

HERITAGE  
I N S T I T U T E



تعزير بيئة عمل شاملة  
وأمنة للمرأة في الصومال

نوفمبر 2024

# المحتويات

٤	١   الملخص التنفيذي
٦	٢   المقدمة
٧	٣   المنهجية
٧	٤   نظرة عامة على المرأة في مكان العمل
٨	الشكل ١: التنمية الجنسانية بين بلدان الإيغاد
٩	الجدول ١: المرأة في القطاع العام
١٠	الجدول ٢: الشباب غير الملتحقين بالتعليم أو العمل أو التدريب
١٠	٥   الاتجاهات الراهنة للمرأة في بيئة العمل
١٢	الشكل ٢: معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس
١٢	الشكل ٣: مشاركة المرأة العاملة في القطاع الخاص المختار
١٣	٦   عوائق إقامة بيئة عمل آمن للنساء
١٣	٧   الحواجز الثقافية والمجتمعية التي تحول دون مشاركة المرأة في مكان العمل
١٣	٨   إعلانات الوظائف
١٤	٩   الترقيات
١٥	١٠   السياسات والقوانين الحاكمة لحقوق العمال
١٦	١١   غياب خدمات الرعاية للنساء
١٨	٢١   خاتمة
١٨	٣١   التوصيات

## نبذة عن المؤلف

**لُذْن عفيفي:** حاصلة على درجة الدكتوراه، أستاذة مشاركة في قسم الشؤون الدولية بجامعة زايد، الإمارات العربية المتحدة. تشمل مجالات بحثها المرأة وبناء السلام والسياسة والشنات وتأثيره على التنمية والصراع والحوكمة والأمن البحري في منطقة القرن الأفريقي. وهي أيضاً محررة مشاركة لكتاب "المرأة وبناء السلام في أفريقيا" (1202 جيمس كوري)، وهو دراسة مقارنة للمرأة والسياسة في خمس دول أفريقية ما بعد الصراع.

**زينب م. حسن:** مؤسسة ومديرة تنفيذية لحركة المساواة بين الجنسين في الصومال. وهي أيضاً مستشارة مستقلة وباحثة ومدربة تعمل مع الجهات المانحة والمنظمات الدولية والمحلية والوكالات الحكومية. كانت زينب من الخبراء الذين طوروا إطار المصالحة الوطنية لوزارة الداخلية والشؤون الفيدرالية والمصالحة في الصومال. وهي حاصلة على درجة الماجستير في الشؤون العامة من كلية هامفري للشؤون العامة في جامعة مينيسوتا بالولايات المتحدة الأمريكية.

حقوق النشر © 2024 | معهد هيرتيج، جميع الحقوق محفوظة.

نحث القراء على إعادة إنتاج المواد لمنشوراتهم الخاصة، طالما أنها لا تباع تجارياً. يطلب معهد هيرتيج -بصفته صاحب حقوق الطبع والنشر- الإقرار الواجب ونسخة من المنشور. للاستخدام عبر الإنترنت، نطلب من القراء إدراج رابط المصدر الأصلي على موقع معهد هيرتيج.

© معهد هيرتيج 2024.

## ١. الملخص التنفيذي

يعمل الصومال على إعادة بناء كل المؤسسات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي دمرتها عقود من الصراع من القاعدة إلى القمة. وهذا يفرض على الصومال الاستفادة من كل الموارد، بما في ذلك الموارد البشرية. ومع ذلك، فإن النساء، اللاتي يشكلن ٥٢,٧٪ من السكان، مستبعدات اقتصادياً وسياسياً، ويبقى على الهامش.<sup>1</sup> كما يفوق عدد النساء عدد الرجال في إعالة الأسر في المناطق الحضرية والريفية، مما يجعل من الضروري ضمان وتعزيز الاستقلال الاقتصادي للمرأة.<sup>2</sup> ويبحث هذا البحث على نطاق واسع في مشاركة المرأة في أماكن العمل في القطاعات العامة والخاصة وغير الربحية في الصومال. ويستكشف كذلك الحواجز التي تواجهها النساء والاستراتيجيات التي يستخدمونها للتغلب على هذه التحديات.

يُعدّ الصومال من الدول الأكثر شباباً في المنطقة، إذ يمثل الشباب تحت سن الثلاثين غالبية سكانها. إلا أن هذا الشريحة الواعدة تواجه تحديات كبيرة تتمثل في ارتفاع معدلات البطالة التي تصل إلى نحو ٦٠٪، خاصة بين النساء والشباب والنازحين داخلياً، والبدو الرحّل.<sup>3</sup> هذه المعدلات المرتفعة تُفاقم من التحديات الأمنية والاجتماعية التي تواجهها البلاد، لا سيما في ظل الصراع المستمر مع حركة الشباب. لذا، فإن الاستثمار في خلق فرص عمل للشباب يمكن أن يكون عنصراً حاسماً في استراتيجية الدولة لتحقيق الاستقرار والتنمية، إلى جانب الجهود المبذولة لمكافحة الإرهاب.<sup>4</sup>

علاوة على ذلك، فإن زيادة معدلات توظيف النساء في القطاعين العام والخاص من شأنها أن تعزز استقرار البلاد بشكل ملحوظ من خلال توسيع القوى العاملة، وتحقيق النمو الاقتصادي، وزيادة في الناتج المحلي الإجمالي، وتحسين وتيرة التعافي الاقتصادي للبلاد.<sup>5</sup>

ويتبنى هذا البحث أساليب البحث النوعي، بالاعتماد على مناقشات المجموعات البؤرية ومقابلات شبه منظمة ومع مقدمات المعلومات الرئيسية ومع صاحبات المصلحة الرئيسيات. وعقدت مجموعات النقاش البؤرية في غالكعيو (شمالاً وجنوباً) وتألفت من مشاركات من بونتالاند وغلمدغ على التوالي؛ في غروي، بونتالاند؛ وفي مقديشو، إدارة محافظة بنادر، وقد نُفذت جميع الأعمال الميدانية بين يناير وأبريل ٢٠٢٤. وقد مثلت المشاركات في الدراسة فئات عمرية مختلفة تتراوح من ١٨ إلى ٦٧ عاماً.

كما عكست العينة المجتمع الأوسع من السكان، الذي يتألف من الشباب. ومن حيث الحالة الاجتماعية، فقد كانت غالبية العينة من العازبات، يليهن المطلقات. وهذا يعكس شريحة كبيرة حيث تُؤجل المرأة الزواج لأنها تتحمل مسؤولية أسرته وتستخدم دخلها لرعايتها. وينعكس هذا في المعدلات المرتفعة للنساء المُعيلات. ومن الناحية التعليمية، كانت الغالبية العظمى من العينة حاصلات على درجات جامعية، على النقيض من المجتمع الأوسع حيث تُعدّ معدلات التعليم والأمية بين النساء أقل بكثير من معدلات الرجال. وعمل ما يقرب من نصف العينة في منظمات المجتمع المدني/المنظمات غير الحكومية، مما يشير إلى أن هذا القطاع أكثر ترحيباً بالعاملات، يليه القطاع العام مع تمثيل القطاع الخاص لأقل عدد من النساء العاملات.

وكشفت نتائج هذه الدراسة أنه على الرغم من الاختلافات الإقليمية مثل حجم السكان والأنشطة الاقتصادية والأمن بين غالكعيو وغروي ومقديشو، والاختلافات في العمر والتعليم وخبرات العمل، فإن النساء اللواتي شاركن في هذه الدراسة واجهن تحديات متشابهة للغاية. كانت تجارب النساء ومعاملتهم في العمل تعتمد على مجموعة متنوعة من العوامل مثل العمر والمظهر الجسدي والمستوى التعليمي والانتماء العشائري وما إذا كن محليات أو قادمات من دول المهجر. وقد واجهت النساء الأكبر سناً والأكثر تعليماً والمتزوجات والمنتميات إلى عشائر أكثر نفوذاً -ويمكنها توفير الحماية والمدافعة عنهن- تحرشاً أقل من النساء الأصغر سناً والأقل تعليماً والجدابات جسدياً والمنتميات إلى عشائر أقل نفوذاً.

وتؤثر المواقف الذكورية السلبية كذلك على المرأة في بيئة العمل، وأبدت غالبية النساء المشاركات في المقابلات ملاحظتهن عدداً من الملاحظات بأنه تمّ تفضيل واضح للرجال في مكان العمل بسبب المعتقدات واسعة الانتشار بأن مكان الرجل هو العمل وأن على المرأة الزواج والبقاء في المنزل.<sup>6</sup>

1. Mohamoud, Nimo, Abdisalan Y. Artan & Hussein Abdulahi (March 2024) "Assessment of Women's Economic Participation in Somalia" Mogadishu: National Economic Council of Somalia.
2. The population of women-headed household is highest in urban areas (56.5 percent), compared to men (43.4 percent). Similarly, in rural areas the number of female-headed household (52.6 percent) is higher than families headed by men (47.4 percent). Only within nomadic communities do men (66.6 percent) significantly outnumber women (33.4 percent); Women and Men in Somalia (2023); Mogadishu: Somalia National Bureau of Statistics.
3. The Somalia National Development Plan 2020-2024 (NDP-9 2019) (January 5, 2020); Mogadishu: The Ministry of Planning, Investment and Economic Development. Available at: <https://mop.gov.so/somali-national-development-plan-9-2020-2024/>
4. Adelaja, Adesoji and Justin George (October 2020) "Is Youth Unemployment Related to Domestic Terrorism?" Perspectives on Terrorism, Vol. 14, No. 5, pp. 41-62.
5. "Assessment of Women's Economic Participation in Somalia" (March 2024) Mogadishu: National Economic Council of Somalia.
6. Focus Group Discussion, Galkayo, January 30, 2024

وذكرت المجموعة البؤرية في غالكتيو أن الرجال يعلقون عليهم بأن» على النساء التوقف عن حمل أجهزة الكمبيوتر المحمولة لصالح حمل الأطفال» كما يُنظر إلى الرجال على أنهم أكثر اجتهادًا وأكثر استعدادًا للمخاطرة، وهما صفتان تُقدران في القطاع الخاص. وعلى الرغم من معاناة أبناء العشائر ذات الأقلية من التهميش، خصوصاً أن النساء من هذه الأقليات يتعرضن لمزيد من التمييز.

ويتبع القطاع العام والخاص إجراءات مختلفة، ولكن هناك تشابه كبير في التحديات التي تواجهها النساء في البحث عن عمل. إذ يتم التعامل مع الرجال والنساء بشكل مختلف عند التقدم للعمل. فقبل النظر في مؤهلاتهن التعليمية وخبرتهن، يُحكم عليهن بناءً على عمرهن ومظهرهن ومدى حاجتهن إلى العمل. وهذا يسمح للرجال لاحقاً باستغلال النساء، مطالبين بمزايا مقابل التوظيف أو الاحتفاظ بالعمل. ولقد أوضحت نسبة كبيرة من المشاركات في الدراسة أن النساء في العديد من القطاعات، من عضوات البرلمان أو العاملات في قطاع الأعمال الإدارية، أن النساء يحتجن إلى رجال للدفاع عنهن ودفع طلباتهن إلى الأمام. كما يستخدم النساء والرجال طرقاً مختلفة في عملية التقدم للوظائف. على سبيل المثال، يستخدم الرجال شبكات عشائريهم للحصول على المقابلات والتوظيف.

وعلى العموم، فقد كان هناك اتفاق بين المشاركات على أن بيئة العمل ليست مرحبة ويمكن أن تكون تمييزية واستثنائية وعنيفة تجاه النساء. كما لاحظت أحد المشاركات في المقابلات أن «البنية التحتية في العمل، سواء في القطاع العام أو الخاص، ليست مرحبة بالنساء اللواتي غالباً ما تفتقرن إلى مساحة عمل كافية للقيام بأعمالهن بفعالية».

غالباً ما تُتخذ قرارات التوظيف والترقيات وغيرها من القرارات المتعلقة بالعمل خارج مكان العمل، في تجمعات غير رسمية للرجال حيث تغيب النساء. هذا يعني أنه حتى عندما تُوظف النساء، فإنهن غالباً لا يكن في مستوى القيادة، أو المناصب ذات الأجور المرتفعة. وفقاً لامرأة متعلمة تعمل في القطاع العام، فإن النساء اللواتي يواجهن أكبر قدر من المشاكل في مكان العمل هن الأكثر تعليماً ومهارة وطموحاً وأكثر نشاطاً من الرجال في أداء عملهن. بينما يُنظر إلى النساء في الأربيعينيات والخمسينيات من العمر اللواتي يتمتعن بتعليم عالٍ وقادرات من دول المهجر، ويمكنهن الدفاع عن أنفسهن على أنهن مشكلات وحتى «نسيويات» يجلبن أفكاراً وثقافة غريبة.

إن إحدى الطرق القليلة التي يمكن للمرأة من خلالها الحصول على فرصة عادلة للعمل هي عندما يمول المجتمع الدولي المنصب ويتضمن شرطاً لإشراك المرأة. على سبيل المثال، أفاد مسؤول حكومي رفيع أن «إذا كان لدى البنك الدولي خمسة مناصب -منسق، ومشتريات، ومالية، وأخصائي سلامة اجتماعية، وشؤون جنديرية - فستعطى المرأة المنصب الجندي فقط، بينما ستذهب المناصب الأربعة الأخرى إلى الرجال.»

تشجع العديد من إعلانات الوظائف النساء على التقدم عندما يتعلق الأمر بالتوظيف، ولكن هناك تفضيل واضح للرجال الذين يُعتقد أنهم أكثر كفاءة. بالإضافة إلى ذلك، يُنظر إلى الرجال على أنهم بحاجة إلى الراتب لرعاية أسرهم. من ناحية أخرى، يُعتقد أن النساء يستخدمن رواتبهن لأنفسهن، للتسوق وشراء الملابس وأدوات التجميل.

يرى هذا البحث أن الصعوبات التي تواجهها النساء، وخاصة في القطاعات العامة وغير الربحية والخاصة الربحية، تفسر نقص تمثيل النساء في مكان العمل. ولذلك سعينا لفهم التحديات التي تواجهها النساء في مكان العمل، مثل التوظيف والترقيات؛ وبيئة العمل بما في ذلك الوصول إلى المكاتب ومصليات النساء. كما فحصنا أنواع مختلفة من التحرش الذي تواجهه النساء، وحددنا الاستراتيجيات التي تستخدمها النساء للتغلب على هذه الصعوبات. ونختتم بتوصيات لزيادة حضور المرأة في مكان العمل، بالإضافة إلى تقليل التحرش الذي يواجهه.

## أفضل التوصيات

- يوجد نقص في القوانين والسياسات لحماية المرأة في مكان العمل. وعليه؛ يجب اعتماد مشروع قانون العمل (النسخة الثالثة) وتنفيذه على الفور؛
- من الضروري حماية حقوق المرأة في الدستور الفيدرالي المؤقت. وعلى المستوى الإقليمي، ينبغي على الولايات أن تتبنى وتنفيذ قوانين العمل التي تحمي العاملات؛
- وفي عملية التوظيف، ينبغي منح النساء فرصة عادلة للتنافس مع الرجال، بما في ذلك تطبيق حصة حصة المرأة 30% على الأقل في مناصب الخدمة المدنية. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تكون هناك شفافية في عملية الترقية في جميع القطاعات؛
- من المهم تقييم البنية الأساسية في أماكن العمل في جميع القطاعات لضمان حصول النساء والرجال على الخدمات اللازمة لأداء عملهم على قدم المساواة. ويشمل ذلك مساحة مكتبية كافية، ومساحات نظيفة وخاصة لأداء صلواتهم، فضلاً عن غرف الأمومة. وسواء في القطاعين العام والخاص، فإن وصول النساء إلى الحمامات محدود وهذه قضية ملحة تحتاج إلى معالجة؛

- هناك عوائق كبيرة أمام تعليم الفتيات. فالفتيان والرجال يفوقون عدد الفتيات والنساء بشكل كبير في المؤسسات التعليمية. ومن شأن إلغاء الرسوم المدرسية أن يعزز فرص التعليم للفتيات؛
- ينبغي للحكومات - الفيدرالية والولائية والمحلية - أن تضمن حصول النساء على الدعم المالي والفني والاجتماعي لتحقيق النجاح؛
- توجد حاجة إلى تسهيل وصول المرأة إلى الخدمات المصرفية بما في ذلك الحسابات المصرفية، وتوفير دروس الثقافة المالية، فضلاً عن التدريب على كيفية إدارة الأعمال التجارية والتقدم بطلب للحصول على المنح والقروض.

## ٢. المقدمة

يمر الصومال بمرحلة تشافي من حرب أهلية استمرت لعقدين من الزمان، مما أدى إلى تدمير جميع المؤسسات الحكومية، وقد بدأت عملية إعادة بناء الدولة بمؤتمر عرتا في عام ٢٠٠٠. ومنذ ذلك الحين، أخذ الصومال على عاتقه إعادة بناء مؤسساته السياسية والاقتصادية والمجتمعية من جديد، وهذا يتطلب استخدام جميع موارده بالكامل، بما في ذلك الموارد البشرية، التي تعد جزءاً لا يتجزأ من هذا التعافي، ولا سيما النساء اللواتي يشكلن ما نسبته ٥٢,٧٪ من السكان.<sup>7</sup> ويدرس هذا البحث على نطاق واسع مشاركة المرأة في القطاعات العامة والخاصة وغير الربحية في مكان العمل في الصومال، ويستكشف كذلك الحواجز التي تواجهها النساء والاستراتيجيات التي يتبعنها للتغلب على هذه التحديات.

ويعتبر هذا البحث غاية في الأهمية لأسباب عديدة: أولاً: لأن الصومال بلد شاب بشكل ملحوظ، حيث يقل عمر ٧٥٪ من سكانه عن ٣٠ عاماً. ولكنه يعاني أيضاً من مستويات منخفضة للغاية من العمالة، حيث تبلغ نسبة البطالة فيه ٦٠٪، خاصة بين الفئات الضعيفة مثل النساء والشباب والنازحين داخلياً والبدو.<sup>8</sup> وغالباً ما ترتبط معدلات البطالة المرتفعة، خاصة بين الشباب، بعدم الاستقرار السياسي، فبينما يسعى الصومال إلى هزيمة حركة الشباب، فإن زيادة فرص العمل أمر ضروري في تقليل الدعم للإرهاب.<sup>9</sup>

ثانياً: ونظراً لتفوق عدد النساء على الرجال في السكان، فإن مشاركتهن في القوى العاملة أمر بالغ الأهمية بالنسبة إلى التعافي والتنمية الاقتصادية في الصومال. وقد أظهرت البحوث أن إدماج المرأة في الاقتصاد يؤدي إلى وجود قوة عاملة كبيرة ومعدلات نمو أفضل للناتج المحلي الإجمالي.<sup>10</sup>

وقد حددت خطة التنمية الوطنية الصومالية ٢٠٢٠-٢٠٢٤ ضعف الحكم وانعدام الأمن وغياب سيادة القانون والكوارث الطبيعية والصراع وعدم الاستقرار السياسي كعوامل تؤدي إلى الفقر.<sup>11</sup> ووجدت الخطة أن حوالي ٧٠٪ من دخل الأسرة يتم توليده من قبل النساء.

ولكن ما يزال تمثيل النساء أقل بكثير في القطاع الرسمي، وخاصة في القطاعين الحكومي والخاص. وعلى غرار البلدان النامية الأخرى، فإن النساء الصوماليات ممثلات بشكل غير متناسب في القطاع غير الرسمي، حيث يمثلن ٧٠٪ من القوى العاملة. وكثيراً ما يُوظفن من قبل المنظمات غير الحكومية وكذلك في الشركات الصغيرة أو المملوكة للعائلات.<sup>13</sup> ووفقاً لوزارة المرأة وتنمية حقوق الإنسان (٢٠٢٠)، فإن أكثر من ٦٠٪ من الشركات في الصومال مملوكة للنساء، وأغلبها عبارة عن مشاريع صغيرة.<sup>14</sup>

وتدعي هذه الورقة البحثية أن التحديات التي تواجهها النساء، وخاصة في القطاع العام، والقطاع غير الربحي، والقطاع الخاص الربحي، تفسر ضعف تمثيل المرأة في مكان العمل. وقد سعينا إلى فهم التحديات التي تواجهها النساء في مكان العمل، مثل التوظيف والترقيات؛ وبيئة مكان العمل بما في ذلك الوصول إلى المكاتب وأماكن الصلاة. كما قمنا بفحص الأنواع المختلفة من التحرش التي تواجهها النساء وحددنا الاستراتيجيات التي يستخدمنها للتغلب على هذه الصعوبات. ونختتم بتوصيات لزيادة حضور المرأة في مكان العمل، بالإضافة إلى الحد من التحرش الذي يواجهه.

7. Mohamoud et al. (March 2024)

8. The Somalia National Development Plan 2020-2024 (NDP-9 2019) (January 5, 2020); Mogadishu: The Ministry of Planning, Investment and Economic Development. Available at: <https://mop.gov.so/somali-national-development-plan-9-2020-2024/>

9. Adelaja, Adesoji and Justin George (October 2020) "Is Youth Unemployment Related to Domestic Terrorism?" Perspectives on Terrorism, Vol. 14, No. 5, pp. 41-62.

10. "Assessment of Women's Economic Participation in Somalia" (March 2024); Mogadishu: National Economic Council of Somalia.

11. The Somalia National Development Plan 2020-2024 (NDP-9 2019) (January 5, 2020).

12. Duval, A. (2020). Sectoral Assessment of Women's Entrepreneurship Development in the Agriculture and Renewable Energy Sectors in Somalia. Conducted in the framework of: The ILO's Project "Public Private Development Partnership for Renewable Energy Skills Training and Women's Economic Empowerment".

13. Nelson-Nunez, Jami and Christopher Cyr (2019) "Women's Work in Fragile States: Evidence From a Firm-Level Dataset in Somaliland" Social Politics, Volume 26, Number 3.

14. "Somali Women Forging Alliances to Safeguard Equal Rights for All" (October 2020) Ministry of Women and Human Rights Development; Mogadishu: Federal Government of Somalia.

### ٣. المنهجية

استخدم هذا البحث أساليب البحث النوعي، بالاعتماد على مناقشات المجموعات البؤرية ومقابلات شبه منظمة مع مقدمات المعلومات الرئيسية ومع صاحبات المصلحة الرئيسيات. أقيمت مناقشات المجموعات البؤرية في غالكيو (شمال وجنوب) والتي ضمت مشاركات من بونتلاوند وغالمدغ على التوالي؛ وفي غروي، بونتلاوند؛ وفي مقديشو، إدارة محافظة بنادر. وبلغ عدد المشاركات في مناقشات المجموعات البؤرية ٣١ امرأة. وأجريت ومقابلات شبه منظمة مع مقدمات المعلومات الرئيسيات مع ستة أفراد من القطاعين العام وغير الربحي والخاص. وأجريت جميع المقابلات المعمقة عبر الإنترنت بسبب التنبهات الأمنية المتزايدة في وقت إجراء المقابلات. وأجريت جميع الأعمال الميدانية بين يناير وأبريل ٢٠٢٤.

ولقد ساعدت المنظمات المحلية في المدن المختارة بما في ذلك معهد هيرتيج لدراسة السياسات، ومركز بونتلاوند للتنمية والبحوث، وحركة المساواة بين الجنسين في الصومال، ومؤسسة عائشة غيلي في عملية التوظيف لاكتساب فهم متعمق للقضايا التي تؤثر على مكان العمل الآمن للنساء في الصومال.

وقد أعدَّ الاستبيان باللغتين الإنجليزية والصومالية. وحددَ المستشار وجامعو البيانات المعايير للمشاركات قبل المقابلات. وطُرحت الأسئلة نفسها على جميع المشاركات باللغة الصومالية ثم تُرجمت إجاباتهم إلى اللغة الإنجليزية. وسُجّلت إجابات المشاركات خلال المقابلات والمجموعات البؤرية، تم الحصول من أجل تسجيل نسخ إجاباتهم كاملة.

كما استند هذا البحث إلى المراجع الثانوية، وخاصة تلك التي أنتجتها الحكومة الصومالية الفيدرالية والمنظمات الدولية مثل البنك الدولي ووكالات الأمم المتحدة. وتجدر الإشارة إلى أن أغلب الأبحاث المتعلقة بالصومال دور المرأة على وجه التحديد، وتركز الأبحاث المحدودة المتعلقة بالمرأة الصومالية على القضايا السياسية والاجتماعية بدلاً من مشاركتها في مكان العمل ومساهمتها في اقتصاد وتنمية البلاد. وتركز البيانات الحالية المتعلقة بالمرأة والعمل على السنوات العشرين الماضية، مما يجعل من الصعب إجراء إطار مقارن للفرص والتحديات التي تواجهها المرأة في مكان العمل. ومع استمرار الصومال في الاستقرار السياسي والاقتصادي، فسوف تحتاج إلى تسخير كل القوى العاملة المتاحة في البلاد، بما في ذلك النساء. ولإشراك المرأة بشكل فعال في الاقتصاد، من الضروري جمع البيانات ذات الصلة والشاملة التي ستكون مفيدة في وضع القوانين والسياسات التي تعزز وتحمي المرأة في مكان العمل.

### ٤. نظرة عامة على المرأة في مكان العمل

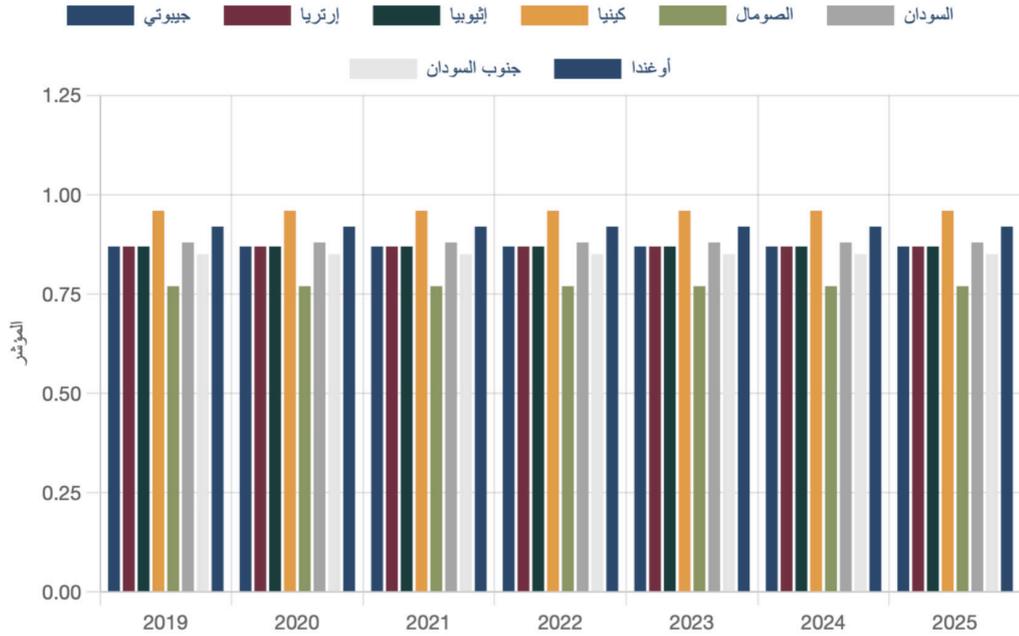
تمثل المشاركات في الدراسة فئات عمرية مختلفة؛ ١٨ - ٢٧ (١٤)؛ ٢٨ - ٣٧ (٦)؛ ٣٨ - ٤٧ (٨)؛ ٤٨ - ٥٧ (٦)؛ و٥٨ - ٦٧ (٣). وعكست المشاركات في الدراسة شريحة سكانية أوسع هم الشباب. كان ثمانية منهن متزوجات، و١١ مطلقات، و١٧ عازبات، وأرملة واحدة. إن معدلات الطلاق في الصومال مرتفعة للغاية، وغالبًا ما يترك الأطفال لتربيتهم الأمهات. كما تؤجل النساء الزواج لأنهن يتحملن مسؤولية أسرهن ويستخدمن دخلهن لرعاية هذه الأسر. وينعكس هذا في ارتفاع معدلات النساء المعيلات للأسر.

من الناحية التعليمية، أفادت أغلبية النساء اللاتي أُجريت معهن المقابلات بأنهن يحملن درجات جامعية (٣٠)؛ وحصلت واحدة على درجة الزمالة لمدة عامين؛ وحصلت أربعة منهن على الشهادة الثانوية واثنتان تركتا التعليم في المرحلة الإعدادية. ولا يعكس العدد المرتفع من الدرجات الجامعية المستويات التعليمية للنساء ضمن السكان الأوسع نطاقًا، حيث تكون معدلات التعليم والأمية بين النساء أقل بكثير من معدلات الرجال. وقد عملت ما يقرب من نصف المشاركات (١٥) في منظمات المجتمع المدني/المنظمات غير الحكومية، مما أظهر أن هذا القطاع أكثر ترحيبًا بالنساء كعاملات؛ وعملت ١١ في القطاع العام؛ وعملت ست في القطاع الخاص؛ وعملت اثنتان متطوعتين في منظمات المجتمع المدني وكانت اثنتان منهن عاطلتين عن العمل.

## نظرة عامة على المرأة في مكان العمل

وفي عام ٢٠٢٢، قامت منظمة العمل الدولية بقياس مشاركة المرأة في القوى العاملة العالمية بنسبة ٤٧٪، في حين بلغت مشاركة الرجال ٧٢٪. ووفقاً لتقرير البنك الدولي لعام ٢٠٢٢ بعنوان "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون"، واجهت حوالي ٢,٤ مليار امرأة في سن العمل صعوبات في الحصول على الفرص الاقتصادية مع قيام ١٧٨ دولة بسن قوانين أعاقت المشاركة الاقتصادية الكاملة للمرأة؛ ٩٥ دولة لم تضمن الأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي؛ وتم تقييد فرص عمل المرأة في ٨٦ دولة.<sup>15</sup>

### الشكل ١: التنمية الجنسانية بين بلدان الإيغاد



المصدر: المشاركة الاقتصادية للمرأة في الصومال.<sup>16</sup>

لا يزال أداء الصومال ضعيفاً جداً حتى على المستوى الإقليمي (الشكل ١)، حيث احتل المرتبة الأخيرة منذ عام ٢٠١٩ في مشاركة المرأة في القوى العاملة بين البلدان الثمانية الأعضاء في الهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية (إيغاد) في شرق أفريقيا.

يتأثر الصومال بشدة بالكوارث الطبيعية والصراعات والنزوح، مما يؤدي إلى عيش ٥٤,٤٪ من سكانه تحت خط الفقر - ٢٠,٩٪ في فقر مدقع. كان نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي من بين أدنى المعدلات في العالم عند ٦٤٣,٨ دولاراً لعام ٢٠٢٣<sup>17</sup>، ويتفاقم هذا بسبب الاستبعاد بين الجنسين والاستبعاد الاجتماعي، وضعف الحكم، ونقص قوانين العمل لحماية العمال، وخاصة النساء. اليوم، يُنظر إلى مفهوم عمل المرأة خارج المنزل على أنه خروج عن الثقافة الصومالية التقليدية، مما يؤدي إلى ظهور العديد من التحديات بما في ذلك التحرش الجسدي واللفظي والجنسي في مكان العمل والمجتمع. غالباً ما تبرر هذه التحديات على أنها استجابة لتغريب المجتمع الصومالي، حيث يُعتقد أن النساء ينتهكن المعايير التقليدية، ويتعدين على مساحة الرجال بما في ذلك العمل خارج المنزل.

لعبت المرأة الصومالية تاريخياً داخل المجتمعات البدوية والزراعية دوراً هاماً في الاقتصاد وعملت خارج المنزل. ولكن التوسع الحضري في البداية أدى إلى استبعاد النساء من الاقتصاد بسبب السياسات الاستعمارية التي فضلت الرجال كعمال. وتغير هذا في السبعينيات حيث سعت حكومة بري إلى زيادة مشاركة النساء في جميع القطاعات الاقتصادية. وفي عام ١٩٧٥، سجلت مشاركة النساء في القطاع العام بنسبة ١٠٪، وبحلول الثمانينيات، وُظفت النساء في مجالات غير تقليدية متنوعة مثل تعليب اللحوم وصيد الأسماك ومصانع السكر والصناعات النسيجية.<sup>18</sup>

15. "Assessment of Women's Economic Participation in Somalia" (March 2024); Mogadishu: National Economic Council of Somalia.

16. National Economic Council (NEC) of Somalia. (2024). Assessment of Women's Economic Participation in Somalia. Mogadishu, Somalia. Pg. 8.

17. World Bank Data on Somalia (n.d.); World Bank Data on Somalia (n.d.); Available at: <https://www.worldbank.org/en/search?q=Somalia>

18. Forni, Elisabetta (1980) "Women's Role in the Economic, Social and Political Development of Somalia" African Spectrum, Vol.15, No. 1, pp. 19-28.

ولقد أجبرت الحرب الأهلية العديد من النساء، بصفتهم مُعيلات على البحث عن أي عمل متاح، مما أدى إلى زيادة كبيرة في حضور المرأة في الاقتصاد. يتألف القطاع الخاص في الصومال إلى حد كبير من الشركات الصغيرة والمتوسطة، حيث تهيمن النساء على القطاع الصغير.<sup>19</sup> إن نسبة كبيرة من شركات البيع بالتجزئة والجملة الصغيرة في جميع أنحاء البلاد مملوكة للنساء أو يعملن فيها.<sup>20</sup> ويرجع هذا إلى حد كبير إلى الصعوبات التي تواجهها النساء في تأمين القروض والاستثمارات لتوسيع أعمالهن. توصف الشركات الصغيرة بأنها تلك التي تشارك في أنشطة اقتصادية "غير رسمية، [ذات] طبيعة غير منتظمة ومنخفضة القيمة [و] تلك التي ليس لها أسماء ولا موظفون إضافيون."<sup>21</sup>

وتتراوح هذه المشروعات الصغيرة بين بيع الحطب والفحم وحصص المواد الغذائية الجافة إلى الفواكه والخضروات والقات والملابس المستعملة. وفي الآونة الأخيرة، تقدمت بعض النساء إلى قطاعات أكثر ربحية مثل تربية الماشية والزراعة وصيد الأسماك. وتستبعد النساء إلى حد كبير من ملكية واستثمار الأعمال المصرفية والاتصالات الأكثر ربحية. ولا توظف هذه الأعمال سوى حوالي 1% من النساء. ويهيمن عليها الرجال المحافظون التقليديون، في حين تعمل النساء إلى حد كبير في التنظيف.<sup>22</sup> وأشار نفس تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى أن غياب النساء عن مكان العمل يمكن تفسيره بوظيفتهن الإنجابية، ومستوياتهن التعليمية المنخفضة، وتفضيل العشيبة للعمال الذكور.

## الجدول 1: المرأة في القطاع العام

الاسم	السنة	النسبة المئوية للنساء في القطاع العام
الحكومة الفيدرالية	2018 - 2021	37%
ولاية غلمدع	2020 - 2021	25%
ولاية هيرشيبيلي	2021	4.5%
ولاية جوبا لاند	2020 - 2021	3.8%
ولاية بونتلاندا	2020 - 2021	28%
ولاية جنوب غرب	2019 - 2020	15.5%

المصدر: البيانات مأخوذة من لجنة الخدمة المدنية الوطنية (نوفمبر 2021).<sup>23</sup>

يقدم الجدول 1 مقارنة بين وجود المرأة في الخدمة العامة على المستويين الفيدرالي والولائي، حيث يظهر اختلافات واسعة في عدد النساء العاملات. وتتصدر الحكومة الاتحادية القائمة بنسبة 37% من الموظفين العموميين من النساء، تليها بونتلاندا بنسبة 28%. والمنطقتان اللتان تتمتعان بأدنى نسبة من النساء في القطاع العام هما هيرشيبيلي بنسبة 4.5% وجوبالاند بنسبة 3.8%.

وقد تدرت مشاركة النساء في القوى العاملة بنحو 31.2% في عام 2023، وفقاً للبنك الدولي،<sup>24</sup> مقارنة بنحو 23% في عام 1991. وكانت معدلات البطالة بين الشابات والفئات الضعيفة مثل النازحين وسكان الأرياف أعلى من ذلك، ويرجع ذلك جزئياً إلى اعتماد الاقتصاد على الصناعات التقليدية مثل الثروة الحيوانية والزراعة حيث يهيمن عليها الرجال.<sup>25</sup> ووجد تقرير صادر عن المكتب الوطني للإحصاء في عام 2022 عن النساء والرجال في الصومال أن ما لا يقل عن 30% من الأسر في المناطق الحضرية والريفية والبدوية تعولها نساء.<sup>26</sup> وعلى النقيض من ذلك، قدّرت دراسة أجرتها وزارة المرأة وحقوق الإنسان في عام 2020، والتي استطلعت آراء أكثر من 10 آلاف امرأة في وسط وجنوب الصومال، أن 74.2% من المستجيبات كن المعيلات الرئيسيات أو الوحيدات لأسرهن المباشرة، بما في ذلك العديد من الأزواج. كما دعمت هؤلاء النساء ماليًا أفراد الأسرة الممتدة، سواء كبار السن أو المعوقين، واستمررن في رعاية الأطفال والأقارب المسنين، وغالبًا ما يتحملن المسؤولية الكاملة عنهم.<sup>27</sup>

19. "Gender Equality Strategy 2023-2026" (June 27 2023) United Nations Development Programme; Available at: <https://www.undp.org/somalia/publications/undp-somalia-gender-equality-strategy-2023-2026>

20. The Somalia National Development Plan 2020-2024 (January 5, 2020).

21. Gender Equality Strategy 2023-2026 (June 27, 2023).

22. Gender Equality Strategy 2023-2026 (June 27, 2023).

23. Report on Women Promotion Covering the Benchmark, and the Entire Progress Achieved as per the NCSC Gender-Related Guidelines (November 2021); Prepared by the National Civil Service Commission.

24. World Bank Data on Somalia (n.d.).

25. The Somalia National Development Plan 2020-2024 (January 5, 2020).

26. "Women and Men in Somalia, Second Edition: (2023) Somalia National Bureau of Statistics, Mogadishu: Federal Government of Somalia.

27. "Somali Women Forging Alliances to Safeguard Equal Rights for All" (October 2020).

## الجدول 2: الشباب غير المتحقين بالتعليم أو العمل أو التدريب

مكان الإقامة	أنثى	نكر
المدن	46.3	24.2
الريف	54.6	33.5
البادية	81.4	69.0

لمصدر: البيانات مأخوذة من تقرير المرأة والرجل في الصومال (٢٠٢٣).<sup>28</sup>

يوضح الجدول ٢ النسبة الكبيرة من الشباب من الجنسين الذين لا يسعون إلى التعليم أو العمل أو التدريب ويعيشون في المجتمعات الحضرية والريفية والبدوية. وفي جميع المناطق الثلاث، تفوق عدد النساء على عدد الرجال بشكل ملحوظ.

## ٥. الاتجاهات الراهنة للمرأة في بيئة العمل

يؤثر العدد القليل من النساء في المناصب القيادية بشكل مباشر على التوظيف وتقدّم المرأة في مكان العمل، لأن التفاوت بين الجنسين واضح في جميع القطاعات ومستويات الحكومة بما في ذلك المناصب القيادية. وقد انتخب مجلس الشعب/المجلس الأدنى للبرلمان الفيدرالي الصومالي الحالي في عام ٢٠٢١ ويتألف من ٢٧٥ عضواً. ومن بين هؤلاء الـ ٢٧٥، توجد ٥٢ امرأة أي (١٩٪)، وبانخفاض قدره ٢٤٪ عن البرلمان العاشر. ومع ذلك، ولأول مرة في تاريخ الصومال، تم انتخاب امرأة كنائبة أولى لرئيس البرلمان، هي سعدية ياسين ح. سمتر. في عام ٢٠٢١، ويتكون مجلس الشيوخ من ٥٤ عضواً، منهم ١٤ امرأة أي (٢٦٪) بزيادة عن ٢٤٪ في ٢٠١٦/٢٠١٧.

وعلى العكس من ذلك، فإن عدد النساء في مجلس الوزراء الاتحادي المكون من الوزراء ونائبي الوزراء ووزراء الدولة أقل حتى من عددهن في البرلمان. فمن بين ٧٥ عضواً، هناك سبع نساء فقط (٩٪).

في برلمانات الولايات الفيدرالية، تكون مشاركة المرأة أقل من نظيرتها في حكومة الصومال الفيدرالية. تضم بونتلاند -أقدم ولاية بل وسبقت وجود حكومة الصومال الفيدرالية، ٦٦ عضواً في البرلمان، بينهم امرأة واحدة فقط (١٪)، وهو أدنى تمثيل للنساء في جميع الولايات الفيدرالية الأعضاء والأسوأ من حيث توفير بيئة مواتية للنساء في القيادة السياسية. في حين يضم برلمان هيرشيبيلي ٩٩ عضواً، منهم ست نساء (٦٪). بينما يضم برلمان غلمدغ ٨٩ عضواً، بينهم ثماني نساء (٩٪). ومع ذلك، فإن نائبة رئيس غالمودوغ الثانية امرأة - فاطمة عبيدي علي. تضم جوبالاند ٧٥ عضواً، منهم ثمانية (١١٪). أما برلمان جنوب غرب البلاد، فمن بين ٩٥ عضواً، هناك ٢٠ امرأة (٢١٪)، وهو أعلى عدد من الهيئات التشريعية للنساء بين الولايات.

وفي حكومات الولايات، تتمتع بونتلاند وغلمدغ بأعلى نسبة تمثيل للنساء بنسبة ١٠٪، تليهما هيرشيبيلي بنسبة ٧٪ وجنوب غرب البلاد بنسبة ٥٪. أما جوبالاند فهي الأقل تمثيلاً للنساء في مجلس الوزراء بنسبة ٤٪ فقط.

28. Women and Men in Somalia. (2023).

تسيطر الكوادر الرجالية على معظم المناصب القيادية في الوزارات الحكومية الصومالية. وكانت وزارة المرأة وتنمية حقوق الإنسان الوزارة الوحيدة التي تحمل على عاتقها مسؤولية الدفاع عن حقوق المرأة وتنفيذ السياسات المتعلقة بها. إلا أن هذا الوضع تغير مؤخراً بتغيير اسم الوزارة إلى وزارة الأسرة وتنمية حقوق الإنسان وتعيين رجل، وهو الجنرال بشير محمد جامع «بشير غوي»، في منصب الوزير خلفاً للوزيرة خديجة محمد ديري التي توفت في ديسمبر.

ومن القضايا ذات الصلة التي حددها هذا البحث تلك التي تواجهها النساء الكفوآت والطموحات اللاتي يُطلب منهن خفض توقعاتهن وقدراتهن، حتى لا يشعر الرجال بالتهديد. على سبيل المثال، ذكرت إحدى المشاركات أنه إذا نجح مشروع تقوده امرأة، فسوف يقف الكثيرون ضدها، وينتمرون عليها، بل ويعزلونها. وإذا حصلت النساء على تمويل لمشاريعهن، يُوظف فيه الرجال، وتهتمش النساء. اشتكت المشاركات من الإفراط في العمل وعدم الاعتراف بعملهن الشاق. وقد يُطلب منهن القيام بعمل ليس من اختصاصهن وأقل شأنًا من أعمالهن مثل صنع الشاي أو إنجاز المهام، وهي طريقة أخرى لتعزيز مكانتهن الدنيا في مكان العمل بشكل واضح. وأشارت إحدى المشاركات من غالكميو إلى أن الرجال لا يُسألون عما إذا كانوا قادرين على أداء العمل، ولكن يُشجعون على تولي أدوار قيادية، وإصدار الأوامر للنساء.

وقالت العديد من المشاركات إن النساء غالباً ما يقللن من أهمية الإهانة التي يواجهنها عند القيام بهذا النوع من العمل المهين للرجال، وبعضهن في نفس المستوى. وخوفاً من فقدان وظائفهن، لا ترفض العديد من النساء، أو يشتكين من مطالبتهن بأداء عمل لا يندرج ضمن وصف وظائفهن. وتخشى بعضهن من أن يؤدي فقدان وظائفهن إلى صعوبات لأسرهن التي تعتمد على دخلهن وستتفعل أي شيء للاحتفاظ به. ويعتقد البعض الآخر أن الحفاظ على مستوى منخفض وعدم ملاحظتهن سيسمح لهن بالتمسك بوظائفهن. وحددت العديد من المشاركات هذا الخجل والتردد في الدفاع عن أنفسهن كسبب لعدم سعي العديد من النساء إلى الترقية.

ومن بين الحواجز التي تؤثر على فرص عمل النساء انخفاض مستويات التعليم على جميع المستويات. فما يتعلق بالالتحاق بالتعليم الثانوي حسب المنطقة، يفوق عدد الأولاد عدد الفتيات بشكل كبير حيث يبلغ ٣٥% في جوبا السفلى إلى ٧,٢% في بكول. وعلى المستوى الوطني، تخضع ٣٨% من الطالبات لامتحان شهادة الثانوية العامة ولديهن معدلات نجاح مماثلة للطلاب الذكور.<sup>29</sup> ومع ذلك، فإن الالتحاق بالجامعات يظهر تحسناً. ووفقاً لاتحاد الجامعات الصومالية، بلغ معدل الطالبات الملتحقات بمؤسسات التعليم العالي ٣٥% من جميع الطلاب الجدد المسجلين في عام ٢٠٢١.

إن مشاركة الرجال في القوى العاملة أعلى بكثير من مشاركة النساء في جميع الفئات العمرية، وخاصة من سن ٣٠ إلى ٥٠ عامًا. وحتى في الوظائف التي تهيمن عليها النساء تقليدياً مثل التدريس، فإن عدد النساء أقل من عدد الرجال. في المدارس الابتدائية، كما يفوق عدد الرجال عدد المعلمات في جميع أنحاء الصومال، حيث لا تشكل النساء أكثر من ٢٠% من القوة العاملة. أما في المدارس الثانوية، فوجود المعلمات نادر، وتتراوح نسبتهن من ٢,٤% من القوة العاملة في هيرشيبيلي إلى ٤,٩% في غلمدغ.<sup>30</sup>

وفي عام ١٩٧٥، كانت نسبة النساء في القطاع العام ١٠%، وفي عام ٢٠١٥ وصلت إلى ٢٦,٦% قبل أن تنخفض إلى ١٩,٨% في عام ٢٠١٦،<sup>31</sup> مما يوضح العقبان طويلة الأمد التي تواجهها النساء في البحث عن عمل والحصول عليه. حاليًا، يعمل عدد كبير من النساء في القطاع العام كعاملات نظافة (٣٢%)، مقارنة بأولئك اللاتي يتمتعن بمهارات تقنية (٧,٩٦%) وذوات التعليم العالي (٢٧,٩٦%). كما يوجد التفاوت الكبير بين الرجال والنساء في المناصب العليا في البلاد، بما في ذلك البرلمان حيث تشكل النساء ١٩% فقط في مجلس النواب و٢٦% في مجلس الشيوخ، على الرغم من انتخاب امرأة، سعادية سمر، نائبة لرئيس مجلس النواب في البرلمان الفيدرالي.<sup>32</sup> كما أن النساء ممثلات تمثيلاً ناقصاً بشكل مؤسف في الوزارات الفيدرالية، حيث يشغلن ٩% فقط من المناصب الوزارية.<sup>33</sup>

29. Somalia: Education Country Brief (January 2024); United Nations Education, Scientific, Cultural Organization (UNESCO); Available at: <https://www.iicba.unesco.org/en/node/109>

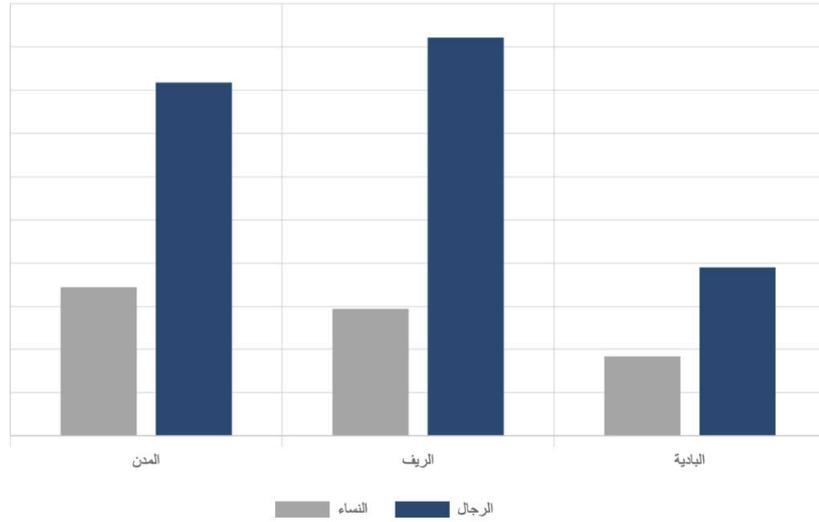
30. Women and Men in Somalia (2023)

31. Forni (1980).

32. Affi, Ladan and Zainab Hassan (2022) "Women and Politics: Overcoming Barriers of Representation" Mogadishu: Heritage Institute for Policy Studies; Available at: <https://heritageinstitute.org/women-politics-overcoming-barriers-of-political-representation-in-somalia/>

33. Gender Equality Strategy 2023-2026 (June 27, 2023).

## الشكل ٢: معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس

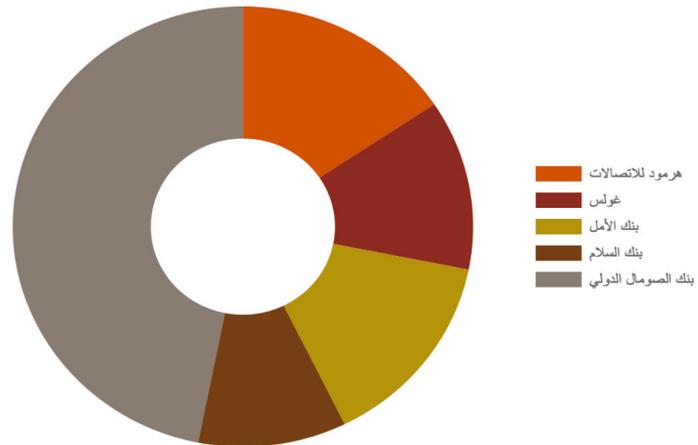


المصدر: المرأة والرجل في الصومال (٢٠٢٣).<sup>34</sup>

يوضح الشكل ٢ معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس للأشخاص الذين تبلغ أعمارهم ١٥ عامًا فأكثر حسب الجنس في المجتمعات الحضرية والريفية والبدوية. وفي جميع المناطق الثلاث، يكون معدل مشاركة النساء في القوى العاملة أقل بكثير من الرجال.

وبحسب تقرير صادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام ٢٠١٤ حول المرأة في القطاع الخاص، فإن النساء يشكلن ما يقرب من ثلث عملاء المؤسسات المصرفية و٦٠٪ من المشتركين في شركات الاتصالات الكبرى، لكنهن نادراً ما يعملن كموظفات.<sup>35</sup> ويتطلب زيادة مشاركة المرأة في قوة العمل اتخاذ إجراءات حكومية استباقية للحد من الحواجز الثقافية والمجتمعية العميقة التي تواجه المرأة. وقد يكون القطاع الخاص المزدهر في الصومال بمثابة حل لزيادة مشاركة المرأة في قوة العمل، لكن هذا يتطلب مشاركة الحكومة وتنظيمها، بما في ذلك التدريب التعليمي والمهاري للنساء، والتشريعات المناسبة وإنفاذها لحماية حقوقهن.

## الشكل ٣: مشاركة المرأة العاملة في القطاع الخاص المختار:



المصدر: العمالة الإنتاجية وخلق فرص العمل في الصومال (٢٠٢٠).<sup>36</sup>

34. Women and Men in Somalia (2023).

35. "The Role of Somali Women in the Private Sector" (2014). Mogadishu: UNDP.

36. Uweis Abdulahi, Abdirisak Muhumed and Ayan Mohammed Abdullahi. (2020). Productive Labor and Employment Creation for Somalia: Key Challenges and Strategies. Heritage Institute for Policy Studies (HIPS) and City University, Mogadishu. Pg 15. Available at <https://heritageinstitute.org/productive-labor-and-employment-creation-for-somalia-key-challenges-and-strategies/>

يسلط الشكل ٣ الضوء على مشاركة القوى العاملة النسائية في القطاع الخاص لخمس شركات اتصالات وبنوك مختارة. المرتبة الأعلى بنسبة ٤٥٪، يليه شركة هرمود لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بنسبة ١٥٪، و بنسبة ١٤٪، وغولس بنسبة ١٢٪، وبنك السلام في المرتبة الأدنى بنسبة ١٠٪.

## ٦. عوائق إقامة بيئة عمل آمن للنساء

بالرغم من الاختلافات المنطقية مثل حجم السكان والأنشطة الاقتصادية والأمن بين غالكيو وغروي ومقديشو، والاختلافات في العمر والتعليم وخبرات العمل، فإن النساء اللواتي شاركن في هذه الدراسة واجهن تحديات متشابهة للغاية. كانت تجارب النساء ومعاملتهم في العمل تعتمد على مجموعة متنوعة من العوامل مثل العمر والمظهر الجسدي والمستوى التعليمي والانتماء العشائري وما إذا كن محليات أو من دول المهجر. وقد واجهت النساء الأكبر سنًا والأكثر تعليمًا والمتزوجات والمتنميات إلى عشائر أكثر نفوذًا -ويمكنها توفير الحماية والمدافعة عنهن- تحرشًا أقل من النساء الأصغر سنًا والأقل تعليمًا والجدابات جسديًا والمتنميات إلى عشائر أقل نفوذًا.

وقد حددت النساء اللاتي شاركن في مناقشات المجموعات البؤرية والمقابلات الفردية مستويات مختلفة من التمييز والتوحش الذي تواجهه النساء منذ سن مبكرة، باعتبارهن فتيات. على سبيل المثال، في المدارس، يُعامَل الأولاد على أنهم أذكى من الفتيات، على الرغم من أن الفتيات الصغيرات يتحملن مسؤوليات أسرية إضافية، وغالبًا ما يساعدن أمهاتهن في الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال. وبمجرد وصول الفتيات إلى سن البلوغ، «يُنظر إليهن باعتبارهن فريسة مشروعة للرجال، بما في ذلك معلمهن الذكور، الذين يعدون بدرجات عالية في مقابل الخدمات». كما لاحظ العديد من المشاركات أن الفتيات مستهدفات في المدرسة الثانوية من قبل رجال أكبر سنًا وأكثر ثراءً. وحتى داخل الأسرة، «إذا عُرضت وظيفة على الأب لابنته، فإنه يتجاهلها لصالح ابنه».<sup>37</sup>

## ٧. الحواجز الثقافية والاجتماعية التي تحول دون مشاركة المرأة في مكان العمل

لا تزال المواقف السلبية الأبوية تجاه المرأة تتغلغل في المعتقدات المتعلقة بالمرأة في مكان العمل. وقد لاحظ العديد من المشاركات في الاستطلاع التفضيل الواضح للرجال في مكان العمل إلى جانب الاعتقاد السائد بأن مكان العمل هو مكان للرجال وأن المرأة يجب أن تتزوج وتبقى في المنزل. على سبيل المثال، أفاد أعضاء مجموعة غالكيو البؤرية أن «الرجال يعلقون على ضرورة توقف النساء عن حمل أجهزة الكمبيوتر المحمولة لصالح حمل الأطفال». كما يُنظر إلى الرجال على أنهم عمال أكثر جدية فضلاً عن كونهم مجازفين، وهي سمة تحظى بالتقدير في القطاع الخاص. ويعاني أبناء العشائر الأقلية من الحرمان، لكن النساء من الأقليات يتعرضن لمزيد من التمييز.

تنعكس المعتقدات المجتمعية التي تظهر أهمية العشائر داخل المجتمع الصومالي في اتفاقية تقاسم السلطة ٤،٥، حيث يتم توزيع المناصب الحكومية على أسس عشائرية بدلاً من الاعتماد على الكفاءة والقدرة على القيام بالعمل. وهذا يصب في مصلحة الرجال، الذين يظل ولائهم للعشيرة بلا شك. غالبًا ما يُنظر إلى النساء اللاتي يتزوجن من خارج العشيرة على أنهن يستفيدن من عشيرة أزواجهن وأطفالهن، ولا تريد عشائرن أن يشغلن المقاعد المخصصة لهن. وأشارت مجموعة التركيز في مقديشو إلى أن النساء من العشائر التي تضم سياسيين أقوياء يمكنهن غالبًا الحصول على فوائد غير مباشرة مثل قلة المضايقات والمزيد من الأمن الوظيفي.

## ٨. إعلانات الوظائف

تختلف الإجراءات المتبعة في القطاعين العام والخاص، ولكن في بعض النواحي تتشابه العملية إلى حد كبير في التحديات التي تواجهها النساء عند البحث عن عمل. يختلف التعامل مع الرجال والنساء عند التقدم للحصول على عمل. قبل النظر في مؤهلاتهم التعليمية وخبرتهم في العمل، يُحكم على النساء بناءً على أعمارهن ومظهرهن ومدى يأسهن من العثور على وظيفة. وهذا يسمح للرجال بتقصّد النساء، والمطالبة بالمزايا في مقابل الحصول على وظيفة أو الاحتفاظ بالعمل.

37. Focus group discussion, Galkayo.

قالت العديد من المشاركات إن النساء في مختلف القطاعات، من أعضاء البرلمان إلى أولئك الذين يقومون بأعمال إدارية، يحتجن إلى رجال للدفاع عنهن ودفع طلباتهن إلى الأمام. تستخدم النساء والرجال أيضًا أساليب مختلفة عندما يتعلق الأمر بعملية التقدم للوظائف.

وفقًا لموظفة مدنية رفيعة المستوى:

” عندما يتقدم الرجال للعمل في القطاع العام، من الشائع أن نراهم يحشدون عددًا كبيراً من الناس، بما في ذلك أعضاء البرلمان ومجموعات الضغط والأصدقاء، ومن الممكن حتى أن يكون لديه مؤيدون داخل المؤسسة التي يتقدم إليها. من ناحية أخرى، لا يوجد الكثير من المتقدمات النساء، واللواتي يتقدمن سيرسلن سيرهن وستنظرن إلى أن يتم استدعائهن للمقابلة. لكل ١٠٠ متقدم ذكر، هناك فقط من خمس إلى عشر متقدمات نساء لجعل القائمة المختصرة تبدو جيدة، سيتم إضافة امرأة واحدة كزينة.“

عندما يتعلق الأمر بتوظيف الأشخاص، تشجع العديد من إعلانات الوظائف النساء على التقدم، ولكن هناك تفضيل واضح للرجال، فيعتبر العمال الذكور أكثر كفاءة وفعالية. بالإضافة إلى ذلك، يُنظر إلى الرجال على أنهم بحاجة إلى راتب لرعاية أسرهم. من ناحية أخرى، يُعتقد أن النساء يستخدمن رواتبهن لأنفسهن، لشراء الملابس وأدوات التجميل.

في بعض الحالات، لاحظ المشاركون في المجموعات البؤرية في غالكتيو أن العديد من النساء يتطوعن من أجل اكتساب الخبرة وميزة في الحصول على وظيفة، ولكن عندما يتوفر التمويل، يتم تجاهل النساء، ويُفضل المدبرون توظيف الرجال. وبالمثل، في القطاع الخاص، يتم تملك الشركات وقيادتها من قبل الرجال، وتكون فرص النساء في التوظيف ضئيلة مقارنة بالرجال. على سبيل المثال، أشار تقرير الأمم المتحدة للتنمية لعام ٢٠١٤ حول المرأة في القطاع الخاص إلى غياب المرأة في قطاعي البنوك والاتصالات.

أشار المشاركون إلى أن الرجال أكثر نجاحًا في الأعمال التجارية لأنهم يساعدون بعضهم البعض. وقد أكد العديد من الأشخاص الذين أجرينا معهم مقابلات مرارًا وتكرارًا أن إحدى المشكلات الحاسمة التي تواجه النساء في مكان العمل وفي الأعمال التجارية هي تردددهن في التعاون ومساعدة بعضهم البعض. ووفقًا لإحدى المشاركات العاملات في القطاع غير الربحي» في الصومال، أن الرجال يسيطرون على الاقتصاد، ويساعدون بعضهم البعض. فعلى سبيل المثال، إذا كانوا يشحنون منتجات، فسيشاركون في التكاليف، لكنك لن ترى النساء يفعلن ذلك.»

وغالبًا ما يتم اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف والترقيات والمسائل الأخرى المتعلقة بالعمل خارج العمل، في تجمعات غير رسمية للرجال لا تحضرها النساء. وهذا يعني أنه حتى عندما تُوظف النساء، فإنهم غالبًا ما لا يكونون على مستوى القيادة، وهن غائبات عن المناصب ذات الأجور المرتفعة. وعندما تتنافس النساء بشكل عادل على الوظائف ويتم توظيفهن، يقال لهن إنهن يشغلن مقاعد الرجال. وقالت إحدى المشاركات اللاتي عملن في القطاع غير الربحي، «قدمت ذات مرة طلبًا للحصول على وظيفة في الهلال الأحمر وحصلت على المركز الأول، وكان الشخص الثاني امرأة أخرى. قيل لنا إن هذه وظيفة للرجال و«أنتم النساء محظوظات للحصول على هذه الوظائف.»

لاحظت جميع النساء في المجموعات البؤرية والمقابلات الفردية أن «توظيف النساء لم يكن أولوية لأن الرجال كانوا يعتبرون مسؤولين ماليًا عن أسرهم وبالتالي يحتاجون إلى العمل، بينما كان يُنظر إلى النساء على أنهن يستخدمن رواتبهن للتسوق للاحتياجات الشخصية». وكان هذا مفاجئًا في ضوء العدد الكبير من النساء اللواتي يُعلنن أسرهن ويعملن خارج المنزل.

وفقًا لامرأة متعلمة حاصلة على درجة جامعية تعمل في القطاع العام، «النساء اللواتي يواجهن أكبر قدر من المشاكل في مكان العمل هن النساء الأكثر تعليمًا ومهارة وطموحًا وأكثر نشاطًا من الرجال في أداء عملهن». تعتبر النساء في الأربعينيات والخمسينيات من العمر اللواتي يتمتعن بتعليم عالٍ، وعائدات من دول المهجر، ويمكنهن الدفاع عن أنفسهن، مثيرات للمشاكل و«حتى نسويات».

## ٩. الترقيات

في القطاع العام، يتفوق الرجال على النساء في الترقيات. وفقًا لأحد المصادر في غروي، «ستجد نساء يعملن في الخدمة المدنية لسنوات عديدة ولم يترقن مرة واحدة». ويعزى ذلك جزئيًا إلى حقيقة أن بعض المناصب يتم ترشيحها من قبل السياسيين، وإذا كان الوزير ونائب الوزير والمدبرون جميعهم من الرجال، فسوف يعينون رجالًا، غالبًا من خارج المؤسسة، مما يحد من فرص المرأة في الترقية والتقدم.

ويتلقى المزيد من الرجال لأنهم يتواصلون مع بعضهم البعض في الليل، خارج العمل، ويتخذون القرارات حينها. تُستبعد النساء إلا إذا تحدث رجل آخر وناضل من أجلهن. كما لا يُعترف بمساهمات المرأة، بينما تُسلط الأضواء على أخطائهن في كثير من الأحيان. قالت إحدى المشاركات: «يُنظر إلى النساء على أنهن عاملات غير موثوق بهن لأنهن سيتزوجن ويستقلن من العمل، وإذا بقين، فإنهن سيأخذن إجازات أمومة متعددة». يبلغ معدل المواليد في الصومال ٦,٤ طفلًا لكل امرأة.<sup>38</sup> وكذلك يأخذ المزيد من الرجال إجازات، على سبيل المثال لأسباب تعليمية، ولكن هذا لا يحسب ضدهم.

## ١٠. السياسات والقوانين الحاكمة لحقوق العمال

أدت الحرب الأهلية الطويلة في الصومال إلى حاجة ماسة لتحديث القوانين الحالية التي سُنّت قبل عام ١٩٩١ عندما كانت النساء يتمتعن بفرص أفضل وكان التمييز ضدهن أقل. وهناك أيضًا حاجة ماسة إلى رفع مستوى الوعي وتنفيذ القوانين واللوائح الموجودة بفعالية، كما أوصى العديد من المشاركات. ومن أحدث القوانين التي تعالج حقوق العمال قانون موظفي الخدمة المدنية للحكومة لعام ٢٠٠٦. وقد دخل حيز التنفيذ مع إعادة تشكيل الحكومة الصومالية ولم يتناول حقوق العمال في القطاع الخاص أو حقوق المرأة.

وفي أغسطس ٢٠٢٣، وافق مجلس الوزراء الصومالي على مشروع قانون العمل الجديد (الإصدار ٣)، والذي يهدف إلى استبدال القانون رقم ٦٥ لعام ١٩٧٥. ويأتي قانون العمل الجديد هذا في إطار الاتفاقية الدولية رقم ١٩٠ لمنظمة العمل الدولية والمعاهدات الدولية الأخرى التي وقعتها الصومال، ويتناول قضايا تتعلق بعلاقات العمل والأجور والرواتب وآليات فض المنازعات العمالية. كما يتناول العنف والتحرش الجنسي في مكان العمل. ويجري الآن النظر في هذا مشروع القانون من قبل البرلمان الفيديالي.<sup>39</sup>

يدعو الدستور الفيديالي المؤقت للصومال لعام ٢٠١٢ (المادة ٣، الجزء ٥) إلى إدماج المرأة في جميع المؤسسات الحكومية، على الرغم من أن تمثيل المرأة لا يزال ضعيفًا للغاية في الحكومات الفيدرالية والإقليمية. بالإضافة إلى ذلك، تنص المادة ٢٤ (٥) من الدستور على أن «جميع العمال، وخاصة النساء، يتمتعون بحق خاص في الحماية من الاعتداء الجنسي والفصل والتمييز في مكان العمل. يجب أن تتوافق كل قوانين وممارسات العمل مع المساواة بين الجنسين في مكان العمل».<sup>40</sup>

وفي عام ٢٠١٩، وضعت وزارة المرأة وتنمية حقوق الإنسان ميثاق المرأة الصومالية الذي يدعو إلى سد الفجوات بين الجنسين في التوظيف وتخصيص حصة بنسبة ٥٠٪ عبر الفروع الثلاثة للحكومة وجميع اللجان.<sup>41</sup> ومع ذلك، وكما لاحظت العديد من المشاركات، فإن هذه القوانين لا تنفذ، وفي الواقع، لا توفر أي حماية فعّالة للنساء ضد التمييز أو التحرش الجنسي.

وعلى المستوى الولائي، يضمن دستور بونتلاندي لعام ٢٠٠٩ للمرأة أجرًا متساويًا مقابل العمل بالإضافة إلى الحق في إجازة الأمومة (المادة ٣٧: ٤). ويضمن الدستور أيضًا في المادة ١٢٨ (٢) أن يتم تعيين الموظفين المدنيين على أساس الجدارة والقدرة.<sup>42</sup> وتظل بونتلاندي الولاية الوحيدة التي أقرت قانون الجرائم الجنسية لعام ٢٠١٦، والذي يحظر أيضًا التحرش الجنسي.<sup>43</sup> وبالمثل، في دستور غلمدغ لعام ٢٠١٥، تمنح المادة ١٣ نفس الحقوق لجميع العمال، بينما تحمي المادة ٥ حقوق وكرامة المرأة على وجه التحديد.<sup>44</sup>

كما أقرت بونتلاندي قانون العاملين في القطاع الخاص الذي ينص على أن العمال من الذكور والإناث الذين يقومون بنفس العمل يحصلون على أجر متساو. وينص القانون نفسه على أن المرأة يحق لها الحصول على إجازة أمومة وإجازة رضاعة لمدة ١٦ أسبوعًا. كما ينص القانون على أن وزارة العمل وخدمات التوظيف في بونتلاندي مسؤولة عن إدارة علاقات العمل.<sup>45</sup>

38. World Bank Data on Somalia (n.d.).

39. "Approval of the Draft Labour Code for Somalia by the Council of Ministers" (2 August 2023) Federation of Somali Trade Unions (FESTU); Available at: <https://www.festu.org/approval-of-the-draft-labour-code-for-somalia-by-the-council-of-ministers/>

40. The Federal Republic of Somalia, Provisional Constitution (August 1, 2012); Available at: [https://www.constituteproject.org/constitution/Somalia\\_2012](https://www.constituteproject.org/constitution/Somalia_2012)

41. "Somali Women's Charter" (2019). Ministry of Women and Human Rights Development; Mogadishu: Federal Government of Somalia. Available at: <https://www.mwhrd.gov.so/en/wp-content/uploads/2019/11/Somali-Womens-Charter-MoWHRD-April-8-2019-1.pdf>

42. Constitution of the Puntland State of Somalia (December 2009); Available at: <https://www.ecolex.org/details/legislation/constitution-of-the-puntland-state-of-somalia-lex-faoc197962/>

43. "Puntland Passes Law Against Sexual Offences" (5 September 2016); Available at: <https://somalia.unfpa.org/en/news/puntland-passes-law-against-sexual-offences>

44. Dastuurka KMG ee Dowlad Gobaleedka Galmudug Soomaaliya (July 28, 2015); Available at: <https://galmudugoag.so/constitution-of-gss/>

45. Private Sector Employee Law (Labor Code No. 65) (2011); Puntland State of Somalia

وعلى المستوى الدولي، صادقت الصومال على اتفاقية العنف والتحرش لعام ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) وأودعتها لدى منظمة العمل الدولية، ودخلت حيز التنفيذ في ٨ مارس/آذار ٢٠٢١.<sup>46</sup> وينطبق هذا القانون على القطاعين الخاص والعام، وفي الاقتصاد الرسمي وغير الرسمي، وتحمي الاتفاقية العمال بما في ذلك المتطوعين والمتدربين والباحثين عن العمل، فضلاً عن المتقدمين للوظائف من جميع أشكال العنف والتحرش، بما في ذلك العنف القائم على الجندر. وتدعو الاتفاقية الموقعين عليها إلى اعتماد قوانين وطنية «تتسم بنهج شامل ومتكامل ومستجيب للجندر لمنع العنف والتحرش في عالم العمل والقضاء عليهما».

وتجدر الإشارة إلى أن هناك قانونين يتعين على الصومال تبنيهما من أجل حماية حقوق المرأة، بما في ذلك الحق في حياة خالية من التمييز والتحرش. في عام ٢٠١٥، بدأ الصومال، بقيادة وزارة المرأة وتنمية حقوق الإنسان في الصومال تدريباً على القدرات الفنية لدراسة عملية اعتماد وتصديق اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على التمييز ضد المرأة (سيداو). من شأن هذه الاتفاقية أن تعزز حقوق النساء والفتيات، وتقلل من الآثار التمييزية للثقافات الأبوية والعشائرية القائمة، من خلال ضمان منحهن الحماية المتساوية بموجب القانون.<sup>47</sup>

وهناك مشروع قانون آخر يقبض تحت وطأة الركوند، ويتعلق هذا المشروع بالجرائم الجنسية ضد النساء والفتيات. وقد أقر مجلس الوزراء مشروع قانون الجرائم الجنسية في ٣٠ مايو/أيار ٢٠١٨. ومع ذلك، واجه مشروع القانون مقاومة في البرلمان الفيدرالي وسحبته وزيرة المرأة وحقوق الإنسان السابقة حنيفة محمد. ومع ذلك، قامت الوزيرة الجديدة خديجة محمد ديري، بالتعاون مع نساء المجتمع المدني وعلماء الدين من النساء، بإشراك الزعماء الدينيين الذكور. وراجعت لجنة مكونة من علماء الدين والقادة من الرجال والنساء مشروع القانون وفقاً للشريعة الإسلامية. وقامت اللجنة بمراجعة مشروع القانون وأعدت تسميته مشروع قانون جرائم الاغتصاب وسوء السلوك. وأعدت ديري التي توفيت فجأة في أواخر عام ٢٠٢٣، تقديمه إلى مجلس الوزراء، وأقره في ٢٨ ديسمبر/كانون الأول ٢٠٢٣ بعد وفاتها. وهو الآن ينتظر اعتماده وتنفيذه من قبل البرلمان الفيدرالي.<sup>48</sup>

## ١١. غياب خدمات الرعاية للنساء

بشكل عام، كان هناك اتفاق بين المشاركات على أن بيئة العمل غالباً ما تكون غير مرحبة وقد تكون تمييزية وإقصائية وعنيفة تجاه النساء. وكما لاحظت إحدى المشاركات، فإن البنية الأساسية في العمل، سواء في القطاع العام أو الخاص، ليست مرحبة بالنساء اللاتي غالباً ما يفتقرن إلى مساحة عمل كافية. وأشارت العديد المشاركات إلى وجود اختلافات كبيرة في بيئات العمل بين القطاع الخاص وغير الربحي والحكومي، مما يشير إلى وجود المزيد من المشاكل في القطاع الخاص، مثل قلة عدد النساء العاملات.

ترى العديد من المشاركات أن النساء «مجهتدات، ويبقن ساعات أطول في العمل، لكنهن غير معترف بهن ولا يُعرض عليهن أي مكافآت للعمل الإضافي، وخاصة في القطاع الخاص». كما أن هذا القطاع أقل تنظيمياً وهناك قدر قليل من الحماية القانونية للنساء. على سبيل المثال، أشارت المشاركات إلى أن «شركات التحويلات المالية والشركات الخاصة لا تعتبر أماكن مناسبة ثقافياً للنساء. والاستبعاد غالباً ما يسيئ الرجال اقتباساً لأحد أبحاث نبوية لرفض وجود النساء وتبريراً لأمر النساء بالبقاء في منازلهن».

وإذا وُظفت امرأة في القطاع الخاص، فستوضع في بيئة عمل معادية، لدفعها إلى الاستقالة. على سبيل المثال، «يتم تعيين امرأة في قسم قد تكون فيه المرأة الوحيدة ويتم تخصيص مساحة مكتبية لها بحيث تكون محاطة بالرجال وقد تواجه المضايقات والخوف».<sup>49</sup> ولحماية أنفسهن والحفاظ على وظائفهن، غالباً ما ترتدي النساء ملابس محافظة، بما في ذلك ارتداء النقاب، كوسيلة لتثبيط الاهتمام غير المرغوب فيه من زملاء العمل ومن العملاء.

وقد اعتُبر القطاع غير الربحي، بما في ذلك المنظمات الحكومية الدولية مثل الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية، المكان الأكثر احتراماً لعمل النساء. كما اعتبرت النساء وجود سياسات واضحة تحكم مسؤولية وحقوق الموظفين بمثابة حماية ضد التحرش في مكان العمل.

وعلى النقيض من ذلك، فإن العمل في القطاع العام يعتبر أكثر سهولة بالنسبة للنساء، بسبب ساعات العمل القليلة، وهو ما وصفته إحدى النساء بأنه «عمل بدوام جزئي». ولكن اتفاقية تقاسم السلطة ٤،٥، والتي بموجبها يتم تقاسم المناصب على أسس عشائري، تجعل من الصعب على النساء الحصول على وظائف في الحكومة.

47. "Somalia Moving Towards Ratifying CEDAW" (22 August 2015); UNFPA Somalia Available at: <https://somalia.unfpa.org/en/news/somalia-moving-towards-ratifying-cedaw>

48. Abdullahi, Abdiqani (December 29, 2023) "Somali Cabinet Approves Bills on Sexual Offences and Minimum Working Age" Somali National News Agency (SONNA); Available at: <https://sonna.so/en/somali-cabinet-approves-bills-on-sexual-offences-and-minimum-working-age/>

49. Galkayo focus group.

ويدعم هذا التصور البيانات الصادرة عن الحكومة، والتي تُظهر أنه من عام ٢٠١٨ إلى عام ٢٠٢١، شكلت النساء ٢٧٪ من موظفي الخدمة المدنية، وغالبًا ما يشغلن مناصب دُنيا مثل الوظائف الكتابية ووظائف التنظيف. ووفقًا لتقرير أعدته لجنة الخدمة المدنية الوطنية، من بين ٧٥ مديرًا عامًا، هناك امرأتان (٣٪)؛ ومن بين ٣٦٣ مدير إدارة، تشغل النساء ٤٤ منصبًا فقط (١٤٪). وبالمثل، تشكل النساء العاملات في مناصب الموظفين المهرة والدبلوماسيين ١٦٪. القطاع الوحيد الذي يفوق فيه عدد النساء الرجال هو خدمات التنظيف، حيث ٩٧٪ من عمال النظافة من النساء.<sup>50</sup> يعد غياب النساء عن المناصب المهنية أحد الصعوبات التي حددتها المشاركات من خلال ملاحظتهن أن القرارات غالبًا ما يتخذها الرجال بشكل غير رسمي وفي كثير من الحالات مخالفة للقوانين.

كما أشار الباحثون إلى أن الافتقار إلى أماكن الصلاة للنساء في جميع القطاعات يشكل مشكلة تؤثر على قدرة النساء العاملات على الموازنة بين حاجتهن إلى العمل والتزامتهن الدينية. ووجدت مناقشة عبر الإنترنت نظمها حركة المساواة بين الجنسين في الصومال في مارس/آذار ٢٠٢٣ أن النساء في مقديشو وفي جميع أنحاء البلاد يفتقرن إلى الوصول إلى أماكن العبادة لأداء صلواتهن اليومية أثناء وجودهن بعيدًا عن المنزل.<sup>51</sup> وقالت إحدى النساء العاملات في القطاع الخاص إن النساء يُجبرن على الصلاة في أماكن ضيقة وغير مناسبة وأماكن عامة مثل تحت السلم، وحتى عندما تحضر النساء مؤتمرات أو ورش عمل متعلقة بالعمل في فنادق كبيرة في مقديشو، فغالبًا ما يتعين عليهن طلب أماكن للصلاة لأن المساحة المخصصة متاحة للرجال فقط. ثم تُجبر النساء على الصلاة في غرف أو مكاتب خاصة.

ومن بين القضايا الشائعة الأخرى التي تواجهها النساء العاملات الافتقار إلى دورات المياه النظيفة والخاصة في كل من القطاعين العام والخاص. ومن غير المستغرب أن النساء في مناصب قيادية مثل مجلس النواب في البرلمان الفيدرالي لا يتمتعن بالقدرة على الوصول إلى دورات المياه. والوضع أكثر صعوبة بالنسبة للنساء اللاتي يعملن لساعات طويلة في الأسواق أو المحلات التجارية. كما لا تتوفر أماكن للأمهات الجدد، حيث لا توجد غرف للأمومة في العمل. ومن الناحية القانونية، يجب منح النساء المرضعات بضع ساعات من الإجازة كل يوم للعودة إلى المنزل.

وتتعرض النساء لأنواع مختلفة من التحرش في العمل. والنساء الشابات العازبات، فضلا عن اللاتي يُعتبرن جميلات أو ينتمين إلى عشائر أقلية معرضات بشكل خاص للتحرش الجنسي. وقد تزايد العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي، حيث تضاعف من عام ٢٠١٩ إلى عام ٢٠٢٠. وكان العنف مدفوعًا إلى حد كبير بالصراع وعدم المساواة بين الجنسين والأزمات الإنسانية المطولة والصراعات العشائرية التي لا تنتهي مما أدى إلى عدم مساءلة الجناة. وهذا يسلط الضوء على الحاجة إلى استجابة عاجلة وإنشاء إطار قانوني شامل يحمي حقوق النساء والفتيات في الصومال.

وقد أشار أحد موظفي القطاع العام إلى أن «النساء اللاتي ينتمين إلى عشائر قوية أو يشغل أحد أفراد عشيرتهن منصباً رفيعاً في الحكومة قد يتمتعن بحماية غير مباشرة». وغالبًا ما تستطيع النساء اللاتي تزيد أعمارهن عن ٣٠ عاماً واللاتي يتمتعن بخبرة في العمل الدفاع عن أنفسهن، ولكن العديد منهن يخشين فقدان وظائفهن إذا اشتكين من التحرش. وتتمتع النساء العاملات في المنظمات غير الحكومية الدولية والمنظمات الحكومية الدولية مثل الأمم المتحدة بأكثر قدر من الحماية لأن هناك قواعد واضحة بشأن هذه القضايا. وفي كل من القطاعين العام والخاص، «قد يحدث ألا يواجه أحد أي عواقب للتحرش الجنسي».<sup>52</sup> وقد تُخوَّف النساء أيضاً من الإبلاغ عن أي تحرش بسبب مخاوف تتعلق بالخصوصية. وقد يخشين أن تتأثر سمعتهن الشخصية وسمعتهن المهنية. وإذا أصبح التحرش علنيًا، فهناك محاولات لإسكات المرأة وتشويه سمعتها وحماية الجاني. وغالبًا ما يُلقي اللوم على المرأة وأسرتهن وعشيرتهن وفضحهم.

وتستخدم النساء مجموعة متنوعة من التكتيكات لحماية أنفسهن. على سبيل المثال، إنه من الشائع أن تتزوج امرأة صغيرة في السن من رجل أكبر منها سنًا يعمل في منصب أعلى في نفس مكان العمل. وتختلف الأسباب وتشمل العوامل الاقتصادية. وقد تتعرض الشابات أيضاً للضغوط للموافقة على الزواج من رجال أكبر سنًا وأكثر قوة وينظرون إلى ذلك كوسيلة للوصول إلى بعض قوتهن والحصول على الراحة من المضايقات من قبل رجال آخرين.<sup>53</sup>

50. Report on Women Promotion Covering the Benchmark, and the Entire Progress Achieved as per the NCSC Gender-Related Guidelines (November 2021); Prepared by the National Civil Service Commission.

51. "Women and Islam: Exclusion of Women from Places of Worship & Its Consequences" (March 22, 2023); Twitter Space, Somali Gender Equity Movement (SGEM).

52. Focus group discussion, Mogadishu.

53. KII interview, woman in the public sector.

## ١٢ . خاتمة

حدد هذا البحث التحديات المعقدة والمتعددة التي تواجهها المرأة في البحث عن العمل والحفاظ عليه: قوانين العمل الحالية؛ بيئة عمل تفضل الرجال؛ والتمييز والتحرش. وإحدى المشاكل الرئيسية التي كررتها المجموعات البؤرية والمشاركات في المقابلات الفردية هي الحاجة إلى قوانين وسياسات لحماية حقوق المرأة في مكان العمل، بدءاً من التوظيف والترقية إلى السلامة من سوء المعاملة والتحرش.

ومع استمرار الصومال في التعافي من الصراع، فإن الاقتصاد يشكل عنصراً مهماً في تعزيز الاستقرار. القطاع الخاص النشط هو فرصة مهمة يجب الاستفادة منها، ولكن هذا يتطلب أن تتولى جميع مستويات الحكومة دوراً قيادياً في تهيئة بيئة مواتية. وتشير الخطة الوطنية للتنمية ٩ (٢٠٢٣) إلى أن حماية حقوق الملكية الفكرية والتشريعات المناسبة وإنفاذها أمر ضروري لتشجيع الاستثمار والابتكار. ومن بين القطاعات التي يتم تجاهلها الشركات المملوكة للنساء والتي تشكل ضرورة أساسية لبقاء العديد من الأسر، حيث تمارس العديد من البنوك المملوكة للصوماليين التمييز ضد أصحاب الأعمال الذين يفتقرون إلى الاستثمار وغير ذلك من الدعم لضمان ازدهار أعمالهم وحتى توسعها. إن حصول النساء على دخل من عملهن مفيد للمجتمع بأكمله، وخاصة للأسر المباشرة والممتدة.

تعد فوائد تعليم الفتيات إيجابية وطويلة الأمد ومتعددة الأوجه. فالتعليم يؤدي إلى زيادة الدخل، وعدد الأطفال الذين ستنجبهم، ويحسن صحتها. كما يقلل من حوادث زواج الأطفال.<sup>54</sup> وهذا لن يؤدي فقط إلى زيادة عدد النساء في مكان العمل، بل وأيضاً في القيادة. كما أنه من شأنه أن يقلل من معدلات البطالة المرتفعة بين الشباب، وخاصة النساء.

إن التوصيات الواردة في هذه الورقة تقدم طرقاً ملموسة يمكن من خلالها الحد من بعض الحواجز التي تواجه النساء في مكان العمل. إن ضمان مشاركة المرأة اقتصادياً هو أحد السبل التي يمكن للصومال من خلالها معالجة الفقر المدقع؛ والاستفادة من الأسر التي ترأسها النساء؛ وتنويع الاقتصاد؛ وزيادة الاستقرار الاقتصادي والسياسي للبلاد. وعلى هذا فإن الإدماج الكامل للمرأة في جميع جوانب تنمية البلاد له تأثير كبير وإيجابي على الصومال.

## ١٣ . التوصيات

- هناك نقص في القوانين والسياسات لحماية المرأة في مكان العمل. يجب اعتماد مشروع قانون العمل (النسخة ٣) وتنفيذه على الفور
- على المستوى الوطني، من الضروري تنفيذ ميثاق المرأة الصومالية، الذي يدعو إلى سد الفجوة بين الجنسين في التوظيف، والتمثيل المتساوي لكلا الجنسين في جميع المناصب الحكومية بما في ذلك اللجان المستقلة. كما يدعو الميثاق إلى زيادة تمثيل المرأة في القطاع الخاص، وخاصة في الإدارة العليا والقيادة.
- هناك حاجة إلى تبني وتنفيذ قوانين توفر إرشادات واضحة، بما في ذلك الحماية من التحرش والانتقام عندما تتقدم النساء بشكاوى. وهذه القضايا يمكن معالجتها، وتقع ضمن اختصاصات وزارات المرأة وتنمية حقوق الإنسان؛ والعمل؛ والشؤون الدينية؛ والعدل.
- ومن الضروري حماية حقوق المرأة في الدستور الفيدرالي المؤقت. وعلى المستوى الولائي، ينبغي للولايات الأعضاء الفيدرالية تبني وتنفيذ قوانين العمل التي تحمي العاملات.
- يجب على الصومال أن يستمر في أخذ مكانه على الساحة العالمية من خلال التوقيع والتصديق على قوانين العمل والقوانين المتعلقة بالجنسين بما في ذلك اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛ وبروتوكول الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة في إفريقيا (بروتوكول مابوتو)؛ والقوانين الأخرى التي تحمي حقوق المرأة.

54. Somalia: Education Country Brief (January 2024); United Nations Education, Scientific, Cultural Organization (UNESCO); Available at: <https://www.icba.unesco.org/en/node/109>

- وفي عملية التوظيف، ينبغي منح النساء فرصة عادلة للتنافس مع الرجال، بما في ذلك تطبيق حصة حصة المرأة ٣٠٪ على الأقل في مناصب الخدمة المدنية. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تكون هناك شفافية في عملية الترقية في جميع القطاعات؛
- من المهم تقييم البنية الأساسية في أماكن العمل في جميع القطاعات لضمان حصول النساء والرجال على الخدمات اللازمة لأداء عملهم على قدم المساواة. ويشمل ذلك مساحة مكتبية كافية، ومساحات نظيفة وخاصة لأداء صلواتهم، فضلاً عن غرف الأمومة. وسواء في القطاعين العام والخاص، فإن وصول النساء إلى الحمامات محدود وهذه قضية ملحة تحتاج إلى معالجة؛
- إ هناك حواجز كبيرة تحول دون تعليم الفتيات. فالفتيان والرجال يفوقون عدد الفتيات والنساء بشكل كبير في المؤسسات التعليمية. ولا بد من تعزيز الفرص التعليمية للفتيات مثل إلغاء الرسوم المدرسية.
- هناك حاجة إلى المزيد من المعلمات في جميع مستويات التعليم اللاتي يمكنهن العمل كحماة وقدوة، وتشجيع الفتيات على البقاء في المدرسة وإنهاء دراستهم.
- ينبغي للحكومات -الفيدرالية والولائية والمحلية - أن تضمن حصول النساء على الدعم المالي والفني والاجتماعي اللازم لتحقيق النجاح.
- هناك حاجة إلى تيسير وصول النساء إلى الخدمات المصرفية بما في ذلك الحسابات المصرفية، وتوفير فصول محو الأمية المالية، والتدريب على كيفية إدارة الأعمال التجارية، والتقدم بطلبات الحصول على المنح والقروض.
- تعمل أغلب النساء في القطاع غير الرسمي، وغالباً في الشركات الصغيرة. ولمساعدة النساء على توسيع نطاق هذه الشركات، لا بد من توفير المنح والقروض لهن. ومن الأهمية بمكان أيضاً تعزيز ودعم الدعم الحكومي للشركات المملوكة للنساء.

# HERITAGE

I N S T I T U T E