



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

مذكرة توجيهية | المبدأ 2

الموضوع

في الأجر بين الجنسين ولسد الفجوات القائمة⁽⁷⁾ وتلعب الشركات دوراً مهماً في معالجة الفجوات في الأجر، كما تتخذ إجراءات متزايدة لإناء 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 الأجر التي تتلقاها النساء في جميع أنحاء العالم بنسبة 22% في المتوسط مقارنة بتلك التي يتلقاها الرجال⁽¹⁾. وُظهر بعض البيانات على مستوى الشركات أن متوسط الفجوة في الأجر بين الجنسين يصل إلى 20%⁽²⁾ عادةً ما تنشأ أكبر الفجوات في الجزء العلوي من توزيع الأجر، أي "السفف الناجي" بالنسبة إلى العاملات ذوات المهارات العالية، وفي الجزء السفلي أي "الأرضية اللزجة" بالنسبة إلى النساء العاملات في الوظائف الأدنى أجراً⁽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 الأجر بين الجنسين ملائماً ومرجحاً للشركات ويعود بالفائدة على أرباب العمل والموظفين والموظفات على حد سواء. وتحدف تلك المذكرة الإرشادية إلى دعم الموقعين على مبادئ تمكين المرأة في إعطاء الأولوية لسياسات ومارسات الأجر المتساوي وتنفيذها، بهدف ضمان معاملة النساء والرجال كافة بعدلة 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 إعداد هذه المذكرة من قبل البرامج الثلاث التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية (راجع الصفحة 7).

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 عملاً مختلفاً المهام

تُظهر فجوات الأجر بين النساء تباينات واسعة في مختلف البلدان ومختلف المجموعات بين النساء، حسب العمر والانتماء العرقي والإثنية وحالة الهجرة ومواطن الضعف الأخرى. فلا يمكن معاملة النساء باعتبارهن مجموعة واحدة متجانسة، فعلى سبيل المثال، تراوح الفجوة بين الأمهات وغير الأمهات، والمعروفة بـ"الفجوة في أجر الأمومة"، من 30% إلى 41%⁽⁴⁾. وتواجه النساء من الأقليات العرقية عوائق متعددة وفجوات أوسع في الأجر والتقدم في أماكن العمل⁽⁵⁾.

ويمكن تفسير جزء من الفجوات في الأجر 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 الضمئي، 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 الأجر بين الجنسين بوتيرة بطيئة، إلا أن سد الفجوة بالكامل قد يستغرق أكثر من 70 عاماً في ظل المعدل الحالي من التقدم⁽⁶⁾. ولذلك، نحتاج إلى اتخاذ إجراءات جريئة لمنع اتساع الفجوات

المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية

تنص اتفاقية المساواة في الأجر التابعة لمنظمة العمل الدولية لعام 1951 (رقم 100) التي صدّق عليها 173 بلداً 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 الأجر 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 الوعائية واللا واعية في تحديد قيمة العمل والقضاء على التمييز القائم على الجنس من أجل تحقيق المساواة بين الرجال والنساء⁽¹¹⁾

لكن متساوٍ في القيمة بناءً على معايير موضوعية (المؤهلات، الجهد، المسؤولية، ظروف العمل)، يحصل كلاهما على أجر متساوٍ⁽¹⁰⁾ وبعد تطبيق مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية أمراً 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 وتنزيذ ممارسات من شأنها تمكّن المرأة فيما يتعلق بأبعاد المساواة بين الجنسين في أجندة 2030 وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة. ويرى 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 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 الأجر بين الجنسين أن تساعد على استقطاب أفضل المواهب والاحتفاظ بها، بينما تتعرض الشركات التي تتسع بها الفجوات في الأجر مقارنة بمنافسيها لخطر خسارة تلك المواهب. وقد ثبت أن الفجوة في الأجر بين الجنسين تؤثر في اختيار المرأة لأرباب العمل، كما أن وجود تلك الفجوة يقود من حماس المرأة والتزامها تجاه أرباب العمل، مما قد يؤدي إلى زيادة معدل استقالة الموظفين/الموظفات⁽¹⁴⁾

تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية: يمكن أن ترتفع فاعلية إدارة الموارد البشرية وإنجازيتها بزيادة كفاءة ممارسات التوظيف، والحد من الوقت المستغرق في إدارة الأجر، وتحسين سياسة الأجر المتستقة على أساس القيمة التي تضفيها كل وظيفة⁽¹⁵⁾

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 بالبيجين وزيادة الثقة في استثماراتهم، مما يعني اختيار الاستثمار في الشركات التي لديها "غرض ومحكّب" والتي تتمتع بالاستدامة على المدى الطويل والتي تلتزم بمعايير أكثر صرامة⁽¹⁶⁾

الصندوق 3: سد الفجوة في الأجر بين الجنسين في فرنسا

لا يعد سد الفجوة في الأجر بين الجنسين التصرف الصحيح الذي يتعين الاضطلاع به فحسب، بل إنه يؤثر تأثيراً مضاعفاً وإيجابياً في الشركات.

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

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

زيادة رضا والتزام وتحفيز الموظفين/الموظفات: عندما يشعر العاملون والعاملات بالتقدير والحصول على أجر عادل، يؤدي ذلك إلى ارتفاع مستوى الالتزام تجاه صاحب العمل، مقترباً 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 يُكلّف الشركة تكاليفاً باهظة.

تحسين سمعة الشركة داخلياً وخارجياً: تكتسب الشركات التي تعالج بفعالية الفجوات في الأجر بين الجنسين سمعة بأنها الأكثر ابتكاراً والأفضل في بيئة العمل. وبعد ذلك أمراً ضرورياً 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: يفضل الموظفون/الموظفات الانتساب إلى المنظمات التي تتوافق قيمها مع قيمهم، وتستطيع الشركات التي تطبق مبدأ العدالة مع جميع

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

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

ومن بين الشركات الفرنسية الكبرى، التي نشرت نتائجها اعتباراً من 1 من آذار/مارس 2019، حصلت خمسها على درجات أقل من 75 من أصل 100، وقد تعرضت 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/ربات العمل الحريريين/الحربيصات على تحسين سمعتهم واستقطاب أفضل الموظفين/الموظفات⁽¹⁸⁾.

ما الذي يمكن أن تفعله الشركات؟

تعزيز الشفافية في الأجر

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

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

تحديد العمل ذي القيمة المتساوية ومراجعةه بانتظام

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

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

ويعني ذلك حساب القيمة العددية للوظائف وفقاً لمجموعة من المعايير الحيادية بغض النظر عن الجنس، مثل المهارات والمؤهلات والمسؤوليات والجهد وظروف العمل، مع التأكيد 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 الأجر في مثل هذا النوع من الوظائف، حتى بعد محاولة ضبط بعض الخصائص الأخرى⁽²⁴⁾. وقد يكون هذا مرتبطاً بالقليل من قيمة عمل المرأة في المجمل، مما يعني أن المكافآت التي تُقدم بناءً على المهارة والخبرة في المهن التي تهيمن عليها النساء عادةً ما تُمْنَح على أساس غير عادل⁽²⁵⁾.

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

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 الأجر، فيجب تحديد الوظائف في الشركة التي تهيمن عليها النساء وغيرها التي يهيمن عليها الذكور لمقارنتها من أجل إجراء تقييم الفجوات في الأجر⁽²⁷⁾.

- إجراء التعديلات الالزمة على الأجر لسد الفجوات في الأجر بين الجنسين.
 - إجراء مراجعات منتظمة للمساواة في الأجر.

من الممارسات الجيدة المتبعة، بعد انتهاء إجازة الوالدية المطولة والعودة إلى مباشرة العمل، يُمنح الموظف/الموظفة الزيادات في الأجر التي صُرُفت بالفعل للموظفين/الموظفات الآخرين/الآخريات خلال فترة إجازتها/إجازتها⁽³³⁾ كما يُعد توفير خدمات رعاية الأطفال ورعاية كبار السن أو دعمها من أمثلة السياسات المراعية للأسرة والتي تدعم بدورها استمرار المرأة في العمل وتساعد على تقليل الفجوات في الأجر بين الجنسين.

دعم المرونة في العمل

تساعد الترتيبات المرنة للعمل على تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة العملية، والذي يعد أمراً مهماً للموظفين/الموظفات حتى يظلوا منتجين/ات قادرین/ات على إدارة مسؤولياتهم/هن العملية والعائلية على حد سواء. ومع ذلك، لا يزال هناك اعتقاد شائع بأن التواجد في المكتب أو موقع العمل يعد أكثر قيمة، ومن ثم يُكافأ عليه بصورة أكبر، مما يؤثر بالسلب في النساء نظراً إلى مسؤولياتهن غير المتناسبة عن أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير مدفوع الأجر، واعتمادهن اعتماداً كبيراً 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 حد سواء، بدلاً من المعاقبة عليها، لن تساعد فقط على تقليص الفجوات في الأجور بين الجنسين، بل يمكن أن تدعم أيضاً مشاركة أكبر في تقاسم مسؤوليات العمل والعائلة بين النساء والرجال.

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

أداة تفnid 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 هيكلة الأجور لدى الشركة تعترف بالعمل ذي القيمة المتساوية. ويمكن لأي منظمة يعمل بها موظفون/موظفات بالأجر استخدام هذه الأداة، سواء كانت شركة خاصة أو كيائناً حكومياً أو رابطة أو مؤسسة.

صُممَت هذه الأداة لتكون سهلة الاستخدام ومُتاحة للجميع، لتحديد حجم الفجوات في الأجور بين الجنسين وتقديرها بدقة. تُدخل الشركة البيانات المطلوبة في جدول إكسل (Excel)، والذي يقوم بدوره بعمليات حسابية بشكل تلقائي وينشئ رسومًا بيانية. ونظرًا إلى أنها أداة تقييم ذاتية، فسيَّرَة المعلومات والنتائج مضبوطة.

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

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

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 دعماً للحكومات، وأرباب/ربات العمل، والعمالين/العاملات، ومنظماتهم من أجل تحقيق تقدم ملموس ومشترك نحو تحقيق هذا الهدف. حالياً، يعد هذا التحالف الشراكة الوحيدة بين الأطراف المعنية المتعددة التي تعمل على تقليل الفجوة في الأجور بين الجنسين عالمياً وإقليمياً ووطنياً. ولمزيد من المعلومات، يرجى زيارة الموقع الإلكتروني التالي:

www.equalpayinternationalcoalition.org

التوقف عن سؤال المتقدمين/المتقدمات عن أجورهم/هنّ السابقة

إن تحديد الأجر الحالية بناءً على الأجر السابقة للمتقدمين/المتقدمات للعمل يؤدي إلى استمرار الفجوة في الأجر بين الجنسين. وهذا يعني أن الأجر والرواتب السابقة التي كانت تحصل عليها المرأة (أو الرجل) لا ينبغي أن تحدد مستوى الأجر الحالي أو المستقبلي، بل يُحدد على أساس قيمة الوظيفة نفسها (كما هو موضح في الجزء السابق). تُساعر الحكومات إلى اعتماد القوانين واللوائح التي تمنع أصحاب العمل من طلب أي معلومات تتعلق بالأجر 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 الافصاح عن العمليات والسياسات والمعايير المتبعة في اتخاذ القرارات وتوضيح ذلك لجميع الموظفين/الموظفات. كما ينبغي للمديرين/المديريات إدراك أن قراراتهم/هنّ المتخذة يجب أن تكون مبنية على الأدلة وتم مراجعتها من قبل آخرين/آخريات⁽³⁰⁾.

تقديم إجازة الأمومة والأبوة والوالدية مدفوعة الأجر

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

الصندوق 6: أدوات وموارد إضافية

إن دليل منظمة العمل الدولية المعنون تعزيز الإنصاف: تقييم الوظائف المحايد إزاء الرجال والنساء من أجل المساواة في الأجر دليل تأسيسي يقدم 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/

اعتماد ميزانية مخصصة

يعتبر على الشركات اعتماد ميزانية خاصة (مؤقتة) من أجل القضاء على التفاوت في الأجر بين النساء والرجال. يُخصص جزء منها لتعديلات الحالات الفردية مرة واحدة، تحقيقاً للتوزيع العادل للأجر 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 ديلويت العالمي للألفية 2019: الخلاف المجتمعي والتحول التكنولوجي بينياب "جيلاً مصطفياً".

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%20%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 والربح".

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

18- راجع الموقف الإلكتروني للحكومة الفرنسية gouvernement.fr/en/ المتاح على:

راجح أيضاً، ماليت، فيكتور، "أكثر من 100 شركة من أكبر الشركات في فرنسا لم تحقق أهداف المساواة"، صحيفية فايننشال تايمز (Financial Times)، 8 مارس 2019

www.ft.com/content/8b6a7440-4110-11e9-9bee-efab61506f44

19- منظمة العمل الدولية. 2009.

20- بينيدين، إم، وسيمينيتي، إيه، 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، وأليات 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 اعتباراً من أغسطس 2019، راجع الموقف الإلكتروني الآتي: www.ilo.org

9- وفقاً للاتفاقية، يشمل تعريف "أجر" الأجر أو المرتب العادي أو الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب/صاحب العمل للعمال/العاملات بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً، 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. وباتريك س. فلود، "تأثير الإنصاف والمساواة والنوع الاجتماعي على سلوكيات المواطنات التنظيمية"، مجلة مجتمع الإدارة المتقدمة 76 (SAM)، رقم. 4 (2011):

1- تصل الفجوة في الأجر بين الجنسين إلى 22% عند حسابها باستخدام متوسط الأجر الشهري. منظمة العمل الدولية. 2018. تقرير الأجر العالمي 2018/2019: ماذا وراء فجوة الأجر بين الجنسين. منظمة العمل الدولية، جنيف.

2- مؤشر بلومبرغ المعنى 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.

data.bloomberglp.com/company/sites/46/2019/04/2019_GEIIndex_factsheet1.pdf

3- هيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2015. تقدم نساء العالم 2015 – 2016: تحويل الاقتصادات وإعمال الحقوق.

4- منظمة العمل الدولية. 2018. تقرير الأجر العالمي 2018/2019: ما الذي وراء فجوة الأجر بين الجنسين. منظمة العمل الدولية، جنيف.

ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf

5- وتشير البيانات إلى أن متوسط أجور النساء القوقازيات تقل بنسبة 15% مقارنة بالرجال القوقازيين، وتقل الأجور التي تتقاضاها الآسيويات بنسبة 22% مقارنة بالرجال، وتقل الأجور التي تتقاضاها النساء ذوات البشرة الداكنة بنسبة 39% مقارنة بالرجال وفقاً لمنظمة العمل الدولية. 2019. قفزة نوعية نحو تحقيق المساواة بين الجنسين: من أجل مستقبل عمل أفضل للجميع.

- 33- هايت، س. وواينبرغ، ب. 2011. "اهتم بالفجوة: المفاوضة الجماعية وعدم المساواة في الأجور"، في س. هايت (محرر). دور المفاوضة الجماعية في الاقتصاد العالمي (جنيف، منظمة العمل الدولية وشلتها، إدوارد إلجر).
- 34- روبيري وجيل ومايثيو جونسون. 2019. "سد فجوة الأجور بين الجنسين: ما دور النقابات العمالية؟" ورقة عمل اكتراف (ACTRAV) لمنظمة العمل الدولية.
- 35- ميشيل ج. بوديج، وجوي ميسرا، وإبرين بوكمان، "مقاييس سياسة العمل والأسرة للأمهات؟" "كشف التباين عبر الوطني في عقوبات دخل الأسرة"، 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
- 27- المرجع نفسه.
- 28- مكتب المساواة الحكومي، الفريق المعنى بالرأي السلوكي، كندا. تقليل 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.
- 21- هويت-فون، إميليانو. 2013. "الكافح 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 أيضاً: منظمة العمل الدولية. 2018. تقرير الأجور العالمي لعام 2018 19/2018.
- 23- للاطلاع على مزيد من المبادئ التوجيهية الفضفليّة، راجع: منظمة العمل الدولية. 2009.
- 24- منظمة العمل الدولية. 2018. تقرير الأجور العالمي لعام 2018 19/2018.
- 25- جريميشو، د؛ روبيري، ج. 2015. الفجوة في الأجور بالنسبة إلى الأمهات، استعراض القضايا، من الناحية النظرية والأدلة الدولية، سلسلة ظروف العمل والتوظيف رقم 57، المقر المعنى بأسواق العمل وعلاقت العمل وظروف العمل الشاملة (جنيف، منظمة العمل الدولية).
- 26- منظمة العمل الدولية. 2009.

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 ويفنده بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية. وسوف يعقد البرنامج (2018-2020) حوارات بين أصحاب المصلحة في الاتحاد الأوروبي وكندا واليابان والولايات المتحدة لتبادل المعرف والخبرات والممارسات الجيدة والدروس المستفادة في سياق عالم العمل المتغير. ويعمل برنامج تمكين المرأة بموجب مبادئ تمكين المرأة على تجهيز الشركات لتجاوز التمهيد بالالتزامات المتعلقة بالمساواة المبنية على عدم التمييز بين الرجال والنساء وتمكين المرأة وتعمل على تعزيز تفاصيلها وجمع البيانات عنها وتقدم التقارير عن مبادئ تمكين المرأة.

برنامج الفوز للجميع (Win-Win programme): المساواة المبنية على عدم التمييز بين الرجال والنساء تتحقق للأعمال الناجحة (برنامج الفوز للجميع) يموله الاتحاد الأوروبي ويفنده 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 وأوروجواي، 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 وأندونيسيا ومالزيا والفلبين وتايلاند وفيتنام، بهدف تمكين مزيد من النساء من القيادة والمشاركة والحصول على فرص عمل مُحَسَّنة 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 ويفنده بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية. وقادت إصدار الموجز كارلا كرافت بمساهمات مهمة من أنا فالث، وسيمين قيوم، وراكيل كويلو-كريماديس، وإستر سينسو روبيز، وماريان أوليسن، وميرال جوزيل، وماريكو ساينتو من هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ ولو را أديتي، وإمانويل بوزان، وليسا وونج من منظمة العمل الدولية؛ أودي كوكاتريكس من الميثاق العالمي للأمم المتحدة، وأريان هيجوش من معهد الأمم المتحدة للمرأة لبحوث السياسات.

إخلاء المسؤولية:

صدرت هذه المذكرة التوجيهية بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي، ومحفوتها مسؤولية واضعيها 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.

وضع قيادة مؤسسية عالية المستوى للمساواة المبنية على عدم التمييز بين الرجال والنساء.



المبدأ 1

معاملة جميع النساء والرجال بعدالة في العمل - احترام ودعم حقوق الإنسان دون تمييز.



المبدأ 2

ضمان صحة وسلامة ورفاه جميع العاملين والعاملات.



المبدأ 3

تشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء.



المبدأ 4

تنفيذ التطوير المؤسسي وسلسلة التوريد وممارسات الأسواق التي تُمكّن المرأة.



المبدأ 5

تعزيز المساواة من خلال المبادرات المجتمعية والمناصرة.



المبدأ 6

قياس ونشر التقارير بخصوص التقدم في تحقيق المساواة المبنية على عدم التمييز بين الرجال والنساء.



المبدأ 7

دعماً لـ:

إصدار:

بتمويل من:

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







منظمة
العمل
الدولية



بتمويل من الاتحاد
الأوروبي

الاتحاد الأوروبي