|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **وضع معايير دولية للمساواة بين الجنسين في القطاع الخاص** | | |
| http://web.worldbank.org/shared/images/shim.gif | | |
| http://web.worldbank.org/shared/images/shim.gif |  |  |
|  |  |  |
| http://web.worldbank.org/shared/images/shim.gif | | |
| * نموذج المساواة بين الجنسين   **نموذج المساواة بين الجنسين**  **عرض عام**  يهدف نموذج البنك الدولي للمساواة بين الجنسين إلى تشجيع المساواة بين الجنسين في القطاع الخاص من خلال البناء على سلسلة من الممارسات الجيدة في أربعة مجالات رئيسية هي: التوظيف، التطوير المهني، التوازن بين العمل ومسؤوليات المنزل، سياسات مكافحة التحرش الجنسية. وعن طريق تيسير المزيد من التنوع وزيادة تشجيع العمال، يتضمن النموذج حافزا إضافيا يتمثل في زيادة الإنتاجية وتحسين سمعة الشركات، كما هو الحال في المكسيك، حيث أفادت 90 في المائة من المنظمات المشاركة بأن أداء عمالها تحسن وإنتاجيتهم زادت.  **المزيد من النتائج** [http://siteresources.worldbank.org/NEWSARABIC/Images/arrow.png](http://www.albankaldawli.org/results/?cid=DM_results_ar)  **المزيد من المعلومات**  (E)   * [نموذج المساواة بين الجنسين في مصر](http://www-esd.worldbank.org/gapdatabase/index.cfm?Page=Search&RecordID=316&sr=1) * [نموذج المساواة بين الجنسين في الأرجنتين](https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/2851) * [نموذج المساواة بين الجنسين في المكسيك PDF](http://siteresources.worldbank.org/EXTLACREGTOPSOCDEV/Resources/847654-1250257044835/Lessons_Learned_LCSSO.pdf) * [نموذج المساواة بين الجنسين في المكسيك PDF](http://siteresources.worldbank.org/INTLAC/Resources/257803-1269390034020/EnBreve_159_English_Printable.pdf/) * [خطة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين](http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,contentMDK:21983335~pagePK:210058~piPK:210062~theSitePK:336868,00.html) * [المساواة بين الجنسين والتنمية](http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,contentMDK:23004311~menuPK:336874~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:336868,00.html)   **التحدي**  رغم القوانين التي تجرم التمييز على أساس الجنس، مازالت المرأة تعاني الغبن في مكان العمل. ففي أمريكا اللاتينية، على سبيل المثال، ما تزال لغة الإيحاءات الجنسية مستخدمة على نطاق واسع؛ وتظل المرأة غائبة في بعض القطاعات؛ وغالبا ما يتم تجاهل وجود المرأة العاملة عند تصميم المنشآت (على سبيل المثال، تفتقد الكثير من المؤسسات مراحيض منفصلة للرجال والسيدات). وعلى المستوى العالمي، يقل أجر المرأة عن نظيرها من الرجال ممن يشغلون نفس المناصب في أغلب البلدان، فضلا عن أنها تواجه عقبات فريدة في اعتلائها مناصب صنع القرار. ولمعالجة هذا الخلل، وضع البنك الدولي نموذجا يشجع المساواة بين الجنسين في شركات القطاعين العام والخاص.  **النهج**  منذ عام 2001، دعم البنك الدولي نموذج المساواة بين الجنسين، وهي عملية قوية لإصدار شهادات للشركات بشأن المساواة بين الجنسين تعمل على تشجيع معايير المساواة في جوانب رئيسية من العلاقات الصناعية كعمليات الاختيار والتعيين، وسياسات التدريب، والتطوير المهني، والتوازن بين العمل ومسؤوليات الأسرة، ومنع ومعالجة ومتابعة حالات التحرش الجنسي. إن هذه المبادرة للشراكة بين القطاعين العام والخاص قد صممت واختبرت في المكسيك عام 2003، وتمت محاكاتها أو تعديلها في الأرجنتين وشيلي ومصر وكولومبيا والبرازيل وأوروغواي وباراغواي وكوستاريكا والجمهورية الدومينيكية وتركيا. وجاءت النتائج غاية في الإيجابية، ليس فقط على مستوى المساواة بين الجنسين في مواقع العمل، ولكن أيضا على صعيد الأنشطة الإنتاجية وذلك بفضل تعزيز التنوع من الجنسين وزيادة تحفيز القوة العاملة.  ويتضمن تطبيق نموذج البنك الدولي للمساواة بين الجنسين إقامة شراكة بين الحكومة والشركات/المنظمات المشاركة. وتقوم الحكومة بتوفير التدريب والمساندة الفنية لتسهيل تطبيق نموذج المساواة فيما تلتزم الشركات بإجراء تغييرات محددة تستند إلى الإرشادات التي يتطلبها النموذج. وقبل أن تتولى إحدى شركات الاعتماد عملية التقييم، تجري الحكومة مراجعة أولية للتأكد من أن الشركة باتت جاهزة للترخيص. ويقدم البنك المساندة الفنية للهيئات الحكومية المنفذة والرامية إلى دمج أفضل الممارسات بناء على الخبرة العالمية.  وتتبنى الشركات النموذج طوعا خلال عملية اعتماد من أربع مراحل تشمل:  1. التقييم الذاتي لتحديد العقبات الثقافية والفوارق بين الجنسين؛   2. تخطيط وتنفيذ خطة العمل؛   3. المراجعة المسبقة، والمراجعة، والاعتماد (ختم المساواة بين الجنسين).  **النتائج**  في المكسيك، يجري منذ تسع سنوات تنفيذ مبادرة نموذج المساواة بين الجنسين، التي يديرها المعهد الوطني للمرأة (Inmujeres). وحتى ديسمبر/كانون الأول عام 2010، تم اعتماد نحو 300 مؤسسة مكسيكية كمؤسسات تراعي المساواة بين الجنسين وما زالت 63 شركة في المتوسط تتبنى البرنامج كل عام. وعاد البرنامج بالنفع على 300 ألف موظف، 55 في المائة منهم من القطاع الخاص و44 في المائة من القطاع العام وواحد في المائة من منظمات غير حكومية. ومن بين نتائج التجربة في المكسيك:  • استطاعت الشركات المشاركة القضاء على التمييز ضد المرأة بسبب الحمل في إجراءات التعيين.   • أفادت 90 في المائة من المؤسسات المشاركة بزيادة تحسن أداء العمال وإنتاجيتهم.  • وأفادت المؤسسات أيضا بانحسار الفجوات بين الجنسين بنسبة 50 في المائة، وزيادة ترقيات النساء إلى مناصب قيادية في الإدارة.  • وتم أيضا اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية للرجال والنساء على السواء. ومن هذه الإجراءات نظام ساعات العمل المرنة، ومشاركة الأسر في أنشطة الشركة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين.  في **مصر**، شاركت 10 شركات في منطقة القاهرة الكبرى في مبادرة نموذج المساواة بين الجنسين. ونتيجة لنموذج المساواة بين الجنسين، أضفت الشركات الطابع المؤسسي على التدريب من أجل المساواة بين الجنسين، ووضعت سياسات وقواعد سلوك لإدارة الموارد البشرية تراعي اعتبارات المساواة بين الجنسين، وأعلنت التزامها بالبرنامج على مواقعها الإلكترونية وفي مواد تسويقية أخرى. ويشير تقييم الأثر إلى التأثير الإيجابي للبرنامج على بعض أوجه إرضاء الموظفين وكذلك على تصور الموظفين لالتزام شركاتهم بالمساواة بين الجنسين.  وفي **الأرجنتين**، تم تبني مبادئ نموذج المساواة بين الجنسين لوضع النموذج الأرجنتيني للمساواة بين الجنسين (MEGA 2009)، واختبرت المبادرة في برنامج تجريبي يقوده المعهد القومي لمكافحة التمييز في الأرجنتين INADI. وكللت التجربة بالنجاح مع اعتماد تسع شركات متعددة الجنسيات ومحلية، واستفاد منها 21 ألف عامل وعاملة. وتضمنت نتائج التجربة في الأرجنتين:  • ظهور المساواة بين الجنسين صريحة في سياسات الشركات (إدارة الموارد البشرية.)  • القضاء على الممارسات التمييزية في اختيار الأفراد وإجراءات التوظيف.   • ارتباط برامج التدريب التي تستهدف بشكل خاص الرجال والنساء بالفرص المتاحة في مواقع العمل.  • تبني استراتيجيات خاصة لتشجيع اعتلاء المرأة للمناصب القيادية في الإدارة وتشجيع القيادات النسائية عامة.   • فوائد التوازن بين العمل ومسؤوليات الأسرة بالنسبة للرجل والمرأة.  • دمج آليات معالجة حالات التحرش الجنسي وإشاعة بيئة محترمة للعمل.  **مساهمة البنك الدولي**  قدم البنك:  • نموذج المساواة بين الرجل والمرأة في المكسيك: 3 ملايين و 70 ألف دولار (قرض للتعلم والابتكار من البنك الدولي للإنشاء والتعمير)   • نموذج المساواة بين الرجل والمرأة في مصر: 250 ألف دولار (برنامج تسهيلات منح التنمية)  • نموذج المساواة بين الرجل والمرأة في الأرجنتين: 57 ألف دولار (المساعدة الفنيّة غير الإقراضية)  • نموذج المساواة بين الرجل والمرأة في شيلي: 52 ألف دولار (المساعدة الفنيّة غير الإقراضية)  **الشركاء**  عمل البنك مع شركاء من بينهم وحدة الأمم المتحدة المعنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (المعروفة سابقا باختصار UNIFEM)، والمركز الدولي لبحوث المرأة، والعديد من الهيئات الحكومية التي تشمل المعهد القومي لمكافحة كراهية الأجانب والتمييز والعنصرية INADI (الأرجنتين)، والجهاز القومي لحقوق المرأة SERNAM (شيلي)؛ لجنة المساواة بين الجنسين (كولومبيا)، والمعهد القومي لحقوق المرأة (المكسيك)؛ والهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة GAFI (مصر).  **المُضيّ قُدُماً**  يتحول اعتماد المساواة بين الجنسين إلى أداة معترف بها لتشجيع المساواة بين الجنسين في القطاع الخاص. وتبنت بلدان أخرى نموذج المساواة بين الجنسين لدى البنك الدولي وتم إجراء عمليات تكييف للنموذج في البرازيل وشيلي وكولومبيا والجمهورية الدومينيكية وتركيا. واقتفت شيلي خطى المكسيك في تبني نموذج المساواة بين الجنسين كسياسة عامة.  وهناك مجال آخر محتمل للعمل من أجل تحريك هذا النمط من النماذج والمضي به قدما هو توحيد مقاييس أختام المساواة بين الجنسين بما يسمح بمقارنات دولية وهو ما سيفيد الشركات الدولية بشكل خاص. ويذكر أنصار هذا الإجراء كمثال سلسلة معايير الجودة التي وضعتها المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس (أيزو) كمثال لكيفية عمل ذلك. بالإضافة إلى ذلك، يحتاج النموذج إلى التدعيم في مرحلة ما بعد الترخيص وذلك بالتركيز على مجالات تبدو فيها التغيرات أصعب من أن تتحقق كالمساواة في الأجور وتكافؤ الفرص لتشجيع اعتلاء المرأة مناصب إدارية عليا. | | |