



سد فجوة الأجور بين الجنسين لتحقيق المساواة المبنية على عدم التمييز بين الرجال والنساء في مكان العمل

مذكرة توجيهية | المبدأ 2

الموضوع

في الأجور بين الجنسين ولسد الفجوات القائمة⁽⁷⁾. وتلعب الشركات دورًا مهمًا في معالجة الفجوات في الأجور، كما تتخذ إجراءات متزايدة لإنهاء التمييز في مكان العمل، وكذا تصدر بعض الإجراءات القوية مستندة على اللوائح الحكومية للتعامل مع المشكلة، مما يتطلب من الشركات رصد أجور موظفيها وتقديم تقارير عنها. ومع ذلك، لم تلتزم العديد من المنظمات بعد بمبدأ "المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية".

تقل نسبة الأجور التي تتقاضاها النساء في جميع أنحاء العالم بنسبة 22% في المتوسط مقارنة بتلك التي يتقاضاها الرجال⁽¹⁾. وتُظهر بعض البيانات على مستوى الشركات أن متوسط الفجوة في الأجور بين الجنسين يصل إلى 20%⁽²⁾. وعادةً ما تنشأ أكبر الفجوات في الجزء العلوي من توزيع الأجور، أي "السقف الزجاجي" بالنسبة إلى العاملات ذوات المهارات العالية، وفي الجزء السفلي أي "الأرضية للزجة" بالنسبة إلى النساء العاملات في الوظائف الأدنى أجرًا⁽³⁾.

الصندوق 1: مجموعة أدوات مبادئ تمكين المرأة

هذه المذكرة التوجيهية جزء من مجموعة أدوات لمساعدة الشركات الموقعة على تنفيذ مبادئ تمكين المرأة (راجع الصندوق 2)، فهي توضح كيف يكون سد الفجوة في الأجور بين الجنسين ملائمًا ومربحًا للشركات ويعود بالفائدة على أرباب العمل والموظفين والموظفات على حد سواء. وتهدف تلك المذكرة الإرشادية إلى دعم الموقعين على مبادئ تمكين المرأة في إعطاء الأولوية لسياسات وممارسات الأجر المتساوي وتنفيذها، بهدف ضمان معاملة النساء والرجال كافة بعدالة في مكان العمل (المبدأ 2).

تحصل الشركات على توجيهات بشأن كيفية تنفيذ مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، بما يشمل أداة التقييم الذاتي الجديدة التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

تم اعداد هذه المذكرة من قبل البرامج الثلاث التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية (راجع الصفحة 7).

تُظهر فجوات الأجور بين النساء تباينات واسعة في مختلف البلدان ومختلف المجموعات بين النساء، حسب العمر والانتماء العرقي والإثني وحالة الهجرة ومواطن الضعف الأخرى. فلا يمكن معاملة النساء باعتبارهن مجموعة واحدة متجانسة، فعلى سبيل المثال، تتراوح الفجوة بين الأمهات وغير الأمهات، والمعروفة بـ "الفجوة في أجور الأمومة"، من 1% إلى 30%⁽⁴⁾. وتواجه النساء من الأقليات العرقية عوائق متعددة وفجوات أوسع في الأجور والتقدم في أماكن العمل⁽⁵⁾.

ويمكن تفسير جزء من الفجوات في الأجور بين الجنسين بعوامل مثل التعليم والتدريب، ومسؤوليات الرعاية، والخبرة في مجال العمل، وحجم المؤسسة، وقوة النقابات. ومع ذلك، لا يزال السبب وراء جزء كبير منها غير واضح، وهو ما يعكس التمييز، والتحيز الضمني، والأعراف الاجتماعية داخل المجتمع، والتي تتكرر على نطاق أكبر داخل الشركات. وتؤدي هذه الفجوات إلى فوارق هائلة في الدخل مدى الحياة، والتي دائمًا ما تؤكد على وضع المرأة غير المتكافئ في سوق ومكان العمل.

فيما تقلص الفجوة في الأجور بين الجنسين بوتيرة بطيئة، إلا أن سد الفجوة بالكامل قد يستغرق أكثر من 70 عامًا في ظل المعدل الحالي من التقدم⁽⁶⁾. ولذلك، نحتاج إلى اتخاذ إجراءات جريئة لمنع اتساع الفجوات

المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية

الاحتياجات الخاصة، وتحقيق مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية بحلول عام 2030.

يشير مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية إلى حصول النساء والرجال على الأجر نفسه عند أداء وظائف متطابقة أو متشابهة، وكذلك عند اختلاف أدوارهم/ن في ظل ظروف عمل مماثلة أو عندما تتطلب الوظيفة القدر نفسه من المهارة أو التدريب أو الجهد أو المسؤولية. ويعني ذلك أنه عند أداء النساء والرجال عملًا مختلف المهام

تتصّن اتفاقية المساواة في الأجور التابعة لمنظمة العمل الدولية لعام 1951 (رقم 100) التي صدّق عليها 173 بلدًا على مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية⁽⁸⁾. وتُعرف المادة 1 "مساواة العاملين والعاملات في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية" على أنها معدلات الأجور المحددة دون تمييز قائم على الجنس⁽⁹⁾. وبالمثل، يرمي الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة إلى تعزيز التوظيف الشامل والمنتج وتوفير العمل اللائق للنساء والرجال كافة، بما يشمل الشباب والأشخاص ذوي

الأهمية لمعالجة التحيزات الواعية واللا واعية في تحديد قيمة العمل والقضاء علي التمييز القائم على الجنس من أجل تحقيق المساواة بين الرجال والنساء⁽¹¹⁾.

لكن متساو في القيمة بناءً على معايير موضوعية (المؤهلات، الجهد، المسؤولية، ظروف العمل)، يحصل كلاهما على أجر متساو⁽¹⁰⁾. وبعد تطبيق مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية أمرًا بالغ

الصندوق 2: مبادئ تمكين المرأة



رفاه العاملين/العاملات وسلامتهم/هن



حقوق الإنسان في مكان العمل



قيادة مؤسسية عالية المستوى



القياس ونشر التقارير



مشاركة مجتمعية



تنويع الموردين وممارسات الأسواق



تعليم النساء وتدريبهن

تجمع مبادئ تمكين المرأة مختلف الأطراف المعنية بهدف التوعية وتنفيذ ممارسات من شأنها تمكّن المرأة فيما يتعلق بأبعاد المساواة بين الجنسين في أجندة 2030 وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة. ويرمي الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة إلى تعزيز النمو الاقتصادي المستدام والشامل، والتوظيف الكامل والمنتج، وتوفير العمل اللائق للجميع.

مبادئ تمكين المرأة هي مجموعة من المبادئ التي تقدم إرشادات للشركات حول كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكان العمل والسوق والمجتمع. تستند مبادئ تمكين المرأة، التي أنشأتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة والميثاق العالمي للأمم المتحدة، إلى معايير العمل وحقوق الإنسان الدولية وتستند إلى الاعتراف بأن الشركات لها مصلحة ومسؤولية في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

بيان الجدوى

العاملين/العاملات وتعالج الفجوة في الأجور بين الجنسين أن تساعد على استقطاب أفضل المواهب والاحتفاظ بها، بينما تتعرض الشركات التي تتسع بها الفجوات في الأجور مقارنة بمنافسيها لخطر خسارة تلك المواهب. وقد ثبت أن الفجوة في الأجور بين الجنسين تؤثر في اختيار المرأة لأرباب العمل، كما أن وجود تلك الفجوة يقوّض من حماس المرأة والتزامها تجاه أرباب العمل، مما قد يؤدي إلى زيادة معدل استقالة الموظفين/الموظفات⁽¹⁴⁾.

لا يعدّ سد الفجوة في الأجور بين الجنسين التصرف الصحيح الذي يتعين الاضطلاع به فحسب، بل إنه يؤثر تأثيرًا مضاعفًا وإيجابيًا في الشركات.

وتدرك الشركات -على نحو متزايد- أنه استراتيجية عمل مربحة للجانبيين، إذ يساعد على استقطاب الموظفين/الموظفات، وتحسين الأداء، والإبقاء على القوى العاملة، وإنتاجيتها. كما أنه يساهم في زيادة النمو والاستدامة للشركات والاقتصاد ككل.

تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية: يمكن أن ترتفع فاعلية إدارة الموارد البشرية وإنتاجيتها بزيادة كفاءة ممارسات التوظيف، والحد من الوقت المستغرق في إدارة الأجور، وتحسين سياسة الأجور المتسقة على أساس القيمة التي تضيفها كل وظيفة⁽¹⁵⁾.

إن احترام مبادئ المساواة بين الجنسين واتباع سياسات وممارسات فعالة لسد الفجوة في الأجور بين الجنسين يؤدي إلى:

زيادة استدامة الشركة وجاذبيتها للمستثمرين/المستثمرات: الشركات التي تزداد إنتاجيتها وربحها والتي تتمتع بسمعة جيدة تميل إلى أن تكون أكثر استدامة. يركز المستثمرون/المستثمرات على قطع الشك باليقين وزيادة الثقة في استثماراتهم، مما يعني اختيار الاستثمار في الشركات التي لديها "غرض ومكسب" والتي تتمتع بالاستدامة على المدى الطويل والتي تلتزم بمعايير أكثر صرامة⁽¹⁶⁾.

زيادة رضا والتزام وتحفيز الموظفين/الموظفات: عندما يشعر العاملون والعاملات بالتقدير والحصول على أجور عادلة، يؤدي ذلك إلى ارتفاع مستوى الالتزام تجاه صاحب العمل، مقتدرًا بتحسين في الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية⁽¹²⁾. وفي المقابل، عندما يشعر الموظفون/الموظفات أنهم لا يحصلون على التقدير أو الأجر الذي يستحقونه، قد يؤدي ذلك إلى ارتفاع نسبة الاستقالات، مما يكلف الشركة تكاليفًا باهظة.

تحسين سمعة الشركة داخليًا وخارجيًا: تكتسب الشركات التي تعالج بفاعلية الفجوات في الأجور بين الجنسين سمعة بأنها الأكثر ابتكارًا والأفضل في بيئة العمل. ويعد ذلك أمرًا ضروريًا الآن أكثر من أي وقت مضى، إذ تزداد وتيرة التوقعات من المساهمون/ات والأطراف المعنية -بما يشمل جيل الألفية وجيل زد- للشركات التي يتطلعون للعمل بها، والشراء منها، والاستثمار فيها⁽¹³⁾.

استقطاب أفضل المواهب والاحتفاظ بها: يفصل الموظفون/الموظفات الانتساب إلى المنظمات التي تتوافق قيمها مع قيمهم، وتستطيع الشركات التي تطبق مبدأ العدالة مع جميع

الصندوق 3: سد الفجوة في الأجور بين الجنسين في فرنسا

على منوال البلدان الأخرى نفسها التي أصدرت تشريعات تلزم الشركات بمعالجة الفجوة في الأجور بين الجنسين، كشفت فرنسا في آذار/مارس 2018 خطة عمل المساواة بين الجنسين في مكان العمل والتي تحتوي على عشرة تدابير لتقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين⁽¹⁷⁾. وتشمل التدابير التطبيق الفعال لمبدأ "الأجر المتساوي عن العمل المتساوي".

وتشكّل عملية إعداد مؤشر المساواة في الأجور أحد أكثر التدابير طموحًا لأنها تفرض التزامًا بتحقيق تقدّم في سد فجوة الأجور بين الجنسين. أما الآن، فيتعين على الشركات نشر المعلومات الخاصة بالفجوة في الأجور بين الجنسين، وإعداد التقارير عنها، واتخاذ التدابير التصحيحية، إذا لزم الأمر. كما ستُمنَح الشركات التي تفشل في تحقيق ذلك ثلاث سنوات لسد أي فجوات غير مبررة في الأجور، وإلا ستفرض السلطات الإدارية المعنية عقوبات مالية تصل إلى 1٪ من إجمالي الأجور المدفوعة خلال فترات عدم امتثال الشركة لالتزاماتها.

ومن بين الشركات الفرنسية الكبرى التي نشرت نتائجها اعتبارًا من 1 من آذار/مارس 2019، حصلت خمسها على درجات أقل من 75 من أصل 100، وقد تتعرض للغرامة إذا فشلت في تحسين الوضع خلال ثلاث سنوات. هذا ويساوي متوسط درجات الشركات التي قدمت تقاريرها 80. وتشير بعض التقارير الواردة من الشركات الفرنسية إلى أن القانون الجديد قد أفضى إلى منافسة إيجابية بين أرباب/رَبّات العمل الحريصين/الحريصات على تحسين سمعتهم واستقطاب أفضل الموظفين/الموظفات⁽¹⁸⁾.

ما الذي يمكن أن تفعله الشركات؟

تعزيز الشفافية في الأجور

ويعني ذلك حساب القيمة العددية للوظائف وفقًا لمجموعة من المعايير الحيادية بغض النظر عن الجنس، مثل المهارات والمؤهلات والمسؤوليات والجهد وظروف العمل، مع التأكد من خلو التقييم من التحيزات القائمة على الجنس⁽²³⁾. ومن خلال هذا التقييم، يمكن أن تتحقق الشركات من أن الوظائف التي تهيمن عليها النساء لا تُسند إليها القيمة التي تستحقها أو الأجر الذي تستحقه، بل وفي الواقع، تقل الأجور في مثل هذا النوع من الوظائف، حتى بعد محاولة ضبط بعض الخصائص الأخرى⁽²⁴⁾. وقد يكون هذا مرتبطًا بالتقليل من قيمة عمل المرأة في المُجمل، مما يعني أن المكافآت التي تُقدّم بناءً على المهارة والخبرة في المهن التي تهيمن عليها النساء عادةً ما تُمنَح على أساس غير عادل⁽²⁵⁾.

ويسهم تقييم الوظائف المختلفة على أساس معايير مشتركة وموضوعية في وضع نظم أكثر شفافية وكفاءة لتحديد هيكل الأجور الخاص بالوظائف، مع تحسين إجراءات التوظيف والاختيار⁽²⁶⁾. ويمكن أن تتخذ الشركات الإجراءات الآتية لإجراء تحليلات شاملة بشأن المساواة في الأجور.

تحديد الوظائف التي تهيمن عليها النساء وغيرها التي يهيمن عليها الذكور لمقارنتها: بما أن الوظائف التي تهيمن عليها النساء من المرجح أن تتعرض للتمييز في الأجور، فيجب تحديد الوظائف في الشركة التي تهيمن عليها النساء وغيرها التي يهيمن عليها الذكور لمقارنتها من أجل إجراء تقييم الفجوات في الأجور⁽²⁷⁾.

- جمع البيانات عن أجور هذه الوظائف.
- تحديد قيمة الوظائف باستخدام المعايير المعروفة والموضوعية المقررة.
- تقدير الفجوات في الأجور بين الوظائف التي تم اقرارها علي انها ذات قيمة متساوية.

يعتمد سد الفجوة في الأجور بين الجنسين على زيادة الشفافية، والذي يشير إلى الإفصاح عن دخل الموظفين/الموظفات وأي فجوات في الأجور بين الجنسين. وبالإفصاح عن المعايير المستخدمة في تحديد هياكل الأجور يضمن أرباب/رَبّات العمل والموظفين/الموظفات شفافية العملية وأنها عادلة وغير تمييزية⁽¹⁹⁾. وفي بعض الحالات، تؤدي الشفافية في الأجور إلى تقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين مع زيادة أجور الموظفين/الموظفات جميعًا، ولكن بمعدل أقل للموظفين من الرجال مقارنة بالنساء، إلى أن تنقصر الفجوات مع مرور الوقت⁽²⁰⁾.

تؤدي شفافية الأجور إلى تأصيل الثقة لدى الموظفين/الموظفات، فينمو الشعور بأن الأجور عادلة وغير تمييزية، وهو ما يؤدي لمزيد من الإنتاجية والتعاون بين فريق العمل⁽²¹⁾. وتساعد الشفافية في الأجور أرباب/رَبّات العمل والموظفين/الموظفات في الحصول على المعلومات اللازمة لتقييم التمييز بين الجنسين، ومعالجة الفجوات في الأجور، والتفاوض على أجر عادل مما يمكن أن يقلل من خطر رفع دعاوى على الشركات بشأن عدم المساواة في الأجور⁽²²⁾. وعلى النقيض، يمكن لعدم الإفصاح عن الأجور أن يعرّز التمييز بين الجنسين في ممارسات الشركات ويزرع الشك وانعدام الثقة بين الزملاء/الزميلات أو بين الموظفين/الموظفات وأرباب/رَبّات العمل.

تحديد العمل ذي القيمة المتساوية ومراجعتها بانتظام

ينبغي جمع بيانات شاملة عن الأجور وإجراء تحليلات المساواة في الأجور والاستحقاقات، لتحديد الفجوات في الأجور بين الجنسين وتقييم العمل ذي القيمة المتساوية.

- إجراء التعديلات اللازمة على الأجور لسد الفجوات في الأجور بين الجنسين.
- إجراء مراجعات منتظمة للمساواة في الأجور.

تقدّم المراجعات والتحليلات المنتظمة لهيكل الأجور رؤى نقدية لمساعدة الشركات على إيجاد حلول مستنيرة تعالج أسباب التمييز في الأجور.

واستنادًا إلى دليل التفصيلي بشأن تقييم الوظائف المحايد إزاء الرجال والنساء من أجل المساواة في الأجر الخاص بمنظمة العمل الدولية⁽²⁸⁾ أعدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أداة تفنيد للمساواة في الأجور حتى تساعد الشركات والمنظمات الأخرى على تقييم ما إذا كانت جداول أجورها تعترف بالعمل ذي القيمة المتساوية وتقيس احتمالية وجود فجوات في الأجور بين الجنسين (راجع الصندوق 5).

الصندوق 4: التحالف الدولي للمساواة في الأجور (EPIC)

(EPIC) هو التحالف الدولي للمساواة في الأجور الذي تترأسه منظمة العمل الدولية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. يهدف هذا التحالف إلى تحقيق المساواة في الأجور بين النساء والرجال بجميع أرجاء العالم عن طريق تحالف العديد من الخبراء الفاعلين في مجالات مختلفة. كما يقدم التحالف دعمًا للحكومات، وأرباب/ربّات العمل، والعاملين/العاملات، ومنظماتهم من أجل تحقيق تقدم ملموس ومشارك نحو تحقيق هذا الهدف. وحاليًا، يعد هذا التحالف الشراكة الوحيدة بين الأطراف المعنية المتعددة التي تعمل على تقليل الفجوة في الأجور بين الجنسين عالميًا وإقليميًا ووطنياً. ولمزيد من المعلومات، يرجى زيارة الموقع الإلكتروني الآتي:

www.equalpayinternationalcoalition.org

التوقف عن سؤال المتقدمين/المتقدمات عن أجورهم/هنّ السابقة

إن تحديد الأجور الحالية بناءً على الأجور السابقة للمتقدمين/المتقدمات للعمل يؤدي إلى استمرار الفجوة في الأجور بين الجنسين. وهذا يعني أن الأجور والرواتب السابقة التي كانت تحصل عليها المرأة (أو الرجل) لا ينبغي أن تُحدد مستوى الأجر الحالي أو المستقبلي، بل يُحدد على أساس قيمة الوظيفة نفسها (كما هو موضح في الجزء السابق). تُسارع الحكومات إلى اعتماد القوانين واللوائح التي تمنح أصحاب العمل من طلب أي معلومات تتعلق بالأجور السابقة من المتقدمين/المتقدمات للعمل.

إعداد نظام مُنصف للمكافآت

تميل الأنظمة الحالية التي من شأنها تحديد الزيادات في الرواتب والمكافآت والترقيات، وغيرها من المكافآت الأخرى القائمة على الأداء، إلى توسيع الفجوات في الأجور بين النساء والرجال. لذا تحتاج الشركات في المقام الأول إلى وضع معايير موضوعية وشفافة بشأن الزيادات في الرواتب والمكافآت والترقيات والمكافآت الأخرى والإعلان عنها، لضمان التوزيع القائم على العدل والجدارة للمكافآت بين النساء والرجال⁽²⁹⁾. أما بالنسبة إلى الشفافية، فتعني الإفصاح عن العمليات والسياسات والمعايير المتبعة في اتخاذ القرارات وتوضيح ذلك لجميع الموظفين/الموظفات. كما ينبغي للمديرين/المديرات إدراك أن قراراتهم/هنّ المتخذة يجب أن تكون مبنية على الأدلة وتم مراجعتها من قبل آخرين/أخريات⁽³⁰⁾.

تقديم إجازة الأمومة والأبوة والوالدية مدفوعة الأجر

بعد تقديم إجازة أمومة وأبوة والدية مدفوعة الأجر وتشجيع الرجال على أخذ تلك الإجازة حتى يتسنى لهم الاضطلاع بمسؤوليات الرعاية، من المساعي التي تساعد على الحد من الفجوات في الأجور بين الجنسين. ويمكن أن يساعد ذلك أيضًا في القضاء على العقوبات التي تتكبدها الأمهات جزءًا إجازات الوضع والأمومة، أو على الأقل الحد منها، من خلال إعادة توازن التوقعات التي تحصر دور المرأة في مُقدّم الرعاية فقط، ومن

ثمّ دعم تقاسم أكبر لأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير مدفوع الأجر بين الرجال والنساء⁽³¹⁾.

عادة ما تُعاقب الأمهات بسبب إجازة الأمومة، أو العمل ساعات مخفضة، أو اعتماد جداول عمل مرنة، وتتمثل تلك العقوبات في الحرمان من الأجر أو المكافآت أو الترقيات، وبعد ذلك نتيجة لمسؤوليتهن غير المتناسبة عن أعمال الرعاية والمسؤوليات العائلية غير مدفوعة الأجر⁽³²⁾.

من الممارسات الجيدة المتبعة، بعد انقضاء إجازة الوالدية المطولة والعودة إلى مباشرة العمل، يُمنح الموظف/الموظفة الزيادات في الأجور التي صُرفت بالفعل للموظفين/الموظفات الآخرين/الأخريات خلال فترة إجازتهن/إجازتهن⁽³³⁾ كما يعدّ توفير خدمات رعاية الأطفال ورعاية كبار السن أو دعمها من أمثلة السياسات المراعية للأسرة والتي تدعم بدورها استمرار المرأة في العمل وتساعد على تقليص الفجوات في الأجور بين الجنسين.

دعم المرونة في العمل

تساعد الترتيبات المرنة للعمل على تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة العملية، والذي يعد أمرًا مهمًا للموظفين/الموظفات حتى يظلوا منتجين/ات وقادرين/ات على إدارة مسؤولياتهم/هن العملية والعائلية على حدٍ سواء. ومع ذلك، لا يزال هناك اعتقاد شائع بأن التواجد في المكتب أو موقع العمل يعد أكثر قيمة، ومن ثمّ يُكافأ عليه بصورة أكبر، مما يؤثر بالسلب في النساء نظرًا إلى مسؤوليتهن غير المتناسبة عن أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير مدفوع الأجر، واعتمادهن اعتمادًا كبيرًا -عن الرجال- على الترتيبات المرنة للعمل من أجل إدارة عملهن مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر⁽³⁴⁾.

إن ثقافة مكان العمل التي تدعم الترتيبات المرنة للعمل للنساء والرجال على حدٍ سواء، بدلاً من المعاقبة عليها، لن تساعد فقط على تقليص الفجوات في الأجور بين الجنسين، بل يمكن أن تدعم أيضًا مشاركة أكبر في تقاسم مسؤوليات العمل والعائلة بين النساء والرجال.

الصندوق 5: أداة تفنيد المساواة في الأجور الخاصة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة

أداة تفنيد المساواة في الأجور الخاصة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والتي أعدت في إطار برنامج الفوز للجميع (programme Win-Win) الممول من الاتحاد الأوروبي، هي أداة تقييم ذاتي جديدة تدعم الشركات والمنظمات التي تواجه التحديات المتعلقة بالقضاء على الفجوات في الأجور بين الجنسين. كما تساعد على تحديد ما إذا كانت هيكل الأجور لدى الشركة تعترف بالعمل ذي القيمة المتساوية. ويمكن لأي منظمة يعمل بها موظفون/موظفات بالأجر استخدام هذه الأداة، سواء كانت شركة خاصة أو كيانًا حكوميًا أو رابطة أو مؤسسة.

صُممت هذه الأداة لتكون سهلة الاستخدام ومتاحة للجميع، لتحديد حجم الفجوات في الأجور بين الجنسين وتقديرها بدقة. تُدخل الشركة البيانات المطلوبة في جدول إكسيل (Excel)، والذي يقوم بدوره بعمليات حسابية بشكل تلقائي وينشئ رسوماً بيانية. ونظرًا إلى أنها أداة تقييم ذاتية، فسرية المعلومات والنتائج مضمونة.

تساعد الأداة أيضًا الشركات على موازنة ممارساتها في سوق العمل مع مبادئ تمكين المرأة WEPS. ولمزيد من المعلومات، ولتحميل أداة تفنيد المساواة في الأجور الخاصة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة باللغة الإنجليزية والبرتغالية والإسبانية، يرجى زيارة الرابط الآتي:

<https://www.weps.org/resource/diagnosis-equal-remuneration>

الصندوق 6: أدوات وموارد إضافية

إن دليل منظمة العمل الدولية المُعنون **تعزيز الإنصاف: تقييم الوظائف المحاييد إزاء الرجال والنساء من أجل المساواة في الأجر** دليل تأسيسي يُقدم شرحاً مفصلاً لنقابات العاملين/العاملات وأصحاب/صاحبات العمل، وموظفي/موظفات هيئات تكافؤ الفرص ومديري/مديرات الموارد البشرية، والمتخصصين/المتخصصات في الشؤون المرتبطة بالمساواة بين الجنسين، والممارسين/الممارسات في مجال المساواة في الأجر لتعزيز الأجر المتساوي عن العمل المتساوي. متاح على الرابط: www.ilo.org

تساعد أداة تحليل الفجوة الخاص بمبادئ تمكين المرأة WEPS الشركات على تحديد نقاط القوة والفجوات والفرص، بهدف تحسين أدائها في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. متاح على الرابط: weps-gapanalysis.org/

دعم المفاوضة الجماعية

ترتبط ترتيبات المفاوضة الجماعية بالحد من أوجه عدم المساواة في الأجر ويمكن أن تساعد أيضًا على تقليل الفجوات في الأجر بين

- 1- تصل الفجوة في الأجر بين الجنسين إلى 22% عند حسابها باستخدام متوسط الأجر الشهري. منظمة العمل الدولية. 2018. تقرير الأجر العالمية 2019/2018: ماذا وراء فجوة الأجر بين الجنسين. منظمة العمل الدولية، جنيف.
- 2- مؤشر بلومبرج المعني بالمساواة بين الجنسين لعام 2019، والذي يقيم 230 شركة من 36 بلدًا. تبلغ الفجوة في الأجر بين الجنسين في وسائل الإعلام 17%. لمزيد من المعلومات، راجع صحيفة وقائع عن المؤشرات، البيانات.
- 3- هيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2015. تقدم نساء العالم 2015 - 2016: تحويل الاقتصادات وإعمال الحقوق.
- 4- منظمة العمل الدولية. 2018. تقرير الأجر العالمية 2019/2018: ما الذي وراء فجوة الأجر بين الجنسين. منظمة العمل الدولية، جنيف.
- 5- وتشير البيانات إلى أن متوسط أجور النساء القوقازيات تقل بنسبة 15% مقارنة بالرجال القوقازيين، وتقل الأجر التي تتقاضاها الآسيويات بنسبة 22% مقارنة بالرجال، وتقل الأجر التي تتقاضاها النساء ذوات البشرة الداكنة بنسبة 39% مقارنة بالرجال وفقًا لمنظمة العمل الدولية. 2019. قفزة نوعية نحو تحقيق المساواة بين الجنسين: من أجل مستقبل عمل أفضل للجميع. منظمة العمل الدولية، جنيف.

الجنسين⁽³⁵⁾. فعلى سبيل المثال، تعزز المفاوضة الجماعية نظم الأجر الشفافة والعادلة، كما تضع إجراءات التظلم للعاملين/العاملات الذين تعرضوا/تعرضن لأي شكل من أشكال التمييز.

تساعد المفاوضة الجماعية في كثير من الأحيان على رفع أجور العاملين/العاملات وتأمين سياسات الإجازات مدفوعة الأجر، والتي يمكن أن تساهم بدورها في القضاء على التمييز في الأجر، وضمان أجور المعيشة لجميع الموظفين/الموظفات، وسد الفجوات في الأجر بين الجنسين.

اعتماد ميزانية مخصصة

يتعين على الشركات اعتماد ميزانية خاصة (مؤقتة) من أجل القضاء على التفاوت في الأجر بين النساء والرجال. يُخصص جزء منها لتعديلات الحالات الفردية مرة واحدة، تحقيقًا للتوزيع العادل للأجور في حالات العثور على فجوات في الأجر بسبب التمييز بين الجنسين⁽³⁶⁾. إن الاحتفاظ بجزء من الميزانية إلى نهاية مراجعة الرواتب السنوية يساعد مساعدة كبيرة على سد أي فجوات محتملة في الأجر بين الجنسين.

13- راجع على سبيل المثال، مسح ديوليت العالمي للألفية 2019: الخلاف المجتمعي والتحول التكنولوجي بينان "جيلا مضطربًا".

deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/deloitte-2019-millennial-survey.pdf

14- لجنة المساواة وحقوق الإنسان (EHRC)، "تحسم الفجوة في الأجر بين الجنسين اختيار المرأة لأرباب العمل". 10 من أكتوبر 2018.

equalitieshumanrights.com/en/our-work/news/gender-pay-gap-determines-women%E2%80%99s-choice-employer

15- منظمة العمل الدولية (ILO). 2009. 16- على سبيل المثال، اطلع على لاري فينك، الرئيس التنفيذي لشركة بلاك روك، رسالة بتاريخ 2019 إلى الرؤساء التنفيذيين، "الهدف والريح".

17- تشمل الدول الأخرى: كندا وألمانيا وأيسلندا وأيرلندا وإسبانيا والمملكة المتحدة.

18- راجع الموقع الإلكتروني للحكومة الفرنسية المتاح على: gouvernement.fr/en/؛ راجع أيضًا، مالييت، فيكتور، "أكثر من 100 شركة من أكبر الشركات في فرنسا لم تحقق أهداف المساواة"، صحيفة فايننشال تايمز (Financial Times)، 8 مارس 2019. www.ft.com/content/8b6a7440-4110-11e9-9bee-efab61506f44

19- منظمة العمل الدولية. 2009.

20- بينيدسن، إم، وسيمينتزي، إي، وآخرون. "هل تستجيب الشركات لشفافية الفجوة في الأجر بين الجنسين؟"، 5 من نوفمبر 2018.

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf

6- منظمة العمل الدولية. 2016. سد الفجوة في الأجر بين الجنسين: استعراض القضايا، وآليات السياسات، والأدلة الدولية.

7- هيئة الأمم المتحدة للمرأة. معالجة الفجوة في الأجر بين الجنسين: من الاختيارات الفردية إلى التغيير المؤسسي. موجز السياسات، رقم 6.

8- لمزيد من المعلومات اعتبارًا من أغسطس 2019، راجع الموقع الإلكتروني الآتي: www.ilo.org

9- وفقًا للاتفاقية، يشمل تعبير "أجر" الأجر أو المرتب العادي أو الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب/صاحبة العمل للعامل/العاملات بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقدًا أو عينًا، مقابل استخدامه له. "معايير العمل الخاصة بمنظمة العمل الدولية، C100 - اتفاقية المساواة في الأجر، 1951 (رقم 100).

10- منظمة العمل الدولية. 2009. المساواة في الأجر: المحرك الرئيسي للمساواة بين الجنسين وكتيب التحالف الدولي للمساواة في الأجر (EPIC)، راجع: www.equalpayinternationalcoalition.org

11- منظمة العمل الدولية. 2019.

12- بيجي كلونينجر، ناجاراجان رامامورثي، وباتريك س. فلود، "تأثير الإنصاف والمساواة والنوع الاجتماعي على سلوكيات المواطنة التنظيمية"، مجلة مجتمع الإدارة المتقدمة 76 (SAM)، رقم 4 (2011): 47-37.

- 21- هويت-فون، إميليانو. 2013. "الكفاح من أجل المكانة: تجربة ميدانية بشأن الأرباح النسبية والعرض على العمالة"، جامعة كاليفورنيا في بيركلي، نوفمبر 2013.
- 22- لجنة المساواة وحقوق الإنسان، "تحسم الفجوة في الأجور بين الجنسين اختيار المرأة لأرباب العمل." 10 من أكتوبر 2018. راجع أيضًا: منظمة العمل الدولية. 2018. تقرير الأجور العالمي لعام 2018/19.
- 23- للاطلاع على مزيد من المبادئ التوجيهية التفصيلية، راجع: منظمة العمل الدولية. 2009.
- 24- منظمة العمل الدولية. 2018. تقرير الأجور العالمي لعام 2018/19.
- 25- جريمشو، د.؛ وروبري، ج. 2015. الفجوة في الأجور بالنسبة إلى الأمهات، استعراض القضايا، من الناحية النظرية والأدلة الدولية، سلسلة ظروف العمل والتوظيف رقم 57، المقر المعني بأسواق العمل وعلاقات العمل وظروف العمل الشاملة (جنيف، منظمة العمل الدولية).
- 26- منظمة العمل الدولية. 2009.
- 27- المرجع نفسه.
- 28- مكتب المساواة الحكومي، الفريق المعني بالرؤى السلوكية، كندا. تقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين وتحسين المساواة المبنية على النوع الاجتماعي داخل المنظمات: الإجراءات القائمة على الأدلة لأرباب العمل. www.bi.team/wp-content/uploads/2018/06/GEO_B_IT_INSIGHT_A4_WEB.pdf
- 29- منظمة العمل الدولية، 2018.
- 30- راجع: www.unwomen.org/en/news/stories/2015/5/themotherhood-penalty-an-infographic-for-mothers-day-2015
- 31- راجع: مؤشر المساواة بين الجنسين الخاص بدولة فرنسا: www.travailemploi.gouv.fr/IMG/pdf/indexegalitefemmeshommes-ve-03-pageapage.pdf
- 32- منظمة العمل الدولية، 2019.
- 33- هايتر، س. وواينبرغ، ب. 2011. "اهتم بالفجوة: المفاوضة الجماعية وعدم المساواة في الأجور"، في س. هايتر (محرر). دور المفاوضة الجماعية في الاقتصاد العالمي (جنيف، منظمة العمل الدولية وشلتنهام، إدوارد إلجار).
- 34- روبري وجيل وماثيو جونسون. 2019. "سد فجوة الأجور بين الجنسين: ما دور النقابات العمالية؟" ورقة عمل أكراف (ACTRAV) لمنظمة العمل الدولية.
- 35- ميشيل ج. بوديج، وجويا ميسرا، وإيرين بوكمان، "مقايضات سياسة العمل والأسرة للأمهات؟" "كشف التباين عبر الوطني في عقوبات دخل الأمومة"، العمل والمهن 43 (2) (2016): 119-177.
- 36- أبطال من أجل التغيير. سد فجوة الأجور بين الجنسين. www.malechampionsofchange.com/wp-content/uploads/2017/08/MCC-Closing-The-Pay-Gap_Report_2017_FINAL-1.pdf

تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في مكان العمل من خلال السلوك المسؤول في الأعمال في مجموعة الدول السبع (تمكين المرأة – برنامج مجموعة الدول السبع) برنامج يموله الاتحاد الأوروبي وينفذه بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية. وسوف يعقد البرنامج (2018-2020) حوارات بين أصحاب المصلحة في الاتحاد الأوروبي وكندا واليابان والولايات المتحدة لتبادل المعارف والخبرات والممارسات الجيدة والدروس المستفادة في سياق عالم العمل المتغير. ويعمل برنامج تمكين المرأة بموجب مبادئ تمكين المرأة على تجهيز الشركات لتتجاوز التعهد بالالتزامات المتعلقة بالمساواة المبنية على عدم التمييز بين الرجال والنساء وتمكين المرأة وتعمل على تعزيز تنفيذها وجمع البيانات عنها وتقديم التقارير عن مبادئ تمكين المرأة.

برنامج الفوز للجميع (Win-Win programme): المساواة المبنية على عدم التمييز بين الرجال والنساء تحقق الأعمال الناجحة (برنامج الفوز للجميع) يموله الاتحاد الأوروبي ويُنفذ بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية، وبدأ بالفعل من عام 2018 إلى عام 2020 في ستة بلدان في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وهم: الأرجنتين والبرازيل وتشيلي وكوستاريكا وجامايكا وأوروغواي، بالشراكة مع دول الاتحاد الأوروبي. يعمل برنامج الفوز للجميع على تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة، والاعتراف بهن كمستفيدات وشركاء في النمو والتنمية، وزيادة التزام شركات القطاع الخاص ورجال الأعمال ومنظمات أصحاب العمل بالمساواة المبنية على عدم التمييز بين الرجال والنساء.

تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في العمل في آسيا (تمكين المرأة – برنامج آسيا) هو تعاون يجمع بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة والاتحاد الأوروبي على مدى ثلاث سنوات (2019-2021) في الصين والهند وإندونيسيا وماليزيا والفلبين وتايوان وفيتنام، بهدف تمكين مزيد من النساء من القيادة والمشاركة والحصول على فرص عمل مُحسنة والقيادة داخل القطاع الخاص من أجل تعزيز النمو المستدام والشامل.

شكر وتقدير:

أعدت هذه المذكرة التوجيهية هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) في إطار برنامج تمكين المرأة العالمي لمجموعة الدول السبع الذي يموله الاتحاد الأوروبي وينفذه بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية. وقادت إصدار الموجز كارلا كرافت بمساهمات مهمة من آنا فالث، وسيمين قيوم، وراكيل كويلو-كريماديس، وإستر سينسو رويز، وماريان أوليسن، وميرال جوزيل، وماريكو سايتو من هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ ولورا أداتي، وإمانويلا بوزان، ووليسا وونج من منظمة العمل الدولية؛ أودي كوكاتريكس من الميثاق العالمي للأمم المتحدة، وأريان هيجويش من معهد الأمم المتحدة للمرأة لبحوث السياسات.

إخلاء المسؤولية:

صدرت هذه المذكرة التوجيهية بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي، ومحتوياتها مسؤولية واضعها وحدهم ولا تعكس بالضرورة آراء الاتحاد الأوروبي.

تحرير: Proseworks

تصميم: Blossom تحديث أوليفر غانتر

تمت الترجمة إلى اللغة العربية بدعم مالي من الوكالة الكورية للتعاون الدولي بالشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة – مكتب جمهورية مصر العربية.

- | | | |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| المبدأ 1 |  | وضع قيادة مؤسسية عالية المستوى للمساواة المبنية على عدم التمييز بين الرجال والنساء. |
| المبدأ 2 |  | معاملة جميع النساء والرجال بعدالة في العمل - احترام ودعم حقوق الإنسان دون تمييز. |
| المبدأ 3 |  | ضمان صحة وسلامة ورفاه جميع العاملين والعاملات. |
| المبدأ 4 |  | تشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء. |
| المبدأ 5 |  | تنفيذ التطوير المؤسسي وسلسلة التوريد وممارسات الأسواق التي تُمكن المرأة. |
| المبدأ 6 |  | تعزيز المساواة من خلال المبادرات المجتمعية والمناصرة. |
| المبدأ 7 |  | قياس ونشر التقارير بخصوص التقدم في تحقيق المساواة المبنية على عدم التمييز بين الرجال والنساء. |

دعمًا لـ:

إصدار:

بتمويل من:

المبادئ العالمية المعنية
بتمكين المرأة
وضعتها هيئة الأمم المتحدة
للمرأة ومكتب الاتفاق
العالمي



بتمويل من الاتحاد
الأوروبي



الاتحاد الأوروبي