

Distr.
GENERAL

E/CN.6/1995/3/Add.5
28 February 1995
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة مركز المرأة

الدورة التاسعة والثلاثون

نيويورك، ١٥ آذار/مارس - ٤ نيسان/أبريل ١٩٩٥

البند ٢ من جدول الأعمال المؤقت*

الأعمال التحضيرية للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة:
العمل من أجل المساواة والتنمية والسلام: استعراض وتقييم
تنفيذ استراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة

ثاني استعراض وتقييم لتنفيذ استراتيجيات
نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة

تقرير الأمين العام

إضافة

ثانيا - مجالات الاهتمام الحرجة

واو - عدم المساواة في فرص وصول المرأة إلى عملية تحديد
الهيكل والسياسات الاقتصادية والعملية الإنتاجية نفسها
وفي فرص مشاركتها فيها

١ - تتوخى استراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة نطاقا واسعا من التدابير التي تستهدف
زيادة فرص وصول المرأة إلى الاقتصاد وفرص مشاركتها فيه. وهي تؤكد على تكافؤ حق المرأة في العمل
وفي الحصول على المزايا، بما في ذلك المزايا الخاصة بالأمومة والحق في العودة إلى العمل. وقد كان العمل
هو أحد المواضيع الفرعية الثلاثة لعقد الأمم المتحدة للمرأة وتحدد استراتيجيات نيروبي التطلعية سلسلة

من التدابير ترمي إلى كفالة تكافؤ فرص العمل (الفقرات ١٣٢ - ١٤٧). وهذه تشمل أهمية تمكين المرأة من الحصول على "الوظائف التي تستلزم قدراً أكبر من المهارات والمسؤولية، بما فيها الوظائف على المستوى الإداري". وهي توصي بإجراء تغييرات في هيكل العمل بما يتيح للمرأة والرجل إمكانية التوفيق بين المسؤوليات الإنتاجية والإنتاجية. وهي تدعو إلى القضاء على جميع أشكال التمييز في العمل، بما في ذلك التمييز في الأجور، وإلى إزالة الفصل المهني على أساس نوع الجنس، كما تدعو إلى الاعتراف بمساهمة كبيرات السن.

٢ - وتؤكد استراتيجيات نيروبي التطلعية أن الاستقلال الاقتصادي للمرأة هو شرط ضروري لتقدمها. وهي تؤكد أن "الاستقلال الاقتصادي شرط مسبق وضروري للاعتماد على الذات" (الفقرة ١١٣)، وأنه يلزم أن يسعى إلى "مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل في جميع مجالات العمل، وأن توفر لها إمكانية متكافئة لتقلد جميع المناصب في العمل، وأن تتاح لها فرصة متكافئة للتعليم والتدريب، وأن توفر لها الحماية أثناء العمل، وضرورة أن تمكن المرأة من أن تكون عالية الإنتاجية ومديرة للشؤون السياسية والاقتصادية والاجتماعية". إلا أن الاستراتيجيات لا تشير بصورة مباشرة إلى أهمية مشاركة المرأة في عملية صنع القرار الاقتصادي. وفي بعض الفصول ترد إشارات عابرة إلى المديرات ومنظمات المشاريع في إطار هدي المساواة والتنمية.

٣ - ويشجع التمييز على استخدام مواهب المرأة بصورة غير اقتصادية ويؤدي بالتالي إلى إهدار الموارد البشرية القيمة اللازمة للتنمية. وفي نهاية المطاف، هناك إدراك بأن المجتمع هو الخاسر إذا لم تتحقق الاستفادة الكاملة من مواهب المرأة نتيجة التمييز. واستبعاد المرأة من عمليات إقرار السياسات وصنع القرارات يجعل من العسير على المرأة والمنظمات النسائية أن تدرج أفضلياتها واهتماماتها في القرارات التي يهيمن عليها الرجل إلى حد كبير فيما يتعلق بالسياسات الاقتصادية.

٤ - ولدى دراسة التقدم المحرز، خلص أول استعراض وتقييم إلى النتائج والتوصيات التالية^(١):

"(٥) تشكل النساء دائماً جانباً هاماً من القوى العاملة، وسيستمر دورهن في النمو مع زيادة التنمية والتصنيع والضرورة الاقتصادية وزيادة فرص وصولهن إلى الاقتصاد. غير أن مشاركة المرأة والرجل في الاقتصاد مازالت متساوية في معظم البلدان، وتتسم بالفصل في مجال العمل، وعدم كفاية فرص التدريب، وعدم تساوي الأجر لقاء العمل المتساوي في القيمة. وضيق آفاق التطور الوظيفي وانعدام مشاركة النساء الكاملة في اتخاذ القرارات الاقتصادية.

"التوصية الرابعة - ينبغي للحكومات والمنظمات غير الحكومية وشركات القطاع الخاص أن تتخذ تدابير خاصة لزيادة نسبة النساء المشاركات في عملية اتخاذ القرارات الاقتصادية، بما في ذلك إجراء الدراسات عن معدل تمثيل النساء في تلك المناصب في كل من القطاعين العام

والخاص، وتعزيز برامج التدريب، وتحليل السياسات البديلة الرامية الى تمكين المرأة من شغل مناصب تفضي بها الى اتخاذ القرارات الاقتصادية والى تعديل التشريعات الوطنية.

"وينبغي للأمم المتحدة أن تدرس معدل تمثيل النساء في اتخاذ القرارات الاقتصادية على الصعيد العالمي وأن تحلل البرامج الوطنية الابتكارية الرامية الى زيادة نسبة النساء في مناصب اتخاذ القرارات الاقتصادية وأن تنشر ما تتوصل اليه من نتائج في حدود الموارد الموجودة.

"التوصية الخامسة - ينبغي للحكومات والأطراف المختصة الأخرى أن تبذل جهودا بهدف زيادة عدد النساء المشتغلات بأعمال مدفوعة الأجر، بما في ذلك اتخاذ تدابير للقضاء على التفرقة بين الجنسين في سوق العمل وتحسين ظروف عمل المرأة. وينبغي للحكومات والأطراف المختصة الأخرى أن تقوم بجمع وحفظ وتحسين الاحصاءات التي توضح الأجر النسبي للنساء والرجال. وينبغي لها أن تجدد جهودها من أجل سد الفجوة بين أجور الرجال والنساء، بحلول عام ١٩٩٥ إذا أمكن، وأن تتخذ تدابير خاصة لتطبيق المبدأ الذي يقضي بالأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي في القيمة. وينبغي لها أيضا أن تتخذ خطوات ملموسة تستهدف قياس القيمة الاقتصادية لما تقوم به النساء من أعمال غير مدفوعة الأجر بغية وضعها في الاعتبار في السياسات الوطنية بحلول عام ١٩٩٥.

"وينبغي لمنظومة الأمم المتحدة أن تنجز عملها المتعلق بالجوانب المنهجية لقياس عدم تكافؤ الأجور بين النساء والرجال، والأعمال غير المدفوعة الأجر، والأعمال في القطاع غير الرسمي وينبغي لها أن تنشر دراسات البلدان التي يجري فيها مثل هذا القياس.

..."

"١٠ - ومن العوامل التي لا غنى عنها توافر بيئة اقتصادية قوامها النمو والتوزيع العادل على كل من الصعيد الوطني وصعيد النظام الاقتصادي الدولي، وكذلك الاعتراف بحق المرأة في المشاركة الكاملة. وتفضي الفقر بين النساء إنما يعكس المشاكل الهيكلية الأساسية التي تواجهها النساء في خضم التغيير الاقتصادي. وكثيرا ما أخفقت السياسات الاقتصادية السائدة على الصعيدين الوطني والدولي في مراعاة الآثار السلبية المحتملة على النساء أو المساهمة المحتملة من جانب النساء، الأمر الذي أدى الى عدم نجاحها.

"التوصية السابعة - ينبغي التعاون على الصعيد الدولي من الوجهتين الاقتصادية والاجتماعية واتباع سياسات اقتصادية سليمة من أجل تنشيط النمو الاقتصادي. كما ينبغي تصميم وتنفيذ تدابير التكيف الهيكلي وغيرها من تدابير الإصلاح الاقتصادي على نحو يعزز المشاركة الكاملة للمرأة في عملية التنمية، مع تفادي الآثار الاقتصادية والاجتماعية السلبية. وينبغي أن تصحب هذه

التدابير سياسات تتيح للمرأة فرصا للوصول المتكافئ الى الائتمان ومدخلات الانتاج والأسواق واتخاذ القرارات وينبغي أن يشكل ذلك جزءا لا يتجزأ من السياسة الاقتصادية والتخطيط الاقتصادي على المستوى الوطني.

"وينبغي للاستراتيجيات الانمائية الدولية لعقد الأمم المتحدة الانمائي الرابع أن تضع في اعتبارها تماما مساهمة المرأة وامكاناتها، وينبغي أن يشكل ذلك جانبا هاما من عملية رصد تنفيذها. وينبغي لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة ذات الصلة أن تواصل دراستها لآثار السياسات الاقتصادية الوطنية والدولية بشأن التقدم الاجتماعي، وخاصة ظروف المرأة في البلدان النامية.

"١١ - إن اشتراك المرأة في القوى العاملة قد حدث على نطاق لم يكن متخيلا منذ ٣٠ عاما. ومع ذلك، وبالنظر الى الظروف الاقتصادية غير المؤاتية في البلدان النامية، ظلت غالبية النساء داخل القطاع غير الرسمي للاقتصاد، بل وازداد عددهن فيه.

"التوصية الثامنة - يجب توجيه السياسات الحكومية والتدابير غير الحكومية والتعاون الدولي نحو دعم البرامج الهادفة الى تحسين الظروف المعيشية للنساء اللائي يعملن في القطاع غير الرسمي.

"وينبغي أن تسهم هذه البرامج، فيما تسهم، في إدخال تكنولوجيات ملائمة في القطاع غير الرسمي مما قد يؤدي الى زيادة الانتاج في ذلك القطاع وتحسين فرص الوصول الى الأسواق المحلية والدولية. ويجب تشجيع النساء اللائي يعملن في القطاع غير الرسمي على تنظيم أنفسهن كي يعرفن حقوقهن وكى يتمكن من الحصول على الدعم اللازم لممارسة هذه الحقوق.

"وينبغي للمنظمات المختصة على الصعيد الدولي أن تجمع معلومات أكثر تفصيلا ودقة فيما يتصل بالنساء اللائي يعملن في القطاع غير الرسمي من أجل تحديد أنجع التدابير الكفيلة بتحسين ظروفهن.

..."

"١٩ - أسفر التحضر والهجرة والتغيرات الاقتصادية عن زيادة في نسبة الأسر التي تكون رباتها من النساء وفي أعداد النساء اللائي يدخلن في صفوف القوى العاملة. وتواجه هؤلاء النساء صعوبات متزايدة في الموازنة بين دورهن الاقتصادي وبين المطالب المفروضة عليهن لتوفير الرعاية لأطفالهن ومعاليهن. فقد ازداد العبء المضاعف بدلا من أن يخفف نتيجة زيادة المشاركة بين الزوجين. وما لم يخفف هذا العبء، فلن يكون بوسع المرأة أن تنهض بدورها الكامل والعاقل في التنمية.

"التوصية السابعة عشرة - ينبغي للحكومات وغيرها من الهيئات المختصة أن تقرر، بحلول عام ١٩٩٥، تدابير دعم اجتماعي تستهدف تيسير الجمع بين مسؤوليات الأيوين وغيرها من مسؤوليات الرعاية وبين العمل بأجر، بما في ذلك سياسات لتقديم الخدمات، وتدابير لزيادة تقاسم الرجال والنساء لتلك المسؤوليات، ولمعالجة المشاكل الخاصة التي تواجه الأسر التي تكون رباتها من النساء وتضم أشخاصا معالين".

١ - النمو في عمالة الإناث

٥ - خلال العقد المنصرم، حققت مشاركة الإناث في سوق العمل نمواً متوسطه ١٠ في المائة في جميع مناطق العالم، وهو ضعف معدل نظرائهن من الذكور. وفي الفترة من ١٩٧٠ إلى ١٩٩٠، ازداد تمثيل المرأة في السكان النشطين اقتصادياً، بدرجة كبيرة (انظر الجدول ثانياً، واو - ١).

الجدول ثانياً، واو - ١ متوسط نسبة النساء الى الرجال في السكان النشطين اقتصادياً، ١٩٧٠-١٩٩٠، حسب المنطقة
(عدد النساء لكل ١٠٠ رجل)

المنطقة	١٩٧٠	١٩٨٠	١٩٩٠
افريقيا	٣٩	٥٨	٧١
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	٣٥	٤٨	٦٢
أوروبا الغربية ودول أخرى	٤٥	٦٠	٧٢
آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	٢٨	٤٢	٤٨
شرق أوروبا	٧٩	٨١	٨٥
المجموع	٣٧	٥٢	٦٢

٦ - وفي معظم أنحاء العالم، لم تعد المرأة قوى عاملة "احتياطية"؛ فالنساء أصبحن بصورة متزايدة عاملات يبقين نشاطات اقتصادية طوال حياتهن العملية. إن الاتجاه نحو تزايد مشاركة الإناث في القوى العاملة اتجاه ثابت، يحدث في نفس الوقت الذي أخذت فيه معدلات النشاط الاقتصادي للرجال في الانخفاض.

٧ - وفي بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، كانت هناك ١٦٩,٤ مليون امرأة في القوة العاملة عام ١٩٩٢، وهو ما يزيد بحوالي ٣٣ مليون عما كان عليه الحال عام ١٩٨٠. وقد سجلت المشاركة الاقتصادية للمرأة نمواً بنسبة ٢ في المائة سنوياً، وهو ضعف معدلات الرجال، الذين أخذت أعدادهم في

الانخفاض. وفي الولايات المتحدة الأمريكية وكندا والدانمرك وفنلندا والنرويج والسويد، تمثل النساء أكثر من نصف القوى العاملة. وكان نمو عمالة الإناث أسرع من نمو القوى العاملة من الإناث.

٨ - وفي وسط أوروبا وشرقها، ظلت مشاركة الإناث في القوى العاملة مرتفعة أثناء عملية الانتقال. ورغم التراجع الاقتصادي، فإن مشاركة المرأة في القوى العاملة، وبخاصة من تتراوح أعمارهن بين ٢٠ عاما و ٤٩ عاما، لم تتراجع بأكثر مما تراجعت به مشاركة الرجال. وقد وجدت الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة التي أجرتها منظمة العمل الدولية في الاتحاد الروسي أن نصيب المرأة في العمالة في الصناعة قد ازداد فعلا في المرحلة الأولى من إعادة تشكيل العمالة، لأن المرأة كانت تميل إلى الاحتفاظ بوظيفتها في القطاع الحكومي لفترات أطول من الرجل. وفي الاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقالية في آسيا، ازدادت نسبة النشاطات اقتصاديا بين السكان من الإناث. وفي الصين، على سبيل المثال، كانت الزيادة من نسبة ٤٩ في المائة في ١٩٨٠ إلى ٥٤ في المائة في ١٩٩٠.

٩ - أما في البلدان النامية، فإن القيود المفاهيمية والمنهجية والتعريفات التقليدية للقوى العاملة والنظم الإحصائية لاتزال لا تعكس بصورة كافية ما تقوم به المرأة من عمل انتاجي في الاقتصاد غير السوقي، كنتيجة في زراعة الكفاف، وفي القطاع غير الرسمي في الحضر والريف. غير أنه رغم أن جانبا كبيرا من عمل المرأة لا يزال غير منظور، فإن الإحصاءات الرسمية تؤكد هي الأخرى الزيادة في نصيب الإناث في القوى العاملة. ففي أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، على سبيل المثال، ارتفعت نسبة النساء في القوى العاملة من ٢٤ إلى ٢٩ في المائة فيما بين عامي ١٩٧٠ و ١٩٩٠. وفي شرق آسيا وجنوب شرقها، تشكل النساء ٨٠ في المائة من القوى العاملة في مناطق تجهيز الصادرات. وفي إفريقيا، توضح بيانات البحوث غير الرسمية ارتفاعا في معدلات مشاركة المرأة، التي تمثل غالبية منتجي المواد الغذائية ومن يعملون في التجارة الصغيرة.

١٠ - وقد تقلصت الفروق بين الجنسين بين عامي ١٩٨٠ و ١٩٩٠، مع وجود تفاوت في الأنماط بين المناطق والبلدان. ورغم هذه الاختلافات، زاد عدد الإناث في القوى العاملة بصورة متواصلة تقريبا بين عامي ١٩٧٠ و ١٩٩٠. فالبلدان التي كانت تسجل في البداية أدنى معدلات للمشاركة أصبحت تميل إلى أن تسجل أعلى معدلات للزيادة. وحاليا، تشكل النساء، من سن ١٥ فصاعدا، ٤١ في المائة من القوى العاملة في العالم^(٣).

(أ) العوامل الديموغرافية

١١ - لا بد وأن تؤخذ العوامل الديموغرافية في الحسبان عند بحث الاتجاهات السائدة في العمالة الانتاجية. وتتنبأ منظمة العمل الدولية بأن تنمو القوى العاملة من ٢,٤ بليون شخص عام ١٩٩٠ إلى ٣,٢ بليون شخص عام ٢٠١٠، أي بزيادة نسبتها ٢٥ في المائة. وسيحدث النمو بصورة غير متناسبة في معظم المناطق النامية دون أن يتحقق سوى القليل جدا منه في البلدان المتقدمة النمو. وتفيد التقديرات بأن القوى العاملة ستتنمو في السنوات القادمة بحوالي ٣ في المائة سنويا في بلدان مثل باكستان والمكسيك. وعلى

العكس من ذلك، فإن معدلات النمو في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا واليابان ستكون أقل من ذلك، كما أنها قد تسجل تراجعاً في معظم البلدان الأوروبية.

١٢ - وتبين التنبؤات أيضاً أن النساء سوف يدخلن قوة العمل بأعداد أكبر، وبخاصة في معظم البلدان النامية، حيث لم يستوعب حتى الآن سوى عدد قليل نسبياً من النساء. وليس من المتوقع حدوث زيادة في أوروبا، باستثناء البلدان المطلة على البحر المتوسط. وستكون المرأة مسؤولة عن الإبقاء على معدلات المشاركة في القوى العاملة في البلدان المتقدمة النمو والنامية على حد سواء. وهذه الأنماط لا ترتبط فحسب بارتفاع معدلات الخصوبة في البلدان النامية، بل أنها تعكس أيضاً اتجاهها متزايداً لخروج المرأة من البيت بحثاً عن العمل بأجر.

(ب) التغييرات في المواقف إزاء العمل بأجر

١٣ - إن ازدياد نشاط النساء في سن الإنجاب، من ٢٥ إلى ٤٩ سنة، هو عامل آخر يسهم في ارتفاع معدل مشاركة المرأة. وتبين الخبرة المكتسبة خلال الفترة ١٩٨٠-١٩٩٠ أن النساء في هذه الفئة العمرية، مسؤولات في المقام الأول عن الزيادة في القوى العاملة في بلدان الاتحاد الأوروبي، كما كان عليه الحال في عام ١٩٧٠. ويبين ذلك حدوث تغيير كبير في المواقف الاجتماعية إزاء مشاركة النساء في سن الإنجاب في سوق العمل.

١٤ - وفي الفترة من ١٩٨٤ إلى ١٩٩١، ارتفع متوسط معدل مشاركة النساء اللاتي لديهن أطفال من ٥٠ في المائة إلى أكثر من ٦٠ في المائة في بلدان الاتحاد الأوروبي. كما ارتفع المعدل للنساء اللاتي بلا أطفال من ٧١ في المائة إلى ٧٥ في المائة خلال الفترة ذاتها. وفي إسبانيا والبرتغال، تضاعفت معدلات نشاط النساء اللاتي لديهن أطفال والنساء اللاتي ليس لهن أطفال فيما بين عامي ١٩٨٧ و ١٩٩١. ولوحظت نفس الظاهرة في أمريكا اللاتينية.

١٥ - وفي البلدان النامية لم يهتم الباحثون إلا بصورة قليلة نسبياً بآثار تغير مواقف المرأة إزاء العمل، رغم أن المرأة أصبحت تشارك بصورة متزايدة في الأنشطة المنتجة اقتصادياً. وقد تأثرت أسواق العمل بتزايد وصول نظم الاتصالات إلى المناطق النائية المعزولة، وتوسع فرص التعليم، وتغير الأنماط الأسرية، واتساع نطاق الهجرة، وانتشار البيئات الحضرية. وأسهم التوسع الحضري والتصنيع والهجرة في زيادة أعداد النساء اللاتي يعملن خارج بيوتهن. وفي هذه البلدان، زادت نسبة النساء في قوة العمل المأجور من ٢٨ في المائة في ١٩٥٠ إلى ٤١ في المائة في ١٩٩٣.

١٦ - ويتضمن تقرير التنمية البشرية، ١٩٩٣ مؤشرات للنسبة المئوية للإناث مقابل الذكور في القوى العاملة في بعض بلدان آسيا. وهناك معدلات مرتفعة للمشاركة في بلدان عديدة، منها على سبيل المثال سنغافورة (٦٤ في المائة)، وتايلند (٨٨ في المائة)، ومنغوليا (٨٣ في المائة).

١٧ - ومن المتوقع حدوث تراجع في معدلات مشاركة الإناث في افريقيا جنوب الصحراء الكبرى، في حين يتوقع حدوث زيادة في شمال افريقيا وفي أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. وقد يعزى ذلك لأنماط هجرة القوى العاملة من الإناث الى مناطق أخرى.

١٨ - ولا تزال هناك عقبات أمام زيادة معدلات مشاركة المرأة. فثمة مشاكل خطيرة تنجم عن عدم تقاسم المسؤوليات في الأسرة، وعن انعدام الخدمات الاجتماعية في البلدان المتقدمة النمو والبلدان النامية على حد سواء. إذ يتعين على غالبية النساء الجمع بين العمل المنتج اقتصاديا وبين رعاية أطفالهن ومن لديهن من معوقين أو مسنين. ويحد عبء هذه المسؤولية من الخيارات المتاحة أمام المرأة.

٢ - الهيكل الوظيفي والمرأة

١٩ - توجد فوارق بين معدلات مشاركة الرجل والمرأة في القطاعات والمهن، وإن كانت مشاركة المرأة آخذة في الازدياد في القطاعات التي حققت أعلى معدلات للنمو. وبالنسبة للفترة من ١٩٧٠ إلى ١٩٩٠، فقد كانت معدلات مشاركة المرأة تدنو من معدلات مشاركة الرجل في المهن الفنية والتقنية والإدارية والتنظيمية. ولقد ازدادت نسبة النساء إلى الرجال في تلك المهن بدرجة عالية في جميع المناطق باستثناء أوروبا الغربية حيث كانت نسبة النساء إلى الرجال أعلى بالفعل في عام ١٩٧٠ (انظر الجدول ثانيا - فاء - ٢).

الجدول ثانيا - فاء - ٢ - متوسط نسبة النساء إلى الرجال

في الوظائف الفنية والتقنية والإدارية

والتنظيمية في الفترة ١٩٧٠-١٩٩٠.

حسب المنطقة

(عدد النساء لكل ١٠٠ رجل)

المنطقة	١٩٧٠	١٩٨٠	١٩٩٠
افريقيا	١٩	٤٠	٥٦
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	٥٠	٨٢	٨٥
أوروبا الغربية ودول أخرى	٤٥	٦٠	٧٢
آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	٢٨	٤٢	٤٨
أوروبا الشرقية	٧٩	٨١	٨٥
العالم	٣٧	٥٢	٦٢

٢٠ - وتؤكد الاتجاهات العالمية أن المرأة آخذة في الاشتغال بمهن فنية وتقنية بأعداد كبيرة (انظر الجدول ثانيا - فاء - ٣). فقد زادت معدلات العاملات فيها من ١١,٩٤ في المائة في عام ١٩٧٠ إلى ١٣,١٧ في المائة في عام ١٩٩٠. ونسبة المشتغلات بالوظائف الفنية مرتفعة بوجه خاص في أمريكا اللاتينية وأوروبا الشرقية وأوروبا الغربية، حيث تلاشت الفجوة بين الرجال والنساء.

الجدول ثانيا - فاء - ٣ - الفئات المهنية حسب الجنس

ففي السنوات ١٩٧٠ و ١٩٨٠ و ١٩٩٠

منظور عالمي

(النسبة المئوية)

١٩٩٠		١٩٨٠		١٩٧٠		الفئة المهنية
الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	
٨,٢	١٣,٢	٦,٦	١١,٨	٥,٦	١١,٩	الفئة المهنية والتقنية
٣,٢	١,٨	٢,٥	٠,٣	٢,١	٠,٨	الفئة الإدارية والتنظيمية
٦,٥	١٣,٣	٥,٧	١١,٨	٥,٩	١٠,٨	الأعمال الكتابية
٧,٢	٩,٩	٥,٣	٠,٩	٦,٠	٧,٨	المبيعات
٦,٨	١٤,٦	٦,٢	١٣,٦	٥,٩	١٨,٣	الخدمات
٢٨,٠	٢٤,٧	٣٢,٧	٢٩,١	٣٣,٥	٢٧,٠	الزراعة
٣١,٧	١٢,٦	٢٩,٧	٢٩,٧	٣٢,١	١٤,٥	الانتاج
٧,٥	٩,٠	٧,٥	٩,٥	٦,٣	٦,١	غير المصنفين في فئات، والعاطلون عن العمل

٢١ - ومن الجدير بالملاحظة أن تغيرات كبيرة قد طرأت على مشاركة المرأة في القوى العاملة فيما بين عامي ١٩٧٠ و ١٩٩٠. وانخفض عمل المرأة في قطاع الخدمات التقليدية أثناء هذه الفترة انخفاضاً يقابل زيادة اشتغالها بالقطاعات الكتابية والفنية والتقنية. وطرأت زيادة على عمل المرأة في قطاع الإنتاج بين عامي ١٩٧٠ و ١٩٨٠ وطرأ نقصان على عملها في هذا القطاع من عام ١٩٨٠ إلى عام ١٩٩٠. ومن الواضح أيضاً انخفاض مشاركة المرأة والرجل في قطاع الزراعة.

٢٢ - وفي إفريقيا، زادت نسبة النساء إلى الرجال في مجال الزراعة من ٦٨ إلى ٧١ في المائة. وزادت هذه النسبة في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي من ١٦ إلى ١٩ في المائة وفي أوروبا الغربية من ٤٢ إلى ٥٤ في المائة وفي آسيا من ٤٥ إلى ٤٧ في المائة. وطرأ انخفاض في نسبة مشاركة المرأة إلى مشاركة الرجل في الأعمال الزراعية في أوروبا الغربية من ١٠٥ إلى ٨٤ في المائة. وتوجد في أوروبا الغربية وأوروبا الشرقية، إلى حد بعيد، أعلى درجة من المساواة بين معدلات مشاركة المرأة ومعدلات مشاركة الرجل في قطاع الزراعة (انظر الجدول ثانيا - فاء - ٤).

الجدول ثانيا - فاء - ٤ - متوسط نسبة النساء إلى الرجال في

قطاع الزراعة في الفترة ١٩٨٠-١٩٩٠.

حسب المنطقة

(عدد النساء لكل ١٠٠ رجل)

المنطقة	١٩٨٠	١٩٩٠
افريقيا	٦٨	٧١
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	١٦	١٩
أوروبا الغربية ودول أخرى	٤٢	٥٤
آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	٤٥	٤٧
أوروبا الشرقية	١٠٥	٨٤

٢٣ - يتبين من مقارنة توزيع المهن بين السكان الإناث والذكور الناشطين اقتصاديا أن هناك صورة مختلفة عما سبق. فالجدول ثانيا - فاء - ٣ يبين أن العمالة الزراعية كانت متجهة نحو النقصان على نطاق العالم بين عامي ١٩٨٠ و ١٩٩٠. وعلى الصعيد العالمي، كان ٣٢,٧ في المائة من القوى العاملة من الرجال يعملون بالزراعة في عام ١٩٨٠ وكانت هذه النسبة ٢٨ في المائة في عام ١٩٩٠. أما بالنسبة للمرأة فكانت النسب ٢٩,١ في المائة في عام ١٩٨٠ و ٢٤,٧ في المائة في عام ١٩٩٠. وما زال لدى آسيا و افريقيا أكبر عدد من السكان المشتغلين في هذا القطاع.

٢٤ - وكان العاملون في قطاع الانتاج أكثر من العاملات فيه إذ كانت النسبة المئوية للرجال فيه ٣١,٧ في المائة في عام ١٩٩٠ و ١٢,٦ في المائة للنساء في نفس العام. وقد طرأ انخفاض كبير في نسبة العاملات في هذا القطاع فيما بين عامي ١٩٨٠ و ١٩٩٠ إذ انخفضت النسبة من ٢٩,٧ في المائة في عام ١٩٨٠ إلى ١٢,٦ في المائة في عام ١٩٩٠ (انظر الجدول ثانيا - فاء - ٣). وكانت الاقتصادات في آسيا و افريقيا تنزع إلى تشغيل عدد متزايد من النساء في قطاع الانتاج بين عامي ١٩٧٠ و ١٩٨٠. وفي أمريكا اللاتينية انخفض تشغيل النساء في قطاع الانتاج فيما بين عامي ١٩٧٠ و ١٩٩٠. ولا زالت نسبة النساء إلى الرجال العاملين في هذا القطاع منخفضة في جميع المناطق، وذلك رغم التحسينات التي طرأت عليها (انظر الجدول ثانيا - فاء - ٥).

الجدول ثانيا - فاء - ٥ - متوسط نسبة النساء إلى الرجال في

قطاع الإنتاج في الفترة ١٩٨٠-١٩٩٠.

حسب المنطقة

(عدد النساء لكل ١٠٠ رجل)

المنطقة	١٩٨٠	١٩٩٠
افريقيا	١٦	٢٧
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	١٩	٢٤
أوروبا الغربية ودول أخرى	١٧	٢٠
آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	٢٥	٢١
أوروبا الشرقية	٣٤	٤٥

٢٥ - يمكن استخلاص استنتاجات أخرى من البيانات المتاحة. فقد انعكست آثار زيادة مستوى التعليم في العقود الماضية في زيادة عدد المشتغلين في وظائف مهنية وتقنية، وفي قطاع الخدمات أساسا. وقد أثبتت النساء الأصغر سنا والنساء اللاتي لهن مهارات تفوقا في قطاع الخدمات. وهذا الاتجاه تدل عليه الزيادة في الوظائف الفنية والتقنية في مناطق معينة. أما النساء الأقل تعليما فقد يشغلن وظائف غير ملائمة.

٢٦ - ويشير التقرير المتعلق باندونيسيا إلى أنه قد طرأت زيادة ملحوظة في عدد العاملات في القطاعات غير الزراعية في الثمانينات. بيد أن الزيادة في عدد العاملات في القطاعات غير الزراعية كانت منحصرة بدرجة كبيرة في التجارة وبدرجة أقل في التصنيع والخدمات. وفي قطاع التصنيع، انخفض فعلا عدد النساء لكل ١٠٠ رجل انخفاضا طفيفا من ٧٨ إلى ٧٧.

٢٧ - وقد ازدادت العمالة في قطاع التصنيع بواقع ٧٣ في المائة بين عامي ١٩٨٠ و ١٩٩٠، بيد أن معظم فرص العمل الجديدة قد شغلها نساء أصغر سنا في المناطق الحضرية. أما نمو العمالة في المصانع فكان أسرع بالنسبة إلى الذكور. وقد يرجع ذلك إلى أن سياسات التصنيع الموجه لأغراض التصدير كانت تجنح إلى تفضيل المشاريع الأكبر نطاقا. وعلى النقيض من ذلك، أدى ضغط المنافسة المتزايدة إلى ركود كثير من الصناعات التحويلية التقليدية، ولا سيما الصناعات الموجودة في المناطق الريفية، والتي تتسم بأنها أكثر عددا وأشد اعتمادا على كثافة العمل كما يجري فيها تشغيل نسبة أكبر من النساء، وخاصة أثناء فترات تراخي الدورة الزراعية^(٧). وقد يتغير هذا النمط في المستقبل. ويمكن توقع أن يكون إنشاء مثلثي النمو للجنوب والشمال في منطقة رابطة أمم جنوب شرقي آسيا وإنشاء مناطق تصدير جديدة في مناطق

أخرى من اندونيسيا في صالح تشغيل الإناث. وقد تؤدي سياسات دعم الحرف اليدوية إلى زيادة تشغيل النساء في الصناعات الصغيرة النطاق.

(أ) الفصل في مجال العمالة

٢٨ - لا يزال الفصل وفقا لنوع الجنس في الوظيفة مرتفعا جدا في البلدان المتقدمة النمو والنامية على السواء. ولم يؤثر النمو في حصة المرأة في سوق العمل تأثيرا كبيرا على آلية الفصل.

٢٩ - وأشار تقرير العمالة لعام ١٩٩٣ الصادر عن لجنة الاتحاد الأوروبي إلى أن نتائج العقد الماضي تنطوي على ضرب من المفارقة. فعلى الرغم من أن مدى مشاركة الرجال والنساء في سوق العمل قد ازداد تماثلا في البلدان جميعها وعددها ١٢ بلدا فإن التفاوت في مجال العمالة لا يزال قائما. ويستمر الفصل في سوق العمل من حيث نوع العمل المؤدى وفي القطاعات التي حدث فيها توسع في الأعمال التي تهيم المرأة على أدائها.

٣٠ - وفي آسيا، حيث يُعد تأنيث الوظائف حقيقة واقعة وحيث كان النمو في الوظائف التي تشغلها النساء أسرع مما حدث في وظائف الرجال، لا تزال الفروق على أساس نوع الجنس قائمة أيضا في معظم البلدان. وزاد عمل المرأة في قطاعات التصنيع والخدمات والتجارة، لكن العمل في مجال زراعة الكفاف استوعب أغلبية النساء في المنطقة كعاملات من أفراد الأسرة بدون أجر أو كعاملات زراعات غير ماهرات.

٣١ - ويظهر تقرير شبكة اللجنة الاقتصادية لأوروبا لعام ١٩٩٣ عن حالة المرأة في سوق العمل أن زيادة مشاركة النساء في أرجاء أوروبا لم تقلل، وليس من المرجح أن تقلل، من الفصل في الوظائف وعدم المساواة على أساس نوع الجنس في سوق العمل. وليس ثمة برهان على أن ارتفاع مشاركة النساء في سوق العمل أو ارتفاع مستويات التنمية الاقتصادية سيققل من الفصل. وليس من الواضح أن هناك إفراطا في تمثيل المرأة في مجال الخدمات والأعمال الكتابية في بعض البلدان الأخرى، كما أن عدد النساء من الوظائف المهنية كان على نفس القدر من الارتفاع، إن لم يكن أعلى، في بعض البلدان النامية.

٣٢ - وحتى في بلدان أوروبا الشرقية فإن الارتفاع الكبير جدا في معدلات اشتراك النساء في سوق العمل لم يؤد إلى وجود سوق موحد للعمل. وتركزت النساء في البلدان الشرقية في الوظائف النسائية ومثلن تمثيلا ناقصا في الوظائف في مجال العلم والتكنولوجيا والقيادة.

٣٣ - ومن المرجح أن يستمر الفصل في المجال الوظيفي كسمة مستمرة في جميع أسواق العمل وكسمة يتعين أن تؤخذ في الحسبان في جميع أنواع تحليل العمالة. وبالرغم من التشابه في أنماط الفصل الوظيفي إلى حد كبير فهناك فروق بين البلدان تكفي للإشارة إلى أن القوى الاجتماعية والثقافية وقوى سوق العمل داخل كل بلد تؤدي دورا هاما في تحديد شكل الفصل ودرجته.

٣٤ - وإذا نظرنا إلى توزيع عمالة المرأة حسب الفئات المهنية السبع الرئيسية: المهنية والتقنية؛ الإدارية والتنظيمية؛ الكتابية؛ المبيعات؛ الخدمات؛ الزراعة؛ والإنتاج فيمكن أن نلاحظ أن النساء يتركزن كعاملات في المجالات الكتابية ومجال الخدمات والمجالات المهنية والتقنية. وفي شيلي حيث مثلت النساء ٣٠,٥ في المائة من القوى العاملة في عام ١٩٩١، شكلت النساء ٥١,٣ في المائة من العاملين في مجال الخدمات، وفي كندا حيث مثلت النساء ٤٥,٣ في المائة من القوى العاملة، كان ٥٥,٧ في المائة من العاملين في الوظائف المهنية والتقنية من النساء و ٨٠,٧ في المائة من العاملين في المجال الكتابي من النساء و ٥٦,٦ في المائة من العاملين في الخدمات من النساء.

٣٥ - وما فتئت الفروق بين البلدان قائمة في عدد من العوامل منها مدى قيام النساء بكثير من الوظائف الكتابية ووظائف الخدمات، والفروق المرتبطة بالتنظيم الاجتماعي والثقافي، والهيكل الصناعي، والتنظيم النقابي، وانتشار العمل لبعض الوقت وتنظيم سوق العمل. ومن المرجح أن تظل النساء على وجه الخصوص مستبعدات من وظائف معينة في مجال الخدمات احتفظت بوضعها من حيث الحرفية والمهارة أو الحياة الوظيفية في مجال الخدمات أو الأعمال الكتابية التي لا يزال الرجال مهتمين بشغلها.

٣٦ - ولن تخرج احتمالات المستقبل المرتقبة، دون حدوث مبادرات رئيسية جديدة في مجال السياسة، عن كونها استمرارا للاتجاه المزدوج نحو زيادة إدماج النساء في وظائف المستويات العليا وزيادة تركيز القوى العاملة المتبقية من النساء في الدرجة الدنيا وفي القطاعات المرتبطة بالنساء ارتباطا كبيرا. ومما لا شك فيه أن هذين الاتجاهين لن يقضيا على مشكلة عدم المساواة بين الجنسين حتى في المستويات العليا من سوق العمل؛ ولكنهما سيضيفان مشكلة تتعلق بزيادة انعدام المساواة داخل القوة النسائية العاملة ذاتها.

(ب) قطاع الخدمات

٣٧ - أخذ قطاع الخدمات يجتذب النساء في الثمانينات في مناطق وبلدان كثيرة. ففي بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، على سبيل المثال، كانت معظم الوظائف الجديدة المنشأة في الثمانينات في قطاع الخدمات، مما أفاد النساء. ونما عمل المرأة في قطاع الخدمات في أرجاء العالم نمواً أسرع مع مضي الوقت من نمو عمل الرجال في هذا القطاع. ويُعزى هذا إلى حد كبير إلى النمو الذي تحقق عموماً في عمالة النساء في العقد الماضي. وتُظهر الدراسات أن البلدان التي حققت أسرع معدلات للنمو في عمل النساء قد جمعت بين أنشطة القطاع العام والأعمال التجارية والصناعية وخدمات التمويل.

الجدول ثانيا - فاء - ٦ - متوسط نسبة النساء إلى الرجال في قطاع الخدمات
في الفترة ١٩٨٠ - ١٩٩٠، حسب المنطقة

(عدد النساء لكل ١٠٠ رجل)

المنطقة	١٩٨٠	١٩٩٠
افريقيا	٥٥	٧٥
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	١٥٦	١٨٤
أوروبا الغربية ودول أخرى	٢٠٦	٢٠٠
آسيا ومنطقة المحيط الهادئ	٤٩	٦٨
أوروبا الشرقية	٣٢	٣١

(ج) العمالة غير القياسية و/أو غير الثابتة

٣٨ - سببت العمليات الاقتصادية التي حدثت في غضون العقد الماضي في البلدان المتقدمة النمو والنامية على السواء حالة أسفرت عن إيجاد عدد محدود من الوظائف المستقرة لكل الوقت. ومالت أغلبية الوظائف الجديدة المنشأة إلى أن تكون وظائف غير قياسية. واتضح أن هذه الأنماط غير القياسية من العمالة ترتبط بتأنيث القوى العاملة. وتبعا لدراسات أجرتها منظمة العمل الدولية تدخل أعداد متزايدة من النساء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في القطاع غير الرسمي ويشغلن وظائف لبعض الوقت أو مؤقتة ويقمن بأعمال تؤدي بعيدا عن مكان العمل وينفذن عقودا من الباطن ويعملن لحسابهن. وتشغل بعض النساء هذه الوظائف بسبب المرونة في ساعات العمل الملائمة للتوفيق بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات الأسرية. غير أن العمل لبعض الوقت أو العمل المؤقت ليس أمرا طوعيا بالنسبة لأعداد متزايدة من النساء.

٣٩ - وبالرغم من إحراز قدر من التقدم في البلدان الصناعية، لا سيما في القطاع العام، من حيث توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل من يعملون لبعض الوقت، فإن إشكال العمالة لبعض الوقت والعمالة غير النمطية تقترن عموما بانخفاض الأجر وانعدام الحقوق وفرص التدريب أو احتمالات الترقى. وتتركز الوظائف لبعض الوقت في قطاع الخدمات حيث تمثل النساء أغلبية العاملين. ولذلك فليس ثمة ما يدعو إلى الدهشة في أن أغلبية العاملين لبعض الوقت من النساء. وفي بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي تمثل النساء ما يتراوح بين ٦٥ و ٩٠ في المائة ممن يعملون لبعض الوقت. وفي الفترة ١٩٩١ - ١٩٩٢ كانت ٦٢ في المائة من جميع العاملات في هولندا يشغلن وظائف لبعض الوقت، وبلغت النسبة ما يجاوز ٤٠ في المائة في استراليا والسويد والنرويج والمملكة المتحدة. وفي اسبانيا كانت نحو ٣٨ في المائة من جميع العاملات عاملات مؤقتات مقابل ٢٩ في المائة بالنسبة للرجال الذين يشغلون وظائف. وتتراوح نسبة النساء بين عمال المنازل بين ٩٠ و ٩٥ في ألمانيا وايرلندا وإيطاليا

وهولندا واليونان و ٨٤ في المائة في فرنسا و ٧٥ في المائة في اسبانيا و ٧٠ في المائة في المملكة المتحدة^(٤).

٤٠ - وفي افريقيا، تميل النساء إلى التركيز في أنشطة الاتجار في الأسواق والخدمات الشخصية الصغيرة النطاق ذات رأس المال الأقل من المطلوب والمنخفضة الإنتاجية. وفي غرب افريقيا، تشكل النساء ما يتراوح بين ٦٠ و ٨٠ في المائة من القوى العاملة في المناطق الحضرية في مجال التجارة وتهيمن النساء على العمليات التجارية الصغيرة.

٤١ - وفي أمريكا اللاتينية، هناك تزايد في عدد النساء اللاتي يعملن لبعض الوقت. وفي آسيا تهيمن النساء عادة على أنشطة الباعة الجوالين والتجارة. ووفقا لما ورد في الدراسات التي أجرتها منظمة العمل الدولية، حدثت مؤخرا زيادة في مشاركة النساء في أنشطة الإنتاج الجزئي أو الصغير النطاق والأنشطة المنفذة في المنزل مثل الأعمال الحرة أو العمل بالقطعة. وفي اندونيسيا، على سبيل المثال، يعمل ما يزيد على خمس جميع النساء في القوة العاملة في التجارة بالرغم من أن هذا النشاط أقل أنشطة الأعمال الحرة ربحية.

(د) البطالة

٤٢ - إن النمو في عدد النساء في مجال العمالة الذي حدث خلال العقد الماضي لم يسبب نقصا مناظرا في البطالة. فقد تعايش إيجاد وظائف جديدة مع البطالة المطردة جنبا إلى جنب. وبالرغم من أن عدد الرجال الذين يعانون من بطالة صريحة يفوق عدد النساء بسبب زيادة عدد الرجال ضمن القوى العاملة، فإن معدلات البطالة بين النساء تميل إلى أن تكون أعلى من معدلات البطالة بين الرجال. وفي بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي تفوق معدلات البطالة بين النساء تلك السائدة بين الرجال. وسجلت سنة ١٩٩٢ معدلات للبطالة بين النساء بلغت ١١,٥ في المائة بالمقارنة بالمعدل الكلي البالغ ٩,٩ في المائة^(٥) وتستند هذه الاستنتاجات إلى تعريف "العاطل" الذي يتضمن المعايير التالية: كون الفرد بلا عمل، وبحته بنشاط عن عمل في الفترة الحالية، واستعداده للالتحاق بالعمل في الحال تقريبا. لكن هذا التعريف تقييدي لأنه يستبعد العمال لبعض الوقت الذين يرغبون في شغل وظائف لكل الوقت وتشبط عزم العمال الذين يقولون أن البحث عن وظيفة عديم الجدوى وهؤلاء الذين يحتاجون إلى أسبوع أو أسبوعين قبل أن يتمكنوا من بدء العمل، وإذا أخذت جميع هذه العوامل في الحسبان فلن تؤدي إلا إلى اتساع الفجوة عموما في معدلات البطالة بين النساء والرجال.

٤٣ - وقد أدت عملية الانتقال في بلدان أوروبا الوسطى والشرقية إلى زيادة البطالة بين النساء. وكثيرا ما لا يعني فقدان النساء للوظائف في تلك البلدان مجرد فقدانهن للدخل. فالنساء في تلك المنطقة بلغن مستويات عليا من التعليم واحتلن مكانا ضمن القوى العاملة المدفوعة الأجر لفترة طويلة من الوقت. ولم تشر إلا هفاريا إلى ارتفاع معدلات البطالة بين الرجال عنها بين النساء. وفي الاتحاد الروسي وصلت حصة النساء بين المتعطلين إلى مستوى مرتفع جدا بصفة خاصة يقدر بـ ٧٠ - ٨٠ في المائة.

٤٤ - وفي افريقيا، كثيرا ما تبلغ معدلات البطالة الصريحة بين النساء ضعف المعدلات بين الرجال وتتجه إلى الارتفاع وفقا لملاحظات منظمة العمل الدولية. وفي مصر، على سبيل المثال، وصل معدل البطالة بين النساء في عام ١٩٩١ إلى ٢٧,٨ في المائة مقابل ٦,٣ في المائة فقط بين الرجال.

٤٥ - وتسود حالة مماثلة في آسيا ومنطقة المحيط الهادئ. ففي سري لانكا، على سبيل المثال، بلغ معدل البطالة بين النساء ٢١ في المائة في سنة ١٩٩٢ مقابل ١٠,٦ في المائة بين الرجال. وفي باكستان بلغ معدل البطالة ١٣,٨ في المائة بين النساء و ٣,٩ في المائة بين الرجال في المناطق الريفية و ٢٧,٨ في المائة بين النساء و ٥,٩ في المائة بين الرجال في المناطق الحضرية في الفترة ١٩٩٠ - ١٩٩١.

٤٦ - وإذا نظرنا إلى المستويات المطلقة للبطالة، نجد أن الفجوة بين الجنسين أوسع إلى حد كبير في بعض بلدان أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. وعلاوة على ذلك، فإن متوسط فترة البطالة أطول بالنسبة للنساء عنها بالنسبة للرجال - ١١,٢ من الأشهر للنساء مقابل ٨ أشهر للرجال.

٤٧ - وقد ازدادت البطالة في معظم البلدان بالنسبة للنساء أكثر من الرجال، كما توجد فجوة في معدلات البطالة وفقا لنوع الجنس في كل منطقة. وحدثت أكبر زيادة في أمريكا اللاتينية. وطبقا للدراسات التي أجريت في أوروبا الشرقية ازدادت البطالة في تلك المنطقة بين النساء، باستثناء هنغاريا حيث يتسم وضع النساء في قطاع الخدمات بالقوة ولا يستعاض عنهن بالرجال في هذه الأنشطة. ويبدو أن معدل البطالة بين النساء أكثر انخفاضاً في افريقيا وآسيا. ورغم تناقص نسبة العاطلات في آسيا عن الرجال إلا أن المؤشرات توضح تزايداً في عدد النساء اللاتي لم يصنفن في فئات^(١).

(هـ) الفوارق في الأجور

٤٨ - إن مبدأ المساواة في الأجور من المبادئ المدرجة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، فضلاً عن مختلف اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية. وعلاوة على ذلك، فإن اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمساواة في الأجور للرجال والنساء بالنسبة للعمل ذي القيمة المتساوية لعام ١٩٥١ (رقم ١٠٠) تحظى بأحد أكبر معدلات التصديق بين جميع المعايير التي وضعتها منظمة العمل الدولية. ومع ذلك، فإن الفجوة بين ما تكسبه المرأة وما يكسبه الرجل هي أحد أكثر أشكال التمييز ضد المرأة استحكاماً. ونمط عدم المساواة في الأجور هو نمط عالمي، وإن تفاوت مستوى عدم المساواة من مكان لآخر.

٤٩ - ففي البلدان الصناعية، تحصل المرأة على ٧٠-٨٠ في المائة مما يحصل عليه الرجل من أجر في الساعة. وفي الهند واليابان وجمهورية كوريا، تحصل المرأة على حوالي نصف ما يحصل عليه الرجل. ووفق بيانات منظمة العمل الدولية الخاصة بقطاع التصنيع، "حولية إحصاءات العمل" لعام ١٩٩٠، فإن نسبة أجر المرأة إلى أجر الرجل على نطاق العالم كانت تتراوح من ٥٠ في المائة إلى ٩٠ في المائة في عام ١٩٩٠.

٥٠ - وفي آسيا تتسم الفجوة بين أجور الذكور وأجور الإناث بأنها أوسع في قطاع التصنيع (٦٤,٨ في المائة) وفي الوظائف غير الزراعية (٦٨,٢ في المائة)، وفي أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (٦٨,٧ في المائة) في الوظائف غير الزراعية وفي إفريقيا (٦٩,٢ في المائة) في الزراعة، مع وجود نقص كبير في أجور النساء في بعض الحالات. وفي آسيا، انخفضت نسبة أجور النساء إلى أجور الرجال في القطاع غير الزراعي من ٩١,٥ في المائة إلى ٦٨,٢ في المائة بين عامي ١٩٧٠ و ١٩٩٠ وفي قطاع التصنيع من ٧٢ في المائة إلى ٦٤,٨ في المائة بين عامي ١٩٧٠ و ١٩٩٠. وانخفض دخل المرأة في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي مقارنة بدخل الرجل بين عامي ١٩٧٠ و ١٩٩٠ وحدث أكبر انخفاض في قطاع الانتاج.

٥١ - وقد طرأ نقصان على أجور المرأة في قطاع الزراعة في بعض بلدان إفريقيا وفي قطاع التصنيع في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. ويرجع ذلك إلى الاتجاه نحو الأخذ بالطابع غير الرسمي في كثير من الاقتصادات النامية التي تمر بمرحلتى ركود وتكيف. فالأجور والمرتبات التي يدفعها القطاع الرسمي لم تعد كافية لتلبية الاحتياجات الأساسية للأسر المعيشية في بلدان كثيرة. وتترتب على ذلك آثار بالنسبة للمرأة من حيث تعرضها لضغوط اضافية تتماثل في عملها خارج البيت.

٥٢ - ولا بد من ملاحظة زيادة أجور المرأة في القطاع غير الزراعي في إفريقيا وأوروبا الغربية وأوروبا الشرقية، مما يدل على تقدم المرأة في قطاع الخدمات. وفي إفريقيا، تراوحت زيادة نسبة أجور النساء إلى أجور الرجال من ٦١,٥ في المائة في عام ١٩٧٠ إلى ٨٩,٤ في المائة في عام ١٩٩٠. وفي أوروبا الغربية، زادت النسبة من ٦٨,٨ في المائة في عام ١٩٧٠ إلى ٧٨,٣ في المائة في عام ١٩٩٠. وزادت في أوروبا الشرقية من ٦٩,٢ في المائة في عام ١٩٧٠ إلى ٧٥,٤ في المائة في عام ١٩٩٠.

٥٣ - وفي قطاع التصنيع ازداد أجر المرأة خلال الفترة نفسها في إفريقيا من ٦٣,٥٠ في المائة في عام ١٩٧٠ إلى ٧٣,٣ في المائة في عام ١٩٩٠. وفي أوروبا الغربية من ٦٦ في المائة في عام ١٩٧٠ إلى ٧٤,٦ في المائة في عام ١٩٩٠. وفي أوروبا الشرقية من ٦٨,٨ في المائة في عام ١٩٧٠ إلى ٧٢,٨ في المائة في عام ١٩٩٠.

٥٤ - والفجوة بين أجور الرجال وأجور النساء موجودة أيضا في الدول الاثنتي عشرة الأعضاء في الجماعة الأوروبية. وفيما بين عامي ١٩٨٠ و ١٩٨٨، ظلت الفجوة كما هي في عدة بلدان. بينما جرى تسجيل قدر من التقدم في بلدان أخرى. وفي العالم الصناعي، تكسب المرأة ما يتراوح من ٥٠ إلى ٨٠ في المائة مما يكسبه الرجل. وهناك عدة عوامل تكمن وراء هذه الظاهرة، إذ يزداد عمل المرأة في القطاعات ذات الرواتب الأقل كما تقل فرص وصولها إلى المناصب العليا. وهناك نظريات عدة تفسر هذه العوامل: وهذه النظريات ليست متمانعة وإنما يكمل بعضها بعضا. وتشير الدراسات إلى أن التفاوت في الأجور بين الرجل والمرأة يرجع إلى وجود فروق في التدريب والخبرة المهنية والسن. وتعزى الفوارق الأخرى إلى وجود توزيع غير متساو في قطاعات الخدمات والمهن ومستويات التدريب. وهناك فروق أخرى لا تعليل لها لأنها نتيجة لأشكال شتى من التمييز المباشر أو غير المباشر.

٣ - المرأة في المناطق الريفية

٥٥ - تضطلع المرأة بأدوار مهمة في الإنتاج الزراعي، إذ تمثل ٦٧ في المائة من القوى العاملة الزراعية في البلدان النامية. وفي افريقيا جنوب الصحراء الكبرى، إذ يشغل ٨٠ في المائة تقريبا من جميع النشاطات اقتصاديا في القطاع الزراعي. وفي بلدان معينة في آسيا مثل إندونيسيا وباكستان وماليزيا ونيبال، تشكل المرأة نحو ٤٠ في المائة من القوى العاملة الزراعية وفي تايلند وتركيا وسري لانكا تصل نسبتها إلى ٥٠ في المائة.

٥٦ - وقد طرأ أهم تغير في القطاع الزراعي مع استزراع محاصيل نقدية وهو ما حدث في افريقيا وأمريكا اللاتينية. وقد كانت هذه الوظائف المدفوعة الأجر تقدم أساسا للرجال، بينما ظلت النساء مشغولات باستزراع المحاصيل الغذائية في أراض تتزايد حديثا. وبالإضافة إلى ذلك، كثيرا ما تكون المرأة غير مدربة على هذه الأنشطة الجديدة وتفتقر إلى الموارد الأساسية المتوافرة لدى الرجل عند بدايته العمل في مجالات جديدة.

٥٧ - وتنتج المرأة ٥٠ في المائة من الأغذية المستزرعة على نطاق العالم، وتنتج في افريقيا ما يقدر بـ ٧٠ في المائة من غذاء القارة. وفضلا عن انتاج المحاصيل، فإن المرأة في المناطق الريفية تحصل على الأغذية من مصادر كثيرة أخرى. وتضطلع المرأة في كثير من أنحاء العالم بالمسؤولية الأساسية عن جمع الأغذية من الأراضي والغابات المشاع لكي تكمل بها وجبات الأسرة وتزيد من دخلها.

٥٨ - وفي معظم البلدان تقع أيضا مسؤولية وتربية الماشية على عاتق المرأة. ورغم أن الرجل كثيرا ما يظل المالك والبائع لقطيع كبير من الماشية، فإن معظم الأعمال المنزلية المتصلة بالحيوانات من مسؤوليات المرأة. ففي باكستان، على سبيل المثال، تضطلع المرأة بما يتراوح من ٦٠ إلى ٨٠ في المائة من أعمال تنظيف الماشية وعلفها وحلبها.

٥٩ - وثمة نزوع مستمر يتمثل في عدم حصول المرأة في المناطق الريفية على الخدمات الكافية وفي وجود مصاعب كبيرة تعترض سبيل توصيل الموارد الانمائية لها. وبسبب التقسيم التقليدي للعمل والتميز المستمر ضد المرأة، فإن الموارد المتاحة رغم ندرتها يفضل أن ينتفع بها الرجال أكثر من النساء.

٦٠ - وتشكل المرأة في المناطق الريفية الفئة الأقل استفادة من التصنيع والتحضر، وكثيرا ما تكون عرضة للإصابة بأفدح آثار الهجرة من الريف إلى الحضر. ففي الوقت الذي يرحل فيه الرجل إلى المدينة بحثا عن عمل، تبقى المرأة في الريف معتمدة على ذاتها وتضطلع بمزيد من المسؤوليات عن انتاج أغذية حد الكفاف ورفاه أسرته. والنسبة الغالبة في المهاجرين من الريف إلى الحضر في افريقيا وآسيا ومنطقة المحيط الهادئ وفي الشرق الأوسط من الرجال. ولا تمثل المرأة، وخاصة المرأة الشابة وغير المتزوجة، الأغلبية الساحقة في تدفقات الهجرة إلى المدن إلا في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. والسبب

الرئيسي الذي يدفع المرأة في المناطق الريفية في أمريكا اللاتينية إلى الهجرة إلى المدن هو عدم إتاحة الأرض والميكنة الزراعية لها فضلا عن توافر فرص العمل في المدن وخاصة في مجال المنسوجات وتجهيز الأغذية وفي القطاع غير الرسمي وفي الخدمات المنزلية والبيع في الشوارع.

٦١ - وفي عدة بلدان في آسيا تتزايد هجرة المراهقات والشابات من الريف إلى الحضر. ففي الفلبين، مثلا، تمثل المهاجرات ٧ من ١٠ من العاملات في قطاع الخدمات في المناطق الحضرية.

٦٢ - وقد أدت السياسات الزراعية في كثير من أنحاء العالم، إلى زيادة حدة الفقر في المناطق الريفية وإلى احتياج أسر المزارعين إلى زيادة دخولها عن طريق أنشطة متنوعة مدرة للدخل وعن طريق الهجرة إلى المناطق الحضرية ومحاولات زيادة الانتاج عن طريق استزراع الأراضي الحدية وتحويل الأراضي المنتجة للمحاصيل الغذائية إلى انتاج محاصيل نقدية. ويتفاوت الأثر الذي تتعرض له المرأة من الحاجة إلى افساح مجال لعمل اضافي في يوم عمل ممتلئ ومنهك أصلا إلى القيام بالأعمال الزراعية التي كان يقوم بها الزوج الغائب وإلى تولي مسؤوليات اضافية مع توسيع قطعة الأرض المملوكة للزوج أو مع تطبيق مخطط انتاج جديد وإلى فقدان دخل مستقل كان يأتيها من قطعة الأرض الخاصة بها بعد أن استخدمتها لأغراض الانتاج من أجل تلبية احتياجات الأسرة.

٦٣ - وأدى الافتقار إلى البيانات الكافية عن الأدوار التي تضطلع بها المرأة، انتاجيا وانجابيا على حد سواء، إلى استمرار الانتقاص من أهمية وقيمة مساهمة المرأة في المناطق الريفية في الانتاج والنمو الاقتصادي. وبالإضافة إلى ذلك، فإن المفاهيم والتصنيفات المستخدمة عموما في جمع البيانات لا تعكس الزراعة الصغيرة النطاق أو زراعة الكفاف، متجاهلة بذلك عنصرا مهما من عناصر عمل المرأة ومن عناصر الانتاج الاقتصادي عموما.

(أ) الانتفاع بالأراضي وإدارتها

٦٤ - لا زال التفاوت بين الجنسين في الانتفاع بالأراضي إحدى العقبات الرئيسية التي تعترض سبيل مشاركة المرأة بالكامل في التنمية الريفية. وتؤدي ممارسات التوارث، التي تنتقل بمقتضاها الأرض عادة من الأب إلى الابن، إلى إحكام قبضة الرجل على الأرض. ورغم أن بلدانا نامية كثيرة قد أقرت قوانين تؤكد قانونيا حق المرأة الأساسي في امتلاك الأراضي، فمن النادر على صعيد الممارسة أن تكون المرأة هي التي تدير شؤون الأراضي. بل إن تدابير الإصلاح لم تكن محايدة إزاء الجنسين كما أن المرأة قد استبعدت بدرجات متفاوتة إما قانونا وإما بتدابير فعلية. وقد أدى منح حقوق لعائل الأسرة المعيشية، كما هو الحال فيما يتعلق بالأراضي التي كانت مملوكة بالمشاع، إلى إلغاء مجموعة متنوعة من أنماط توارث الأراضي التي كانت متبعة فيما مضى في بعض البلدان وإلى تعزيز الممارسات المنطوية على تمييز ضد المرأة. وعلاوة على ذلك، لا يوجد في كثير من البلدان أي أحكام تشريعية خاصة بالأرامل أو المنفصلات عن أزواجهن أو المطلقات.

٦٥ - وتقوم المرأة عادة باستزراع قطع صغيرة أو متفرقة أو نائية من أراض مجزأة لا تبعت فيها إلا حافزا ضئيلا على الاستثمار أو على تطبيق تكنولوجيات جديدة. وفي معظم البلدان، تسجل حقوق حيازة الأراضي باسم العائلين الذكور للأسرة المعيشية وليس لدى المرأة حق مضمون في حيازة الأراضي. وعدم حيازة المرأة أراضي خاصة بها قد يعني أنها لا تستطيع أن تحصل على خدمات الدعم الزراعي، وخاصة خدمات الائتمان والارشاد الزراعي عندما تكون حيازة الأراضي أحد شروط الحصول عليها أو عندما يعزف عمال الارشاد الزراعي عن العمل في قطع صغيرة ومتفرقة من الأراضي.

٦٦ - وتلاقي المرأة في المناطق الريفية صعوبات في الحصول على أراض أشد حتى مما تلاقيه ربة الأسرة المعيشية. ويتضح من استعراض برامج استصلاح الأراضي في مختلف البلدان أن ربات الأسر المعيشية نادرا ما تحصل على الأراضي بصرف النظر عما إن كان القانون يحدد أو لا يحدد جنس المستفيدين منها وحتى إذا كانت أنشطتها الانتاجية تستدعي ذلك. وبدون سند ملكية الأرض، فإنه لا تتوفر لدى هؤلاء النساء الضمانات الإضافية اللازمة للحصول على الائتمانات وقد يواجهن صعوبات في الحصول على الخدمات الإرشادية.

٦٧ - وتشمل الاستنتاجات التي توصل إليها المؤتمر العالمي للإصلاح الزراعي والتنمية الريفية النقاط التالية بوصفها قضايا حاسمة بالنسبة لوصول المرأة إلى الأراضي:

(أ) تسفر الضغوط السكانية الشديدة وزيادة الطابع التجاري لاستغلال الزراعة عن عدم عدالة في توزيع حقوق ملكية الأرض بموجب الملكية المجتمعية المشتركة وغالبا ما تتآكل حقوق المرأة في ملكية الأرض؛

(ب) وعلى سبيل المثال أدى الضغط السكاني المتعاظم إلى احباط الجهود المبذولة لتحسين حقوق المرأة في ملكية الأرض في افريقيا جنوب الصحراء الكبرى حيث أصبحت المرأة تدير قطع أراض أصغر حجما نظرا لتدهور نوعية التربة؛

(ج) عادة ما تستهدف برامج إعادة توزيع الأراضي وحدة الأسرة المعيشية مع عدم ايلاء اهتمام كبير لتوزيع الأراضي داخل الأسرة المعيشية وللاحتياجات الخاصة بالمرأة؛

(د) يؤثر تسجيل سندات ملكية الأرض على نحو معاكس على المرأة الريفية الفقيرة. فهذه السندات التي عادة ما تسجل بأسماء أرباب الأسر المعيشية من الذكور تنتقص من الحقوق العرفية للمرأة في استخدام الأرض وتحويلها. وتختلف الآثار التي تنعكس على ما تقوم به المرأة من ممارسات زراعية تقليدية مستقلة، فكثيرا ما يقلل من شأنها، في حين تتزايد الفروق بين الجنسين داخل الأسرة المعيشية في الدخل وعملية صنع القرار. ويستفيد الرجال في بعض الحالات في افريقيا من زيادة سيطرتهم على الأرض لاعادة تخصيص أراض كانت تزرعها النساء في السابق إلى أراض منزلية. ومن شأن ذلك أن يتيح

الفرصة لزيادة مطالبات الرجال بالعمل المنزلي للنساء في قطع أراضي الأسر المعيشية التي يسيطر عليها الرجال وفي حالات أخرى، تحصل المرأة على قطع أراض أقل حجماً وأقل خصوبة؛

(هـ) من الممكن أن تكون لتخصيص موارد الممتلكات المشتركة للممتلكات آثار سلبية بشكل غير متناسب على المرأة الريفية الفقيرة حيث أن جمع الوقود والعلف وظائف تقوم بها النساء بصفة أساسية، وهو ما ينطبق على المواد المستخدمة في الصناعات الحرفية التي تعد نشاطاً هاماً من الأنشطة المدرة للدخل بالنسبة للمرأة الريفية.

٦٨ - وعلى الرغم من الاحتمالات السلبية بالنسبة للمرأة الريفية، فقد نجحت الآليات الوطنية في إطلاق مبادرات ابتكارية في بعض بلدان شبه القارة الهندية وفي أمريكا الوسطى والجنوبية وغر افريقيا. وقد شهدت سياسات الإصلاح الزراعي في السنوات الأخيرة تغييرات رئيسية كثيراً ما تم بموجبها تعريف المرأة بأنها مستفيدة ومنحت الحق في حيازة الأراضي بصفة مشتركة أو مع الرجل. وتتيح التغييرات القانونية لعدد قليل من النساء في مختلف البلدان النامية قطع خطوات للوصول إلى الأراضي التي يقمن بزراعتها والسيطرة عليها.

٦٩ - ويعد تسهيل حصول المرأة على الأراضي بصورة شرعية شرطاً أساسياً لنجاح سياسات التنمية الريفية. وتتضمن الأنشطة التي يمكن الاضطلاع بها لتحسين حصول المرأة على الأراضي والسيطرة عليها تدريب كل من المرأة والرجل على محو الأمية القانونية في مجال حقوق المرأة، وإجراء البحوث بشأن الإصلاحات القانونية للمناطق الريفية، وإزالة الحواجز التي تعترض الانفاذ الفعلي للقوانين القائمة والتركيز على سبل تحسين مشاركة المرأة في التجمعات القائمة على مساعدة الذات والتعاونية وتعزيز الانتاجية لاجتاد حوافز تشجع المرأة على الاستثمار في الأراضي التي تزرعها وتشجع الحكومة على الاستثمار في عمالة المرأة وفي تلبية احتياجاتها.

(ب) الوصول إلى العمالة

٧٠ - يشكل التحكم في موارد العمل عاملاً يؤثر على نحو حاسم في الانتاجية المحتملة للمرأة في الميدان الزراعي. فمساحة الأراضي التي يستطيعون زراعتها ترتبط مباشرة بتوفر العمالة، أي عمالتهن وعمالة سائر أفراد أسرهن والعمالة المستخدمة لقاء أجر. ويؤدي طول ساعات عمل المرأة وضآلة فرص وصولها إلى العمالة المستخدمة لقاء أجر، بسبب قلة الموارد المالية إلى تعقيد امكانات زيادة الانتاج الزراعي حتى في الحالات التي تكون للمرأة فيها حقوق تقليدية وكثيراً ما تكون - على نحو ما موسمية - في حالة زوجها بالنسبة لمهام من قبيل المساعدة في تنظيف قطع الأراضي الخاصة بهن. وعلاوة على ذلك فإن معدلات هجرة الذكور المتزايدة تعني ضمناً قلة توافر الرجال حتى لتوفير مدخلات محدودة للعمل. كما أن توافر العملات الشابات آخذ في التقلص بسبب هجرتهم إلى المناطق الحضرية بحثاً عن فرص عمل وأنماط معيشية أفضل.

٧١ - ويتوقف حصول المرأة على الأراضي رغبتها في القيام بالأعمال المنزلية والمساعدة في الأنشطة الزراعية وغير الزراعية التي يديرها أزواجهن وكبار أفراد أسرهن. ويمكن للرجال تعبئة عمالة زوجاتهم وأطفالهم للعمل في الأنشطة الانتاجية التي يديرها الذكور في حين أن النساء قد لا يستفدن إلا من عمل بناتهن وأطفالهن الصغار. وقد تؤثر الحاجة إلى الاستعانة بعمل الذرية في معدلات التحاق الأطفال ولا سيما الفتيات بالمدارس، وهو أثر قد يؤدي على المدى البعيد إلى ادامة دورات الفقر.

(ج) ادخال تقنيات التنمية المستدامة في الأنشطة الانتاجية

٧٢ - أصبح من المسلم به بشكل متزايد بأن هناك علاقة متبادلة بين المرأة والبيئة والتنمية. فالمرأة هي التي تتولى أساسا انتاج الأغذية في معظم البلدان النامية، ولذا فإن المسائل المتعلقة بالأمن الغذائي وحقوق ملكية الأرض وممارسات الاستخدام المستدام بيئيا للأراضي ذات أهمية بالنسبة لعيشهن. وتؤثر الاختلالات بين الجنسين في الوصول إلى الموارد، بصورة سلبية على قدرة النساء على الاضطلاع بأدوار الحضنة الحيوية في كنف الممارسات المستدامة للبيئة.

٧٣ - وقد بلغ تدهور البيئة أبعادا كبيرة خلال العقد الماضي. وتتمثل الأسباب الرئيسية في اطراد النمو السكاني وتعاضم اجهاد الأراضي واجتثاث الأحراج والزراعة المتنقلة والتصحر. وقد ترك استنزاف الموارد الغابية أثرا سلبيا ملحوظا على المرأة. فالأشجار، علاوة على قيمتها كمصدر انتاجي، تقوم بحماية نوعية التربة والمياه كما أن معظم نظم الزراعة المدارية لا يمكن أن تكون مستدامة بغير الأشجار كجزء من النظام. فالغابات توفر الأغذية والعلف والألياف، وهي منتجات تتولى المرأة مسؤولية تأمينها. وتمثل المؤسسات الصغيرة التي تعتمد على المنتجات الحرجية أحد أهم الجهات التي توفر العمل للمرأة الريفية ولاسيما غير الحائزات للأراضي واللاتي يفتقرن إلى الموارد.

٧٤ - ومن الأساسي، استخلاص الدروس من المرأة الريفية فيما يتعلق بحفظ البيئة وإدارتها وأخذ معارفها المحلية بعين الاعتبار لدى وضع السياسات والمشاريع العملية. بيد أن استخدام المرأة المفرط للموارد الطبيعية كثيرا ما يمليه تعذر وصولها إلى التكنولوجيا المناسبة.

٧٥ - وتحتاج المرأة الريفية إلى حد بعيد إلى التقنيات الموفرة للعمالة والوصول المناسب والسبر إلى موارد المياه، وإدخال مرافق جماعية من قبيل مناطق المجتمع المحلي الشجرية وطواحين الحبوب.

(د) الوصول إلى التكنولوجيا المناسبة والمتيسرة

٧٦ - ينبغي أن تكون التكنولوجيات الزراعية الجديدة متيسرة وملائمة بيئياً ويفضل أن تستخدم المواد المحلية. وينبغي لها أن تحقق أكبر قدر من الكفاءة دون أن تعرض وظائف المرأة والرجل في القطاع الريفي للخطر. وتشمل التكنولوجيات الزراعية الجديدة مجموعة متنوعة من المحاصيل والسلالات الحيوانية الجديدة والأدوات المحسنة والوسائل الزراعية، بما في ذلك الحصول بشكل مستمر على حيوانات الجر والمكننة.

٧٧ - ويتضح من استعراض لمشاريع العقد الماضي أن التكنولوجيا إن لم تقيم بعناية قبل إدخالها واستخدامها قد تترتب عليها آثار سلبية تضر المرأة. ففي مناطق كثيرة من العالم النامي، أدت مكننة الزراعة كاستخدام الجرارات، إلى تركيز عمل الرجل في الزراعة الحديثة وعمل المرأة في زراعة الكفاف أو المزارع الأسرية. وثمة أثر سلبي آخر غير منظور مضر بالمرأة ينشأ عن بعض أنواع تكنولوجيا الري: فرغم أن تكنولوجيا الري قد تزيد من إنتاج المحاصيل وتوافر المياه بيسر للأسر المعيشية والماشية، فإنها قد تؤثر في بعض الأحيان سلباً على المرأة من خلال زيادة الوقت اللازم لزراعة المحاصيل وإزالة الأعشاب الضارة منها وحصادها. وقد تكون التكنولوجيات الجديدة أيضاً باهظة التكاليف إلى حد يتعذر معه على المرأة الريفية الفقيرة إلى موارد شراؤها. وتتمثل إحدى طرق تسوية هذه المشكلة في التعلم من الممارسات التقليدية للمرأة الريفية وتقليل استخدام التكنولوجيا الباهظة التكاليف. ويمكن تحسين التقنيات التقليدية لتجهيز الأغذية دون اللجوء إلى التكنولوجيات الباهظة التكاليف.

٧٨ - والمرأة الريفية غنية بمعرفتها التقليدية لإنتاج طائفة متنوعة من المحاصيل والنباتات البرية وتخزينها وخصائصها التغذوية، وطرق حفظ التربة وإثرائها والمسائل المتصلة بتربية الماشية. وينبغي استكشاف هذا الكم من المعارف.

(هـ) الخدمات الائتمانية والمالية التي تعالج الحالات التي تنفرد بها المرأة الريفية

٧٩ - من بين الحواجز التي تحول دون وصول المرأة إلى الأسواق الائتمانية والمالية، الافتراضات القائلة بأن المزارعة لا تتخذ القرارات التي تتعلق بالزراعة والمدخلات حتى وإن كانت ربة الأسرة المعيشية، ولأن مشاركتها بصورة رئيسية في الانتاج الكفافي تحد من الوقت الذي يمكن أن تكرسه للأنشطة السوقية المنحى وبأن منحها ائتمانات ينطوي على مخاطر ائتمانية كبيرة وبأنها لا يمكن أن تستوعب سوى قروض صغيرة تنطوي على تكاليف إدارية عالية تتكبدها المؤسسات المالية. كما أن البرامج الشاملة التي توفر الائتمانات الزراعية أو الموسمية التي تنطوي على تقديم ضمانات جماعية لا يقدم أحياناً ائتماناتها إلى الفقراء من النساء والرجال خشية تعرض آليات الضمان الجماعي للخطر بسبب المخاطر المقترنة بادراج الفقراء من مزارعي الكفاف. وبالإضافة إلى ذلك، فإن للمرأة فرص ضئيلة للوصول إلى التعاونيات وغيرها من المنظمات التي يمكن عن طريقها تقديم ائتمانات إلى المزارعين.

٨٠ - وكثيراً ما يكون وصول المرأة إلى الائتمانات مقيداً بسبب افتقارها للتعليم المناسب، حيث أنها كثيراً ما لا تكون ملمة بالإجراءات المناسبة فضلاً عن انعدام الضمانات الإضافية وبعد موقع المرافق

الاثتمانية. ويتعين عليها في أغلب الحالات أن تعتمد على زوجها وأقربائها من الذكور أو على مقرضين يفرضون أسعار فائدة مرتفعة. وعموما فإن المصارف تميل إلى تقدير انتاجية المزارعة وقدرتها على تسديد القروض بأقل من قيمتها الفعلية. فالفائض القابل للتسويق الذي غالبا ما ينشأ عن الانتاج الكفا في لا يؤخذ في الاعتبار شأنه في ذلك شأن امكانية اسهام المدخلات التي تعزز الانتاجية في زيادة حجم ذلك الفائض.

٨١ - ولعل أحسن مثل لمدى الحواجز التي تحول دول وصول المرأة الريفية الى الائتمانات والخدمات المالية هو النسبة التي تحصل عليها المرأة من القروض المصرفية المتعددة الأطراف الممنوحة للزراعة والتنمية الريفية: ففي عام ١٩٩٠، خُصص ٥,٨ بلايين من دولارات الولايات المتحدة للزراعة والتنمية الريفية في البلدان النامية. ولم تحصل النساء الريفيات إلا على ٥ في المائة من هذا الرقم، بالرغم من أنهن يزرعن ما يزيد عن ٥٠ في المائة من المحاصيل الغذائية في العالم النامي، ومن كونهن في العادة أكثر انتظاما من الرجال في تسديد القروض. وقد سجلت المؤسسة المصرفية العالمية النسائية التي لها فروع في ٤٤ بلدا معدل تسديد بالنسبة للمرأة في أفريقيا يبلغ ٩٧ في المائة.

٨٢ - والائتمانات أساسية لحصول المرأة على المدخلات الزراعية الحيوية، مثل البذور والأسمدة والمبيدات الحشرية، وشراء المعدات وحيوانات الجر، واستئجار العمال الإضافيين، وإقامة شبكات الري واتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على التربة والمياه. لكن توافر الائتمانات ليس شرطا كافيا لضمان تحسين ظروف المرأة بشكل مستدام.

٨٣ - ويجب أن يكون توفير الائتمانات مصحوبا بالمشورة والتدريب التكنولوجيين الملائمين، وكذلك البحث التطبيقي، وبخاصة في القطاعات التي تشترك فيها المرأة، بما فيها زراعة المحاصيل الغذائية التقليدية، مثل المنيهوت واللوبيا والذرة، والجوارس وموز الهند والبطاطا الحلوة التي توفر نسبة تصل الى ثلثي غذاء الأسرة، وتربية الأغنام والدواجن وفلاحة بساتين الخضر المنزلية.

٨٤ - ويتعين أن تبدأ الجهود الرامية الى توفير الائتمانات للمرأة الريفية بدراسة الظروف المحلية من أجل تحديد أكثر الآليات فعالية في الوصول الى أشد النساء فقرا. وينبغي توفير عناصر التدريب، الى جانب استراتيجيات لإيجاد بديل للضمانات التي تشترطها المؤسسات المالية. وزيادة عن ذلك، يجب أن يؤخذ في الحسبان تنوع ما تقوم به المرأة الريفية من أنشطة إنتاجية ذات عناصر موسمية، وتتضمن متطلبات توافر رأس المال للاستثمارات الصغيرة وكذلك رأس المال العامل اللازم لدعم الإنتاج الموجه نحو السوق والأنشطة التجارية. كما أن الدعم المتعدد الأوجه، المخصص للهيكل الأساسي والإرشاد الزراعي والتدريب والتسويق، يجب أن يقدم بإحكام من أجل تلبية احتياجات المرأة الريفية المتعلقة بأنشطة توفير العيش والأنشطة الموجهة نحو السوق. ويجب تقديم المساعدة للمرأة الريفية لضمان توجيه الموارد الى الأنظمة والأنظمة الفرعية التي هي مسؤولة عنها بغية تفادي تحويل الموارد الى الإنتاج الذي يسيطر عليه أفراد الأسرة المعيشية الذكور.

٨٥ - وينبغي تدريب موظفي المؤسسات المالية ليفهموا كلا الدورين اللذين تؤديهما المرأة في الإنتاج والإنجاب ويحددوا أساليب المقابلة بين هذه الاحتياجات وتوافر الائتمانات. ويجب أن تُحدد الاحتياجات الخاصة للمزارعات بدقة. وذلك يتضمن، على سبيل المثال، الحاجة إلى الاستعانة بالعمال أثناء فترات نقص اليد العاملة، وتجهيز الأغذية، وتحويل المنتجات الحراجية، وشراء المدخلات من أجل برامج إعادة التحريج، أو تنظيم الهيكل الأساسي الخاص بتسويق الأسماك.

٨٦ - ويمكن تعزيز سياسات المؤسسات المالية بغية زيادة وصول المرأة الريفية إلى الخدمات المالية والمساعدة التقنية، وذلك من خلال تحسين تصميم خطط العمل من أجل زيادة وصول المرأة إلى الخدمات المالية؛ وتشجيع التوثيق وتبادل الخبرات بين المؤسسات المالية بشأن خطط الائتمان الابتكارية التي تسهل وصول المرأة الريفية إلى الائتمانات؛ وتطوير الخيارات المتعلقة بالخدمات المالية، والمساعدة التقنية، والتدريب والموارد، مع إيلاء اهتمام خاص لاحتياجات المرأة الريفية؛ وإقامة صلات أوثق مع المشتغلات بالأعمال المصرفية في المؤسسات المالية التي تتلقى قروضا من المنظمات الدولية. وتشكل إقامة وتقوية الروابط بين المصارف وبرامج تقديم الائتمانات الموسمية التي ترعاها الحكومات ومجموعات الادخار بالقرى وسائل هامة لزيادة توافر الائتمانات للمرأة الريفية الفقيرة.

٨٧ - ويمكن أن يكون أثر توافر الائتمانات هاما جدا بالنسبة لرفاه الأسرة ورفاه المجتمع المحلي بصفة عامة. فإلى جانب الميزة الاقتصادية التي تكمن في زيادة الإنتاجية وارتفاع الدخل، تؤدي زيادة قدرة المرأة على الكسب إلى أثر هائل على ثقتها بنفسها. وفي أحيان كثيرة كانت زيادة احترام المرأة لذاتها حافزا لها على التسجيل في برامج التعليم والإصرار على القيام بدور أكبر في أنشطة المجتمع المحلي - وهي مبادرات ما كانت المرأة لتفكر فيها من قبل.

(و) التدريب المناسب وخدمات الإرشاد الزراعي الملائمة

٨٨ - لقد تم بصفة عامة إغفال احتياجات المرأة عند توفير خدمات الإرشاد الزراعي. فبالرغم من أن النساء يمثلن نسبة تصل إلى ٨٠ في المائة من منتجي الأغذية في بعض البلدان، فإنهن لا يحصلن إلا على ما يتراوح بين ٢ و ١٣ في المائة من خدمات الإرشاد الزراعي. وعلى النطاق العالمي، فإنه لا يخصص للمرأة سوى ٥ في المائة من وقت وموارد هيئات الإرشاد الزراعي، كما لا تمثل النساء سوى ١٣ في المائة من المشتغلين بالإرشاد الزراعي.

٨٩ - وتقدم خدمات الإرشاد الزراعي الفعالة للمزارعات يعني ضمان توافر المعلومات الكاملة والصحيحة عن المنتجات في المنطقة، والسعي إلى إيجاد سبل للتغلب على القيود المفروضة على التفاعل والعلاقات المتبادلة بين الرجال الريفيين والنساء الريفيات، وجعل خدمات الإرشاد الزراعي مفيدة للمرأة والرجل، وتحديد السبل لتقديم المشورة المتعلقة بالإرشاد الزراعي للنساء المنتجات من خلال العمل مع مجموعات الارشاد النسائية والمجموعات المختلطة التي تضطلع بأنشطة إرشاد في مواقع عمل المرأة وتكييف النهج المتبع مع الأنماط التشتتة التي يتسم بها توزيع وقت المرأة.

٩٠ - وكثيرا ما تكون خدمات الإرشاد الزراعي عديمة الفعالية في الوصول الى المرأة لأن المعلومات موجهة نحو احتياجات المنتجين الذكور المتعلقة بإنتاج المحاصيل النقدية ولا تنطبق في كثير من الأحيان على زراعة محاصيل الكفاف وتربية الماشية التي قد تشكل شواغل المرأة. وقد تكون أساليب الاتصال وتنظيم معلومات الإرشاد الزراعي غير ملائمة بالنسبة للنساء الريفيات اللواتي تتفاوت مستوياتهن التعليمية ومعرفتهن بالقراءة والكتابة وعادة ما تكون متدنية، كما أن تحديد مواعيد الأنشطة قد لا يأخذ في الاعتبار توزيع وقت المرأة الذي يتسم بالتشتت.

٩١ - وقد لا تتحقق أهداف خدمات الإرشاد الزراعي وتضار المجتمعات المحلية عندما توفر المدخلات والتدريب للمزارعين الذكور من أجل زيادة إنتاج المحاصيل النقدية بدون إيلاء اهتمام مماثل للمزارعات من أجل تمكينهن من زراعة المحاصيل الغذائية. ويمكن أن يسهم مثل هذا الإغفال في تقليل إنتاج الأغذية، وبالتالي في زيادة سوء التغذية في المجتمعات المحلية.

٩٢ - وينبغي تحسين الصلة بين البحث وخدمات الإرشاد الزراعي لضمان إدماج نتائج البحوث التي يراعى فيها نوع الجنس في برامج الإرشاد الزراعي، والاستجابة الى احتياجات المرأة الريفية المتعلقة بالإنتاج. وينبغي أن يقوم تقديم التكنولوجيا الملائمة التي تؤدي الى الاقتصار في استخدام اليد العاملة والطاقة على البحث والاتصال بالفئات المستهدفة. وأن تغطي هذه التكنولوجيا مجموعة الأنشطة التي تشترك فيها المزارعات، والمشتغلات بالإنتاج والتجهيز بغية التخفيف من القيود التي يواجهنها وتحقيق أهدافهن المتصلة بالإنتاج.

٩٣ - وتتضمن متطلبات البحث وجمع البيانات معالجة الشواغل المتعلقة بنوع الجنس عن طريق الاستقصاءات الأساسية والاستبيانات وإجراء عمليات تقييم للاحتياجات المفصلة حسب نوع الجنس قبل الشروع في الأنشطة. ويتعين جمع البيانات المفصلة حسب نوع الجنس عن الأنشطة الزراعية والقيود المتصلة بها بغية استخدامها - شأنها شأن تحليل الهيكل الداخلي للأسرة المعيشية ودراسات استخدام الوقت - في تصميم أنشطة الإرشاد الزراعي وتنفيذها ورصدها.

٩٤ - وينبغي لأنظمة الإرشاد الزراعي أن تحدد في عملها خصائص كل من الجنسين، وأن تولي اهتماما لاحتياجات المنتجات والمشتغلات بالتجهيز فيما يتعلق بالإرشاد الزراعي وللقيود التي تواجهها، وأن تغير طرق التبليغ المتبعة في تقديم خدمات الإرشاد الزراعي، وتجعل نظامها للرصد والتقييم متسما بالمزيد من المشاركة، وتقيم النتائج والمشكلات حسب نوع الجنس، ثم تعيد إبلاغ المعلومات الى النساء والرجال. وينبغي أن تُحدد أولويات مجالات التدخل حسب احتياجات المزارعات والمزارعين.

٩٥ - وينبغي تحديد استراتيجيات لزيادة عدد المرشحات الزراعيات. ودراسة القيود التي تحول دون زيادة تسجيل المرأة في مؤسسات التعليم الزراعي الابتدائية والمتوسطة والعليا ووضع استراتيجيات للتغلب على القيود. كما ينبغي أن يُوفر للمرشدين تدريب يراعى نوع الجنس وذلك بغية تعزيز فهمهم لاحتياجات

المزارعات. ويتعين أن تتضمن الجهود الرامية الى زيادة عدد المرشدات الزراعيات إعادة تدريب العاملين في الإرشاد في المجالات الأخرى المتصلة بالمهارات اللازمة لتقديم الخدمات للمزارعات، وتحقيق التكافؤ بين مركز المرشدات والمرشدين من خلال تحقيق التكافؤ في ظروف التدريب والعمل وزيادة مشاركة النساء على الصعيد المحلي كمعاونات لموظفي الإرشاد الزراعي.

٤ - مشاركة المرأة في صنع القرارات الاقتصادية

(أ) المعدل والاتجاهات

٩٦ - إن زيادة دور المرأة في الاقتصاد، وتزايد الاعتراف بمساهمتها في التنمية، والتغييرات التي حدثت بالفعل في فرص حصول المرأة على التعليم في كثير من مناطق العالم، فضلا عما أحرزته من تقدم في تنويع ميادين دراساتها، لم تنعكس في مشاركتها في صنع القرارات الاقتصادية.

٩٧ - وعلى النطاق العالمي، يقل معدل مشاركة المديرات على جميع الصعد بدرجة كبيرة عن معدل مشاركة المرأة في سوق العمل. وهناك تركيز واضح في بعض القطاعات والأنشطة؛ فوجود المرأة في المستويات العليا منخفض ومرتفع الى متوسط عند مستويات الإدارة الوسطى والمبتدئة. وعموما فكلما ارتفع مستوى صنع القرار، كلما انخفض مستوى مشاركة المرأة. وحتى القطاعات التي تهيمن عليها المرأة كثيرا يديرها الرجال. إلا أنه هناك بعض الشواهد التي تدل على أن هذا الوضع آخذ في التغير. وهناك زيادة في عدد المديرات بسبب تحسن فرص الوصول الى التعليم وطول فترة بقاء المرأة في سوق العمل. ويرتبط هذا بدوره بارتفاع سن الزواج وانخفاض معدل الخصوبة. إلا أن المديرات مركزات عند مستويي الإدارة المبتدئ والأوسط ويسعين لتوسيع نطاق مساهمتهن الوظيفي. وتقدر بعض البلدان أنه حتى مع تأثير هذه العوامل المذكورة أعلاه (التعليم وطول فترة الوجود في سوق العمل)، فإن معدل الزيادة يعد بطيئا بالمقارنة بالإنجازات المحققة في مجالي التعليم والعمالة. وتشير تقارير من المنطقة الأوروبية الى أن مستوى المديرات أعلى في المؤسسات الخاصة عنه في القطاع العام.

٩٨ - وقد أبلغت كل بلد تقريبا عن حدوث زيادة في عدد المشتغلات بالأعمال الحرة. وبالرغم من أن عدد المؤسسات التي تملكها المرأة يتزايد في كثير من البلدان النامية والبلدان المتقدمة النمو، بمعدل أسرع عن معدله بالنسبة للرجل، فإن هذه المؤسسات تتركز في الأنشطة التي تقل معدلات العائد منها. وتواجه صعوبات في توسيع نطاق أنشطتها. فمثلا تشكل المرأة في الصين ثلث عدد المشتغلين بالأعمال الحرة البالغ ١٤ مليون شخص. إلا أن دخلها يقل عن ما يحصل عليه الرجل بسبب حجم المؤسسة ونوع العمل التجاري الذي يتضمن صناعات وحرف منخفضة الأجر. ومع ذلك، فإنه في حين أن المرأة قد بدأت تدخل في الصناعات التقنية والفنية العالية، فإن الفجوة في الدخل آخذة في الضيق.

(ب) العقبات الرئيسية المحددة للمديرات

٩٩ - إمكانية الحصول على المستوى الثالث من التعليم والتدريب

٩٩ - تتمثل إحدى العقبات الرئيسية التي تعترض زيادة نسبة المديرات في آسيا وأفريقيا في عدم تكافؤ إمكانية حصول الفتيات والنساء على التعليم، ولا سيما من المستوى الثالث. وفي مناطق أخرى، أزيل تقريباً الاختلال في إمكانية الحصول على المستوى الثالث من التعليم. بيد أن هناك مشاكل تتعلق بنوعية التعليم في بعض المواد. وعلاوة على ذلك، مازال التدريب التقني والمهني يهيمن عليه الرجل في جميع البلدان التي أوردت التقارير. ويذكر أيضاً أن غياب المشورة والتوجيه الوظيفي للفتيات والفتيان يعد من العوامل التي تسهم في الإبقاء على اختلاف الميادين التقليدية لدراسة المرأة والرجل.

٢' الخيارات الوظيفية للمرأة

١٠٠ - للخلقية التعليمية أثر معين على اختيار الوظيفة. فقد أوردت معظم البلدان أن المرأة لا تزال تميل إلى اختيار وظائف في المهن الأنثوية التقليدية. وتعتبر الوظائف في الإنسانية، والفنون والتدريس، والخدمات الاجتماعية، والسياحة، هي من بين الوظائف " المفضلة" لدى المرأة، في حين يتلقى الرجل ٩٠ في المائة من الشهادات في المجال الفني في معظم البلدان. وثمة نمط مميز ورد في بعض التقارير يتمثل في تمكن المرأة من الوصول إلى وظائف إدارية، عادة ما تكون خلفيتها موجهة نحو المواد الإنسانية وليست التقنية وهذا يؤدي إلى غياب الثقة في فعالية المرأة، ولا سيما في قطاع الصناعة التحويلية.

٣' القواعد الإدارية وإجراءات التوظيف

١٠١ - قدمت الحكومات أمثلة للتمييز على أساس أدوار الجنسين المبينة في القواعد والإجراءات الإدارية وذلك عند إشارتها إلى أساليب التوظيف ومقابلات الاختبار عندما تتقدم المرأة لشغل وظائف غير تقليدية. وتؤدي بعض النظم مثل نظام تتبع الحياة الوظيفية إلى إدارة مختلفة للموظفين لكل من الرجل والمرأة، عند توزيع مهام مختلفة على الرجال والنساء الذين يحملون نفس المؤهلات. وتشير نظم أخرى إلى برامج تدريبية حكومية بتدريب المرأة في المهن التقليدية. وأفادت بعض البلدان بأن نوع جنس المرشح يمثل أحد العوامل في إجراءات التوظيف.

٤' عوامل الترقى

١٠٢ - في معظم البلدان، تتركز المرأة في الوظائف التي تتسم بالتنقل الأفقي. وهناك تصور بأن المرأة أقل اهتماماً بتحسين مؤهلاتها وفرصها الوظيفية وأقل قدرة على الاستفادة من التدريب الذي توفره الشركة. وتشير بعض التقارير إلى أن الرجال يشكلون أغلبية من يختارون المديرين وعادة ما يتحيزون ضد المرأة. ويمكن أن تشكل أساليب التقييم للترقية عائقاً رئيسياً ضد المرأة، فقد أعرت عن القلق لأنه كلما أصبحت تقنيات التقييم أكثر تطوراً وتعقدت كلما ازدادت صعوبة تحدي مصادر التمييز المحتملة.

٥' الثقافة المؤسسية

١٠٣ - يعتبر التمييز في المواقف جزءاً من الثقافة المؤسسية وهذه ما زالت تتسم بالتحيز الشديد ضد المرأة؛ فقد ورد على سبيل المثال، بأن الرجال كأزواج لا يوفر المساندة العاطفية التي تحتاجها المرأة المهنية؛ وأنه تعطى تقييمات مختلفة للمرشح في حالة المرأة عنه في حالة الرجل؛ وأن قلة من النساء والرجال يرغبون في العمل تحت رئاسة المرأة؛ وأن هناك افتقاراً إلى التضامن بين النساء وأنه يوجد تمييز مباشر من جانب الرجل يتمثل في حرمان المرأة من الترقية إلى الوظائف العليا. ومع ذلك، لا توجد أية إشارة محددة إلى المضايقة الجنسية.

٦' العمل والمسؤوليات الأسرية

١٠٤ - واتخذت البلدان موقفاً إجماعاً يقول بأن بعبء المسؤوليات الأسرية يقع على عاتق المرأة وأن هناك غياباً أو عدم كفاية لتقاسم المسؤوليات الأسرية من جانب الرجل والمجتمع ككل، في حين يتوقع من المرأة في الوقت ذاته أن تؤدي أدوارها الانتاجية والاجتماعية. ومن العقوبات التي تذكر أكثر من غيرها في هذا الصدد غياب أو عدم كفاية مراكز الرعاية النهارية.

(ج) العقوبات الرئيسية المحددة للمشغلات بالأعمال الحرة

١' الافتقار إلى تكافؤ فرص الوصول إلى الموارد الاقتصادية مثل الأرض (في المدن وفي الريف):

١٠٥ - في معظم البلدان، لا توجد أية عقبة قانونية تعترض تكافؤ فرصة المرأة في الحصول على الأرض. إلا أنه في كثير من البلدان، ولا سيما في البلدان التي يوجد بها أكثر من نظام قانوني واحد، تكون معظم سندات ملكية الأرض باسم الرجل حتى إذا كانت الملكية مشتركة، وكثيراً ما تكون ممارسات الميراث متحيزة للرجل بما يتناقض مع الدستور أو الأحكام الأخرى. ويلاحظ عدم تكافؤ في توزيع الأراضي بين المزارعين من الرجال والنساء على النطاق العالمي. وبصفة عامة تفيد التقارير بأن الرجل يملك الأرض أو قدراً من الأصول أكثر مما تملكه المرأة.

٢' الافتقار إلى تكافؤ إمكانية الحصول على الائتمان

١٠٦ - في معظم البلدان، تواجه المرأة قيوداً فيما يتصل بإمكانية حصولها على الائتمان، وذلك لأن المرأة لا تملك أية ضمانات إضافية وتفتقر إلى المعرفة بالنظام المالي الرسمي. ويتعين عليها أن تعتمد على مصادر التمويل غير الرسمية بأسعار فائدة مرتفعة. كما أشار عدد من التقارير إلى أن المشكلة الرئيسية التي تواجه النساء اللائي يملكن مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم تتمثل في الإدارة المالية بسبب عدم خبرتهم في ذلك المجال. كما ذكر الافتقار إلى مصداقية المؤسسات المالية الرسمية كأحد عوامل التمييز ضد المرأة.

٣' عدم وجود أو عدم كفاية التدريب في المهارات الإدارية والتقنية

١٠٧ - تقل فرص التدريب بالنسبة للمرأة في المجالين الإداري والتقني؛ وكثيراً ما يكون التدريب الذي يتلقينه نمطياً بحسب نوع الجنس، حيث تميل المرأة نفسها إلى اختيار التدريب في المجالات المهنية التقليدية.

٤' الافتقار إلى الربط الشبكي والقُدوة

١٠٨ - تفتقر معظم المشتغلات بالأعمال الحرة إلى القُدوة النسائية وإلى الربط الشبكي في بيئة عمل يهيمن عليها الرجل. ويشير عدد من التقارير إلى أن عدم وجود "سجل أداء" للمرأة فسر، وفقاً لمعايير نمطية معينة، مثل عدم الخبرة في الأعمال التجارية، ولا سيما في قطاع الصناعة التحويلية. كما لوحظ الافتقار إلى الربط الشبكي مع المجالات الأخرى لأنشطة المرأة كالمجال السياسي، على سبيل المثال.

٥' قصور أو عدم كفاية إمكانية الوصول إلى خدمات الدعم، بما فيها المعلومات

١٠٩ - من العوامل التي تذكر على أنها تؤثر سلباً على المشتغلات بالأعمال الحرة عدم كفاية المشورة والتوجيه في الحياة الوظيفية للشابات، والافتقار إلى الخدمات العامة وبيئة خدمات الدعم التي يسيطر الرجل عليها.

٦' قصور أو عدم كفاية البيانات والمعلومات المتاحة فيما يتصل بالمشتغلات بالأعمال الحرة

١١٠ - تكاد تكون المعلومات المتعلقة بالمشتغلات بالأعمال الحرة ومنجزاتهن لا وجود لها. فالدراسات الاستقصائية عادة لا تتضمن بيانات مفصلة حسب نوع الجنس عن المشتغلات بالأعمال الحرة من النساء والرجال. وقد بدأت في الآونة الأخيرة الأنشطة البحثية التي تضطلع بها الوكالات المتخصصة والمنظمات النسائية والمهنية، ومقرري السياسات، في التركيز على المشتغلات بالأعمال التجارية الحرة بسبب تزايد مشاركتهن في بدء الأعمال التجارية. ومع ذلك فإن نقص البيانات يشكل العقبة الرئيسية في هذا الصدد.

١١١ - وتعتبر بيئة العمل حكراً على الرجل. ومليئة بالإجراءات التمييزية، وتفتقر إلى الموارد الكافية لمعالجة كل من المسؤوليات الأسرية والأنشطة الانتاجية.

(د) التدابير التي اعتمدت لزيادة عدد المديرات

١١٢ - ثبت أن السياسات والبرامج العديدة التي اعتمدت في عدد من البلدان قد نجحت في زيادة عدد المديرات ونسبتهن.

١' العمل الإيجابي

١١٣ - قامت بعض الحكومات بإنفاذ تشريع يتعلق بتكافؤ فرص العمالة للمرأة يشترط على القطاع العام، وأحياناً القطاع الخاص وكذلك وضع برامج تتعلق بالعمل الإيجابي للمديرات وإعداد تقارير سنوية عنها. وفي بعض الحالات، تم إصدار مبادئ توجيهية عامة تشير إلى تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة. وفي حالات

أخرى، حدد العمل الإيجابي نسبة مئوية أو حصة يتعين بلوغها، كما تم الأخذ بحصص تعلق بالجدارة فضلا عن الحصص الإقليمية للمرشحات. واشترط بعض البلدان أن تكون نسبة مئوية معينة من أعضاء لجان الامتحانات التنافسية من النساء. وقام أحد البلدان بإنشاء دائرة تنفيذية خاصة لتنفيذ سياسات القطاع العام.

١١٤ - وفي أحد البلدان، قام أكبر اتحاد وطني لنقابات العمال بوضع برنامج عمل يرمي إلى تشجيع اشتراك النساء في النقابات في هيئات اتخاذ القرارات بحلول عام ٢٠٠٠ وحدد رقما مستهدفا للمرأة في اللجنة التنفيذية المركزية.

٢' تغيير القواعد والإجراءات

١١٥ - لإدخال التغييرات، يجري تطبيق عقوبات شديدة على الشركات الخاصة التي لا تمتثل لقانون تكافؤ الفرص فيما يتعلق بالتوظيف والتدريب والترقية، ومراكز الرعاية النهارية في مركز العمل. وقامت بلدان أخرى بإصدار مبادئ توجيهية تنظيمية خاصة فيما يتعلق بالتوظيف والتنسيب وتدريب موظفات الخدمة المدنية. ولا تزال بلدان أخرى تقوم باستعراض إجراءات التعيين في القطاع العام بشكل منتظم. وفي بلدان أخرى، يتعين على الشركات الخاصة أن تقدم تقريرا كل سنة إلى الهيئات المنشأة بشأن المركز المقارن للمرأة والرجل فيما يتصل بالتوظيف والترقية والمؤهلات والتدريب وظروف العمل والأجر. وكان من بين التدابير التي تم اتخاذها في بلدان أخرى إعفاء أرباب العمل من الضرائب أو المساهمات في منح التدريب عندما يقوم أرباب العمل باستخدام المرأة في المهن التي يسيطر عليها الرجل تقليديا.

١١٦ - وفي بعض البلدان، تم تخفيف حماية المرأة (على سبيل المثال فيما يتعلق باتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٩ التي تحظر عمل المرأة في الليل)، بغية تمكين المرأة من الحصول على مراكز الإدارة. ويسمح بإجازة الأبوين في بعض البلدان؛ وفي بلدان أخرى، في آسيا والبلدان المتقدمة النمو في المقام الأول، تم توسيع نطاق شبكة مراكز الرعاية النهارية بصورة مثيرة. وتم الأخذ في بعض البلدان بسياسات مرنة تتعلق بشؤون الموظفين بما في ذلك التوجيه المتعلق بإجازة الأبوين، والمؤتمرات المعنية برعاية المعالين ومسألة العمل ومسؤوليات الأسرة. وفي بعض البلدان المتقدمة النمو، تم إنشاء لجان لتكافؤ الفرص تتألف من نقابات العمال، والرابطات النسوية وممثلي أرباب العمل. وفي أحد البلدان من المقرر قانونا أنه ينبغي لنقابات العمال إشراك المرأة في عملية المساومة بين نقابات العمال وأرباب العمل.

٣' المعلومات وربط الشبكات

١١٧ - أبلغ أحد البلدان أنه يجري عقد اجتماعات منتظمة لرؤساء وأصحاب الشركات الكبرى والمسؤولين الحكوميين فيما يتعلق بالنهوض بالمرأة على صعيد الإدارة في سائر أنحاء البلد.

٤' التعليم

١١٨ - ركزت الإجراءات في بعض البلدان على المدارس الابتدائية والثانوية التي تتيسر فيها للإناث والذكور في الحصول على دورات في التدريب المنزلي. وفي بلدان أخرى تم توسيع نطاق الدراسات التقنية بحيث تشمل الفتيات. وفي أحد البلدان تم افتتاح كلية للهندسة للبنات فقط.

(هـ) التدابير التي اتخذت لمساعدة المشتغلات في الأعمال الحرة

١١٩ - تقوم منظمات حكومية وغير حكومية عديدة بإدارة برامج خاصة لتنمية الأعمال الحرة للمرأة.

١٢٠ - وذكرت تقارير عديدة وضع برنامج للقروض لضمان القروض المقدمة إلى المرأة لا تتجاوز حداً معيناً كطريقة ناجحة لزيادة عدد القروض. وتضمنت بعض الإجراءات منظمات نسوية غير حكومية ومنظمات لأرباب العمل عن طريق إدارة صناديقهم المالية الخاصة لصالح أعضائها. وأبلغ عن افتتاح نوافذ مخصصة للنساء في المصارف الرسمية. كما أشير إلى تخصيص أموال خاصة للمشتغلات بالأعمال الحرة.

١٢١ - وفي بعض البلدان تم إنشاء مجلس وطني للمرأة لاستعراض المسائل وتقديم التوصيات إلى الهيئات التشريعية. كما أبلغ بأن الحكومات تتشاور مع المنظمات غير الحكومية بشأن السياسات الوطنية المتعلقة بالمشتغلات بالأعمال الحرة.

١٢٢ - وفي بعض البلدان قامت المشتغلات بالأعمال الحرة بإقامة روابط مع الهيئة التشريعية التي تتولى تيسير رعاية مصالحنهن أمام تلك الهيئة.

١٢٣ - وأبلغ العديد من البلدان عن الإجراءات التي اتخذتها المؤسسات الحكومية والشبكات النسوية فيما يتعلق بتقديم المشورة والتدريب للمالكات والمالكات المحتملات بالإضافة إلى إنشاء مراكز تدريب في الأجل الطويل. وتم تقديم التدريب في مجالات مثل الإدارة، والمالية، والمهارات التقنية والمتعلقة بالأعمال التجارية، والأسواق الدولية. وكذلك في مجال الثقة بالنفس.

١٢٤ - وفي بعض الحالات تم وضع برنامج طوعي للتعليم الخاص مدته سنة واحدة وتولت الوكالات الحكومية التي تتعامل مع المشتغلات بالأعمال الحرة توظيف المعلمين الخاصين.

١٢٥ - وفي أحد البلدان تم منح المشتغلات بالأعمال الحرة عدداً معيناً من العقود الحكومية في التعاقد الحكومي (عقود شراء).

١٢٦ - وبذلت جهود لجمع ونشر المعلومات المتعلقة بالأعمال التجارية للمرأة. وفي بعض الحالات، كانت عمليات التعداد العام الاقتصادي تشمل دراسات استقصائية معينة تتعلق بالمشتغلات بالأعمال الحرة.

١٢٧ - وتشعر الأجهزة الوطنية المعنية بالمرأة والجامعات والمنظمات غير الحكومية في إجراء البحوث.

١٢٨ - وتم تنفيذ مشاريع الصناعات المنزلية الصغيرة الموجهة نحو المرأة في المناطق الريفية في العديد من البلدان النامية بدرجات عالية من النجاح. وفي بعض الحالات تقوم وزارة شؤون المرأة بإدارة برنامج تنمية الأعمال الحرة للمرأة.

١٢٩ - وفي معظم البلدان النامية تقوم المنظمات غير الحكومية العالمية والنسوية وكذلك منظمات غير حكومية معنية بتقديم الإجراءات الداعمة.

١٣٠ - وفي عدد من البلدان النامية، تقوم المنظمات الدولية بتعزيز المشتغلات بالأعمال الحرة عن طريق برامج ومشاريع رائدة لصالح العاملين لحسابهم بما في ذلك التدريب في مجال الإدارة والائتمان.

الحواشي

(١) قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٥/١٩٩٠، المرفق.

(٢) ILO, "The changing role of women in the economy: employment and social issues" (Geneva, November 1994) (GB.261/ESP/2/2), p.3.

(٣) Asian Development Bank, Women in Development, Indonesia Country briefing paper (Manila, ADB programs Department East, 1991).

(٤) ILO "The changing role of Women in the economy ..." p.6.

(٥) المرجع نفسه، الصفحة ٥.

(٦) المرجع نفسه.

— — — — —