن بين العمل والحياة بالنسبة للأبوين العاملين بصورة افضل من خلال توفير اجازة الإنجاب و التعليم و الرعاية للطفولة المبكرة ECEC،
  - اتخاذ مبادرات الشفافية للحد من الفجوة في الأجور بين الجنسين،
  - تنويع المسارات السياسية المختلفة من أجل تمثيل أفضل للمرأة في المواقع القيادية في القطاع العام والخاص،
  - بذل الجهود لمساعدة الشريكين على تقاسم العمل المدفوع الأجر وغير المدفوع بشكل أكثر مساواة،
  - المبادرات الرامية إلى تحسين فرص حصول رائدات الأعمال على التمويل للمشاريع التجارية
  - يذل الجهود الرامية إلى تعزيز الإدارة الرشيدة لتحقيق المساواة بين الجنسين.
- وتواجه بعض البلدان تحديات أكبر من غيرها، ولكن لدى جميع البلدان مجال لتحقيق المزيد من المساواة بين الجنسين، ولا يوجد طريق واحد يؤدي إلى المساواة، واختيار السياسات "الأفضل" هي خيارات تخص كل بلد على حدة ، إذ ينبغي أن تعكس التغييرات في السياسة الثغرات الموجودة في المساواة بين الجنسين، وأن تتأثر باعتبارات مؤسسية وتاريخية وثقافية أوسع، وبالنظر إلى حجم الفجوات السائدة بين الجنسين، يجب على سائر البلدان أن تسرع في تحسين سياساتها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين من أجل حياة أفضل.

## المراجع

- النوع و الدخل النسبي داخل الأسرة

Bertrand, M., E. Kamenica and J. Pan (2015), "Gender Identity and Relative Income within Households", *Quarterly Journal of Economics*, Vol 130.No. 2 pp. 571-614.

- الحد باستمرار من الخوف من التغيير: دراسة ميدانية من الباب للباب للحصول على الأصوات
- Broockman, D. and J. Kalla (2016), “Durably Reducing Transphobia: A Field Experiment on Door-to-door Canvassing”, *Science*, Vol. 352, No. 6282, pp. 220-224.
- تأثير موقف الأبوين وسلوكهم على مواقف الأطفال تجاه النوع و العمل المنزلي في الطفولة المبكرة
- Cunningham, M. (2001), “The Influence of Parental Attitudes and Behaviours on Children’s Attitudes Towards Gender and Household Labor in Early Adulthood”, *Journal of Marriage and Family*, Vol. 63, No. 1, pp. 111-122.
- أمهات العالم! الأثر عبر الوطني لتوظيف الأم على عدم المساواة بين الجنسين في العمل و في البيت
- McGinn, K., M. Ruiz Castro and E. Long Lingo (2015), “Mums the Word! Cross-national Effects of Maternal Employment on Gender Inequalities at Work and at Home”, *Harvard Business School Working Paper*, No. 15-094, July.
- وسائل الإعلام و قضايا النوع: جدول أعمال مدرسي للرابطة العالمية عن وسائل الإعلام و قضايا النوع
- Montiel, A. (2014), “Media and Gender: A Scholarly Agenda for the Global Alliance on Media and Gender”, Edited volume, UNESCO Publishing, Paris.
- نتائج البرنامج الدولي لمنظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (207 أ) لتقييم الطلاب (بيسا) (المجلد الثالث) رفاة الطلاب



OECD(2017a), *PISA 2015 Results (Volume III): Students' Well-Being*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264273856-en>.

- منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية ( 2017 ب): بناء مكسيك الشاملة: السياسات و لإدارة الرشيدة من أجل المساواة بين الجنسين

OECD (2017b), *Building an Inclusive Mexico: Policies and Good Governance for Gender Equality*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264265493-en>.

- منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (2017 ج) " قاعدة منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الخاصة ببيانات الأسرة "

OECD (2017c), "The OECD Family Database", OECD, Paris, [www.oecd.org/els/family/database.htm](http://www.oecd.org/els/family/database.htm).

- منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (2017 د)- تجراً لتشارك: تجربة ألمانيا لتشجيع المشاركة المتساوية في الأسرة

OECD (2017d), *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en>.

- منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (2017هـ) ريادة الأعمال في لمحة 2017  
OECD (2017e), *Entrepreneurship at a Glance 2017*, OECD Publishing, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur\\_aag-2017-en](http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2017-en).

- منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (2017 و) "تقرير عن تنفيذ المنظمة للتوصيات الخاصة بالمساواة بين الجنسين، بعض التقدم في المساواة بين الجنسين و لكن مازال هناك الكثير يجب عمله"

OECD (2017f), "Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations – Some Progress on Gender Equality But Much Left To Do", OECD, Paris, [www.oecd.org/mcm/](http://www.oecd.org/mcm/).

- منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (2017 ز) "بوابة المنظمة الخاصة بالمساواة بين الجنسين"

OECD (2017g), "The OECD Gender Portal", OECD, Paris, <http://www.oecd.org/gender/>.

- منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (2017 ح) حقبة من تنمية الحماية الاجتماعية في بلدان بلدانمختارة من آسيا

OECD (2017h), *A Decade of Social Protection Development in Selected Asian Countries*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264272262-en>.

- منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (2016 أ) المساواة بين الجنسين في رابطة المحيط الهادي - تشجيع التمكين الاقتصادي للمرأة

- OECD (2016a), *Gender Equality in the Pacific Alliance – Promoting Women's Economic Empowerment*, OECD Publishing , Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264262959-en>.

- منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (2016 ب) توقعات المنظمة عن العمالة  
OECD (2016b), *OECD Employment Outlook 2016*, OECD Publishing, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2016-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-en).

- منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (2016 ج) لمحة عن التعليم

OECD (2016c), *OECD Education at a Glance 2016: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, [www.oecd.org/edu/education-at-a-glance-19991487.htm](http://www.oecd.org/edu/education-at-a-glance-19991487.htm).

- منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية ( 2015 أ ) توصية مجلس المنظمة عام 2015 الخاص بالمساواة بين الجنسين في الحياة العامة

OECD (2015a), *OECD 2015 Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252820-en>.

- الاقتصادية منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (2015 ب) ألف باء المساواة بين الجنسين في التعليم: الاستعداد و السلوك و الثقة

OECD (2015b), *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264229945-en>.

- منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (2014) - المجلد الأول للمنظمة لسنة 2014 عن النظرة العامة على الاقتصاد

OECD (2014), *OECD Economic Outlook, Vol. 2014, No. 1*, OECD Publishing, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/eco\\_outlook-v 2014-1-en](http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v 2014-1-en).

- منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (2013) توصيات المجلس الخاصة بالمساواة بين الجنسين في التعليم و التوظيف و ريادة الأعمال

OECD (2013), “Recommendation of the Council on Gender Equality in Education, Employment, and Entrepreneurship”, OECD, Paris, [https://www.oecd.org/gender/C-MIN\(2013\)5-ENG.pdf](https://www.oecd.org/gender/C-MIN(2013)5-ENG.pdf).

- منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (2012) سد الفجوة بين الجنسين: لنعمل الآن  
OECD (2012), *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-en>.
- منظمة التعاون و التنمية لاقتصادية- مركز التنمية (2014) المؤسسات الاجتماعية و مؤشر الجنسين  
OECD Development Centre (2014), *Social Institutions and Gender Index*, [www.genderindex.org/](http://www.genderindex.org/).
- منظمة التعاون و التنمية لاقتصادية/ الاتحاد الأوروبي (2017) " موجز سياسي عن ريادة المرأة للأعمال"  
OECD/EC (2017), "Policy Brief on Women's Entrepreneurship", *OECD Employment Policy Papers*, OECD Publishing, Paris, *forthcoming*.
- منظمة التعاون و التنمية لاقتصادية/ الاتحاد الأوروبي (2015) رواد الأعمال المتغيبين 2015: سياسات للعمل الحر و ريادة الأعمال  
OECD/EC (2015), *The Missing Entrepreneurs 2015: Policies for Self-employment and Entrepreneurship*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264226418-en>.
- منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية و منظمة العمل الدولية و صندوق النقد الدولي و البنك الدولي (2014) "تحقيق نمو أكبر بتشجيع إقتصاد أكثر توازنا بين الجنسين"  
OECD, ILO, IMF and World Bank (2014), "Achieving Stronger Growth by Promoting a More Gender-balanced Economy", 15 August, [www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-](http://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-)

[policy/ILO-IMF-OECD-WBG-Achieving-stronger-growth-by-promoting-a-more-gender-balanced-economy-G20.pdf](http://policy/ILO-IMF-OECD-WBG-Achieving-stronger-growth-by-promoting-a-more-gender-balanced-economy-G20.pdf).

- "تغيير أجواء الصراع: تجربة شبكة اجتماعية في 56 مدرسة"  
Paluck, E, H. Shepherd and P. Aronow (2016), "Changing Climates of Conflict: A Social Network Experiment in 56 Schools", *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, Vol. 113, No. 3, pp. 566-571.
- "وضع أباء العالم: أمريكا اللاتينية و الكاريبي" - متاح على الانترنت  
Promundo (2017), "State of the World's Fathers: Latin America and the Caribbean", available online at <http://promundoglobal.org/resources/state-worlds-fathers-latin-america-caribbean/>.
- منظمة الصحة العالمية (2013) التقديرات العالمية و الإقليمية للعنف ضد المرأة: انتشار العنف بين الشريك المقرب والعنف الجنسي من غير الشركاء وآثاره  
WHO (2013), *Global and Regional Estimates of Violence Against Women: Prevalence and Health Effects of Intimate Partner Violence and Non-partner Sexual Violence*, WHO World Health Organization, Geneva.

مراجع قاعدة البيانات

قاعدة البيانات الديموغرافية و السكانية لمنظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (2016)

OECD Demography and Population Database (2016),  
[http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=POP\\_PROJ](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=POP_PROJ).

- العرض الاقتصادي العام لمنظمة التعاون و التنمية الاقتصادية رقم 95 قاعدة بيانات طويلة الأجل للتوقعات (2014)  
OECD Economic Outlook No. 95 long-term baseline projections database  
(2014), <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EO95LTB>.
- قاعدة بيانات منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية عن العمالة (2016)  
OECD Employment Database (2016),  
<http://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm>.
- قاعدة بيانات منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية الخاصة بالأسرة (2017)  
OECD Family Database (2017),  
[www.oecd.org/els/family/database.htm](http://www.oecd.org/els/family/database.htm).
- قاعدة بيانات منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية الخاصة بالنوع والمؤسسات و التنمية "مؤشرات أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر"  
OECD Gender, Institutions and Development Database (GID-DB), "Unpaid care work indicator", <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GIDDB2014>.

## الملحق 1-أ-1

### زيادة المعروض من الأيدي العاملة النسائية ومكاسب النمو

يمكن أن يؤدي تعزيز المساواة بين الجنسين وتشجيع مشاركة المرأة في العمل إلى تحقيق مكاسب اقتصادية كبيرة في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وفي مجموعة العشرين، ويستخدم

هذا التحليل هدف "25٪ بحلول عام 2025" كميّار للتقدم في المشاركة في القوى العاملة، حتى بالنسبة للبلدان خارج مجموعة العشرين، ولتوضيح الآثار المحتملة، استفادت البحوث التي أجريت لهذا التقرير من توقعات القوى العاملة الداخلية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ونماذج النمو طويل الأجل لتقدير كل من حجم القوى العاملة (من 15 إلى 74 سنة) والنتائج المحلي الإجمالي للفرد في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وبلدان مجموعة العشرين في ظل ثلاثة سيناريوهات افتراضية:

• سيناريو "خط الأساس"، حيث يتم تقدير معدلات المشاركة في القوى العاملة للرجال والنساء من جميع الأعمار باستخدام نموذج منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الديناميكي المرجعي للفئات العمرية، والذي يقدر معدلات المشاركة (بحسب النوع وفئات عمرية خماسية) على أساس المعدلات الحالية (2006-15) للدخول والخروج من سوق العمل. وفي بلدان كثيرة، حدث اتجاه نحو الزيادة في مشاركة المرأة في قوة العمل، غير أن هذا لم يكن في الصين أو الولايات المتحدة حيث انخفضت المعدلات بين الرجال والنساء، كما كانت هناك اختلافات في الاتجاهات حسب الفئة العمرية، و بينما انخفضت المشاركة في القوة العاملة في العديد من البلدان في أوساط الشباب حيث ظلوا فترة أطول في التعليم، ارتفعت بين الراشدين والكبار في عدد من البلدان استجابة لارتفاع مستويات التحصيل العلمي وزيادة الحوافز المالية للبقاء في العمل.

• سيناريو خفض الفجوة بين الجنسين بنسبة 25٪ بحلول عام 2025. وفي هذا السيناريو، من المتوقع أن تسجل معدلات مشاركة الذكور (حسب الفئات العمرية كل من خمس سنوات) على أساس المعدلات الحالية للدخول والخروج في سوق العمل (2006 - 15)، أما بالنسبة لمعدلات مشاركة الإناث، فمن المتوقع للفجوة القائمة في 2012 بين معدل مشاركة الذكور والإناث في كل فئة عمرية من خمس سنوات أن تنخفض 25 في المائة بحلول عام 2025.

• سيناريو "خفض الفجوة بين الجنسين بنسبة 50٪ بحلول عام 2025". وفي هذا السيناريو، من المتوقع أن تسجل معدلات مشاركة الذكور (حسب الفئات العمرية كل من خمس سنوات) على أساس معدلات الدخول والخروج الحالية في سوق العمل (2006 15). أما بالنسبة لمعدلات مشاركة الإناث، فمن المتوقع للفجوة القائمة في 2012 بين معدل مشاركة الذكور والإناث في كل فئة عمرية من خمس سنوات أن تنخفض 50 في المائة بحلول عام 2025.

وفيما يتعلق بتضييق الفجوة المستهدف بنسبة 25 في المائة بحلول عام 2025 بين الجنسين في المشاركة في العمل، تم وضع سيناريو أساسي يحتمل أن تحدث تغيرات في مشاركة الرجل

و المرأة في قوة العمل مع عدم وجود أي إصلاحات في السياسات العامة، ولا يفترض السيناريو الأساسي معدلات مشاركة ثابتة، ولكن معدلات دخول وخروج للقوى العاملة مستمرة في لفئات عمرية من 5 سنوات وفقا لمتوسطها التاريخي على مدى الفترة 2006 - 2015.

وقد تم وضع تقديرات حجم القوى العاملة في كل من السيناريوهات الثلاثة بالجمع بين معدلات المشاركة المفترضة في القوى العاملة وبين توقعات حجم السكان في سن العمل (ممن تتراوح أعمارهم بين 15 و 74 سنة) وفقا لقاعدة بيانات السكان لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وفي كل حالة توضع توقعات القوة العاملة منفردة حسب النوع والفئة العمرية الخماسية، على أن يكون الحجم الإجمالي للقوة العاملة هو المجموع بين الجنسين وجميع الفئات العمرية الخمسية، فإذا كان حجم القوة العاملة المتوقع أصغر من سيناريو خط الأساس، يفترض أن سيناريو خط الأساس هو الذي يطبق.

وقد حسبت تقديرات نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي باستخدام نسخة معدلة من نماذج النمو على المدى الطويل المعروضة في التوقعات الاقتصادية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية رقم 95 - 2014 (. وتقدر نماذج النمو هذه الناتج المحلي الإجمالي استنادا إلى وظيفة "كوب دو جلاس" القياسية للإنتاج مع محددات النمو طويلة الأجل المعتمدة (أي رأس مال الأصول، ورأس المال البشري، والعمالة المحتملة، وكفاءة العمالة)، وتم وضع تقديرات التغيرات في نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي في كل من السيناريوهات الثلاثة عن طريق تعديل التوقعات في نماذج النمو على المدى الطويل وفقا للتغيير المفترض (بالنسبة لخط الأساس) في معدل المشاركة في القوة العاملة عموما (الذي يدخل النموذج باعتباره المكون الفرعي للعمالة المحتملة)، وفي كل حالة، كانت التغيرات والتطورات في جميع عوامل الإنتاج الأخرى - مثل رأس مال الأصول والبشر والإنتاجية والمكونات الفرعية المتبقية من العمالة المحتملة - ظلت ثابتة في خط الأساس.

وعلى الرغم من أنه من المتوقع أن يزيد حجم القوة العاملة (سن 15 إلى 64 عاما) في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، فإنه سيقل بشكل كبير في ألمانيا واليابان والاتحاد الروسي والاتحاد الأوروبي ككل مع شيخوخة السكان، وفي بعض البلدان (مثل أستراليا وكندا والمكسيك)، أما تحقيق نسبة 25 في المائة المستهدفة لتضييق الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوة العاملة بحلول عام 2025 فلن ينطوي سوى على زيادة إضافية متواضعة في حجم القوة العاملة بالنسبة لسيناريو خط الأساس، و لما كان من المحدد أن تقل الفجوة بين الجنسين في



المشاركة في القوى العاملة بنسبة 25 في المائة تقريبا بحلول عام 2025 (للحكم حسب الاتجاهات الأخيرة).

ويبين الجدول 1- أ -1-1 تقديرات متوسط المعدل السنوي للنمو في نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي والتغير في النقاط التراكمية (بالنسبة إلى خط الأساس) في نمو الناتج المحلي الإجمالي للفرد في إطار كل من السيناريوهات الافتراضية الثلاثة، وتشير النتائج إلى أن آثار سد الفجوة بين الجنسين في معدلات المشاركة قد تختلف اختلافا كبيرا من بلد إلى آخر، وعلاوة على ذلك ، ففي عدد من الحالات، قد تكون مكاسب النمو المحتملة - من جراء سد الفجوة بين الجنسين وتنمية القوى العاملة - كبيرة.

وفي المكسيك، على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي تضيق الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة بنسبة 25٪ بحلول عام 2025، من خلال زيادة حجم القوى العاملة، إلى إضافة 0.24 نقطة مئوية إلى متوسط معدل النمو السنوي المتوقع للفرد في إجمالي الناتج المحلي للفترة من 2013 - 25 - أي ما يعادل زيادة نمو الناتج المحلي الإجمالي التراكمي للفرد بنسبة تقل قليلا عن 4 نقاط مئوية خلال الفترة بأكملها، وقد يؤدي التجاوز لخفض نصف الفجوة بين الجنسين في المشاركة في العمل بحلول عام 2025 ("سيناريو 50 في المائة بحلول عام 2025") إلى إضافة ما يصل إلى 0.67 نقطة مئوية في معدل النمو السنوي المتوقع للفترة 2013 - 2015 ، أي ما يعادل 8.7 نقطة مئوية زيادة في النمو خلال الفترة بأكملها.

وقد تتحقق أكبر المكتسبات على ما يبدو في كل من البرازيل والصين والهند وإندونيسيا وكوريا والمكسيك وتركيا. وقد تقل في كل من كندا ونيوزيلندا والبلدان الأوروبية حيث الفجوات القائمة بين الجنسين في المشاركة في العمل صغيرة نسبيا، على الأقل من حيث عدد الأفراد. وفي عدد من ال بلدان الأوروبية (النمسا وبلجيكا وفرنسا وألمانيا واليونان وأيرلندا وإيطاليا ولوكسمبرج وهولندا والنرويج والبرتغال وإسبانيا وسويسرا) بالإضافة إلى شيلي وإسرائيل واليابان، قد لا يؤدي تضيق الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوة العاملة 25٪ بحلول عام 2025 قد إلى أي زيادة أخرى لمتوسط المعدل السنوي لنمو نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي، والسبب في ذلك أنه على أساس الاتجاهات الأخيرة، من المتوقع بالفعل أن تنخفض الفجوة بين الجنسين في مشاركة اليد العاملة في هذه البلدان بنسبة لا تقل عن الربع بحلول عام 2025، غير أن معظم هذه البلدان تقريبا يمكنها أن تشهد مكتسبات في نمو إجمالي الناتج المحلي إذا سارت قدما نحو تقليل الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة بنسبة 50٪ بحلول عام 2025 ("سيناريو 50 بحلول عام 2025").

