

Distr.
GENERAL

E/CN.6/1997/3
19 February 1997
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة مركز المرأة
الدورة الحادية والأربعون
١٩٩٧ ٢١-٣٠ آذار/مارس
البند ٣ (ج) من جدول الأعمال*

متابعة المؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة: تنفيذ الأهداف والإجراءات الاستراتيجية في مجالات الاهتمام الحاسمة

مسائل مواضيعية معروضة على لجنة مركز المرأة

تقرير الأمين العام

موجز

في قراره رقم ٦/١٩٩٦، طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي إلى الأمين العام تقديم تقرير تحليلي إلى لجنة مركز المرأة عن المسائل المواضيعية التي ينبغي تناولها في كل دورة. ووفقاً لبرنامج عمل اللجنة المتعدد السنوات، اختيرت أربع مجالات اهتمام حاسمة واردة في منهاج العمل لاستعراضها في هذه الدورة وهي: التعليم وتدريب المرأة (الفصل الرابع - باء)، المرأة والاقتصاد (الفصل الرابع - واو)، المرأة في مواقع السلطة وصنع القرار (الفصل الرابع - زاي)، المرأة والبيئة (الفصل الرابع - كاف).

وعند التحضير لنظر اللجنة في البند ٣ (ج) من جدول الأعمال، دعت شعبة النهوض بالمرأة إلى عقد اجتماعات لأفرقة من الخبراء المعنيين بكل من مجالات الاهتمام الحاسمة، مع التركيز على المواضيع التي لم تحظ سابقاً باهتمام محدد، أو التي تحتاج إلى المزيد من الاستكشاف في ضوء منهاج العمل. ويتناول هذا التقرير الاستراتيجيات اللازمة للتعجيل بتنفيذ منهاج العمل في مجالات الاهتمام الأربع الحاسمة، بالإضافة إلى التوصيات الصادرة عن اجتماعات أفرقة الخبراء.

المحتويات

الصفحة	الفقرات
٤ ١ - ٧
٥ ٨ - ٣٠
٦ ١١ - ١٣
٨ ١٤ - ١٧
٩ ١٨ - ١٩
١٠ ٢٠ - ٢٥
١٢ ٢٦ - ٣٠
١٤ ٣١ - ٥٩
١٦ ٤٠ - ٤٣
١٧ ٤٤ - ٥٣
١٩ ٥٤ - ٥٩
٢٢ ٦٠ - ٩٣
٢٣ ٦٣ - ٧٥
٢٤ ٦٧ - ٧٢
٢٥ ٧٣ - ٧٥
٢٦ ٧٦ - ٨٢
٢٨ ٨٣ - ٩٠
٣٠ ٩١ - ٩٣
مقدمة	
أولاً - تعليم المرأة وتدريبها	
ألف - التطورات والاتجاهات الحديثة	
باء - الصلة مع سوق العمل	
جيم - منظور نوع الجنس والتعلم على مدى العمر	
DAL - العناصر المسؤولة عن التعليم والتدريب	
هاء - استراتيجيات للتعجيل بالتنفيذ	
ثانياً - المرأة والاقتصاد	
ألف - المرأة في مجال الإدارة: بعض الاتجاهات	
باء - العوامل المحددة لإمكانية وصول المرأة إلى مناصب الإدارة	
وآثارها فيما يتعلق بالسياسة	
جيم - استراتيجيات من أجل الإسراع بالتنفيذ	
ثالثاً - المرأة في مواقع السلطة وصنع القرار	
ألف - المشاركة في صنع القرارات السياسية كحق إنساني	
أساسي	
١ - المرأة في البرلمانات وفي أجهزة صنع القرارات	
بالحكومات	
٢ - المرأة في الدبلوماسية المتعددة الأطراف	
والمنظمات الدولية	
باء - العوامل المساهمة في مشاركة المرأة في العملية	
السياسية	
جيم - صنع القرار السياسي وحل المنازعات	
DAL - استراتيجيات للإسراع في التنفيذ	

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>
٣١	رابعا - المرأة والبيئة ٩٤ - ١٢٦
٣٢	ألف - المرأة بوصفها فاعلة بالنسبة للمسائل البيئية ١٠١ - ١٠٨
٣٤	باء - المسائل البيئية العالمية والمحلية: منظور نوع الجنس ١٠٩ - ١١٦
٣٥	جيم - المرأة بصفتها صانعة القرارات البيئية ١١٧ - ١٢١
٣٦	DAL - استراتيجيات للتعجيل بالتنفيذ ١٢٢ - ١٢٦

مقدمة

١ - طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي في قراره ٦/١٩٩٦ المؤرخ ٢٢ تموز/يوليه ١٩٩٦ الى الأمين العام أن يقدم تقريرا تحليليا سنويا للجنة مركز المرأة عن المسائل المواضيعية التي ينبغي تناولها في كل دورة بقصد تنفيذ الأهداف الاستراتيجية وبالعمل في مجالات الاهتمام الحاسمة المختارة الواردة في إعلان بيجين ومنهاج العمل^(١). أما مجالات الاهتمام الحاسمة المختارة للاستعراض في الدورة الحادية والأربعين للجنة فهي: (١) تعليم وتدريب المرأة (الفصل الرابع - باء)، (٢) المرأة والاقتصاد (الفصل الرابع - واو)، (٣) المرأة في موقع السلطة وصنع القرار (الفصل الرابع - زاي)، (٤) المرأة والبيئة (الفصل الرابع - كاف). وطلب أن تحتوي التقارير عن المواضيع المقدمة الى اللجنة على توصيات واستنتاجات وتحدد الأطراف الفاعلة المسؤولة وأن تستند قدر الإمكان، الى البيانات والمعلومات المتاحة.

٢ - ولقد مضى ما يزيد قليلا على سنة ونصف سنة منذ أن اعتمد منهاج العمل. وما زال كثير من الحكومات يصوغ عمله من أجل تنفيذه. ولم يقدم إلا ٢٥ بلدا استراتيجياته أو خطط عمله لتنفيذ النتائج التي أسفرا عنها مؤتمر بيجين الى الأمانة العامة امتثالا لقرار الجمعية العامة ٢٠٣/٥٠ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥. وأن الخبرة الماضية، جنبا الى جنب مع النتائج المستحصلة من اجتماعات أفرقة الخبراء وعمليات الحوار المتبادلة التي سوف تعقد أثناء اللجنة في عام ١٩٩٧، قد تفيد كأساس لتحديد التدابير التي قد تساعده على الإسراع بالتقدم من أجل تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في مجالات الاهتمام الحاسمة، المحددة في بيجين بوصفها حاسمة للقضاء على التمييز ضد المرأة ولتمكين المرأة فيسائر أرجاء العالم من التمتع بحقوقها الإنسانية.

٣ - خلال عام ١٩٩٦، دعت شعبة النهوض بالمرأة التابعة لإدارة تنسيق السياسات والتنمية المستدامة بالأمانة العامة للأمم المتحدة الى عقد اجتماعات لأفرقة من الخبراء بشأن مجالات الاهتمام الحاسمة كي تدرسها اللجنة في دورتها الحالية. وقد ركز كل اجتماع لأفرقة الخبراء على المسائل التي لم تحظ في السابق باهتمام اللجنة، وأو التي من وجهة نظر الأمانة العامة، تحتاج الى المزيد من الاستكشاف في ضوء منهاج العمل. وفي مجال الاهتمام الحاسم: "المرأة والتعليم والتدريب"، كان تركيز اجتماع فريق الخبراء منصبا على التدريب المهني والتربيـة المستـديـمة. وقد اختـير هـذا التـركـيز كـمـتابـعة لـاجـتمـاع فـريقـ فـريقـ خـبرـاءـ عـقدـ فيـ عـامـ ١٩٩٤ـ عـنـ المـوـضـوـعـ الـأـوـسـعـ الـمـتـعـلـقـ بـالـتـروـيجـ لـمـحـوـ الـأـمـيـةـ،ـ فـضـلـاـ عـنـ التـعـلـيمـ وـالـتـدـبـيـرـ إلىـ وـاسـتـخـدـمـتـ نـتـائـجـهـ إـعـادـ مـنـاهـجـ الـعـملـ.ـ وـفـيـ مـجـالـ الـمـرـأـةـ وـالـاـقـتـصـادـ،ـ رـكـزـ فـريـقـ الـخـبـراءـ عـلـىـ الـحـاجـةـ إـلـىـ وـجـودـ الـمـزـيدـ مـنـ نـسـاءـ فـيـ الـمـنـاصـبـ الـإـدـارـيـةـ الـعـلـيـاـ.ـ وـفـيـ الـمـجـالـ الـحـاسـمـ الـمـتـعـلـقـ بـالـمـرـأـةـ فـيـ مـوـاقـعـ الـسـلـطـةـ وـصـنـعـ الـقـرـارـ السـيـاسـيـ،ـ كـانـ تـركـيزـ اـجـتمـاعـ فـريـقـ الـخـبـراءـ عـلـىـ تـسوـيـةـ النـزـاعـ،ـ معـ الـأـخـذـ فـيـ الـاعـتـبارـ أـنـ هـنـاكـ الـكـثـيرـ مـنـ الـجـوـاـبـ الـتـيـ تـعـلـقـ بـصـنـعـ الـقـرـارـاتـ السـيـاسـيـةـ قـدـ سـبـقـ أـنـ نـاقـشـتـهاـ الـلـجـنةـ مـنـاقـشـةـ مـسـتـفـيـضـةـ.ـ وـفـيـ مـجـالـ الـمـرـأـةـ وـالـبـيـئـةـ،ـ رـكـزـ اـجـتمـاعـ فـريـقـ الـخـبـراءـ عـلـىـ الـصـلـاتـ الـحـاسـمـةـ بـيـنـ الـسـكـانـ وـالـبـيـئـةـ وـالـتـنـمـيـةـ الـمـسـتـدـامـةـ مـنـ وـجـهـةـ نـظـرـ نـوـعـ الـجـنـسـ،ـ مـعـ الـتـرـكـيزـ عـلـىـ دـورـ الـمـرـأـةـ بـوـصـفـهـ طـرـفـاـ فـاعـلـاـ فـيـ الـمـسـائـلـ الـبـيـئـةـ وـالـحـاجـةـ إـلـىـ زـيـادـةـ مـشـارـكـتـهـ فـيـ صـنـعـ الـقـرـارـ.ـ وـكـانـ الـهـدـفـ مـنـ جـمـعـ

الاجتماعات المعقودة في عام ١٩٩٦ هو تحديد التدابير المتعلقة بالسياسة والرامية الى التعجيل بتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة، والقضاء على التمييز، وتمكين المرأة في إطار منهاج العمل. أما التوصيات النابعة من اجتماعات فريق الخبراء فإنها مبنية باستفاضة في التقرير الحالي. والتقارير ذاتها متاحة بوصفها ورقات معلومات أساسية صادرة بلغة رسمية واحدة فقط.

٤ - ويبرز هذا التقرير أهمية وجود نساء أكثر في مواقع صنع القرار على جميع المستويات ويحدد بعض التدابير الإيجابية التي يمكن تنفيذها لتحقيق ذلك. وفي هذا الصدد، يعتبر التعليم مطلباً أساسياً بالنسبة لمشاركة المرأة مشاركة كاملة في مجالات صنع القرار على الصعيدين الاقتصادي والثقافي وعلى صعيد اتخاذ القرار السياسي وبوصفها من القادة في المجال العام. ويؤكد كذلك مسؤوليات الحكومات والمجتمع المدني ومنظومة الأمم المتحدة في هذا الصدد ويشير إلى أن النساء أنفسهن في حاجة إلى أن يصبحن أشخاصاً نشطين، وإلى إقامة شبكات فيما بينهن، ومع الرجال، في مجال التحرك تجاه المساواة وتمكين المرأة.

٥ - ويشير التقرير إلى أن ثمة ضرورة لإعادة التفكير في النهج الإنمائي من منظور نوع الجنس. وثمة حاجة إلى منظور مختلف يدمج الجانبين الجزئي والكلي، ويربط بين النطاقات العامة والخاصة، (وبصفة خاصة مجال الاتصال والانجاح)، ويمكن المرأة والرجل على حد سواء من صنع القرار على جميع المستويات. ويشدد منهاج العمل تشدیداً كبيراً على أهمية زيادة عدد النساء في عملية صنع القرار من أجل أن يسمع صوتهن وأن تؤخذ حاجتهن في الاعتبار.

٦ - والسبب الرئيسي للنهوض بالمرأة والاستفادة منها كصانعة للقرار يرد بالتفصيل في منهاج العمل، وأساساً في الفصل الرابع - زاي (المرأة في موقع السلطة وصنع القرار). وفي الفقرة ١٨١، يذكر منهاج العمل بأن تحقيق الهدف المتمثل في اشتراك المرأة والرجل على قدم المساواة في صنع القرار لا يعد مطلباً من مطالب العدالة أو الديمقراطية البسيطة، فحسب بل سيؤدي إلى تحقيق توازن يعكس بصورة أدق تكوين المجتمع وسيسمح بمراعاة مصالح المرأة بشكل أسرع.

٧ - ويوجه اهتمام اللجنة بصفة خاصة إلى الفروع أولاً - هاء وثانياً - جيم وثالثاً - دال ورابعاً - دال المعروفة "الاستراتيجيات التي تؤدي إلى الإسراع في التنفيذ".

أولاً - تعليم المرأة وتدريبها

٨ - اعترف المؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة، تمشياً مع المؤتمرات العالمية السابقة، بالدور الرئيسي للتعليم من أجل النهوض بالمرأة والمساواة بين الرجال والنساء. ومن المعترف به على نطاق واسع أن تعليم المرأة يولد منافع عديدة، منها ارتفاع الانتاجية الاقتصادية، وانخفاض معدل وفيات الأمهات والأطفال، وتحسين صحة الأسرة وتغذيتها، وتأخير الزواج، وانخفاض معدلات الولادة. والفوائد من توفير التعليم

الأساسي للمرأة كثيرة على وجه الخصوص، لأن ذلك يعزز التمكين الشخصي للنساء كما يعزز مركز أسرهن والمجتمع عموماً. فالتعليم والتدريب ضرورتان أساسيتان كي تسهم النساء اسهاماً كاملاً وعلى قدم المساواة في صنع القرار في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، وكى يصبحن رائدات. ويؤدي التعليم والنظام المدرسي دوراً هاماً في عملية التحول الديمقراطي التي تجري في مناطق عديدة ويلزم فيها تحقيق التكامل التام في الجوانب المتعلقة بالجنسين. كذلك ينبغي أن يوضع في الاعتبار تأثير الأثر الذي يحدثه التعليم، وأن التغيرات المضافة ليس لها وقع مباشر، بل تصبح واضحة بعد جيل واحد فقط.

٩ - ووفقاً لما ذكر سابقاً، قام في عام ١٩٩٤ اجتماع لفريق من الخبراء معنى بنوع الجنس والتعليم والتدريب بدراسة الأساس المنطقي لتعليم الإناث، وما يعتريه من عقبات، والتقدم المحرز على كل المستويات في المدارس الرسمية، والدور التكميلي للتعليم غير الرسمي^(٢). وكانت التوصيات موجهة بصفة أساسية إلى اتخاذ تدابير تزيل الثغرة بين الجنسين في مجال التعليم وتفضي على التحiz في المواد المدرسية وتدريب المعلمين. وكان الاهتمام موجهاً إلى الفتيات والنساء اللائي يقنن في ظروف صعبة للغاية، كالالاجئات. وقد شكلت هذه التوصيات أساساً لاهتمام الرئيسي "تعليم المرأة وتدريبها" الوارد في الفصل الرابع - باء من منهاج العمل.

١٠ - ومما يرتبط بهذا العمل السابق ما قامت به شعبة النهوض بالمرأة من دراسة مجالين من مجالات التعليم يقومان على التعليم الابتدائي والثانوي ويتصفان بأهمية خاصة بالنسبة لتمكين المرأة الاقتصادي والاجتماعي السياسي. وهذان المجالان هما التدريب التقني والمهني والتعلم على مدى العمر بوصفه أداة لبناء قدرات المرأة على نطاق واسع. وقد ساد شعور بأن التدريب المهني وإعداد المرأة لسوق العمل لم ينظر فيه على نحو كافٍ ووافق، لا في العملية التحضيرية للمؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة ولا في منهاج العمل. ونظراً لأن المرأة تدخل سوق العمل في جميع المناطق بأعداد غير معهودة من قبل، فإن الحاجة الماسة تدعو إلى تقييم ما إذا كانت مهيأة تهيئة وافية، أو أنها، نظراً إلى افتقارها للإعداد، ما زالت في موقع الضعف وعلى حافة التعرض للاستغلال. وفي هذا الصدد فإن نوعية التعليم الذي تتلقاه المرأة في خطر. وترتبط بهذه المسألة مباشرة مسؤولية مختلف الجهات الفاعلة في مجال التعليم، وبصفة خاصة أهمية دور الحكومة ومسؤولياتها. ومن أجل الاستمرار في استكشاف هذه المسائل، نظمت شعبة النهوض بالمرأة اجتماع فريق الخبراء المعنى بالتدريب المهني وتعليم المرأة المتواصل على مدى العمر، الذي عقد في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورين، بإيطاليا، في الفترة من ٢ إلى ٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦. وهذا التقرير يعتمد إلى حد بعيد على استنتاجات ووصيات ذلك الاجتماع.

ألف - التطورات والاتجاهات الحديثة

١١ - في مجال التعليم والتدريب، ينظر إلى تحليل نوع الجنس على أنه أداة لمواصلة تحليل هذه المسألة والتوصل إلى اقتراحات شاملة ومبكرة فيما يتعلق بصنع السياسات تأخذ في الاعتبار متغير نوع الجنس. ويلزم تطبيق منظور نوع الجنس على تنمية الموارد البشرية حيث يعتبر التعليم أنه هو الأساس. ومن

الضروري دراسة ما إذا كانت الفتيات والنساء يحصلن على نفس ما يحصل عليه الرجال والفتیان من التعليم الرسمي والمواظبة المدرسية والأمکانیات المتتساوية في الحصول على الشهادات المدرسية، وإعادة التدريب في جميع الميادین. وقد تم إحراز تقدم في السنوات العشر الماضية في جمع البيانات المفصّلة حسب الجنس بقصد التعليم والتدريب، ومنها بيانات بشأن الحصول على التعليم والتدريب، والأداء، وميادین الدراسة. وقد تم تحليل الفروق بين الجنسين ووضع السياسات التعليمية التي تقضي على التحييز وتعزز المساواة في التعليم بين الرجال والنساء. غير أنه لم يتم الاعتراف على نحو كامل بعد بالصلة بين تعليم المرأة وإنماجها في الاقتصاد، ودورها في التنمية المستدامة، ومشاركتها في الحياة السياسية.

١٢ - وقد تم إحراز مکاسب هامة في مجال تحسين حصول الفتيات والنساء على التعليم، وفي جودة تعليمهن. ومع ذلك، ما زالت المرأة تشكل أغلبية عدد الأميين من الراشدين في العالم، الذين شهدت أعدادهم ارتفاعاً ضخماً في الفترة من ١٩٨٠ إلى ١٩٩٥. وما زالت نسبة الأميات في العالم تزيد على نحو مطرد حتى وصلت إلى ٦٣,٨ في المائة في عام ١٩٩٥. ومن المتوقع أن تتناقص الأعداد المطلقة اعتباراً من النصف الثاني للتسعينات، لكن الأعداد الخاصة بالمرأة قد تصل إلى ٦٤ في المائة بحلول سنة ٢٠٠٠، إذا استمر الاتجاه الحالي. وفي الوقت الراهن، لم تتحقق المساواة في انعدام الأمية بين الجنسين إلا في حوالي ٧٠ بلداً في العالم. ويشكل العدد الضخم من الأميين، الذي يبلغ أشدّه في أقل البلدان نمواً، التحدى الرئيسي في مجال التعليم. وإلى حد بعيد، كانت الزيادات في أمية الراشدين في جنوب آسيا وبلدان أفريقيا الواقعة جنوب الصحراء الكبرى والدول العربية محصلة لقصور التقدم في محو الأمية عن النمو السكاني السريع. وتظل الأمية في أعلى درجاتها فيما بين المستويات اللاحقة التي لم يحصلن على فرصة للتعليم الرسمي أو غير الرسمي. وما زالت مستويات التعليم بين الإناث تتحسن بسرعة أكبر منها بالنسبة للرجال في الفئات العمرية التي هي أدنى من ٥٥ عاماً، أما بالنسبة للفئات العمرية التي تتراوح بين ١٥ و ٣٩ عاماً على وجه الخصوص، فقد تحسنت بنسبة تبلغضعف^(٣).

١٢ - إن التغرة بين الذكور والإإناث في مجال الانتساب إلى المدارس في مختلف مستويات التعليم تتناقص في معظم المناطق. غير أن الفروق الضخمة ما زالت قائمة في الحصول على التعليم الإبتدائي في بعض أنحاء أفريقيا، لا سيما في البلدان الأفريقية الواقعة جنوب الصحراء الكبرى، وفي آسيا الوسطى، بالمقارنة مع المناطق الأخرى. فأكثر من ثلثي الأطفال الذين لا يذهبون إلى المدارس على الإطلاق أو الذين ينقطعون عن المدرسة قبل استكمالها هم من الفتيات. وفي شرق آسيا وأوقيانوسيا وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، تتجاوز معدلات الانتساب الإجمالي في المستوى الأول للذكور والإإناث على السواء ١٠٠ في المائة، مما يدل على أن الانتساب إلى المدارس تحقق بصورة كاملة بالنسبة لكلا الجنسين. وفي أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وفي كثير من البلدان المتقدمة النمو، اختفت عملياً المفارقة بين الذكور والإإناث في معدلات الانتساب. وفي الحقيقة، أصبح الفرق في الانتساب في المستويين الثاني والثالث لصالح الإناث الآن في كثير من البلدان. وقد حدث هذا التطور مؤخراً ولم يتم تفسيره تماماً. وقد عُزِّي ذلك، من بين أسباب أخرى، إلى ترك المدرسة في وقت مبكر وهجرة الفتیان بحثاً عن العمل^(٤). وهناك تفسير ممكن آخر هو أن النساء يسعين إلى الوصول إلى مستويات عليا من المؤهلات العلمية

الرسمية ردا على المنافسة مع الرجال على فرص محدودة للعملة. وما زالت النساء تتركز في بضعة ميادين للدراسة. وعلى الرغم من التحسينات التي أدخلت على الحصول على التعليم، ما زالت نوعية التعليم الذي تتلقاه الفتيات مصدر قلق في ضوء القولبة والتحيزات التي تظل قائمة في المواد التعليمية وفي نظام الأداء، ومن ذلك موقع المدارس والمواضيع المقدمة للتعليم وموافق المعلمين.

باء - الصلة مع سوق العمل

١٤ - نظرا لأن كمية الوظائف المتاحة للرجال والنساء ونوعيتها تتعرض للخطر أو للتغييرات كبيرة، أصبحت القابلية للعملة مفتاحا في مجال الحصول على فرص العمالة والعملة الذاتية على حد سواء. ونظرا لما يقف في طريق المرأة في سوق العمل من صعوبات وعدم تساوي الفرص، من المهم على وجه الخصوص تطوير قابلية المرأة للعملة. وقد أصبحت المعرفة والمهارات والكفاءات لدى كل من الرجال والنساء حجر الزاوية ليس في مجال النمو الشخصي وقابلية العمالة فحسب، بل كذلك في قدرة المشاريع على المنافسة، وفي التنمية الاقتصادية المستدامة للمجتمعات. ففي بيئه تنافسية، ستعتمد المزايا النسبية لكل فرد ومشروع وبلد بصورة متزايدة على العمل التنافسي القائم على المعرفة والمهارات العملية والابتكار والتكنولوجيا. لذلك أصبح الاستثمار في تعليم جميع الموارد البشرية وتدريبها وتنميتها لتصل إلى كامل إمكانياتها أكثر أهمية من ذي قبل.

١٥ - وعلى نحو ما يرد به في الفرع الثاني أدناه، يظل التمييز في الوظائف الصفة السائدة لجميع أسواق العمل، بغض النظر عن مستوى التنمية الاقتصادية ومشاركة الإناث ومستوى التعليم، وعلى الرغم من الجهد التي بذلت لتشجيع الفتيات من النساء. وبينما هذا التمييز في الخيارات التعليمية للرجال والنساء وميادين الدراسة والشخص، وما زال كل ذلك شديد الاستقطاب. فالتمييز في حصول الفتيات على التعليم والتدريب يظل سائدا في كثير من المناطق نظرا للقولبة التي تطلق على تماثل القدوة وعدم كفاية المواد التدريسية والعلمية وانحيازها إلى أحد الجنسين، مما يقلل من خيارات الفتيات لمهن المستقبل عن طريق بخس مواهبهن وقدراتهن. وإن التدريب المهني المقدم للفتيات والنساء محدود جدا في نطاقه وميادين التخصص فيه بالمقارنة مع ما يتاح للفتيان والرجال.

١٦ - إن من المسلم به في ميدان المساعدة الإنمائية أن الاستثمار في التعليم العام والأساسي لا بد أن يحظى بالأولوية الأولى في السياسة العامة لأنه يمثل الاستعمال الأمثل من الأموال حيث فعالية التكلفة للموارد العامة للتنمية البشرية. فاستكمال جميع الأطفال لتعليم ابتدائي وإعدادي عالي الجودة وتوفير تعليم عام علاجي للراشدين في البلدان النامية، رغم أنه غير كاف في حد ذاته، سيقدم إسهاما في تساوي الفرص أكبر من أي تدبير في مجال السياسة العامة يتناول التدريب فحسب. كما يلزم تشجيع مزيد من الفتيات على الدخول في الميادين التقنية والعلمية. فتحقيق تعليم أساسى، تكتسب خلاله المهارات الأساسية كالتفكير الاستراتيجي بالإضافة إلى القراءة والحساب، يضع أساسا لمعرفة تجعل التدريب وإعادة التدريب أمرا فعالا. أما أنماط الطلب المتغيرة في سوق العمل فتجعل التعليم العام المتبين أكثر أهمية مما مضى وتعزز من

الحاجة في بداية التعليم إلى حيازة مهارات واسعة بدلًا من أن تكون ضيقة. ونظراً لسرعة التغيرات التكنولوجية والتحولات في المجتمع وفي مكان العمل، لا بد من حيازة مهارات جديدة خلال مجرى الحياة والمهنة الفنية. فالصناعة والخدمات في القطاع الحديث، على سبيل المثال، والكفاءات الواسعة المكتسبة من خلال التعليم الثانوي الأكاديمي الجيد أهم من المهارات المحددة التي يمكن أن يمضي زمانها بسرعة^(٥).

١٧ - وقد سُلِّم اجتماع فريق الخبراء المعنى بالتدريب المهني للمرأة وتعليمها المتواصل على مدى العمر^(٦) بالحاجة إلى نظام لتنمية المهارات يكون منفتحاً ومرناً ومستجيباً للتغير وحساساً لنوع الجنس كما يستوعب العائد़ين إلى الدخول في القوة العاملة. ويمكن لخطط التدريب هذه أيضاً أن تشتمل على تعليم علاجي للراشدين، لا سيما للأميات الراشدات. ونظراً للزيادة في العمالة الذاتية، يلزم تقديم مزيد من التطوير والتكييف في مهارات المقاولة بالنسبة للأعمال التجارية الصغيرة. كما ينبغي اتباع نهج جديد لتدريب المرأة في مجال العمالة غير الرسمية والعمالة الذاتية وكذلك في مجال المهن غير التقليدية. وإن أي مجموعة تدريبية للمرأة ينبغي أن تشتمل على تدريب في المعرفة القانونية وصنع القرارات. وينبغي اجتذاب مزيد من النساء إلى العلم والتكنولوجيا ومشاركتهن في العملية التي تبدأ بتصميم التكنولوجيات الجديدة وتنتمي بتطبيقها مع الرصد والتقييم.

جيم - منظور نوع الجنس والتعلم على مدى العمر

١٨ - نظراً لاتساع المعرفة والسرعة الشديدة في التغير الاجتماعي والتطورات التقنية، أصبحت المعرفة المدرسية الوقائية المحضة قديمة بصورة متزايدة. بدلًا من حصر التعليم في عدد محدود من سنوات المدرسة خلال الطفولة والشباب، من المُسلَّم به على نطاق واسع أنه لا بد الآن من إتاحة التعليم طيلة العمر. فالتعلم طيلة العمر يتطلب من الأفراد أن يحصلوا على مهارات ومؤهلات عامة مثل "تعلم كيفية تحصيل المهارات"، على سبيل المثال، الذي يمكن المرأة من تحمل المسؤولية عن تنمية نفسها ويدفعها إلى التعلم، وإلى البحث عن فرص التنمية الذاتية واستشعار التغيرات التي تحدث في البيئة وتلمس الخيارات المتاحة للاستجابة لهذه التغيرات. فالتعلم في مختلف مراحل الحياة هو مدخل رئيسي لإزالة العقبات في وجه المشاركة الفعالة للمرأة في جميع مجالات الحياة العامة والخاصة. والتعلم على مدى العمر يمكن أن يحقق التمكين وأن يكون غاية في حد ذاتها، لكن فوائد التعلم على مدى العمر تتجاوز ذلك كثيراً وتسهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لكل مجتمع. والتعلم على مدى العمر يشتمل على المعرفة والمهارات التي تكتسب في التعليم والتدريب الرسميين كما يشتمل على التعلم الذي يتحقق في أطر غير رسمية، وهو نوع من التعلم ذو أهمية خاصة بالنسبة للمرأة. والنطاق الأوسع للتعلم على مدى العمر فيما يتعلق بتحسين المهارات وتحصيل المعرفة على نحو مستمر بما يتجاوز ما تم تحصيله خلال الشباب بحاجة إلى دراسة دون التفاصي عن نوع الجنس. وفروق الجنسين فيما يتصل بالطلبات والاحتياجات المتعلقة بالتعلم على مدى العمر، توجد في نظم الأداء والنجاح التعليمية.

١٩ - وتستحق المنسنات اهتماما خاصا في ميدان التعليم المتواصل. وتدل الاتجاهات الديمografية الحديثة أن النساء يعمرن أكثر من الرجال. والنسنات هن مصدر من مصادر المعرفة والمهارات والخبرات المتراءكة. ويلزم أن تتاح لهن إمكانيات تدريبية مستمرة كي يعشن حياة راضية ومنتجة وصحية. والتدريب أداة لزيادة المشاركة في الحياة العامة، ومنع المرض، والحفاظ على نمط حياتي صحي، والمحافظة على النشاط.

دال - العناصر المسؤولة عن التعليم والتدريب

٢٠ - حدد المؤتمر العالمي الرابع مختلف العناصر الفاعلة المسؤولة عن تنفيذ منهاج العمل، ولاحظ أن "الحكومات تحمل المسؤلية الأولى عن تنفيذ منهاج العمل"، ولهذا الغرض، "الالتزام على أعلى صعيد سياسي أمر يستلزم تنفيذ منهاج العمل" (منهاج العمل، الفقرة ٢٩٣). وفي ميادين التدريب المهني والعلوم والتكنولوجيا والتعليم المستمر، ينبغي للحكومات أن تتخذ إجراءات، "بالتعاون مع أصحاب العمل والعمال والنقابات العمالية والمنظمات الدولية وغير الحكومية، ومن ضمنها المنظمات النسائية ومنظمات الشباب، والمؤسسات التعليمية" (منهاج العمل، الفقرة ٨٢). والمسؤولية الرئيسية التي تقع على عاتق الحكومات هي "توفير الموارد اللازمة في الميزانية للقطاع التعليمي مع إعادة تخصيص الأموال داخل هذا القطاع التعليمي لتؤمن مزيد من الأموال للتعليم الأساسي" (منهاج العمل، الفقرة ٨٤ (أ)) و "رصد تنفيذ الإصلاحات والتدابير التعليمية في الوزارات ذات الصلة، ووضع برامج للمساعدة التقنية (منهاج العمل، الفقرة ٨٤ (ب)) وتدعم الحاجة إلى تمحیص مسؤولية كل عنصر فاعل وإن أمكن، تقديم الحواجز، التي من شأنها تعزيز دوره الفعال في تنفيذ التوصيات.

٢١ - ومن المهم عند تنفيذ توصيات منهاج العمل في مجال التعليم، النظر في التطورات الأخيرة في ميدان سياسات التعليم. ففي معظم بلدان العالم، تتعرض نظم التعليم والتدريب لإصلاحات موجهة لتحسين جدواها وفعاليتها وكفاءتها ومستدامتها في تلبية الاحتياجات الجديدة في عالم العمل. ومسؤوليات الحكومات محددة بوضوح فيما يتعلق بتوفير التعليم الابتدائي للجميع، بيد أنها تتباين عندما يتعلق الأمر بالتعليم العالي أو التدريب المهني. والفهم العام هو أن الحكومة هي التي يتعين عليها أن تضمن المعايير والمساواة بين الجنسين في حلقات التعليم العليا وفي التدريب المهني. والاتجاه اليوم هو إلى إعادة تحديد دور الدولة وتحفيض اشتراكاتها المباشرة في توفير التدريب المهني، مع زيادة المسؤوليات المسندة للقطاع الخاص، ولا سيما المؤسسات والأفراد. والسؤال هو ما إذا كان ينبغي للحكومات توسيع مهام جديدة لضبط النظام العام، الذي تتنافس فيه مختلف العناصر الفاعلة العامة والخاصة في سوق مفتوحة. وفي حين أن هذه التغيرات تفتح فرصا جديدة للرجال والنساء على حد سواء من أجل التعلم مدى الحياة، فهي تأتي أيضا بمخاطر جديدة، ولا سيما بالنسبة للفئات والقطاعات التي ما برحت مغبونة بالنسبة للوصول إلى نظام تدريب قائم على السوق. فالتحول إلى القطاع الخاص وإدخال اللامركزية وتحفيض التمويل العام وزيادة سيطرة المؤسسات في مجال التدريب قد يؤدي كله إلى تناقص الاحتمالات للفتيات والنساء بالنسبة لتحسين إمكانية عمالتهن وتطورهن الوظيفي عن طريق الوصول إلى التدريب الجيد

٢٢ - ورغم الاعتراف بأن فوائد الاستثمار في تعليم الفتيات والنساء كبيرة ويمكن قياسها كميا، فإنه ليس في وسق السوق تحقيق القائدة الكاملة للمجتمع من الاستثمار في الفتيات والنساء. والحكومات هي التي يتعين عليها حينئذ أن تقود حيث يفشل السوق أو يغيب. إذ يمكن للسياسة العامة أن تسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تخفيض عدم المساواة بين الجنسين، عن طريق تعديل الإطار القانوني والتنظيمي مثلاً لضمان التكافؤ في الفرص، أو عن طريق إعادة توجيه السياسات العامة والنفقات العامة إلى الاستثمارات ذات المردود الاجتماعي الأعلى أو عن طريق اعتماد إجراءات مستهدفة تصحح عدم المساواة بين الجنسين على المستوى الجزئي^(٧).

٢٣ - وينقص الكثير من نظم التدريب، وبخاصة في البلدان النامية، الموارد اللازمة لاعتماد التكنولوجيات والنهج الجديدة، والقدرة على تلبية طلب سوق العمل بسرعة. مما برحت تقدم تدريباً قد لا يكون ذا شأن بالنسبة لسوق العمل أو بالنسبة لمبادرات رجال الأعمال. وتدعو الحاجة إلى إيلاء أهمية خاصة إلى الاستثمار في عملية الاستثمار في الرأس المال البشري عن طريق تعليم النساء أنواع جديدة من المهارات. إذ أن طلبات بيئه العمل المتغيرة تتطلب محتوى تعليمياً أوسع شكلاً وتعليمياً أعلى مستوى وتأكداً على المهارات الفكرية.

٢٤ - كما تدعو الحاجة إلى إقامة تحالفات بين مختلف الشركاء على الصعيدين الوطني والدولي، بما في ذلك الدولة والقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية والمجموعات النسائية والنقابات العمالية واتحادات أرباب العمل والتعاونيات ومؤسسات البحث والتعليم العالي، والمنظمات الدولية وغيرها، من أجل تحويل توقعات التدريب والتطور بالنسبة لمهارات المرأة إلى حقيقة. وسيقوم القطاع الخاص على وجه التحديد بدور متزايد الأهمية.

٢٥ - ومهما كان دور الدولة في تمويل التدريب وتوفيره، فهي التي تتحمل مسؤولية تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة. عن طريق الحواجز والتشريعات والدعوة وتدابير أخرى. ويشمل هذا ضمان إيلاء عمل المرأة قيمة كافية من حيث المركز والكسب على حد سواء. كما تقوم المنظمات الدولية بدور مفيد في ترويج المساواة بين الجنسين في التدريب المهني. وفي هذا مجال للعمل السياسي، تمارس فيه المجموعات النسائية والمنظمات العمالية، الوطنية والدولية، الضغط لتجني الشمار من المكافآت التي تحققت فعلاً في هذا المجال. وهناك حاجة إلى إنشاء وصيانته نظم معلومات فعالة لسوق العمالة، لا تقدم فقط بيانات تراعي النوع الجنسي كما ونوعاً، إنما توجه أيضاً إنشاء البرامج التدريبية وأداؤها، وتساعد المرأة في اختيار أنواع التدريب والوظائف التي تناسب حاجاتها على أفضل وجه. وأخيراً تدعو الحاجة إلى إنشاء هياكل وطنية ودولية معاً لرصد ودعم تنفيذ برامج التدريب والتعليم للمرأة.

هاء - استراتيجيات للتعجيل بالتنفيذ

٢٦ - حدد منهاج العمل، لدى تحديد "تعليم المرأة وتدريبها" كأحد مجالات الاهتمام الحساسة الدا، ستة أهداف استراتيجية لتحقيق المساواة: (١) ضمان التساوي في الحصول على التعليم؛ (٢) محو الأمية بين النساء؛ (٣) تحسين وصول المرأة إلى التدريب المهني والعلم والتكنولوجيا ومواصلة التحصيل العلمي؛ (٤) ايجاد تعليم وتدريب خارجيين من التمييز؛ (٥) تخصيص الموارد الكافية لتنفيذ اصلاحات التعليم ورصد ها؛ (٦) ترويج التعليم والتدريب مدى الحياة للفتيات والنساء (الفصل الرابع، باء).

٢٧ - التعليم والتدريب هما أحد مجالات الاهتمام القليلة الحساسة التي تم التوصل فيها إلى اتفاق بالاجماع بشأن وضع مؤشرات معيارية - توفير فرص وصول الجميع إلى التعليم الابتدائي والمعنوي إلى ضمان المساواة بين الجنسين في اتمام التعليم الابتدائي بحلول عام ٢٠٠٠ (منهاج العمل، الفقرة ٨١ (ب))؛ وإزالة الفجوة القائمة بين الجنسين في مجال الالامام الأساسي والوظيفي بالقراءة والكتابة كما أوصى بذلك الاعلان العالمي بشأن توفير التعليم للجميع (جومتنيان) (الفقرة ٨١ (ج))؛ وتوفير التعليم الأساسي للجميع وكفالة اتمام ٨٠ في المائة على الأقل من الأطفال الذين بلغوا سن الدراسة الابتدائية تعليمهم الأساسي، بحلول عام ٢٠٠٠، وتذليل الفارق بين الجنسين في التعليم الابتدائي والثانوي بحلول عام ٢٠٠٥، وتوفير التعليم الابتدائي للجميع في جميع البلدان قبل عام ٢٠١٥ (الفقرة ٨٠ (ب))، وتحفيض معدل الأمية بين الإناث إلى نصف المعدل الذي سجلته في عام ١٩٩٠ على الأقل مع التركيز على المرأة الريفية، والهجرة، واللاجئ، والمشردة في الداخل، والمعاقفة (الفقرة ٨١ (أ)).

٢٨ - كما يصف منهاج العمل الإجراءات التي يتعين اتخاذها في ميدان التدريب المهني في إطار مجال الاهتمام الحساسيين "أاو - المرأة والاقتصاد (الفصل الرابع - أاو)" و "لام - الطفلة (الفصل الرابع - لام)". وأشار منهاج العمل بوجه خاص إلى التعلم مدى الحياة، ومختلف أنواع التدريب ومواصلة التحصيل العلمي في الكثير من مجالات الاهتمام الحساسة الأخرى، ولا سيما بالنسبة للتحقيق بشأن حقوق الإنسان ومحو الأمية القانونية (الفقرات، ٥٨ (ع)، ٦١ (أ)، ١٢٤ (ن)، ١٢٥ (ه)، ٢٣٠ (و)) والتدريب في مجال الصحة (الفقرات ١٠٧ (أ)، و (ه)، و (ز)، و (ك)، و (ل)، و (م)، و (س)؛ ١٠٨ (أ)، والتدريب من أجل إشراك المرأة في الحياة العامة (الفقرتان ١٩٥ (ج)، و (ه)) والتدريب من أجل التنمية المستدامة (الفقرة ٢٥٨ (ب) ٥). وعلى هذا النحو، تجاوز المؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة التوصيات التي سبق تقديمها في ميدان التعليم والتدريب. فقد بنى المؤتمر على الأعمال السابقة وطبق متطلباتها يتعلق بالجنسين كما حدد الإجراءات اللازمة والعناصر الفاعلة المسؤولة عن تحقيق المساواة بين الجنسين^(٨).

٢٩ - وفي هذه المرحلة من عملية تنفيذ منهاج العمل، قد ترغب لجنة مركز المرأة في النظر فيما إذا كانت الأهداف الاستراتيجية المحددة في المؤتمر العالمي الرابع هي قيد التنفيذ، وقد تدخل أيضا في الحساب توصيات اجتماع فريق الخبراء المعنى بالتدريب المهني للمرأة وتعليمها مدى الحياة.

٣٠ - وقد خلص اجتماع فريق الخبراء، في جملة أمور، إلى النتائج التالية:

- (أ) الحاجة تدعو إلى بذل جهود كافية من جانب جميع العناصر الفاعلة (الحكومات، والهيئات الوطنية والإقليمية والدولية، والجهات المانحة الثنائية والمتحدة الأطراف، والمنظمات غير الحكومية)، لتحقيق الأهداف المحددة في منهاج العمل فيما يتعلق بمحتوى الأهمية وتحقيق التعليم الابتدائي للجميع؛
- (ب) من الملح اعتبار التعليم والتدريب التقني والتعلم مدى الحياة أجزاءً متكاملة واستمراراً لا انقطاع فيه. ويشمل مفهوم التدريب والتعلم مدى الحياة حيازة المعرفة والمهارات المكتسبة في التعليم الرسمي وكذلك التعلم الحاصل بطرق غير رسمية والمعرفة التقليدية، التي تعد النساء للقيام بدور فعال في سوق العمالة والتنمية الاقتصادية والاجتماعية في بلدانهن. وينبغي اتباع نهج كلي لضمان تمتع المرأة بالمساواة طوال العملية، وذلك في ثقافة جديدة للتعلم تضم الأفراد والمؤسسات والمنظمات والمجتمع بأكمله؛
- (ج) في إطار عالم متغير، ينبغي زيادة أهمية التعليم في مجال العلم والتكنولوجيا وخدمات المعلومات. وفي سبيل اكتساب المهارات الضرورية، تحتاج المرأة إلى الحصول بشكل كامل على التدريب المهني ومزيد من التعليم في جميع مستويات العلوم والتكنولوجيا. ولسد الثغرة القائمة بين الجنسين وزيادة وصول الفتيات والنساء إلى التعليم في مجال العلوم والتكنولوجيا وإلى التدريب المهني والتعلم مدى الحياة، لا بد من اتخاذ إجراءات تستخدمن مجموعة واسعة من الاستراتيجيات والوسائل المختلفة؛
- (د) لا بد من ضمان التوازن بين الجنسين في مهنة التعليم وإدارة التعليم بجميع مستوياته؛ ولتحقيق هذا الغرض ينبغي القيام بإصلاحات إدارية لزيادة عدد مدیرات المدارس والإدارات والعاملات في التخطيط؛
- (ه) ينبغي إدخال تعليم المرأة وتدريبها وتعلمتها مدى الحياة في التيار الرئيسي لخطط وسياسات التنمية البشرية الوطنية، وسياسات تكافؤ الفرص، والسياسات الصناعية، مع التأكيد على عماله المرأة وإمكانية عمالتها. كما ينبغي للآليات الوطنية المخصصة للنهوض بالمرأة أن تحدث واضعي السياسات في الحكومة والقطاع الخاص على أن يضمنوا تلبية جميع هذه السياسات للشاغل المتعلقة بنوع الجنس، ومشاركة المرأة ومنظماتها في عمليات وضع السياسات؛
- (و) ينبغي تحسين جدوى التدريب وكفاءته وفعاليته عن طريق إقامة تحالفات بين مختلف الشركاء، بما في ذلك القطاعان العام والخاص، والمنظمات غير الحكومية، والنقابات العمالية، ومنظما رباب العمل، والتعاونيات؛
- (ز) تتحمل الدولة المسؤولة الكبرى في تعزيز وتسهيل هذه التحالفات عن طريق إنشاء الإطار التنظيمي، وآليات التمويل، ومحططات الحواجز، والدعم التقني، كما ينبغي للحكومات أن تكون المسؤولة في نهاية المطاف عن سد الثغرات في مخصصات التعليم والتدريب وخاصة بالنسبة للنساء اللواتي يعيشن في/..

فقر مدقع وفي مناطق ريفية وراكدة اقتصاديا، والنساء اللواتي يعانين من قيود اجتماعية واقتصادية وثقافية وبدنية؛

(ح) تقوم أيضاً منظمات أرباب العمل والعمال بدور حساس في هذه التحالفات، وينبغي أن تشتهر بنشاط في عمليات اتخاذ القرار وتوفير التدريب على المستويات الوطنية واللامركزية؛

(ط) تنقيح وإصلاح الكتب المدرسية، وأدوات التعليم، والمناهج الدراسية، وكذلك إزالة التحامل من التدريب المخصص للمعلمين هي شروط مسبقة لإنشاء تعليم وتدريب خاليين من التمييز؛

(ي) من المهم أيضاً إيجاد بيئة تمكّن المنظمات غير الحكومية من المساهمة في جميع ميادين التعليم، ولا سيما في التعلم مدى الحياة.

ثانيا - المرأة والاقتصاد

٣١ - ركّز منهج العمل، لدىتناوله حالة المرأة في الاقتصاد، في مجال الاهتمام الحاسم "المرأة والاقتصاد" (الفصل الرابع واو)، على ثلث من فئات السكان من الإناث النشطات اقتصاديا: المرأة كعاملة، والمرأة كمباشرة للمشاريع، والمرأة كصانعة للقرار الاقتصادي. وفي الماضي، أولى مقررو السياسات الفئتين الأوليين اهتماماً كبيراً، في حين كان الاهتمام الموجه للمرأة كصانعة للقرار أقل رغم الأهمية الاستراتيجية لإمكانية وصول المرأة إلى عمليات صنع القرار الاقتصادي وهيكلها على النحو المؤكّد في منهج العمل (الفقرة ١٥٠). ولا تزال ثمة حاجة إلى مواصلة تطوير إطار العمل واتخاذ مزيد من التدابير المحددة لتعزيز وضع المرأة كصانعة للقرار الاقتصادي.

٣٢ - وأكّد منهج العمل تغيب المرأة في واقع الأمر عن مجالات صنع القرار السياسي أو تقصّ تمثيلها في هذه المجالات، بما فيها صياغة السياسات والاستراتيجيات الرامية إلى القضاء على الفقر (الفقرة ٤٧) وصنع القرارات فيما يتعلق ببرامج وقروض ومنح التكيف الهيكلي (الفقرة ١٥١)، كما أكّد أن هذه الحالة تحدّ من تأثير المرأة على الهيكل والسياسات الاقتصادية ذات الأثر المباشر على المجتمع وعلى المركز النسبي لكل من المرأة والرجل (الفقرة ١٥٠).

٣٣ - وكما جاء في منهج العمل "هناك فروق كبيرة في إمكانات وصول المرأة والرجل إلى الهيكل الاقتصادي في مجتمعهما والفرص المتاحة لهما لممارسة سيطرتهما عليها. وفي معظم أنحاء العالم، تغيب المرأة في واقع الأمر عن مجالات صنع القرار الاقتصادي، أو يأتي تمثيلها ناقصاً في هذه المجالات، بما فيها صياغة السياسات المالية والنقدية والتجارية وغيرها من السياسات الاقتصادية، علاوة على النظم الضريبية والقواعد التي تنظم دفع الأجرور. ... إن التنمية الفعلية لهذه الهيكل والسياسات الاقتصادية يكون

لها أثر مباشر على وصول المرأة والرجل إلى الموارد الاقتصادية وعلى قوتهمما الاقتصادية، وبالتالي مدى المساواة بينهما على الصعيدين الفردي والأسري وفي المجتمع ككل" (الفقرة ١٥٠).

٣٤ - ومن بين فئات صناع القرار في الاقتصاد، تسمى فئة المديرين، ولا سيما في أعلى مستويات تسلسل التنظيمات الاقتصادية، بأنها من أكثر الفئات أهمية. وتقرر منظمة العمل الدولية وجود ارتباط قوي بين إمكانية وصول المرأة إلى مجال صنع القرار ووضعها في سوق العمل من خلال سبل وصولها إلى الإدارة. وترى منظمة العمل الدولية أن من أشكال التمييز الرئيسية المستمرة ضد المرأة في سوق العمل، على نطاق العالم أجمع، عزلها في مهن قليلة للغاية. وتشير هذه الظاهرة التي تدرج ضمن فئة التمييز المهني إلى استمرار وجود المرأة في عدد صغير نسبياً من المهن "الأنثوية" مع الانفراد بخاصية وجود المرأة في مهن متقدمة المركز والأجر، بينما يسيطر الرجل على المهن ذات المركز والأجر الأعلى^(٩).

٣٥ - وكما ذكرت منظمة العمل الدولية، فرغم أن ثمة اتجاه تصاعدي ملحوظ قد طرأ خلال العقد الماضي على تمثيل المرأة في فئات الإدارة والتنظيم مقارنة بحصتها من العمالة الكلية، فإن تمثيل المرأة، حتى الآن، في أعلى المراتب بالمنظمات والمؤسسات ناقص للغاية ولم تصل إلى هذه المراتب إلا قلة قليلة من النساء، ويلقى مفهوم "السقف الزجاجي" (وهو حاجز غير مرئي وإن كان لا يمكن اجتيازه يحول دون ترقى المرأة مهنياً بغض النظر عن تعليمها وخبرتها) قبولاً واسع النطاق بوصفه انعكاساً لواقع الطريق المسدود أمام صعود المرأة إلى المستويات العليا لصنع القرار.

٣٦ - ويؤكد منهج العمل تزايد وجود المرأة في المستويات الدنيا للإدارة (الفقرة ١٦١)، وتغيب المرأة إلى حد كبير عن القطاع الخاص، بما في ذلك الشركات عبر الوطنية والوطنية، عن مستويات الإدارة وصوغ السياسات (الفقرة ١٦٢).

٣٧ - ويدعو منهج العمل، في الهدف الاستراتيجي واو - ٥، إلى إزالة التمييز المهني عن طريق تعزيز المشاركة المتساوية للنساء في الوظائف التي تتطلب مهارات عالية وفي وظائف الإدارة العليا؛ وعن طريق اتخاذ تدابير أخرى تحفظ تطوير المرأة الوظيفي في مكان العمل، والانتقال إلى مراتب العمل العليا في سوق العمل؛ وعن طريق الحفز على تنوع الخيارات الوظيفية أمام الرجال والنساء على حد سواء؛ وينبغي تشجيع النساء على الالتحاق بالوظائف غير التقليدية؛ وتشجيع الرجال على التماس فرص العمل في القطاع الاجتماعي (الفقرة ١٧٨ (ز)).

٣٨ - وتنص اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، في المادة ١١، على أنه ينبغي للدول الأطراف اتخاذ التدابير الملائمة لكافلة تساوي المرأة والرجل في حق الحصول على نفس فرص العمل، فضلاً عن حرية اختيار المهنة والترقي فيها.

٣٩ - وفي هذا الصدد، عقدت شعبة النهوض بالمرأة اجتماعاً لفريق خبراء معني بالمرأة وصنع القرار الاقتصادي في المؤسسات المالية الدولية والشركات عبر الوطنية في كلية الدراسات العليا لعلوم الإدارة التابعة لكلية سيمونز، ببوسطن، ماساتشوسيتس، بالولايات المتحدة الأمريكية في الفترة من ١١ إلى ١٥ آذار/مارس ١٩٩٦، وذلك بغية إضفاء مزيد من التفصيل على إطار العمل والتدابير المحددة التي ينبغي اتخاذها لتحسين سبل وصول المرأة إلى مناصب الإدارة العليا في المنظمات الاقتصادية الاستراتيجية وتعزيز تأثيرها لدى شغلها لتلك المناصب. وترد في الفقرة ٥٩ أدناه التوصيات الرئيسية النابعة من هذا الاجتماع^(١٠).

ألف - المرأة في مجال الإدارة: بعض الاتجاهات

٤٠ - لقد كانت زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، خلال العقود القليلة الماضية، من التطورات الإيجابية الرئيسية. وتفيid منظمة العمل الدولية بأن ٤١ في المائة من النساء، من سن ١٥ سنة وما فوقها، نشطات اقتصادياً في العالم اليوم. وعلاوة على ذلك، واستناداً إلى تصنیف منظمة العمل الدولية للسكان النشطين اقتصادياً حسب الفئات المهنية، تكشف البيانات عن وجود اتجاه صاعد ملحوظ، خلال العقد الماضي أو نحوه، لتمثيل المرأة في فئتي الإدارة والتنظيم. بيد أن هذه الزيادة تقل كثيراً عن الاتجاهات السائدة في مجال التعليم وسبل الوصول إلى العمالة النظامية. فلا توجد حالياً إلا قلة قليلة من النساء في الفتنة المهنية "العاملون بالتنظيم والإدارة"; وتعمل معظم النساء في الفئات الفنية والتقنية وما يتصل بها من فئات (غالباً كممارضات ومدرسات)، أو في مجال الأعمال الكتابية أو أعمال الخدمة أو المبيعات^(١١).

٤١ - وتفيد البيانات التي جمعت من مختلف المصادر الأخرى هذا الاتجاه العام، وتظهر، فضلاً عن ذلك، أنه رغم زيادة تشغيل النساء ورغم أنهن أنهن آخذات في التحول إلى عضوات ملتزمات تمام الالتزام في موقع العمل، فشلة نقص في تمثيل المرأة وفي استخدامها في مجال الإدارة، وثمة انحراف في توزيع النساء على مستويات الإدارة في جميع البلدان وجميع المجالات، سواء في القطاع الخاص أو العام. ولا تزال المرأة تحتل في الغالب مراكز ثانوية مقارنة بالرجل، حتى في المهن التي تغلب عليها الإناث تقليدياً، مثل التعليم والصحة.

٤٢ - وأظهرت دراسة أجريت مؤخراً أن المرأة تشكل ٧٤ في المائة من قوة العمل في الولايات المتحدة الأمريكية ولا تمثل سوى ١٠ في المائة فقط من الموظفين في كبرى شركات الولايات المتحدة وما يبلغ متوسطه مجرد ٢ في المائة من المناصب التنفيذية العليا؛ وأن نحو ٢٧١ إمرأة أو ٢٨ في المائة من النساء البالغ عدهن ٩٧٨ امرأة اللاتي يشغلن مناصب على مستوى نائب الرئيس في أكبر الشركات وعدها ٥٠٠ شركة، يشغلن مناصب تتعامل مباشرة مع إدارار الدخل ومن المرجح أن تقودهن إلى وظائف الرتب العليا. وأكدت الدراسة أن النساء يتركزن، بدلاً من ذلك، في وظائف العاملين في مجالات مثل العلاقات العامة والموارد البشرية^(١٢). وفي تاييلند، رغم أن الزيادة في نسبة المديرات كانت أسرع من الزيادة في نسبة المديرين، لم تبلغ مشاركة النساء إلا ١٩ في المائة في عام ١٩٩٠، بعد أن كانت ٧,٦ في المائة في عام

١٩٧٤^(١٣). وفي جنوب أفريقيا، بينت دراسة استقصائية أجريت مؤخرًا على ١٠٠ شركة بجنوب أفريقيا أن امرأًة فقط يشغلن مناصب تنفيذية وأن غالبية النساء يعملن في مستويات المبتدئين^(١٤). وفي أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، رغم الزيادة المطردة في نسبة الإناث النشطات اقتصاديًا من السكان في مهن التنظيم والإدارة، تظهر الدلائل نھماً مستداماً من التفرقة عند المستويات العليا من الهرم الوظيفي ينحو إلى تركيز المديرات في وظائف الإدارة ذات المستوى المتوسط. ففي فنزويلا، رغم أن النساء يمثلن ٤٥ في المائة من جميع العاملين بالتنظيم والإدارة، لم تبلغ حصة المرأة إلا ١٧ في المائة من مناصب المستويات العليا^(١٥). وفي بلدان الشمال الأوروبي، أوضحت دراسة استقصائية أجريت مؤخرًا لأكبر المنشآت الخاصة وعدها ١٠٠ منشأة أن أعلى نسبة بلفتها المرأة كمسؤولة تنفيذية أولى في جميع البلدان هي ٢,٦ في المائة، وكع逡وة مجلس إدارة هي ٤ في المائة^(١٦). وأظهرت دراسة لبلدان أفريقيا الواقعة جنوب الصحراء الكبرى أن المديرات في معظم المؤسسات المالية لم تتمكن من الانتقال إلى مستوى مساعد المدير العام^(١٧).

٤٣ - ومما يبيّن الصلات بين سبل وصول المرأة لمناصب صنع القرار الاقتصادي على الصعيد الوطني وبين سبل وصولها على الصعيد الدولي معدل مشاركة رئيسيات وفود الدول الأعضاء في مداولات الأمم المتحدة المتعلقة بالمسائل الاقتصادية والمالية. ورغم أن هذا الاتجاه آخذ في النمو، إلا أنه بطيءً جداً، كما لا تزال المستويات باللغة التدنى. وقد وصلت نسبة رئيسيات الوفود في اللجنة الثانية التابعة للجامعة العامة إلى ١٣ في المائة عام ١٩٩٥ مقابل ٣,٦ في المائة في عام ١٩٨٥ و ٦ في المائة عام ١٩٧٥. وفي المجلس الاقتصادي والاجتماعي، مثلت رئيسيات الوفود ٣,٣ في المائة من مجموع الوفود في عام ١٩٩٥، مما عكس زيادة عن النسبة التي بلغت ١,٨ في المائة في عام ١٩٧٥. بيد أنه في عام ١٩٨٥ لم ترأس امرأة أي وفد^(١٨).

باء - العوامل المحددة لإمكانية وصول المرأة إلى مناصب الإدارة وآثارها فيما يتعلق بالسياسة

٤٤ - إن الدراسة المنهجية لتولي المرأة مناصب الإدارة حديثة العهد نسبياً. فقد ظل وجود المرأة لا يكاد يلحظ في مناصب الإدارة حتى أواخر السبعينيات، وكان غيابها يعود بوجه عام أمراً غير ذي بال. وأظهرت الدراسات السابقة أن التغيرات المجتمعية العريضة في جميع البلدان خلال العقود الأخيرة (الالتحاق بالتعليم والعمل والتغيرات القانونية الرامية إلى تحقيق المساواة) قد أدت إلى التحاق مزيد من النساء بالمستويات الدنيا من مناصب الإدارة^(١٩). كما أسهم التوسع في الخدمات المصرفية وغيرها من الخدمات المالية، فضلاً عن التوسع في القطاع العام، بالبلدان المتقدمة النمو والبلدان النامية على حد سواء في إتاحة فرص العمل أمام المرأة بمناصب الإدارة من المستويات الدنيا والمتوسطة خلال السبعينيات والثمانينيات. وكانت المرأة في معظم البلدان تنتقل لشغل مناصب الإدارة، كلما تم إنشاء وظائف جديدة، بينما كان الرجل يوالي صعوده الهرم الوظيفي. إلا أن التغيرات السياسية والقانونية في جميع البلدان لم تكن من القوة بحيث تكفي لمحاباة

مقاومة شغل المرأة لأعلى مناصب الإدارة. وقد اعترف مؤخراً أن ما سبق التكهن به من توقع حدوث "احتراق" لمراكز السلطة بالمؤسسات كان سابقاً لواهه^(٢٠).

٤٥ - وأدى هذا التقييم إلى الحاجة للتمييز بين الالتحاق بمجال الإدارة وبين انتقال المرأة لمراتب العمل العليا بإلادارة، وما ينطوي عليه كل من هذين الأمررين من آثار تتصل بالسياسة.

٤٦ - وعلى مستوى بدء الالتحاق بمجال الإدارة، يعد حصول المرأة على التعليم العالي والتدريب، فضلاً عن اتساع نطاق خيارات العمل المتاحة للمرأة وسبل وصولها إلى الوظائف من العوامل الأساسية المحددة لحجم العرض المتوافر من المديرات. وفي هذا السياق، تؤدي التغييرات القانونية والسياسات العامة الرامية إلى إزالة التمييز في مجال التعليم والتوظيف دوراً هاماً. وفضلاً عن ذلك، فقد مكنت برامج العمل الإيجابي المنظمات من تعيين وتشغيل المديرات وتقليلهن من مناصب الإدارة، الأمر الذي أدى إلى إيجاد مزيد من الفرص لانتقال المرأة إلى مراتب العمل العليا.

٤٧ - بيد أن المرأة، بعد التحاقها بمهنة معينة، قد تواجه من الحاجز الهيكلي والسلوكية ما يحد من حركتها الرأسية. وهذه الحاجز هي مجموعة معقدة من العناصر المؤثرة في شتى مراحل التطور الوظيفي. وكثيراً ما يترقى الأفراد لأعلى مناصب صنع القرار، سواء في القطاع العام أو الخاص، من خلال مسارات مهنية. ويشير تغيب المرأة عن المناصب العليا إلى أن المسارات المهنية للمرأة تختلف عن مسارات الرجل، أو أن المرأة تواجه، في محاولتها سلوك نفس المسار، عقبات مختلفة أو أصعب في الاجتياز، على النحو الذي جرت مناقشته في الجزء الثالث أدناه.

٤٨ - وقد استحدثت أربعة منظورات متراقبطة ومتكاملة من أجل تفهم الواقع الذي تواجهه المديرات والقيود التي تعوقهن أثناء ارتقائهن لشغل المناصب العليا لصنع القرار^(٢٠).

٤٩ - ويشير المنظور الأول إلى أن الفروق الفردية بين النساء والرجال يمكن أن تفسر ندرة النساء في مناصب الإدارة. والتوصية الأساسية هنا هي أنه على المرأة نفسها أن تتغير حتى يمكنها أن "تندمج"، وذلك بأن تحسن مهاراتها، وأن تزيد ثقتها بنفسها، وأن تقوى من دافعيتها التي تحفزها على تسلق السلالم الوظيفي، وأن تبدي نهجاً في الإدارة أقرب إلى النهج التي يسلكها الرجال نمطياً في مجال الإدارة. وقد اتجهت المرأة بدرجة متزايدة، إما من تلقاء نفسها أو بحجز من جانب المؤسسات، إلى كليات إدارة الأعمال، وبرامج دراسة الاقتصاد، والدورات الدراسية الخاصة للتدريب على الإدارة، من أجل الحصول على المؤهلات المطلوبة للانتقال إلى مراتب العمل العليا في مجال الإدارة. وقد عززت في حالات كثيرة نظم العمل في شبكات وبرامج الإرشاد بغية إكمال مجموعة إجراءات التي بدأتها المرأة.

٥٠ - ويركز المنظور الثاني على مسؤولية المنظمات وأرباب العمل فيما يتعلق بانتقال المرأة إلى مراتب العمل العليا. ويذكر أن المنظمات ذاتها، وليس المرأة وحدها، بحاجة إلى تغيير عن طريق إزالة الحاجز

وتوفر الحواجز من أجل زيادة عدد المديرات ودعم انتقالهن إلى مراتب العمل العليا. والتوصية الأساسية المستقة هنا هي أنه ينبغي للمنظمات تهيئة المسالك المهنية التي توفر احتمالات متساوية في وصول كل من المديرين والمديرات إلى المناصب العليا. وقد مكنت الآليات من قبيل برامج العمل الإيجابي المنظمات من توظيف المديرات وتقليلهن من مناصب أعلى، مما أوجد احتمالاً أكبر لانتقالهن إلى مراتب العمل العليا.

٥١ - وبؤكد المنظور الثالث أن التمييز يتسم بطابع مؤسسي وهو جزء من بنية الثقافة المؤسسية. وينبغي، من أجل التأثير على المنظمات، أن تعرف المرأة والرجل على حد سواء بالتمييز كحقيقة واقعة. وحالما يتم الاعتراف بالتمييز، يكون الالتزام من جانب المنظمة ككل، ولا سيما المديرين الأقدم، أمراً مطلوباً، وذلك عن طريق عملية التغيير في المسلمات الأساسية بشأن المنظمات واستناداً إلى هذا النهج، جرى تنفيذ تدابير مثل تنظيم دورات إجبارية لتشخيص جميع المديرين، الأقدم أو المبتدئين على حد سواء، فيما يتعلق بأنماط التمييز الضمني والصريح، وللتدريب على سلوكيات جديدة لا تتسم بالتمييز.

٥٢ - ويشير المنظور الرابع إلى أن مصالح الأعضاء الأقوى بالمنظمة تؤدي دوراً في الحد من إمكانية وصول المرأة إلى المناصب العليا لصنع القرار. لذا، يوصى بالتأكيد لمن يشغلون المناصب التنفيذية العليا على مزايا إشراك مزيد من النساء في العمل بالمناصب التنفيذية والتكاليف التي ينطوي عليها استبعادهن منها. وبؤكد هذا المنظور أنه من المهم لانتقال المرأة إلى مراتب العمل العليا إقناع المنظمات بوجوب النظر إلى وجود الموظفات باعتباره ميزة تمكناً منها من المنافسة، لا من ضرورة تفريضها التشريعات. ففي بعض البلدان، تقوم المنظمات التي تشجع على تحقيق تكافؤ الفرص أمام المرأة لشغل المناصب العليا، مثل كاتاليس (Catalyst) في الولايات المتحدة الأمريكية، واتحاد العاملات بالأعمال التجارية والمهنيات في جنوب أفريقيا، بتقديم حواجز اعتبارية، مثل الجوائز، للشركات مقابل ترقيتها للنساء إلى مناصب الإدارة العليا.

٥٣ - وتجعل المنافسة العالمية وال الحاجة إلى مدربين من أرقى النوعيات من ترقية المرأة إلى مناصب الإدارة مسألة تتعلق بالعمل التجاري وليس قخصية مساواة فحسب. ومن المسلم به أنه من المطلوب، لإحراز النجاح، استمرار التغييرات على الصعيد الفردي بين النساء والرجال، وكذلك على الصعيد المؤسسي والمجتمعي.

جيم - استراتيجيات من أجل الإسراع بالتنفيذ

٤٤ - قام منهاج العمل بتقييم الأساس المنطقي لزيادة مشاركة المرأة كصانعة للقرار الاقتصادي. وأكد أنه ينبغي إدماج مساحات المرأة وشواقلها واحتياجاتها في تعريف السياسات والهيآكل الاقتصادية نظراً لأن هذه الأمور تؤدي دوراً في تحديد مركز المرأة النسبي وسلطتها النسبية في المجتمع. فعندما تكون المرأة ضمن صانعي القرار، سيتسنى لها أن تعرب عن مصالحها واحتياجاتها وشواقلها، وأن تحقق الاعتراف بمساهماتها.

٥٥ - وأبرز منهاج العمل، في الهدف الاستراتيجي واو - ٥، الحاجة إلى القضاء على التمييز المهني، وحيث، في هذا الصدد، الحكومات، وأرباب العمل، والموظفين، والنقابات والمنظمات النسائية، على تعزيز المشاركة المتساوية للنساء في الوظائف التي تتطلب مهارات عالية وفي مناصب الإدارة العليا.

٥٦ - وفي السياق العام لسبيل وصول المرأة إلى عمليات صنع القرار، يدعو منهاج العمل الحكومات، والقطاع الخاص، ومنظمات أرباب العمل، والهيئات دون الإقليمية والإقليمية، فضلاً عن المؤسسات الدولية، ضمن آخرين، للقيام بعمل إيجابي من أجل تكوين الحد الأدنى اللازم من القائدات والمسؤوليات التنفيذيات والمديرات في المناصب الاستراتيجية لصنع القرار (الفترة ١٩٢ (أ)).

٥٧ - وعلاوة على ذلك، توصي منظمة العمل الدولية مقرري السياسة باغتنام الفرص التي توفرها حالياً عملية إعادة تشكيل هيكل العمالة التي تجري في العديد من البلدان، من أجل تحدي أشكال انعدام الكفاءة وصور عدم الإنصاف المتصلة في التفرقة بين الجنسين في قوة العمل، بما في ذلك التمييز المهني^(٤).

٥٨ - وللتعجيل بتنفيذ الهدف الاستراتيجي واو - ٥، الذي يشير بالتحديد إلى التمييز المهني وسبيل وصول المرأة إلى المناصب العليا للإدارة، قد ترحب اللجنة في الاستنتاجات والتوصيات الصادرة عن اجتماع فريق الخبراء المعنى بالمرأة وصنع القرار الاقتصادي في المؤسسات المالية الدولية والشركات عبر الوطنية لعام ١٩٩٦، واقتراح تدابير ملموسة ينبغي أن تتخذها مختلف الجهات الفاعلة على سبيل الأولوية.

٥٩ - وكان من بين ما توصل إليه اجتماع فريق الخبراء ما يلي:

(أ) أن المرأة قد أحرزت تقدماً كبيراً من حيث التعليم، والمشاركة في النشاط الاقتصادي، والمركز الاجتماعي. بيد أنه ما زال أمامها شوط طويلاً ينبغي أن تقطعه فيما يتعلق بالترقي إلى المناصب العليا لصنع القرار؛

(ب) ثمة وفرة في الشواهد الدالة على أن زيادة تمثيل المرأة في عمليات صنع القرار هي أمر صالح العمل، وليس فقط لتحقيق المساواة:

١' فيما يتعلق بالشركات، يؤدي استبعاد المرأة من عمليات صنع القرار إلى تكبد خسائر وتكاليف: فهناك التكاليف الناتجة عن معدل دوران الموظفين والخسارة في المواهب؛ وكذلك الخسارة في الحصة الفعلية أو المحتملة من الأسواق بسبب تجاهل احتياجات القواعد الرئيسية من المستهلكين؛ والخسارة في قيمة المساهمين. وهذا يعني خسارة نصف المواهب المحتملة إذا لم تشكل الشركات بوصفها من أرباب العمل مصدر جاذبية للنساء؛

٢٠ فيما يتعلق بالمنظمات، فإن الحاجة إلى ترشيد الموارد الآخذة في التناقض والى ممارسة تأثير دائم تدعوا إلى اتباع نهج جديدة. وتحتاج المنظمات لاستحداث هذه النهج الجديدة إلى إشراك العاملين المؤهلين أكثر من غيرهم، نساء ورجالا، في عمليات صنع القرار، وإلى زيادة تنوع الآراء حتى تعكس بصورة أفضل تركيب مجموعة العملاء، وحتى تبين من خلال مجموع العاملين بها أنها ملتزمة بالنهوض بالمرأة؛

(ج) ويطلب التمكين الكامل والمستدام للمرأة تمثيل الحد الأدنى اللازم من النساء على كافة المستويات في عملية صنع القرار. وهذا أمروري ضروري من أجل كفالة إزالة الحاجز المؤسسي التي تحول دون النهوض بالمرأة وتتوفر مجموعة دائمة من النساء المؤهلات يمكن النهوض بها مستقبلا. ويوفر الحد الأدنى اللازم، المعرف بأنه يمثل الثلث على الأقل، مستوى للدعم يمكن أن يخفف من الرمزية الملحوظة؛

(د) واقتراح الاجتماع أن تقوم الشركات عبر الوطنية بتعيين الحد الأدنى اللازم من النساء في مجالس إدارتها، واستحداث واعتماد السياسات والممارسات الرامية إلى زيادة مستوى التعيين؛ والاعتراف بالبعد الاستراتيجي للموارد البشرية؛ ووضع خطط محددة، يمكن قياسها وتنفيذها ضمن إطار زمني محدد، من أجل ترقية المرأة إلى المناصب العليا؛ وتكليف النساء بالمهام الدولية؛ وضمان التمثيل المتوازن لكل من المرأة والرجل في المجالس الاستشارية الخارجية والمجالس الإقليمية؛ وتطوير أفضل الممارسات لتعزيز ودعم تنمية المرأة من خلال منظمات من قبيل الغرف التجارية ونادي وجمعيات الأعمال التجارية والنادي والجمعيات المهنية، ومجالس التجارة ورابطات الصناعة؛

(ه) وأوصى الاجتماع بأن تعتمد المؤسسات المالية الدولية الهدف المتمثل في إيجاد الحد الأدنى اللازم من النساء في مجال صنع القرار والإدارة بجميع أقسام المؤسسات بما فيها العضوية بالمجالس وتقلد المناصب؛ وأن تشجع الدول الأعضاء على تكوين مجموعة من النساء المؤهلات وتعيينهن للعمل كعضوات بالمجالس ولشغل مناصب الإدارة؛ وأن تشرك مجموعات مختلطة متوازنة من الموظفين لاستعراض البعد المتعلق بنوع الجنس في جميع البرامج والمشاريع؛ وأن تقيّم وكالات التنفيذ حسب قدرتها على تنفيذ مشاريع تتسم بمراعاة الفروق بين الجنسين؛ وأن تطالب المديرين الأقدم بإشراك المرأة في عملية صنع القرار واستحداث مؤشرات وآليات للرصد؛ وأن تستعرض أساليب التعيين التقليدية وتعديل موجز مواصفات الانتقاء؛ وأن تشجع المرأة على دخول مجال الإدارة؛ وأن تستحدث وسائل تدخل عملية لتناول المسائل المتعلقة بعمل كلا الزوجين سواء فيما يتعلق بالمرأة أو الرجل؛ وأن تعد المديرين مسؤولين عن تطوير خطط للعمل وترتبط ذلك بتقييم الأداء والمكافآت، وأن تشجع على نمو أنظمة الدعم كإرشاد والتدريب. وأكد الاجتماع بشدة الحاجة إلى الالتزام من جانب رؤساء هذه المؤسسات، وأيضا من جانب جميع فئات مديري الموارد البشرية؛

(و) واعتبر الاجتماع دور الحكومات من العوامل المحددة التي تتحكم في بلوغ الهدف المتمثل في تحقيق وجود الحد الأدنى اللازم من النساء في مناصب صنع القرار الاقتصادي. وأوصى الحكومات

باستحداث السياسات والبرامج والممارسات من أجل كفالة التوازن بين الجنسين على جميع صعد صنع القرار في الحكومة، والهيئات الحكومية الدولية، والمؤسسات المالية الإقليمية والدولية، كما أوصى بوضع سياسات التوظيف وتطويرها ورصدتها وإنفاذها في كلا القطاعين العام والخاص؛ وإدماج أحكام في المعاهدات الثنائية وغيرها من الاتفاques لتيسير عملية الأزواج في البلدان المضيفة؛ وإزالة العقبات المقيدة لتكوين المنظمات النسائية غير الحكومية، وإقامة أو توسيع الآليات التي تيسر التفاعل بين المديرين/المسؤولين التنفيذيين وبنائهم، سواء في القطاعات التي تستهدف الربح، أو التي لا تستهدف الربح، وفي القطاع العام؛ وإقامة الشراكات مع الجهات الفاعلة الأخرى؛

(ز) وأوصى بأن تضطلع منظومة الأمم المتحدة بدور رائد في كفالة تمثيل الحد الأدنى اللازم من النساء في المستويات العليا للإدارة في الوكالات التابعة لها والدول الأعضاء فيها. واقتراح أن تقدم وكالات الأمم المتحدة الدعم إلى الحكومات، والشركات عبر الوطنية، والمؤسسات المالية الدولية والمنظمات بصفة عامة في الجهود التي تبذلها من أجل ترقية المرأة للمناصب العليا؛ وأن تشجع الدول الأعضاء على تعين مزيد من النساء في مجالس هيئات الأمم المتحدة وأماناتها، وفي لجان الأمم المتحدة التي تتناول المسائل الاقتصادية والمالية ومسائل الميزانية؛ وأن تزيد من التعاون وتبادل المعلومات.

(ح) ورأى الاجتماع أن المنظمات غير الحكومية يمكنها العمل كأفرقة للدعوة وكمعوامل حافزة على التغيير في آن واحد. وأوصى بأن تدخل المنظمات غير الحكومية في شراكات مع الشركات عبر الوطنية، والحكومات، والمؤسسات المالية الدولية، والمنظمات غير الحكومية الأخرى، وغيرها من الجهات الفاعلة؛ وأن تتعرف على الموظفين وأعضاء مجالس الإدارة المحتملين وتوصي بهم؛ وأن ترصد أفضل وأوأسوء الممارسات وتعلنها؛ وأن تقدم المكافآت للشركات عبر الوطنية والمؤسسات المالية الدولية، والحكومات، والجهات الفاعلة الأخرى وتعرب عن تقديرها لها؛ وأن تبلغ لجنة مركز المرأة بالتقدم المحرز؛ وأن تحسن أساليب تدخلها في ترقية المرأة إلى مراكز صنع القرار الاقتصادي من خلال التدريب والمساعدة التقنية والدعم الحكومي.

ثالثا - المرأة في موقع السلطة وصنع القرار

٦٠ - وفي إطار مجال الاهتمام الحاسم "المرأة في موقع السلطة وصنع القرار" (الفصل الرابع - زاي)، يؤكد منهج العمل على أن للمرأة حق متساو في المشاركة في الحكومة كما يؤكد على ضرورة تمكين المرأة من أداء دورها ونيلها للاستقلال الذاتي وحقها في المواطنة وذلك للنهوض بالمرأة في مجالات الحياة الأخرى ويؤكد على تحقيق المزيد من الشفافية والمساءلة في نظم الحكم (الفقرة ١٨١). ويقترح كذلك عدداً من الإجراءات التي يتبعها اتخاذها لتحقيق طفرة على جناح السرعة للاشتراك على قدم المساواة في السلطة وصنع القرارات وتحقيق التكوين الجغرافي المتوازن بين الجنسين في جميع هيئات صنع القرار على الصعيدين الوطني والدولي. وتشمل التدابير المقترحة إصلاح النظم الانتخابية (الفقرة ١٩٠ (د)), وزيادة مشاركة المرأة وزيادة أدوارها في الأحزاب السياسية (الفقرة ١٩١)، وإدخال تغييرات في إجراءات التعين

والتطور الوظيفي في مجال الخدمة المدنية (الفقرتان ١٩٢ و ١٩٥ (ب)), والقيام بعمل إيجابي لتكوين الأعداد الضرورية من "القائدات والمسؤولات التنفيذيات والمديرات في المناصب الاستراتيجية لصنع القرار" (الفقرة ١٩٢ (أ)).

٦١ - ويؤكد منهج العمل كذلك على أهمية توحيد المنظور الذي يراعي الفوارق بين الجنسين من أجل تحقيق هذه الأهداف، وينص على أن "اشتراك المرأة في السياسة وفي مناصب صنع القرار في الحكومات والهيئات التشريعية يسهم في إعادة تحديد الأولويات السياسية، ويؤدي إلى إدراج بنود جديدة في جداول الأعمال السياسية من شأنها أن تعكس وأن تعالج ما للمرأة من اهتمامات وقيم وتجارب تتعلق بجنسها، ويتبع منظورات جديدة بشأن قضايا التيار العام للسياسة (الفقرة ١٨٢).

٦٢ - وبسبب النقص الكبير بصفة خاصة في تمثيل المرأة في هيئات صنع القرار في مجالات السلام والأمن وحسم النزاعات، يشير منهج العمل إلى ضرورة "تعزيز دور المرأة وكفالة تمثيلها على قدم المساواة على جميع مستويات صنع القرار في المؤسسات الوطنية والدولية التي قد تصنف السياسة أو تؤثر عليها فيما يتعلق بالمسائل المتعلقة بحفظ السلام والدبلوماسية الوقائية والأنشطة ذات الصلة، وفي جميع مراحل الوساطة والمتاوضات المتعلقة بالسلام" (الفقرة ١٤٤ (ج)) و "إدراج منظور يراعي الفوارق بين الجنسين في تسوية النزاعات المسلحة أو غيرها" (الفقرة ١٤٢ (ب)).

ألف - المشاركة في صنع القرارات السياسية كحق إنساني أساسي

٦٣ - لقد أكد ميثاق الأمم المتحدة (الدبياجة؛ المادة ٨) مبدأ مساواة المرأة والرجل في الحياة العامة، كما أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (قرار الجمعية العامة ٢١٧ ألف (د - ٣)، وعدد من المعاهدات الدولية الأخرى، بما في ذلك اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي انضم إليها ١٥٤ دولة طرف.

٦٤ - وعلى الصعيد الدولي، دأبت لجنة مركز المرأة خلال الخمسين عاماً الماضية على الدعوة إلى حق المرأة في المشاركة على قدم المساواة في السياسات والحكومة. وطالبت اللجنة بمشاركة المرأة والرجل على قدم المساواة في الحكومة وبممارسة المرأة لجميع حقوق المواطن، بغض النظر عن العرق أو اللغة أو الدين، بما في ذلك الحق في التصويت، والانتخاب، وشغل المناصب العامة^(٢٢).

٦٥ - وثمة موضوع يحتل مكانة أقل بروزاً في المناقشة الدولية بشأن دور المرأة في صنع القرار وهو موضوع مساحتها المحتملة في صنع القرار في مجالات من قبيل السلام والأمن وحسم النزاعات. ومع ذلك، تعاني النساء بصفة خاصة بوصفهن ضحايا للحروب وغير ذلك من النزاعات، كما تعانين من الاغتصاب الجماعي، ويشكلن الآن غالبية اللاجئين. غير أن مشاركتهن في الدبلوماسية الوقائية أو في حسم النزاعات لا تزال مشاركة محدودة إلى حد كبير.

٦٦ - وفضلاً عن ذلك، وبالرغم من الاعتراف الدولي منذ مدة طويلة بالحقوق الأساسية للنساء والرجال في المشاركة في الحياة السياسية، والاعتراف بهذا الحق في معظم الدساتير الوطنية، لا تزال الفجوة عريضة فيما بين مساواة المرأة بحكم القانون ومساواتها الفعلية في مجال صنع القرار. وبالرغم من أن المرأة في جميع بلدان العالم تقريباً، باستثناء بلدين الحق في التصويت وشغل منصب عام على قدم المساواة مع الرجل، يوجد، من حيث الممارسة، عدد قليل نسبياً من النساء المنتخبات في الهيئات التشريعية الوطنية، بل يوجد عدد أقل من النساء اللاتي يشغلن مناصب رئيسية لصنع القرار، بما في ذلك المنظمات الدولية وعلى سبيل المثال الأمم المتحدة.

١ - المرأة في البرلمانات وفي أجهزة صنع القرارات بالحكومات

٦٧ - لم تُستجلِّي تغييرات كبيرة في البيانات والاتجاهات المتصلة بتمثيل المرأة في البرلمانيات والحكومات منذ انعقاد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة. وهكذا، لا تزال المعلومات عن هذا الموضوع المتضمنة في تقرير الأمين العام عن مشاركة المرأة في الحياة السياسية وفي عملية صنع القرار (E/CN.6/1995/12) الذي قدم إلى اللجنة في دورتها التاسعة والثلاثين في عام ١٩٩٥ ذات أهمية حتى الآن. بيد أن هناك عدد قليل من الملاحظات التي يمكن التصريح بها في هذا الصدد.

٦٨ - والاتجاه الهازي في تمثيل المرأة في البرلمانيات لا يزال مستمراً. وتبين نتائج الدراسات التي أعدتها مؤخراً الاتحاد البرلماني الدولي أن متوسط عدد النساء في البرلمانيات قد انخفض على الصعيد العالمي من نسبة ١٤,٨ في المائة في عام ١٩٨٨ إلى ١١,٣ في المائة في عام ١٩٩٥، وهبط أكثر من ذلك إلى نسبة ١٠,٥ في المائة في عام ١٩٩٦^(٢٢). ويدل انخفاض عدد النساء في البرلمانيات على أنه بالرغم من حصول المرأة على الحق في التصويت منذ عدة عقود في معظم البلدان، لم تستخدم المرأة حتى الآن حقها في التصويت كوسيلة للمطالبة بحصة متساوية في السلطة وبالمشاركة في عملية صنع القرار السياسي.

٦٩ - وسادت أيضاً الاتجاهات الإقليمية ودون الإقليمية؛ وعلى سبيل المثال، واصلت الأرقام القياسية التي حققتها المرأة في الدول الاسكندنافية في عام ١٩٩٦ تقدمها الرائع حيث تراوحت نسبتهن ما بين ٣٣ و ٤٠ في المائة. وفي عدد من البلدان التي اكتسب فيها مؤخراً كل راشد وراشدة حق التصويت العام الكامل حينما أصبح حق التصويت والمشاركة في الحياة السياسية مقبولاً على نطاق أوسع (جنوب إفريقيا وسيشيل وموزambique)، حققت المرأة على جناح السرعة تمثيلاً أعلى من المعدل في البرلمانيات، بنسبة تربو على ٢٠ في المائة.

٧٠ - وفي أوروبا الشرقية، وبفضل التحركات التي حدثت مؤخراً نحو إقرار الطابع الديمقراطي ونحو إدخال أنظمة الانتخابات الحرة وأنظمة الأحزاب المتعددة، استمر الانخفاض الحاد في عدد البرلمانيات بالنسبة للرقم القياسي السابق، وذلك بالرغم من تحسن الأرقام في كل انتخابات تالية. وحدث انخفاض في

عدد البرلمانيات في بعض البلدان الأفريقية جنوب الصحراء الكبرى خلال فترة الانتقال من حكم الحزب الواحد إلى أنظمة تعدد الأحزاب^(٢٣).

٧١ - ويبين التحليل الذي أعدته شعبة النهوض بالمرأة ببطء التقدم المحرز بقصد تمثيل المرأة في مناصب صنع القرار بالحكومة على جميع المستويات على صعيد العالم (بما في ذلك مناصب الوزير ووكيل الوزير والأمين الدائم ورئيس الإدارة أو المناصب المماثلة). وشكلت المرأة نسبة ٦,٨ في المائة فقط من الوزراء على نطاق العالم في عام ١٩٩٦ ولا تزال نسبتها مرتبطة على نحو مكثف في مجالات الشؤون الاجتماعية والتعليم والصحة والمرأة والأسرة. ولقد لوحظ تحسن كبير في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي حيث تصاعد معدل التقدم وبلغ مستويات تقارب تمثيل المرأة في "منطقة أوروبا وبلدان أخرى" (أي أوروبا وكندا والولايات المتحدة الأمريكية)، تبوأت مكانة قيادية بصورة تقليدية في جميع المجالات تقريبا. وفي عام ١٩٩٦، بلغت نسبة النساء في مناصب صنع القرار بالحكومة على جميع المستويات في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي ٤ في المائة، وذلك بالمقارنة مع نسبة ١٥ في المائة في منطقة "أوروبا وبلدان أخرى". ويتعين إعداد المزيد من الدراسات بشأن هذا التغير الإيجابي في المنطقة التي يمكن الاستفادة بخبراتها في أجزاء أخرى من العالم.

٧٢ - بيد أنه ينبغي، بصورة عامة، ملاحظة أن هناك مانع معترض به يعوق تقدم المرأة في وظائف الإدارة بالحكومة وأن النساء يتربعن في الوزارات التي تتسم بالمزيد من الطابع "الاجتماعي".

٢ - المرأة في الدبلوماسية المتعددة الأطراف والمنظمات الدولية

٧٣ - يبدو أن القيود الإدارية والممارسات التمييزية التي تؤثر على المرأة بمزيد من الشدة أكثر مما تؤثر على الرجل متفشية بقدر أكبر في الوظائف الدبلوماسية عمّا عليه الحال في مجالات أخرى، على الأقل في بعض البلدان.

٧٤ - ولا وجود للمرأة بصورة ملحوظة في موقع صنع القرارات في المنظمات الدولية. وفي الأمم المتحدة، بلغت النسبة المئوية للنساء الفئيات ٣٥ في المائة في عام ١٩٩٦^(٢٤)، وبلغت النسبة المئوية للنساء في الوظائف الإدارية الأقدم (رتبة مد - ١ وما فوقها) ١٧,٩ في المائة فقط في عام ١٩٩٦. بيد أن توزيعهن غير متساو. وعلى سبيل المثال، وفي عام ١٩٩٦، بلغت نسبة النساء اللاتي يشغلن وظائف إدارية عليا في إدارة الشؤون السياسية ٢٢,٢ في المائة، ونسبة ٦,٧ في المائة في إدارة علميات حفظ السلام، ونسبة ٢٨ في المائة في إدارة الإعلام. ولا تشغل النساء وظائف المراتب العليا (مد - ١ وما فوقها) في إدارة الشؤون الإنسانية. وهبطت نسبة النساء اللاتي يشغلن وظائف من رتبة أمين عام مساعد من ١٤,٣ في المائة (٤ سيدات) في عام ١٩٨٦ إلى نسبة ٦,٧ في المائة (امرأة واحدة) في عام ١٩٩٦، في حين زادت نسبة النساء اللاتي يشغلن وظائف من رتبة وكيل أمين عام من صفر المائة إلى ٤,٨ في المائة (امرأة واحدة)^(٢٥). وخلال

تاریخ عمليات حفظ السلام ودعم الانتخابات لم يكن هناك سوى امرأتين مسؤولتين عن بعثات الأمم المتحدة. وخلال ٥١ عاماً من عمر الأمم المتحدة لم تترأس الجمعية العامة سوى امرأتين فقط.

٧٥ - وبصورة عامة، يمكن ملاحظة أنه لم يحرز إلا تقدما ضئيل في السنوات الـ ٥٠ الماضية؛ وأنه لم يشارك بنشاط في الحياة السياسية سوى عدد قليل من النساء؛ وأن هناك درجة عالية من التسامح الاجتماعي والسياسي تجاه هذا الموقف.

باء - العوامل المساهمة في مشاركة المرأة في العملية السياسية

٧٦ - ثمة حاجة إلىبذل المزيد من الجهد لتنصي العوامل التي تسهم في زيادة أعداد النساء في وظائف صنع القرار - سواء من خلال العملية السياسية الوطنية، أي العملية الانتخابية أو التعيين السياسي، أو من خلال وظائف المهن الفنية في مجال الخدمة المدنية - بيد أن البحوث الأولية التي أعدتها شعبة النهوض بالمرأة تبين أنه حينما تظهر الناخبات كقوة يتبعن أن يحسب لها حسابها يعمد كثير من الأحزاب السياسية، بسبب المساومة على الأصوات، إلى ترقية المزيد من النساء في صفوفها، وتقدمهن كمرشحات بغية ضمان الحصول على أصوات النساء وإدراج القضايا التي تهم النساء بصفة خاصة في برامجها. وقد قامت بذلك، مثلا، الأحزاب الاجتماعية الديمقراطية في ألمانيا والبلدان الاسكندنافية وبولندا والنمسا. ولقد أجبرت هذه الاستراتيجية التي اتبعتها بعض الأحزاب أحرازاً أخرى على المشاركة في المساومة على الأصوات وذلك بتتناسب النساء في المناصب الأكثر ظهوراً وزيادة مراعاتها للفوارق بين الجنسين.

٧٧ - وحيثما تدلل النساء على تفضيلهن الواضح للأحزاب والمرشحين الذين يراعون الفوارق بين الجنسين والمؤيدین لمصالح المرأة، لا سيما فيما يتعلق بحقوق الإنجاب، والخدمات الاجتماعية، والمشاركة في صنع القرار، والقضاء على العنف ضد المرأة والحماية البيئية، تتأثر المنافسات البرلمانية المتقاربة أو المنافسات الرئاسية أو تتقرر النتيجة بأصوات الناخبات وما يفضلن. وقد حدث هذا في بلدان متعددة منها على سبيل المثال الاتحاد الروسي والأرجنتين وألمانيا وأوغندا وبولندا وجنوب إفريقيا والنمسا والولايات المتحدة الأمريكية والبلدان الاسكندنافية.

٧٨ - ويعتقد أن مشاركة المرأة في صنع القرارات السياسية ترتبط بعوامل من قبيل تعليم المرأة وإللام الإلتحاق بالقراءة والكتابة؛ ومشاركة المرأة في قوة العمل؛ وتوافر الرعاية للأطفال؛ وحالة صحة المرأة؛ وقدرة الإناث على الاضطلاع بالمشاركات؛ وقوة منظمات وحركات المرأة؛ والتشريعات التي تراعي الفوارق بين الجنسين، والتغييرات في النظام القضائي التي تنشد القضاء على العنف ضد المرأة. كما تمثل مشاركة المرأة في صنع القرارات السياسية إلى الزيادة في البلدان التي تشهد مستوى أعلى من المعرفة القانونية، حيث تشكل قضايا واهتمامات المرأة جزءاً من المناقشة العامة وحيثما تتمكن المنظمات غير الحكومية للمرأة وأفرقة وشبكات الدعوة من القيام بدور ظاهر^(٢٦).

٧٩ - إن التدابير والسياسات الخاصة التي تهدف بصورة مباشرة إلى مساواة فعلية بين الرجال والنساء في صنع القرار أدت أيضاً إلى زيادة عدد النساء في صنع القرار السياسي. وقد تم تطبيقها في بعض البلدان بغية كفالة وجود نسبة مئوية معينة من النساء في الأحزاب السياسية وأو البرلمانات وأو المجالس العامة. فعلى سبيل المثال، وضعت بعض الأحزاب السياسية الرئيسية في بلدان معينة حصصاً للنساء، بما في ذلك حصة لهن في هيئاتها الحاكمة (النمسا، ألمانيا، الدانمرك، النرويج، السويد، أيسلندا، فنلندا، هولندا، فنزويلا، إسبانيا، إسرائيل، بوتسوانا، جنوب أفريقيا). أما بلدان أخرى مثل الأرجنتين وجمهورية ترينيداد وتوباغو، فقد طبقت حصصاً خصصت بها عدداً أقل من المقاعد في البرلمانات للنساء. ويجري وضع تشريع مماثل في الهند في جميع مستويات الحكومة. وفي بنغلاديش والهند اتخذت تدابير خاصة لإدخال حصة للإناث في الهيئات المحلية. وفي بلدان شمال أوروبا، تطبق حصة من ٤٠٪ إلى ٦٠٪ في المائة لكل من الجنسين على جميع المجالس العامة واللجان. وتحتختلف فعالية هذه التدابير من بلد لآخر وما زالت موضع نقاش.

٨٠ - ومن ناحية أخرى، ما يرجح عدد النساء في صنع القرار السياسي يتأثر سلبياً بالعقبات المتعددة التي حدّدت بالفعل في تقارير سابقة^(٢٧)، مثل التقسيم غير المتساوي للواجبات المنزليّة، وفقدان الاستقلال الاقتصادي أو الوسائل المالية للنساء، وعادات وتقاليـد تعرّف المجال العام على أنه عالم الذكور بينما تحـال النساء إلى المجال المنزليـيـ الخاص، وتفشيـ المواقـفـ السلـبيةـ تجاهـ مشارـكةـ المرأةـ فيـ الحياةـ السـيـاسـيـةـ؛ وفقدان ثقة النـاخـبـينـ فيـ المرـشـحـاتـ وـعدـمـ تـأـيـيدـهـنـ، بماـ فيـ ذـلـكـ النـسـاءـ، والأـحزـابـ السـيـاسـيـةـ؛ والـقولـبةـ فيـ وـسـائـطـ الإـعلاـمـ وـمعـايـيرـ تـتـطلـبـ منـ النـسـاءـ السـيـاسـيـاتـ أـكـثـرـ مـاـ تـتـطلـبـ منـ الرـجـالـ.

٨١ - النساء في نشادنـهمـ اـمـتـهـانـ حـيـاةـ وـظـيـفـيـةـ فـيـ الخـدـمـةـ المـدـنـيـةـ عـلـىـ الصـعـيـدـيـنـ الـوطـنـيـ وـالـدـوـلـيـ، يـتأـثـرـنـ بـصـورـةـ خـاصـةـ بـاتـشـارـ أـنـظـمـةـ "مـغـلـقـةـ"ـ لـلـتوـظـيفـ وـالـترـقـيـةـ، كـثـيـراـ ماـ تـسـتـنـدـ إـلـىـ الـمـسـؤـلـيـةـ أـوـ "ـشـبـكـاتـ"ـ مـنـ الـأـصـدـقـاءـ الـقـدـامـيـ دونـ أـنـ يـكـونـ هـنـاكـ مـتـطلـبـاتـ وـاضـحةـ لـلـتـحـاقـ بـالـعـلـمـ أـوـ الـتـرـقـيـةـ فـيـهـ، وـبـدـوـنـ وـجـودـ شـفـافـيـةـ فـيـ الـعـلـمـيـةـ؛ وـتـحـيـزـ فـيـ تـقـيـيمـ الـوـظـيـفـةـ وـتـصـنـيـفـهـاـ، وـآلـيـاتـ اـسـتـئـنـافـ غـيـرـ كـافـيـةـ وـغـيـابـ الـمـرـأـةـ عـمـومـاـ مـنـ هـيـئـاتـ اـسـتـئـنـافـ وـأـفـرـقـةـ الـاـخـتـيـارـ وـالـتـعـيـينـ وـالـتـرـقـيـةـ؛ وـفـرـصـ غـيـرـ مـتـسـاوـيـةـ لـلـتـطـوـرـ الـوـظـيـفـيـ وـالـتـدـرـيـبـ؛ وـتـهـمـيـشـ النـسـاءـ فـيـ بـعـضـ مـجاـلـاتـ الـخـدـمـةـ المـدـنـيـةـ التـيـ درـجـ عـلـىـ اـعـتـارـهـاـ مـتـصـلـةـ بـالـمـرـأـةـ وـاستـثـنـائـهـ بـصـورـةـ مـنـ مـجاـلـاتـ أـخـرـىـ (ـمـثـلـ الشـؤـونـ الـخـارـجـيـةـ، وـالـدـفـاعـ، وـالـدـاخـلـيـةـ، وـالـمـصـارـفـ الـمـرـكـزـيـةـ، وـالـشـؤـونـ الـاـقـتصـادـيـةـ)، أـوـ إـحـالـتـهـنـ إـلـىـ وـظـائـفـ لـتـنـفـيـذـ سـيـاسـاتـ إـلـيـجـابـيـةـ لـصـالـحـ الـمـرـأـةـ بدـلاـ مـنـ الـمـسـائلـ الـفـنـيـةـ السـائـدةـ.

٨٢ - ومع أن معظم هذه العقبات كان معروفاً لزمن طويل، إلا أنه لم تتخذ تدابير كافية للتصدي لها بكفاءة.

جيم - صنع القرار السياسي وحل المنازعات

٨٣ - إن الفكرة التي تقول إن النساء يحدثن فرقا في صنع القرار السياسي، وأن المجتمعات وصانعي القرار يمكن أن يستفيدوا من هذا الفرق تحتاج إلى مزيد من التحري. ويبدو أنه لا يتوفّر إلى الآن دليل كاف لتكوين فكرة عامة عن الإسهامات الخاصة للنساء في صنع القرار السياسي. تقول نظرية "الكتلة الحرجة" بأن النساء يستطعن إحداث فرق في العملية السياسية إذا استطعن تحقيق "كتلة حرجة" بما لا يقل عن ٣٥% في المائة وأن يعملن كمجموعة^(٢٨). وقيل إن عدم وجود هذه "الكتلة الحرجة" للنساء في صنع القرار، يحرم المجتمع بُعد مختلف قد تضفيه المرأة على العملية من حيث المسائل والتجارب، ووجهات النظر والمنهج المتميزة.

٨٤ - إن الاعتراف بأهمية الفوارق بين الجنسين ووضع منظور نوع الجنس في صلب عمليات صنع القرار وحل المنازعات أكدّها اجتماع فريق الخبراء المعنى بصنع القرار السياسي وحل المنازعات: أثر الفارق بين الجنسين، الذي نظمته معا شعبة الأمم المتحدة للنهوض بالمرأة ومعهد أبحاث السلم الدولي، أوسلو، بالتعاون مع معهد الأمم المتحدة للبحث والتدريب للنهوض بالمرأة واليونسكو من ٧ - ١١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦ في جمهورية الدومينيكان^(٢٩).

٨٥ - وقد أعطى الاجتماع، الذي حضره خبراء حل المنازعات ودارسات وقيادات ناشطة في الحركة النسائية، مثلاً على وضع نوع الجنس في صلب الممارسة. وتدل الاستنتاجات التي تم التوصل إليها على الرغم من الخلافات في الرأي والمنهج على:

(أ) وجود فوارق هامة في سلوك النساء والرجال، وموافقهم وأسلوبهم تنتج عن اختلاف التركيبات الاجتماعية لهويات الإناث والذكور وأدوارهم وعن اختلاف المواقف الاجتماعية؛

(ب) وإن جعل منظور نوع الجنس مؤثراً على صنع القرار، بما في ذلك حل المنازعات، يعني الاعتراف بأن النساء والرجال يشتربون بصورة مختلفة في العمليات السياسية. وقد أجري الكثير من البحوث السياسية والاجتماعية بطريقة لم تراع الفوارق بين الجنسين، وهذا يعني أن الرجال ومعاييرهم للذكور اعتبروا يمثلون المعايير لجميع الجنس البشري. وقد أدى ذلك إلى عدم ظهور النساء للعيان وكذلك استبعادهن؛

(ج) الاعتراف بمنظور نوع الجنس يعني تعزيز التفهم الأفضل لأدوار الجنسين في سياقات محددة. وكما تدل طائفة عريضة من البحوث والتجارب، يبدو أن النساء تعاريف مختلفة، مثلاً، للسلم والأمن، ومواقف مختلفة عن مواقف الرجال إزاء حل المنازعات. وبهذا فقد يساعد وجود منظور مختلف حسب نوع الجنس على وجود تفهم أكمل لعمليات صنع القرار وحل المنازعات يمكن أن يحدث تغييرات في

المفاهيم الحالية في اللغة والثقافة السياسية، وإعادة صياغة جداول الأعمال والأولويات السياسية، وتوسيع الرأي بشأن حل المنازعات والسياسة بصورة عامة.

٨٦ - استنتج اجتماع فريق الخبراء بأن تطبيق منظور نوع الجنس قد يحدث، في جملة أمور، التغييرات التالية: المفهوم الحالي للسياسة قد يتغير؛ اللغة السياسية والثقافة السياسية قد تتغير؛ وقد تكون هناك تغييرات في جدول الأعمال السياسي وفي الطريقة التي تعالج بها مسائل مدرجة بالفعل على جدول الأعمال السياسي؛ ويحتمل أن يتغير رد الفعل للنساء السياسيات مما يؤدي إلى تقليل التمييز، وقد تحدث زيادة في مشاركة النساء في صنع القرار السياسي مما يؤدي إلى إيجاد قدوات جديدة تحتذى للنساء.

٨٧ - وذكر الاجتماع أنه ينبغي تطبيق منظور نوع الجنس في جميع مجالات صنع القرار العام، بما في ذلك عمليات السلم، والاستجابات للنزاعات المسلحة والتدريب وبناء القدرة. وإن التطبيق المثابر لمنظور نوع الجنس ييسر تنفيذاً أسرع لمعايير ومبادئ الأمم المتحدة، فضلاً عن أنه يشجع وجود طرق للحكم جديدة تكون أكثر مشاركة وشمولًا.

٨٨ - وأكد الاجتماع من جديد التوصية الواردة في الفقرة ١٤٤ (ج) من منهاج العمل لتعزيز دور المرأة وكفالة تمثيلها على قدم المساواة على جميع مستويات صنع القرار في المؤسسات الوطنية والدولية التي قد تصنع السياسة أو تؤثر فيها فيما يتعلق بالمسائل المتعلقة بحفظ السلام والدبلوماسية الوقائية والأنشطة ذات الصلة، وفي جميع مراحل الوساطة والمفاوضات المتعلقة بالسلام، مع مراعاة توصيات الأمين العام المحددة في خطة العمل الاستراتيجية لتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (١٩٩٥ - ٢٠٠٠).
(A/49/587، الفرع رابعا).

٨٩ - أكد الخبراء على أنه يتبعن على هيئة الأمم المتحدة أن تراعي المتابعة المتكاملة للتوصيات المؤتمرات العالمية ومؤتمرات القمة في التسعينات، حلقة الوصل بحل النزاعات، وخاصة من حيث التصدي للعنف، وفي تعزيز وضع منظور نوع الجنس في الاتجاه السائد. وينبغي متابعة الهدف المتمثل في تخصيص ٥٠ في المائة للنساء في صنع القرار في الأمم المتحدة بحلول سنة ٢٠٠٠ باتخاذ تدابير خاصة ملموسة.

٩٠ - واستفاد الاجتماع أيضاً من اجتماع فريق الخبراء لعام ١٩٩٤ بشأن نوع الجنس وخطبة للسلم، الذي نظمته شعبة النهوض بالمرأة والذي استنتاج أن بعثات الأمم المتحدة للسلام والأمن التي كان فيها توازن أكبر بين الجنسين بين موظفيها كانت تبدو فعالة بصورة خاصة. ومن هذه البعثات بعثة ناميبيا التي كان ٦٠ في المائة من الموظفين المدنيين الفنلنديين فيها من النساء، وجنوب أفريقيا حيث كان النساء يشكلن ٥٣ في المائة من الموظفين الذين عملوا في وظائف مدنية خلال الأشهر الستة عشر الأولى. وأشار الاجتماع أيضاً إلى بعض الآثار التي لوحظت عندما تشكل النساء كتلة حرجية في بعثات الأمم المتحدة لحفظ السلام، ولكن عموماً في وظائف مدنية إلى الآن^(٣٠).

دال - استراتيجيات للإسراع في التنفيذ

٩١ - في الفترة بعد بيجين تظل هناك حاجة ملحة لتعزيز توازن الجنسين في صنع القرار في البرلمانات، والإدارة الحكومية، والدبلوماسية والمنظمات الدولية، وربما بقدر أكبر من الأهمية، التوعية بمسائل الجنسين وتطبيقاتها المستمرة في التشريعات وصنع السياسة. وبغير ذلك ستظل المساواة بين الجنسين هدفاً بعيداً، وتبقى البشرية مقتصرة على منظور الرجل في جهودها للتنمية. ولكن السؤال الذي يثار هو ما هي أفضل السبل لكفالة وجود توازن بين الجنسين في صنع القرار في جميع المستويات في أقصر وقت ممكن.

٩٢ - لقد اقترح منهاج العمل عدداً من السبل لزيادة دور المرأة في السلطة وصنع القرار. وقد ترتب اللجنة في دراسة بعضها:

(أ) فيما يتعلق بالأحزاب السياسية، هيكلها وإجراءاتها، ينبغي إيلاء الانتباه إلى السبل والوسائل المطلوبة لإزالة الممارسات التمييزية، وإدماج المسائل المتعلقة بالجنسين في جداول الأعمال السياسية وكفالة حرية وصول النساء إلى المناصب القيادية على أساس المساواة مع الرجال وكذلك كفالة مشاركتهن في عمليات الترشيح للتعيين والانتخاب؛

(ب) ومن حيث الأنظمة الانتخابية، ينبغي إيلاء الاهتمام بأثر النماذج المختلفة لأنظمة الانتخابية على تمثيل النساء. وينبغي تقديم مقترنات لحداث تغييرات وإصلاحات لاحقة في الأنظمة الانتخابية لتحقيق تمثيل متوازن بين الجنسين؛

(ج) ينبغي أن تبذل جميع الجهات الفاعلة في الحكومات والقطاع الخاص، والأحزاب السياسية، والمنظمات غير الحكومية الجهود لاستعراض المعايير المستخدمة في التوظيف والتعيين في الهيئات الاستشارية وهيئات صنع القرار، والترقية للوظائف العليا وكفالة ألا يكون هناك تمييز ضد المرأة. وينبغي إعادة تشكيل هيكل برامج التوظيف والتطوير الوظيفي حسب ذلك لكافلة وجود توازن بين الجنسين في تكوين هيئات صنع القرار وشفافية معايير التوظيف والترقية؛

(د) وينبغي أن تقوم الحكومات والمنظمات الدولية والمجتمع المدني بعمل شامل لكافلة وجود كتلة حرجية من القائدات في جميع المجالات وعلى جميع مستويات صنع القرار. كما ينبغي إقامة آليات لرصد حرية وصول النساء إلى مناصب صنع القرار أو تعزيز هذه الآليات؛

(هـ) إن وجود قواعد بيانات شاملة مقسمة حسب الجنس هو أمر أساسي لإظهار مدى مشاركة النساء أو عدم مشاركتهن في الحكومة وفي المجالات السياسية الأخرى. ولذلك فإنه من الضروري إدخال مزيد من التحسين على قواعد البيانات القائمة لتعزيز السياسات والبرامج التي تهدف إلى المساواة بين الجنسين في صنع القرار؛

(و) الالتزام بالتدابير التي تهدف إلى زيادة مشاركة النساء في صنع القرار بين الآن وسنة ٢٠٠٠ من جانب البلدان التي تقل فيها مشاركة النساء في الحياة العامة، يؤدي إلى تحول كبير في دور النساء. وهذا سيجلب صوت النساء بصورة مباشرة جداً إلى العملية السياسية، وبذلك يتحقق هدف هام من أهداف منهاج العمل، وهو تمكين النساء من المشاركة على قدم المساواة في السلطة وفي صنع القرار.

٩٣ - وقد ترحب اللجنة في تعزيز هذه المقترنات بأن تقترح تدابير ملموسة ومحسوسة تؤدي إلى توزيع متوازن بين الجنسين لمناصب صنع القرار بين الآن وسنة ٢٠٠٠.

رابعا - المرأة والبيئة

٩٤ - تسعى الاتفاقيات التي تم التوصل إليها في العقد الماضي في سلسلة من المؤتمرات العالمية ومؤتمرات القمة، التي نظمتها الأمم المتحدة، إلى وضع تحديات التنمية في حقبة من التغير الاجتماعي والاقتصادي السياسي السريع. وقد أظهرت نتائج مؤتمر الأمم المتحدة المعنى بالبيئة والتنمية في ريو دي جانيرو، والمؤتمر الدولي للسكان والتنمية في القاهرة والمؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة في بيجين، بصورة خاصة تفهمها متطهورا داخل المجتمع الدولي للرابطة القائمة بين المرأة والبيئة والسكان والتنمية المستدامة.

٩٥ - لقد اعترف جدول أعمال القرن (٢١)^(٣) الذي اعتمد في مؤتمر الأمم المتحدة المعنى بالبيئة والتنمية بالدور الحاسم للمرأة في تحقيق التنمية المستدامة ووضع مسألة المرأة والبيئة على جدول الأعمال العالمي. وقد دعا الفصل ٢٤ من جدول أعمال القرن ٢١، (الدور العالمي للمرأة في تحقيق تنمية مستدامة ومنصفة) إلى "تحليل الروابط الهيكيلية القائمة بين علاقات الجنسين" والبيئة والتنمية: (الفقرة ٨-٢٤ (د)) غير أن الفصل ٢٤، بإشارته إلى النساء كجماعة رئيسية مع الأطفال والشباب والسكان الأصليين، يعني أن التنمية ضمن الاتجاه العام هي للذكور أساسا.

٩٦ - وهذا المفهوم بأن النساء يشكلن مجموعة خاصة قد أبطل في القاهرة وبيجين. وقد أكد مؤتمر القارة على أنه لن تكون هناك تنمية مستدامة بدون مشاركة النساء الكاملة في الأنشطة الرئيسية. وكان التركيز على أهمية التمكين الاقتصادي السياسي للنساء وعلى إنشاء نهج موسع تجاه الصحة والحقوق الإنجابية.

٩٧ - وقد أكد منهاج عمل بيجين من جديد التقدم الذي تم إحرازه في القاهرة ومضى أيضاً إلى أبعد من الإدماج التقليدي للنساء في خطة التنمية القائمة، بتأكيده على الحاجة لمنظور يراعي الفروق بين الجنسين في البداية، لوضع جدول أعمال التنمية. ومنذ ذلك الوقت كررت الجمعية العامة مراراً هذا الالتزام بمنظور يراعي نوع الجنس، كما في قراريها ٢٠٣/٥٠ و ٦٩/٥١.

٩٨ - وفَرَّ منهج العمل مناقشة كثيفة للمرأة والبيئة في سياق التنمية المستدامة، ودرس دور المرأة ومساهمتها في حفظ الموارد الطبيعية وإدارتها وفي صون البيئة، ولا سيما على المستوى المحلي. ودعا المنهاج إلى مشاركة أكبر للنساء على جميع مستويات صنع القرار والدعوة في مجال إدارة الموارد الطبيعية والبيئة وحفظها وحمايتها وتأهيلها. وأكد على أن التنمية المستدامة ستظل "هدفًا بعيد المنال إلا إذا تم الاعتراف بإسهام المرأة في الإدارة البيئية ودعمه". دعا الحكومات والجهات الفاعلة الأخرى إلى "وضع سياسة فعالة وواضحة لإدماج منظور يراعي نوع الجنس في الاتجاه العام لكل السياسات والبرامج، بما في ذلك، حسب الاقتضاء، إجراء تحليل للأثار على كل من المرأة والرجل، قبل اتخاذ القرارات" (الفقرات ٢٥٢-٢٥٠).

٩٩ - ويحدِّر بالذكر أن الحكومات، نتيجة المؤتمرات العالمية الأخيرة، أعربت عن التزامها بإيجاد نموذج إنمائي جديد يدمج الاستدامة البيئية مع المساواة والعدالة بين الجنسين داخل الأحياء وفيما بينها (الفقرة ٢٤٨). غير أن تحليلًا أجري لـ ٢٥ خطة عمل وطنية استلمتها شعبة النهوض بالمرأة يدل على أن قليلاً منها يحتوي على استراتيجيات وطنية لتنفيذ الأهداف والإجراءات الاستراتيجية بشأن المرأة والبيئة التي اتفق عليها في بيجين.

١٠٠ - وكانت هذه النتائج قد تأكَّدت من جانب اجتماع فريق الخبراء المعني بالمرأة والسكان والتنمية المستدامة: الطريق من ريو والقاهرة وبizin، الذي نظمته معاً شعبة النهوض بالمرأة، وشبعة التنمية المستدامة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومعهد الأمم المتحدة للبحث والتدريب للنهوض بالمرأة^(٣٢)، الذي انعقد في الجمهورية الدومينيكية من ١٨ إلى ٢٢ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦. ولاحظ الخبراء أن الصلة بين المرأة والتنمية كما وردت في منهج العمل لم تترجم بعد في معظم البلدان إلى سياسات وبرامج.

ألف - المرأة بوصفها فاعلة بالنسبة للمسائل البيئية

١٠١ - وكان عدد من المؤيدون في المناقشة بشأن التنمية يميل إلى التركيز على المرأة إما بوصفها ضحية أو منقذة للبيئة. وأكَّدوا أثر تدهور البيئة على المرأة الفقيرة، والذي يبدو أنه يزيد من أعباء العمل عليها، كما يزيد من الصعوبات أمامها لجمع الوقود وإيجاد ماء نقى، واستغلال الموارد الطبيعية لمعيشتها ومعيشة أسرتها.

١٠٢ - إن الافتراض الضمني أيضًا هو أنه بما أن كثيراً من نساء العالم مستهلكات للموارد الأولية، فإنهن مسؤولات عن نضوب هذه الموارد. وهذا النهج، في أحسن الأحوال، يضع مسؤولية كبيرة على المرأة الريفية بصورة خاصة. وليس عليهم أن يضطُّلُّن بِإِدَارَةِ مَوَارِدٍ شَحِيْحَةٍ تَحْتَ ظَرُوفِ الْفَقْرِ الْقَاسِيَةِ فَحَسِبَ بل وعليهم أن يجدن طريقة للقيام بذلك مع المحافظة على هذه الموارد. وفي أسوأ الأحوال، يُلْقِي هذا النهج باللوم على الفقراء، وبصفة خاصة المرأة الفقيرة، لتدَّهور البيئة. ويحدِّر بالذكر أن الأسر الأشد فقراً، هي

التي كثيرة ما تتعرض للمخاطر البيئية وهي وتقوم بإدارة الموارد. وغالباً ما تكون الأسر الأكثر فقراً من سكان المناطق الريفية، أو مهاجرة من هذه المناطق أو أسرًا تقوم عليها نساء.

٤٠٣ - هذا النهج يميل إلى التركيز على المرأة، وبصفة رئيسية في دورها الإنثاجابي وأثر التوسيع السكاني على البيئة. ويميل إلى اعتبار المرأة مسؤولة عن زيادة السكان، وبالتالي يرى أنها مسؤولة عن نضوب الموارد وعدم الاستدامة. وإن مناصري هذا الرأي، باستهدافهم المرأة عن طريق برامج تنظيم الأسرة، ينظرون إلى ما لديها من إمكانات لحفظ البيئة إذا ما خفضت من خصوبتها. وعلاوة على ذلك ينظر إلى المرأة بصفتها مربية لها ألفة طبيعية للطبيعة، ولذلك فإنه يُنظر إلى ما لديها من إمكانات قوية لحماية البيئة. غير أن هذا الافتراض القائل بأنه يتبعه أن يوضع تأكيد على وجود علاقة خاصة بين المرأة والطبيعة قد فنّده رأي آخر^(٣٣).

٤٠٤ - أدى الاعتراف المتزايد بدور الجنسين بالنسبة للمسائل البيئية إلى تحليل أدق لأدوار النساء والرجال. وفي هذا الخصوص، ينبغي أن يُنظر إلى العلاقة بين المرأة والبيئة من زاوية النظام الشامل للعلاقات بين الجنسين، مع مراعاة أن نوع الجنس يشير إلى الأدوار المكونة اجتماعياً التي تقوم بها النساء والرجال، والتي تُعزى إليها على أساس نوع الجنس، وإن دُورِي الجنسين مشروعان عادة بالسياق الاجتماعي والاقتصادي، وأنهما يمكن أن يختلفا وفقاً للسياق المحدد، وأن يتغيرا بمرور الزمن^(٣٤).

٤٠٥ - دعا منهاج العمل إلى إجراء تحليل للجنسين عن كيفية تفاعل الرجل والمرأة مع البيئة والموارد الطبيعية. ودعا إلى النظر بما يشكل تقسيم العمل بين المرأة والرجل، وما هي أدوارهما ومسؤولياتهما في هذا الخصوص. وقد وجه الانتباه إلى الرابطة بين تبعية المرأة بصورة عامة والعوائق التي تواجهها لتكون مدربة فعالة للموارد الطبيعية.

٤٠٦ - وطلب منهاج العمل إلى الحكومات "وضع استراتيجية للتغيير من أجل إزالة جميع العوائق التي تحول دون المشاركة الكاملة للمرأة على قدم المساواة في التنمية المستدامة وتساوي فرصها في الحصول على الموارد وسيطرتها عليها" (الفقرة ٢٥٦ (ز)). وأكد على أهمية دراسة حصول المرأة على الموارد وسيطرتها عليها وعلى الحقوق الملكية وبناء القدرة من خلال التعليم والتدريب، وإصلاح الأنظمة القانونية للاعتراف بحقوق المرأة بصفتها من حقوق الإنسان، ومساهمتها في صنع القرارات المتعلقة بالبيئة والتنمية المستدامة.

٤٠٧ - لقد كان التأكيد في منهاج العمل على إمكانات المرأة بصفتها مدربة للبيئة وفاعلة في مختلف مجالات الحياة: الإنتاجية والإيجابية والاجتماعية والثقافية والسياسية. وفي هذا الصدد، أكد اجتماع فريق الخبراء على أن المسؤولية عن إلحاق الضرر بالبيئة الملقاة على عاتق المرأة لا يمكن فصلها عن نظام هي جزء منه. فالسبب الرئيسي لنضوب الغابات، على سبيل المثال، لا يعزى للمرأة فقط، مع أنها تعتبر مسؤولة في أماكن كثيرة عن جمع الأخشاب. إن معظم قطع الأخشاب تقوم به شركات متعددة الجنسيات أو كبيرة تستجيب لطلبات السوق الخارجية أو أصحاب الأعمال المحليين الذين يستجيبون لطلبات السوق

الم المحلي. وعلاوة على ذلك، في بعض الثقافات يقوم الرجال بدور إحضار الأخشاب، بعد أن تكون الغابات المجاورة قد قُطعت تماماً، من أماكن زاد بُعدها وخطرها.

١٠٨ - ونص المنهاج أيضاً على أن السبب الرئيسي في استمرار تدهور البيئة العالمية هو نمط الاستهلاك والإنتاج غير القابل للاستدامة، ولا سيما في البلدان الصناعية (الفقرة ٢٤٦). وبعبارة أخرى، إن أنماط الاستهلاك والإنتاج هي عوامل هامة في فهم مدى التدهور الایكولوجي وكذلك فهم إمكانيات استدامة التنمية. كما أن تحليل نوع الجنس قد يوفر فهماً أفضل لأنماط الاستهلاك والإنتاج.

باء - المسائل البيئية العالمية والمحلية: منظور نوع الجنس

١٠٩ - لقد أكدت بيجين من جديد الاتفاques التي تم التوصل إليها في ريو والقاهرة بتشددها على أن التصدي لمشكلة تدهور البيئة ينبغي أن يشمل انعكاساً منتظماً للروابط بين مسائل التنمية المستدامة العالمية والمحلية بمنظور نوع الجنس.

١١٠ - إن المطلوب بشكل أساسي هو وجود منظور مختلف يدمجالجزئي والكلي ويوصل بين المجالات العامة والخاصة (وخاصة المجالات الإنتاجية والإنجابية)، ويمكن قطاعات مختلفة من المجتمع، بما في ذلك المرأة والرجل لتكون فعالة في صنع القرارات المتعلقة بالبيئة. إن وجود منظور يراعي الفروق بين الجنسين أمر ضروري لإنشاء روابط غير قطاعية بينما تقوم المرأة بدور الوسيط في جميع مجالات المجتمع.

١١١ - غالباً ما تظهر مسائل التنمية المستدامة العالمية، بما في ذلك عولمة الاقتصاد، على الصعيد المحلي. غير أنه، بينما يمكن حل بعض المسائل على الصعيد المحلي، بما في ذلك تكاليف وفوائد اجتماعية واقتصادية تنتج داخل المجتمع المحلي أو الناحية (على سبيل المثال، حدوث تلوث ماء للماء والهواء)، فإنه لا يمكن حل بعض المسائل العالمية إلا على الصعيد الكلي.

١١٢ - إن مصادر أو أسباب كثيرة من المشاكل البيئية التي تحدث في المناطق الريفية والحضرية تنشأ خارج حدود الأسرة أو المجتمع المحلي. ولذلك فإن الحلول تعتمد على دعم خارجي. ونتيجة للعولمة، نجد أن ذلك ينتهي بسبب القوى الاقتصادية العالمية، حتى في المجتمعات التي يكون فيها للمرأة أثر إيجابي على إدارة واستدامة الموارد الطبيعية على الصعيد المحلي.

١١٣ - أكدت نتائج دراسات حالات فردية أجريت في المجتمعات المحيطة بالمناطق الحضرية والريفية في أمريكا اللاتينية حسبما عرضت على اجتماع فريق الخبراء^(٣٥)، أنه بينما تكون المرأة كثيراً خط الدفاع الأول في حماية صحة ورفاه أسرتها ومجتمعها، فإن قدرتها على القيام بذلك كثيراً ما تنتقص بسبب مقررات وعوامل تدهور بيئي وقعت خارج مجتمعها أو ناحيتها. وفي حالات كثيرة قد تتحمل المرأة معظم التكاليف على الصعيد المحلي وتضطر إلى زيادة ساعات العمل بموارد أقل للحصول على عائد أدنى.

١١٤ - كثيراً ما تُترك المرأة لمحاول التخفيف من تكلفة التدهور البيئي. ولسوء الحظ، تتجاوز خصام المشاكل البيئية قدرتها على تخفيف الآثار الصحية والاقتصادية للتدهور البيئي، كما يتتجاوزها أيضاً فقدان الموارد المتاحة لها.

١١٥ - توجد هذه الحالات أيضاً في معظم أقاليم أفريقيا. فهناك، على الرغم من المشاكل البيئية العالمية وأثر الأنظمة الاقتصادية المعولمة، بما في ذلك برامج التعديل الهيكلي، تظل علاقة المرأة بالبيئة بصفتها منتجة ومديرة ومستهلكة هامة، من الثوابت الواضحة، ولكن تحد منه القيود القائمة على حرية وصولها إلى الموارد، بما في ذلك الأرض، وسيطرتها عليها.

١١٦ - تدل الاستنتاجات التي تم التوصل إليها في الاجتماع على أن التنمية المستدامة تتطلب تدخلات على الصعيد المحلي في برامج الزراعة ومصادف الأسماك والغابات وما إلى غير ذلك وهي برامج متكاملة وحساسة تجاه البيئة وتراعي احتياجات ومصالح الرجل والمرأة كليهما. كما تتطلب التنمية المستدامة دراسة للسياسات والبرامج على الصعيد الكلي من خلال منظار الجنسين وإدخال آليات وأنظمة مؤسسية مناسبة. وهذا بدوره ينطوي على وجود بيئة سياسية داعمة توافق بين التكاليف والفوائد الاجتماعية والاقتصادية والبيئية للتنمية من منظور الجنسين. كما تدعو إلى وجود بيئة اجتماعية - سياسية يكون فيها للرجل والمرأة صوت لإعلان أولوياتها وإبراز الآليات لإنهاء الفقر والتدهور الاجتماعي وتبثيت عدد السكان.

جيم - المرأة بصفتها صانعة القرارات البيئية

١١٧ - للمرأة كما للرجل مصلحة مكتسبة في التنمية المستدامة. وإن تمكين المرأة وزيادة دورها في صنع القرارات هما شرط مسبق ضروري لتحقيق التنمية المستدامة. وقد دعا منهاج العمل الحكومات، على جميع المستويات، لكتفالة إتاحة الفرص للنساء، ومن فيهن النساء من السكان الأصليين، للمشاركة في صنع القرار البيئي (الفقرة ٢٥٢). وقد قيل إن مشاركة المرأة في صنع القرار، يغير أسلوب صنعه، ولا سيما إذا كان هناك كتلة حرجية من النساء في مناصب تؤثر على القرارات.

١١٨ - ومن الثابت، في جميع أقاليم العالم، أن وجود المرأة في صنع القرار على الصعيد المحلي يؤدي إلى اتخاذ مقررات مختلفة تتصل بالتنمية المستدامة، ويعود ذلك إلى الطريقة التي تربطها أدوارها الإنتاجية والإيجابية بموارد محورية بالنسبة للتنمية المستدامة.

١١٩ - وعلى الصعيد المحلي، إن تمكين المرأة وإعطاءها أدواراً في صنع القرارات كان لهما، بصورة عامة، أثر إيجابي هام على إشراك نساء آخريات في عمليات صنع القرار. كما أن المرأة الصانعة للقرار، وإشراك النساء في عمليات صنع القرار تتصل أيضاً بوجود شعور بملكية المرأة للعمليات والأنظمة والموارد التي تؤثر عليها المقررات. وفي هذا الصدد، يمكن أن يؤدي مشاركة المرأة وتمكينها إلى تغييرات إيجابية في العلاقات بين الجنسين تفيد المجتمع.

١٢٠ - وتمكين المرأة هو أمر حاسم لها حتى تتوفر لها القدرة على التصدي بفعالية أكبر لآثار التدهور البيئي. والتمكين الاقتصادي والسياسي للمرأة، مع معرفتها المحلية للبيئة، هو اللبنة الأساسية لوضع سياسات إنسانية تكون مستدامة وممكنة.

١٢١ - غير أن التركيز على تمكين المرأة واشتراكها في صنع القرارات ينبغي ألا يصرف الانتباه عن أن مهمة تجنب الأزمات البيئية وإدارتها، وتبثيت عدد السكان ينبغي أن تكون مسؤولية مشتركة مع الرجل ثم إن تمكين المرأة الاقتصادي والسياسي لا يعني أنها وحدها ينبغي أن تتحمل التحديات الإضافية لحماية البيئة.

دال - استراتيجيات للتعجيل بالتنفيذ

١٢٢ - لقد أبرز منهاج عمل بيجين ثلاثة أهداف استراتيجية في مجال الاهتمام الحاسم للمرأة والبيئة: إشراك المرأة بصورة فاعلة في صنع القرارات البيئية على جميع المستويات؛ إدماج اهتمامات نوع الجنس وأبعاده في سياسات وبرامج التنمية المستدامة؛ تعزيز أو إنشاء آليات على الصعد الوطنية والإقليمية والدولية لتقييم أثر السياسات الإنمائية والبيئية على المرأة.

١٢٣ - أجمل اجتماع فريق الخبراء آخرون إجراءات واسعة لتحقيق هذه الأهداف. ونتيجة لبيجين، وضع تأكيد جديد على تمكين المرأة من أن تكون فاعلة في صنع القرارات، ومحططة ومصممة لمشاريع التنمية المستدامة، ولا سيما على الصعيد المحلي؛ وتحسين حصول المرأة على المهارات من خلال توسيع خدمات الإرشاد والتدريب في مجالات العلم والتكنولوجيا والاقتصاد، وتطوير قواعد بيانات تكون حساسة لنوع الجنس، وإدماج المعارف التقليدية للمرأة في برامج إدارة الموارد.

١٢٤ - لقد أسهم منهاج العمل في إيجاد تفهم أفضل للاستدامة من منظور نوع الجنس. كما أنه قدم إسهاماً حاسماً في خلق الوعي، على نطاق عالمي، بشأن الأعباء الخاصة التي تتحملها المرأة في المجال البيئي، وبالدور الهام الذي تقوم به المرأة وينظر إلى المرأة الآن نظرة صحيحة بوصفها فاعلة قيمة وشريكة في إدارة أفضل للبيئة.

١٢٥ - وبغية التعجيل بتنفيذ الأهداف الاستراتيجية في مجال الاهتمام الحاسم المتعلقة بالمرأة والبيئة، قد ترحب اللجنة في النظر في استنتاجات ووصيات اجتماع فريق الخبراء المعنى بالمرأة والسكان والتنمية المستدامة، واقتراح تدابير محسوسة تقوم بها جهات فاعلة مختلفة على أساس الأولوية.

١٢٦ - لقد استنتج اجتماع فريق الخبراء، في جملة أمور، أنه:

- (أ) ينبغي النظر إلى الدور البيئي للمرأة في سياق دورها أو مسؤوليتها في مجالى الإن奸 والإنتاج. ومن أجل وضع سياسات حساسة تجاه الجنسين، ينبغي ألا يُنظر إلى النساء كبعد واحد - ضحايا رئيسية للبيئة أو صائفات رئيسيات لها أو بوصفهن مجموعة متباينة. إذ أن عوامل مثل العمر والعرق والمركز الاجتماعي - الاقتصادي هي على نفس القدر من الأهمية وتلزم في تحليل السياسات والبرامج:
- (ب) وينبغي ألا يركز النظر في المسائل البيئية على النساء فقط. فالرجال وما يقومون به من أدوار ضروريون لإجراء تحليل متوازن. ويتعين تطوير مؤشرات نوعية وكمية واستعمالها في قياس آثار إدماج نوع الجنس في مجرب الحياة العامة:
- (ج) إن فهم الفروق بين الجنسين يوفر مجالاً لتحديد ما إذا كانت البرامج والمشاريع المشتركة أو المستهدفة ضرورية. ونظراً للتفاوتات القائمة والمركز الاجتماعي - الاقتصادي المتعدد، ينبغي مواصلة المشاريع التي تستهدف المرأة، ولكن ينبغي أن تتماشى هذه مع مشاريع مجرب الحياة العامة التي تراعي احتياجات المرأة واهتماماتها:
- (د) وتمشياً مع التوصيات والاتفاقيات التي تم التوصل إليها على الصعيد الدولي فيما يتعلق بمستويات الدعم المالي والتكنولوجي لتحقيق تثبيت عدد السكان والتنمية المستدامة في سياق حقوق الإنسان الفردية وتمكين المرأة، يتتعين على الحكومات والوكالات الدولية زيادة التمويل وإعادة توزيع مخصصات الميزانية على برامج السكان والتنمية المستدامة التي تراعي الفوارق بين الجنسين؛
- (ه) وينبغي على وكالات التنمية والتعاون كفالة أن تضع المشاريع كلها نوع الجنس في مجرب الحياة العام بوصفه عنصراً ضرورياً. وأن يجري تخصيص الموارد لإدماج نوع الجنس في مجرب الحياة العام من ضمن الميزانيات المخصصة لأنشطة السكان والتنمية المستدامة. ويتعين ألا تتحمل الصناديق المستقلة والمخصصة لبرامج المرأة، حيثما وجدت، أعباء تخصيص الموارد لإدماج نوع الجنس في مجرب الحياة العام؛
- (و) تتطلب المشاكل البيئية إجراء فعالاً على الصعيدين الدولي والوطني مع مراعاة منظور نوع الجنس. وينبغي أن توضع صلة تراعي نوع الجنس وينبغي أن توضع صلة تراعي نوع الجنس بين الاقتصاد الكلي والعمليات السياسية: الاستهلاك الجائر للموارد الطبيعية من جانب القليل في الشمال وفقر الكثيرين في الجنوب. ويلزم دراسة آثار عملية العولمة الجارية من خلال منظار نوع الجنس.
- (ز) في السياسات والبرامج المتصلة بالتنمية المستدامة، ينبغي إيلاء اهتمام خاص لتفهم الفروق بين الجنسين في الآثار البيئية المحلية أو العالمية. وعلى نفس القدر من الأهمية أن تجزأ التكاليف والفوائد، بما في ذلك المقاييس غير النقدية، لتناول المشاكل البيئية حسب نوع الجنس، وأن تقيّم على الصعيدين المحلي وفوق المحلي:

(ج) ويعين أن تكون المرأة قادرة على ممارسة حقوقها وأن تشارك في عملية صنع القرارات على الأصعدة المحلية والوطنية والإقليمية والدولية. ينبغي أن يدخل منظورها في تصميم وتنفيذ السياسات والبرامج في مجال التنمية المستدامة:

(ط) وإذا اعتبرنا أن تمكين المرأة هو مسألة من مسائل حقوق الإنسان، وأنه أساسى لتحقيق تنمية مستدامة ومنصفة، ثم إذا سلمنا بالدور الحاسم الذي تقوم به المنظمات النسائية في المضي نحو قدر أكبر من التنمية المستدامة، فإنه ينبغي على الأمم المتحدة والجهات المتبرعة المتعددة الأطراف والثنائية أن تعزز إجراءاتها لدعم المنظمات النسائية بجميع مشاربها. وتمشيا مع الاتفاقيات التي تم التوصل إليها في ريو والقاهرة وبيجين، ينبغي زيادة المساعدة المالية والعينية للمنظمات النسائية في جميع مجالات التمكين، بما في ذلك تقديم الدعم للمرأة المحلية لتحقيق عبء الأدوار المتعددة التي تقوم بها عن كاهلها:

(ي) ينبغي القيام بتنفيذ توصيات بيجين مع تنفيذ جدول أعمال القرن ٢١ وبرنامج عمل المؤتمر الدولي للسكان والتنمية وغير ذلك من اتفاقيات مؤتمرات الأمم المتحدة ومؤتمرات قمتها، بطريقة متكاملة. وفي هذا الخصوص، ينبغي أن تكون مسألة إدماج منظور نوع الجنس في المجرى العام لجميع السياسات والبرامج في مجال التنمية المستدامة موضع تركيز استعراض تنفيذ جدول أعمال القرن ٢١ الذي ستجريه الجمعية العامة في دورتها الاستثنائية في عام ١٩٩٧:

(ك) ويعين على الحكومات أن تنشئ آليات استشارية قبل القيام بالخطيط ووضع السياسة داخل جميع القطاعات الحكومية من أجل إدماج منظور نوع الجنس في المجرى العام وتعزيز المساواة والإنصاف وتنفيذ توصيات مؤتمرات الأمم المتحدة بطريقة متكاملة:

(ل) وينبغي توفير التدريب والتعليم بشأن مسائل السكان والتنمية المستدامة للبرامج والوحدات داخل المؤسسات الدولية والآليات الوطنية والمنظمات غير الحكومية العاملة في مجال نوع الجنس:

(م) ويجب تنظيم حملات دعوة تستند إلى نتائج بحثية صحيحة ويعتمد عليها لتساعد على التغلب على مقاومة الاتجاه نحو إدماج ابتکاري لنوع الجنس في المجرى العام في سياسات وبرامج السكان والتنمية المستدامة.

الحواشي

- (١) تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة، بيجين، ٤ - ١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ A/CONF.177/20 (Add.1)، الفصل الأول، القرار ١، المرفقان الأول والثاني.
- (٢) تقرير الأمين العام عن محو الأمية والتعليم والتدريب بما في ذلك المهارات التكنولوجية (E/CN.6/1995/11)، المرفق.
- (٣) منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، خلاصة إحصائية عن الأمية رقم ٣٥، طبعة ١٩٩٥، Stertistical Reports and Studies, No. 35.
- (٤) منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، تقرير التعليم العالي، ١٩٩٥.
- (٥) البنك الدولي، التعليم والتدريب المهني والتقني، ورقة بحثية عن سياسة البنك الدولي، (واشنطن العاصمة، ١٩٩١).
- (٦) تقرير اجتماع فريق الخبراء بشأن التدريب المهني والتعلم مدى الحياة للمرأة (EGM/VOCA/1996/1).
- (٧) البنك الدولي، نحو مساواة بين الجنسين، دور السياسة العامة (واشنطن العاصمة، ١٩٩٥).
- (٨) انظر بصورة خاصة الإعلان العالمي المعنى بالتعليم للجميع وإطار عمل لتلبية الاحتياجات التعليمية الأساسية للذين اعتمد هما المؤتمر العالمي المعنى بالتعليم للجميع (جومتيان، تايلند، ١٩٩٠).
- (٩) منظمة العمل الدولية، "النساء العاملات في بيئه عالمية متغيرة: إطار عمل للمناقشة" (جنيف، مكتب العمل الدولي، ١٩٩٤).
- (١٠) تقرير اجتماع فريق الخبراء بشأن النساء وصنع القرارات الاقتصادية في المؤسسات المالية الدولية والشركات عبر الوطنية. (EDM/IFI-TNC/1996/1).
- (١١) منظمة العمل الدولية، الدورة ٢٦١ لمجلس الإدارة "الدور المتغير للمرأة في الاقتصاد: العمالة والقضايا الاجتماعية" (GB.261/ESP/2/2)، جنيف، ١٩٩٤.
- (١٢) وول ستريت جيرنال، ١٨ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦.

Sunanta Siengthai, "Women and economic decision-making in international financial institutions" (١٣)
 النساء وصنع القرارات الاقتصادية في المؤسسات المالية الدولية
 والشركات عبر الوطنية في تايلاند. ورقة علمية قدمت في اجتماع فريق الخبراء المعنى بالمرأة وصنع القرارات الاقتصادية في المؤسسات المالية الدولية والشركات عبر الوطنية (EDM/IFI-INC/1996/WP.3).

Dawn Mokhobo, "Shattering the glass ceiling: the South African reality" (١٤)
 في اجتماع فريق الخبراء المعنى بالمرأة وصنع القرارات الاقتصادية في المؤسسات المالية الدولية والشركات عبر الإقليمية، (EDM/IFI-TNC/1996/WP.4).

Sonia de Avelar, "Women in economic Decision-making in Brazil: a glass ceiling report" (١٥)
 ورقة علمية قدمت في اجتماع فريق الخبراء المعنى بالمرأة وصنع القرارات الاقتصادية، ١٩٩٤
 .(EDM/1994/WP.8)

Nordic Gouncil of Ministers, Women in Leading Positions 1996 (١٦)
 أوروبا "النساء في مناصب قيادية" ١٩٩٦.

Apollonia Kerenge, "Women and decision-making in international financial institutions: the African Perspective" (١٧)
 النساء وصنع القرارات في المؤسسات المالية الدولية: المنظور الأفريقي، ورقة مقدمة إلى اجتماع فريق الخبراء المعنى بالمرأة وصنع القرار الاقتصادي في المؤسسات المالية الدولية والشركات عبر الوطنية (EDM/IFI-TNC/1996/WF.2).

النساء وصنع القرارات الاقتصادية: تجربة الأمم المتحدة، ورقة أعدتها شعبة النهوض بالمرأة من أجل اجتماع فريق الخبراء المعنى بالمرأة وصنع القرارات الاقتصادية في المؤسسات المالية الدولية والشركات عبر الوطنية (EDM/IFI-TMC/1996/BP.1).

Rosabeth Moss Kanter, Men an Women of the Corporation (New York, Basic Books, 1977); (١٩)
 .and Gary Powell, Women and Men in Management (Beverly Hills, California, Sage, 1988)

Nancy Adler, Competitive Frontiers: Women Managers in a Global Economy (Blackwell, ٢٠)
 .1994)

Lin Lean Lim, More and Better Jobs for Women: An Action Guide (Geneva, International Labour Office, 1996) (٢١)

(٢٢) انظر الاختصارات الواردة في تقرير لجنة مركز المرأة (E/281/Rev.1).

(٢٣) الاتحاد البرلماني الدولي، النساء في البرلمانات، ١٩٤٥ - ١٩٩٥: دراسة إحصائية عالمية، سلسلة "تقارير ووثائق" رقم ٢٢، (جنيف، ١٩٩٥). وبيانات صحفية في ٢٧ آب/أغسطس ١٩٩٥ و ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦.

(٢٤) تقرير الأمين العام بشأن إدارة الموارد البشرية: تكوين الأمانة العامة (Corr.1 A/51/421) و الجدول هاء.

(٢٥) تقرير الأمين العام بشأن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة (Corr.1 A/51/304) و الجدول .٣

See, inter alia, indicators used to construct the Human Development Index and the Gender related Development Index, in United Nations Development Programme, Human Development Report, 1996 (New York and Oxford, Oxford University Press, 1996); and Women in Politics and Decision-Making in the Late Twentieth Century: A United Nations Study (United Nations Publication, Sales No. E.91.IV.3)

E/CN.6/1990/2) "تقرير الأمين العام بشأن المساواة في المشاركة السياسية وصنع القرارات" (Corr.1) و

(٢٨) اقتراح مفهوم العدد الضروري قدمته الآنسة درود داليروب، أستاذة دانمركية. انظر مقالتها "من أقلية صغيرة إلى أقلية كبيرة: المرأة في السياسة الاسكندنافية" الدراسات السياسية الاسكندنافية، مجلد ٢، رقم ٤ (١٩٨٨).

(٢٩) "تقرير اجتماع فريق الخبراء بشأن صنع القرارات السياسية وحل النزاعات: أثر الفروق بين الجنسين" (EGM/PDCR/1996/1).

(٣٠) "تقرير اجتماع فريق الخبراء عن نوع الجنس وخطة للسلم", (GAP/1994/1): تقرير الأمين العام عن مشاركة المرأة في صنع القرارات السياسية، (E/CN.6/1995/12); وشعبة النهوض بالمرأة، "دور المرأة في حفظ السلام للأمم المتحدة"، المرأة عام ٢٠٠٠، رقم ١ (كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥).

(٣١) تقرير مؤتمر الأمم المتحدة المعنى بالبيئة والتنمية، ريو دي جانيرو، ٣ - ١٤ حزيران/يونيه ١٩٩٢، المجلد الأول، القرارات التي اتخذها المؤتمر (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع A.93.I.8 والتوصيب، القرار ١، المرفق الثاني).

(٣٢) تقرير اجتماع فريق الخبراء المعنى بالمرأة، والسكان والتنمية المستدامة: الطريق من ريو
والقاهرة وبيجين (1). (EGM/WPSD/1996/1)

B. Agarwal, "Engendering the environment debate: lessons from the Indian انظر أيضاً (٣٣)
subcontinent" Centre for Advanced Study of International Development (CASID) Distinguished Speaker Series,
No. 8, Michigan State University; E. W. Cecelski, "From Rio to Beijing: engendering the energy debate",
Energy Policy, vol. 23, No. 6 (1995), pp. 561-575: C. Jackson, "Environmental reproduction and gender in
the Third World": and M. Leah, "Gender and the environment: Traps and opportunities", Development in
Practice, vol. 2, 1 November 1992

(٣٤) تقرير الأمين العام بشأن تنفيذ نتائج المؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة (A/51/322)
الفقرة ٩.

M. Paolisso and S. Gammage. Women's Responses to Environmental Degradation - Poverty (٣٥)
and Demographic Constraints: Case Studies from Latin America (Washington, D.C., International Center for
Research on Women, 1996)

— — — — —