

Distr.: General  
11 April 2017  
Arabic  
Original: English

## المجلس الاقتصادي والاجتماعي



### لجنة وضع المرأة

الدورة الحادية والستون

١٣-٢٤ آذار/مارس ٢٠١٧

البند ٣ (أ) '١' من جدول الأعمال

متابعة المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة والدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة المعنونة "المرأة عام ٢٠٠٠: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين": تنفيذ الأهداف الاستراتيجية والإجراءات الواجب اتخاذها في مجالات الاهتمام الحاسمة واتخاذ مزيد من الإجراءات والمبادرات: تمكين المرأة اقتصاديا في عالم العمل الآخذ في التغيير

اجتماع المائدة المستديرة الوزاري: العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع: كيف يمكن تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة لصالح المرأة بحلول عام ٢٠٣٠؟

موجز الرئيس

١ - في ١٣ آذار/مارس ٢٠١٧، عقدت لجنة وضع المرأة اجتماع مائدة مستديرة وزاريا في موضوع "العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع: كيف يمكن تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة لصالح المرأة بحلول عام ٢٠٣٠؟"، وذلك في إطار الموضوع ذي الأولوية "تمكين المرأة اقتصاديا في عالم العمل الآخذ في التغيير". وتبادل المشاركون في اجتماع المائدة المستديرة الخبرات والدروس المستفادة والممارسات الجيدة المتعلقة بتنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. بما يراعي الاعتبارات الجنسانية، مع التركيز على الأطر القانونية والسياساتية التي تم تنفيذها لتحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية



المستدامة. وركزوا في حوارهم على السياسات الناجحة في مواجهة التمييز والحواجر الهيكلية، وعلى الحلول الرامية إلى تهيئة فرص العمل اللائق للمرأة وتسريع وتيرة مباشرة المرأة للأعمال الحرة وتمكينها اقتصادياً.

٢ - وترأست اجتماع المائدة المستديرة رئيسة المجلس القومي للمرأة في مصر، مايا مرسي، التي افتتحت الاجتماع بتقديم بيان افتتاحي. وأدلت الأمين العام المساعد/نائب المدير التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، لاكشمي بوري، بملاحظات ختامية. وشارك في اجتماع المائدة المستديرة وزراء ومسؤولون رفيعو المستوى من ٢٠ دولة من الدول الأعضاء و ممثل عن المفوضية الأوروبية.

### عوامل التمييز والفوارق والحواجر الهيكلية التي تعترض توفير العمل اللائق والعمالة الكاملة والمنتجة

٣ - سلط المشاركون الضوء على مجالات التمييز الجنساني القائم في بيئة العمل، بما في ذلك تمثيل المرأة الزائد في العمالة غير الرسمية والهشة. وتناول المشاركون مسائل الفوارق من حيث المساواة في الوصول إلى التعليم، والفارق في الأجور بين الجنسين، والاستفادة من الحماية الاجتماعية، وحصص المرأة غير المتناسبة من أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، ووصول المرأة المحدود إلى القطاعين الرقمي والتكنولوجي.

٤ - وأقر المشاركون بأن المعايير الاجتماعية التمييزية والقوالب النمطية الجنسانية تمثل عقبات رئيسية أمام تحقيق المساواة بين الجنسين في سوق العمل وأمام سبل الوصول الكامل للعمل اللائق، مما يستوجب إيلاء المزيد من الاهتمام على جملة مستويات منها النظام التعليمي والقطاع الخاص.

### الإصلاحات القانونية والمؤسسية

٥ - شدد العديد من المشاركين على ما للتصديق على الأطر القانونية الدولية لحماية حقوق الإنسان الواجبة للمرأة وتنفيذها من أهمية في الارتقاء بالمساواة بين الجنسين ومكافحة أوجه عدم المساواة والتمييز القائمة على اعتبارات جنسانية، بما فيها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والصكوك الإقليمية مثل اتفاقية مجلس أوروبا للوقاية من العنف ضد النساء والعنف المنزلي ومكافحتهما. وسلط المشاركون الضوء على اعتماد أحكام دستورية تحظر التمييز على أساس الجنس، واعتماد تشريعات بشأن تكافؤ الفرص والقضاء على المضايقة الجنسية في مكان العمل.

٦ - وشدد المشاركون على أن تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة يتطلب التصدي للحواجر الهيكلية التي تعترض وصول المرأة الكامل إلى العمالة المنتجة والعمل اللائق.

وشدد بعض المشاركين على أن الجهود المبذولة لتنفيذ ورصد أهداف التنمية المستدامة ينبغي أن تعطي الأولوية لمنهاج عمل ينجح وأن تتخذ منطلقاً لها.

٧ - واعتبر المشاركون أن إقامة الشراكات فيما بين الوزارات المختصة والآليات المعنية بشؤون النساء وإسماع صوت المرأة الجماعي من خلال المجتمع المدني والنقابات والتعاونيات أمران أساسيان لكفالة مواءمة السياسات مع مبدأ الحرص على ألا يتخلف أحد عن الركب.

٨ - وبين المشاركون كيف تسخر السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في سبيل كفالة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في بيئة العمل. وشملت الأمثلة المقدمة عن الممارسات الجيدة اعتماد برامج وطنية ذات أولوية لتمكين المرأة اقتصادياً، وخطط عمل جنسانية، وآليات للمساواة بين الجنسين من أجل النهوض بتمكين المرأة اقتصادياً.

٩ - وشدد عدد من المشاركين على أهمية معالجة أشكال التمييز الجنساني المتعددة والمتداخلة التي تمس فئات معينة، بما فيها نساء الشعوب الأصلية، والمهاجرات، والنساء ذوات الإعاقة، والمسنات، ونساء وفتيات الأسر المنخفضة الدخل، والنساء اللاتي يعشن في المناطق الريفية، والنساء ضحايا العنف. وقدم المشاركون أمثلة عن تدابير العمل الإيجابي التي تستهدف بالتحديد الفئات التي تعاني من التمييز والتهميش، مثل برامج زيادة المخصصات لصالح تلك الفئات، والأخذ بمبدأ الحصص الدنيا، وتدابير تعزيز الوصول إلى التدريب والتعليم.

١٠ - وأضافوا أن التنسيق بين القطاعات المتعددة وأصحاب المصلحة المتعددين، بسبل منها دعم التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون فيما بين بلدان الشمال والجنوب، أمر حاسم الأهمية في اتباع نهج منسجم وتعاوني بقدر أكبر في تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

### السياسات والأنظمة والحوافز المشجعة على تهيئة فرص العمل اللائق للمرأة

١١ - أبلغ عن إحراز تقدم في إصلاح السياسات الرامي إلى كفالة توفير العمل اللائق للجميع، ومن ذلك ما يلي: (أ) توفير أوجه الحماية الاجتماعية، مثل الحد الأدنى للأجور، وأنظمة المساواة في الأجور، والإجازات المدفوعة الأجر، وتفتيش العمل؛ (ب) الإصلاحات المالية المراعية للاعتبارات الجنسانية؛ (ج) وضع أحكام لكفالة تحسين التوازن بين متطلبات العمل والحياة باتخاذ تدابير مثل إجازة الوالدين (بما في ذلك إجازة الأمومة والأبوة)، وتوفير رعاية الأطفال الميسورة التكلفة وجعلها في المتناول، وإنشاء مراكز الرضاعة الطبيعية؛ (د) اتخاذ ترتيبات عمل مرنة، بما في ذلك ترتيبات العمل بدوام جزئي والعمل عن بعد. وأبرز بعض المشاركين أهمية القضاء على العنف ضد المرأة وكفالة استفادة المرأة بالكامل من خدمات الصحة الجنسية والإنجابية والحقوق الإنجابية، باعتبارهما عنصرين حاسمين في تمكين المرأة اقتصادياً.

١٢ - واعترف المشاركون بالتمثيل الزائد للنساء في بعض الفئات المهنية، مثل قطاعي الصحة العامة والتعليم، وفي القطاع غير الرسمي، وتمثيل المرأة تمثيلاً أقل مستوى في مجالات العمل التقنية. ومن أجل معالجة مشكلة الفصل المهني، اتخذت تدابير لزيادة الأجور في مجالات الصحة والتعليم وخدمات الرعاية التي تتركز فيها النساء، وتعزيز سبل الوصول إلى المهن التي يعتبر تمثيل المرأة فيها ناقصاً، وحظر توصيفات الوظائف التي تميز على أساس الجنس.

١٣ - وعلاوة على ذلك، ذكر بعض المشاركين أن أوجه عدم المساواة تجري معالجتها من خلال خفض معدل الأمية التي تؤثر على النساء بصفة خاصة؛ وتحسين سبل الوصول إلى تعليم جيد، بما في ذلك التدريب التقني والمهني؛ والحد من الفقر وخفض وفيات الأطفال؛ ومكافحة الزواج المبكر.

١٤ - وفيما يتعلق بالقطاع الخاص، أشار عدة مشاركين إلى الأخذ بأنظمة واتخاذ مبادرات للتوعية تستهدف تشجيع تغيير الثقافة السائدة في الشركات الخاصة. إذ يشترط في الحوافز الموجهة، مثل منح جوائز الامتياز، أن تقوم الشركات بما يلي: (أ) ضمان حق المرأة في الانضمام إلى النقابات؛ (ب) منع التمييز والمضايقة في مكان العمل والقضاء عليهما؛ (ج) زيادة فرص وصول المرأة لفرص الاشتراء العام؛ (د) اعتماد تدابير خاصة لدعم ضحايا العنف؛ (هـ) تعزيز ترتيبات العمل المرنة المراعية للاعتبارات الجنسانية.

### تدابير تشجيع المرأة على مباشرة المرأة للأعمال الحرة وتمكينها اقتصادياً في سياق العمل اللائق

١٥ - شدد العديد من المشاركين على أهمية دعم مباشرة النساء للأعمال الحرة، مع استهداف الشباب والنساء الريفيات والنساء ذوات الإعاقة على الخصوص، لتمكين المرأة من الوصول إلى التمويل والأسواق، ومن تنمية مهارتهن، ومن الاستفادة من أشكال الحماية الاجتماعية. وتشمل التدابير المتخذة لدعم مباشرة النساء للأعمال الحرة والتعاونيات المستدامة ما يلي: (أ) وضع برامج بناء القدرات والتدريب؛ (ب) توفير أدوات للوصول إلى سوق العمل، مع التركيز على الفجوة الفاصلة بين الجنسين في قطاعي التكنولوجيا وتكنولوجيا المعلومات؛ (ج) توفير التمويل الأولي والقروض وعقود الإيجار وخطط التمويل البالغ الصغر لأصحاب المشاريع من أجل تنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم والناشئة؛ (د) تقديم الدعم التقني فيما يتعلق بوضع خطة العمل والكفاءة والاستدامة في استخدام الأراضي وإدارتها.

١٦ - وأبلغ بعض المشاركون عما تم القيام به من أعمال للارتقاء بالقيادة النسائية على المستوى السياسي، من خلال تعيين النساء في مناصب رفيعة المستوى وتعزيز مشاركة المرأة في فروع الحكم الثلاثة. وفي السياق نفسه، اتخذت التدابير لتعزيز تمثيل المرأة في مجالس إدارة الشركات.