



نحو استراتيجية لمجموعة البنك الدولي من أجل المساواة بين الجنسين
مشاورات مع القطاع الخاص: 12 مايو/أيار 2015
موجز للملاحظات التقييمية
بيروت، لبنان

عُقد اجتماع تشاوري مع ممثلي القطاع الخاص يوم 12 مايو/أيار 2015 في العاصمة اللبنانية بيروت. وبعد عرض تقديمي قدمه فريق المساواة بين الجنسين بمجموعة البنك الدولي حول خلفية الاستراتيجية، ونطاقها المزمع، وعملية إعدادها، فُتح باب الحوار للاستماع إلى تعليقات المشاركين وتوصياتهم. ويوضح الموجز التالي أهم النقاط والتوصيات التي أُثيرت في الاجتماع.

إجمالي عدد المشاركين: 8. ويمكن الاطلاع على قائمة بأسماء المشاركين [هنا](#).

الملاحظات التقييمية من الأطراف المعنية

1. أنواع القيود/المعوقات التي تواجه النساء والرجال فيما يتعلق بالفرص المتاحة في القطاع الخاص
<ul style="list-style-type: none">• عند رسم الاستراتيجية، ينبغي لمجموعة البنك الدولي أن تفهم المعوقات التالية:<ul style="list-style-type: none">○ الأعراف الثقافية والاجتماعية. على الرغم من ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة في لبنان، فإن معدل مشاركة النساء في قوة العمل لا يتجاوز 26 في المائة. وعلاوة على ذلك فمن الممكن العثور على فجوة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في مجال ريادة الأعمال الحرة. فالأعراف التي تملي على المرأة مسؤولياتها فيما يتعلق بالأعمال المنزلية ورعاية الأسرة يمكن أن تشكل دافعا لمحدودية المشاركة الاقتصادية.○ وجود إطار قانوني يتسم بالتمييز. الإطار القانوني اللبناني يتسم بالتعقيد وكثيراً ما يتضمن حواجز معوقة للنساء في مجالات مثل ملكية الأصول والعقارات. فالقوانين عادةً ما توضع مسوداتها على المستوى الديني، والطوائف المختلفة لديها قوانين مختلفة، ولذا فإن الإصلاح القانوني يُعد خطوة تالية طموحة، لكنها ضرورية.○ محدودية فرص العمل. أصيب الاقتصاد اللبناني بالجمود حيث لا يتجاوز معدل النمو 1,5 في المائة فقط، ولذا فإن من القضايا الرئيسية المثارة ضرورة خلق فرص عمل. فلبنان يخلق قرابة 3500 وظيفة سنوياً في حين أنه في حاجة إلى حوالي 20 ألف وظيفة.○ الافتقار إلى المرونة في أماكن العمل. يمكن للافتقار إلى المرونة في أماكن العمل، ولاسيما بالنسبة للأمهات العاملات، أن يكون من المحركات الكامنة وراء

<p>تدني نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل. فالعمل بدوام جزئي والعمل من المنزل لا يُعتبران من أشكال العمل المشروعة، ولذا تكون العودة إلى قوة العمل بعد إجازة الأمومة تحدياً صعباً بوجه خاص.</p> <p>○ الفجوة بين التعليم وسوق العمل. خريجو الجامعات ليسوا جاهزين لدخول عالم الوظيفة بسبب الافتقار إلى وجود نظام مساند أو تدريب مهني. ويمكن لفرص مساندة لمسار العمل أن توجه النساء بدرجة أكبر إلى اختيار مسارات غير تقليدية.</p>
<p>2. أفضل الأمثلة على السياسات والممارسات التي تتبعها الشركات لمعالجة نوعية التوظيف للرجال والنساء</p>
<p>● يمكن لمبادرة تمكين المرأة التي أطلقها البنك اللبناني للتجارة BLC أن تفيد كنموذج لأفضل الممارسات لمعالجة نوعية توظيف النساء. فقد نفذ البنك برنامجاً داخلياً يهدف إلى تحسين أوضاع المرأة في مكان العمل وتسهيل قدرتها على التنقل. فعلى سبيل المثال، يقوم البنك عقب عودة المرأة من إجازة الأمومة التي تستمر 70 يوماً بتشغيلها بنظام الدوام الجزئي لمدة شهرين بغية تيسير عودتها للعمل بشكل يتسم بالسلاسة. وعلاوة على ذلك فقد تم تحديد أهداف للقيادة الداخلية من أجل تحسين تمثيل المرأة، كما أعلن البنك أيضاً التزامه بمبادئ تمكين المرأة.</p>
<p>3. توصيات بشأن كيفية تقديم مجموعة البنك الدولي مساندة أفضل للشركات في جهودها الرامية إلى تقوية أنظمتها ومؤسساتها فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين بحيث تتحقق نتائج أكثر استدامة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● من أجل تحقيق نتائج أكثر استدامة، يمكن لمجموعة البنك الدولي أن تنظر في نهج "هو من أجلها"، وهي حركة تضامن تشرك الرجال كوكلاء تغيير في تعزيز المساواة بين الجنسين. ● ينبغي أيضاً النظر في إيجاد حوافز للقطاع الخاص، وبوجه خاص من أجل تعزيز مشاركة النساء في مجالس إدارات الشركات. ● ينبغي لمجموعة البنك الدولي أن تستغل قدرتها على الحشد في جمع الأطراف المعنية كافة لمناقشة مسألة الافتقار إلى قانون خاص بالعمل بنظام الدوام الجزئي. بحيث يصبح على شركات القطاع الخاص أن تدفع اشتراك التأمين الاجتماعي ذاته للعاملين بنظام الدوام الجزئي مثلما تدفع للعاملين المتفرغين الذين يعملون بدوام كامل. فالعمل بنظام الدوام الجزئي يمكن أن يساعد في الحد من البطالة، ولاسيما بين النساء والشباب. ● يمكن لمجموعة البنك أن تساند تعميم أفضل الممارسات التي تعزز مشاركة النساء في قوة العمل. وقد طُرح مثال البنك اللبناني للتجارة BLC كنموذج يُحتذى لدى المؤسسات الأخرى. ● يمكن لمجموعة البنك الدولي أن تجري بحثاً بشأن القضايا التالية: <ul style="list-style-type: none"> ○ دراسة داخل القطاع المصرفي لتقييم القيود التي تعوق التنقل، ولاسيما على المستويات الأعلى، مثل مجالس إدارات الشركات. كما طُرح أيضاً اقتراحات بإجراء دراسات خاصة بكل قطاع على حدة لتقييم القيود المختلفة. ويمكن للدراسة، على سبيل المثال، أن تفحص حالة القطاع المصرفي وتقارنها بالقطاعات الأخرى التي تتوفر بشأنها بيانات كافية، وذلك لفهم العوائق التي تختلف باختلاف القطاعات. ○ دراسة بشأن نقاط التقاطع بين الجنس والتميز الديني. فهناك، على سبيل المثال، تمييز ضد النساء الذين يرتدون الحجاب في قطاعات بعينها، كقطاع إنفاذ القانون، حيث يُحرمن من أداء جميع المهام التي يقوم بها الرجال. ○ التحول من المدرسة إلى العمل: على الرغم من ارتفاع معدلات التعليم على المستوى الجامعي، فإن المشاركة الاقتصادية للمرأة تظل محدودة. ويمكن لمجموعة البنك الدولي أن تجري تقييماً لهذه المحركات والقيود، وتقوم بتقدير مدى تأثيرها على إجمالي الناتج المحلي اللبناني، وذلك كخطوة في سبيل الإسهام في تكوين قاعدة الأدلة.

- يمكن لمجموعة البنك الدولي أن تساند إعداد البرامج والمبادرات التالية:
 - التحول من المدرسة إلى العمل: من التوصيات الأخرى في هذا المجال استحداث آلية للتدريب يمكنها إعداد الطلاب بشكل أفضل للانتقال إلى عالم الوظيفة والحد من الفصل بين الجنسين في المهن من خلال توجيه النساء نحو خيارات أقل تقليدية لمسارات العمل.
 - من المهم للغاية اتباع نهج "هي من أجلها". ويمكن لمجموعة البنك الدولي أن تقوم بتكوين شبكة من المهنيات، كالمحاميات، والطبيبات، وصانعات السياسة، من أجل تعزيز التضامن فيما بينهن ومواجهة تحديات المساواة بين الجنسين بشكل جماعي.
 - ويمكن للشركات الاستفادة من وضع برنامج توظيف لمرحلة منتصف الحياة العملية لمساعدة النساء في العودة إلى قوة العمل عقب إجازة الأمومة، ولاسيما في القطاع المصرفي.
- ضرورة اشتغال الاستراتيجية على التركيز على منع العنف القائم على أساس الجنس والتصدي له.

4. أي تعليقات أو اقتراحات إضافية.

- عند رسم الاستراتيجية، ينبغي لمجموعة البنك الدولي أن تنتظر فيما يلي بالنسبة للقطاع العام:
 - الحصة المقررة (الكوتة). على الرغم من تزايد عدد العاملات في البلديات، فإن نسبة ما تشغله المرأة من مقاعد البرلمان الوطني لا تتجاوز 3 في المائة. ومن هنا فإن نظام الحصة المخصصة يمكن أن يفيد كأحد السبل إلى تحقيق نتائج أكثر استدامة في مجال المساواة بين الجنسين.
 - رفع مستوى التوعية لدى صانعي السياسات. صانعو السياسات بحاجة إلى المزيد من المعلومات بشأن كيفية إدخال تحسينات في مجال المساواة بين الجنسين أن يؤدي إلى تحسين النواتج الإنمائية والرفاه الاقتصادي.
 - ينبغي لمجموعة البنك الدولي أن تفهم الجمود السياسي الذي يحد من التحركات الفعالة بالقطاع العام. فالقطاع الخاص، على سبيل المثال، يلح من أجل إقامة شراكات بين القطاعين العام والخاص منذ أكثر من عشر سنوات، إلا أن ذلك لم يتم تمريره حتى الآن. ولذا فلا بد من تعديل التوقعات المتعلقة بقدرات المشرعين والوزارات تبعاً لذلك. وسيتعين أن تأتي التغييرات اللازمة من القطاع الخاص.
 - تعريف العمل. يمكن لمجموعة البنك الدولي أن تساعد في تغيير كيفية تعريف العمل وتقديره. فالعمل المنزلي يجب اعتباره شكلاً من أشكال العمل وبالتالي يسهم في النمو الاقتصادي.
 - الافتقار إلى الحماية في أماكن العمل. قلة الحماية المتوفرة للموظفين يمكن، في حقيقة الأمر، أن تكون دافعاً لروح العمل الحر. وقوانين العمل، بشكل عام، في حاجة إلى تحسين لصالح الأفراد. وعلاوة على ذلك فإن توفير المزيد من الحماية للموظفين يمكن أن يساعد على زيادة عدد النساء في مكان العمل.
 - وهناك حاجة إلى إيجاد منظومة نسائية وطنية لها شرعية أكبر وتمويل جيد.
 - وهناك إمكانية لحدوث استجابات أشد حساسية للمساواة بين الجنسين من جانب الحكومة فيما يتعلق بقضايا قانون الأحوال الشخصية القائم على أساس ديني.
 - النقل العام. توفير وسائل النقل العام أمر بالغ الأهمية لزيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة.
- من الضروري لمجموعة البنك الدولي أن تفهم أثر أزمة اللاجئين السوريين على الاقتصاد اللبناني. فهذا قد يعوق الأهداف الإنمائية الأخرى على الأمد القصير، وربما أيضاً على الأمد المتوسط.