

Distr.: General
9 December 2008
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة وضع المرأة

الدورة الثالثة والخمسون

٢-١٣ آذار/مارس ٢٠٠٩

البند ٣ (أ) '١' من جدول الأعمال المؤقت*

متابعة نتائج المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة والدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة المعنونة "المرأة عام ٢٠٠٠: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين": تنفيذ الأهداف الاستراتيجية والإجراءات الواجب اتخاذها في مجالات الاهتمام الحاسمة واتخاذ مزيد من الإجراءات والمبادرات: تقاسم الرجل والمرأة للمسؤوليات بالتساوي، بما في ذلك تقديم الرعاية في سياق مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)

بيان مقدم من الاتحاد الدولي للجامعيات، وهو منظمة غير حكومية ذات مركز استشاري لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي

تلقى الأمين العام البيان التالي، الذي يجري تعميمه وفقا للفقرتين ٣٦ و ٣٧ من قرار

المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣١/١٩٩٦.

* E/CN.6/2009/1



بيان*

إن الاتحاد الدولي للجامعيات ملتزم بتحقيق مشاركة المرأة والرجل على قدم المساواة في صنع القرار على جميع المستويات، ويرحب بالاهتمام المستمر الذي توليه لجنة وضع المرأة لهذه المسألة في إطار موضوع الاستعراض للدورة الثالثة والخمسين.

وبالرغم من الجهود الجبارة التي بذلت على مر الزمن لضمان تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في شغل مناصب صنع القرار، ظل التقدم المحرز بطيئا جدا.

وأشارت الوثيقة الختامية لمؤتمر بيجين بعد خمس سنوات لعام ٢٠٠٠ إلى أن "المرأة لا تزال ممثلة تمثيلا ناقصا على الصعد التشريعية والوزارية وشبه الوزارية، وكذلك في أعلى مستويات قطاع الشركات والمستويات الاقتصادية الأخرى". وأوضح الأمين العام للاتحاد البرلماني الدولي بأن الكتلة الحاسمة المتمثلة في نسبة ٣٠ في المائة داخل الهيئات التشريعية حسبما يدعو إليه منهاج عمل بيجين لن تتحقق قبل عام ٢٠٢٥ كما لن يتحقق التكافؤ الكامل قبل عام ٢٠٤٨ (الدورة الخمسون للجنة وضع المرأة). ويلاحظ تقرير عام ٢٠٠٨ المتعلق بالفجوة بين الجنسين والصادر مؤخرا عن المنتدى الاقتصادي العالمي أن نسبة تضيق الفجوة السياسية بين المرأة والرجل لم تتجاوز ١٦ في المائة، وهي نسبة أدنى من جلّ مجالات المؤشرات الأخرى.

النساء في مناصب السلطة كقائدات وصانعات للقرار

يعترف الاتحاد بأن السعي لتحقيق المساواة هو سعي لإعمال حقوق الإنسان التي يكرسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وفي عام ٢٠٠٨، لا تزال المرأة ممثلة تمثيلا ناقصا جدا في النسيج السياسي و/أو الاقتصادي لمعظم البلدان، باستثناء بلدان الشمال الأوروبي ورواندا. وهذا الانتقاص من قدر المرأة أمر خطير. ويرى كلاوس شواب، مؤسس المنتدى الاقتصادي العالمي ورئيسه التنفيذي أن "زيادة تمثيل المرأة في مناصب القيادة العليا داخل الحكومات والمؤسسات المالية أمر حيوي ليس فقط من أجل إيجاد حلول للاضطراب الاقتصادي الحالي، وإنما أيضا لتلافي مثل هذه الأزمات في المستقبل".

والسبب في حالة التمثيل الناقص حاليا في الحقل السياسي لا يعود إلى نقص في الإمكانيات. ومن المتفق عليه عموما أن تعيين/انتخاب النساء يساعد الهيئات التشريعية في أن تبدو أكثر عدلا لعامة الناس وأكثر مناصرة للعدالة الاجتماعية وأكثر ديمقراطية. وتبين الأبحاث أيضا أن وجود عدد كبير من النائبات في برلمان ما يجعله أكثر وعيا بالتشريعات التي

* صدر دون تحرير رسمي

تؤثر في المرأة. ويشمل ذلك تخصيص الموارد وتعزيز الميزنة الجنسانية ووضع استراتيجيات الحد من الفقر وتعزيز المساواة بين الجنسين في مجالات من قبيل بناء القدرات وحقوق الإنسان والتحرر من العنف. وعليه، فإن بلوغ الهدف الثالث من الأهداف الإنمائية للألفية، وهو تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، أمر مهم للغاية من أجل إحراز تقدم في الأهداف الأخرى للألفية.

وتشارك المجموعات النسائية من مختلف أنحاء العالم في تنفيذ وتوعية الآخرين بشأن المزايا التي تتيحها الهيئات التشريعية التي تضم عددا أكبر من النائبات، لكن ينبغي ويمكن للحكومات بذل المزيد من الجهود من خلال تشجيع المساواة بين الجنسين وتكريس المفهوم الجنساني في سياساتها الخاصة. وتمارس الحكومات أيضا رقابة على ما يُدرس في المدارس، ومن الضروري الاعتراف بمبادئ المساواة وتدريبها في الصفوف الابتدائية وما بعدها، بالاقتران مع دورات في تنمية مهارات القيادة لجميع الأعمار.

وينبغي عدم إغفال الصعوبات التي تعترض العديد من الفتيات في العالم من أجل الحصول على التعليم. إذ تُحرم الكثيرات منهن من فرصة الالتحاق بالمدارس إما بسبب مواقف اجتماعية أو بسبب فقرهن المدقع. ومن ثم، يُحرمن من فرص تعلم مهارات قيادية أساسية كفيلة بتمكينهن من الانتقال بسهولة وثقة إلى مناصب صنع القرار في البيت أو في المجتمعات المحلية أو في الحكومة. وينبغي إعطاء أولوية عليا لزيادة معدلات الالتحاق بالمدارس وكذلك قدرات محو الأمية للنساء البالغات في العديد من البلدان.

وجدير بالذكر أن قطاع التعليم العالي قد أخفق في إعطاء القدوة في مجال ترقية الموظفين في مؤسساته، مما يؤثر في شريحة القيادة والقدوة على هذا المستوى.

ويمثل الافتقار إلى المساعدة المالية أحد أكبر العقبات التي تحول دون ترقى المرأة لشغل مناصب السلطة السياسية. وكما أوضح أحد أعضاء "الحملة الأفريقية من أجل التعليم للجميع" في الجمعية العالمية الرابعة لتحالف العالمي من أجل مشاركة المواطنين، المعقودة في مطلع هذا العام، "ليس بوسع المجتمع المدني إلا تنظيم أنشطة الدعوة وتقديم الاقتراحات. وعلى الحكومات أن تنفذ... نحتاج إلى موارد لمساعدة المرأة على تنظيم الحملات والمشاركة في الحياة السياسية على قدم المساواة مع الرجل".

هيكل المساواة بين الجنسين

يتسم تجسيد الحق في تكافؤ الفرص داخل منظومة الأمم المتحدة بوتيرة بطيئة. ونتيجة لهذا القصور في إحراز تقدم، تقوم المجموعات النسائية في شتى أنحاء العالم بالدعوة لإنشاء مفهوم

”هيكل المساواة بين الجنسين“ ليكون جزءاً من عملية إعادة التنظيم الهيكلي لمنظومة الأمم المتحدة. وبعد أن طال الحديث بشأنه، برز أخيراً في الصدارة. ومن شأن تنفيذه أن يعود بمنافع تدريجية على المرأة. ويدعم الاتحاد هذا الجهد ويحث الدول الأعضاء في الأمم المتحدة على إنشاء وتعهّد وكالة رفيعة المستوى للمرأة ترأسها وكيله للأمم العام وتتلقي تمويلاً منتظماً ومستداماً وتكون لها موارد وولاية لبدء وتشغيل برامج على المستوى القطري. وأمام أعضاء مؤتمر لجنة وضع المرأة هذا فرصة لا مثيل لها لدعم أعضاء الجمعية العامة للأمم المتحدة في جهودهم الرامية إلى كفالة تصميم هذه الوكالة على نحو يتيح للمرأة، داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها، الأدوات اللازمة لتحقيق تكافؤ الفرص في مناصب صنع القرار.

المرأة في مناصب صنع القرار في القطاع المالي

من الملحّ أيضاً أن تشجع الحكومات المؤسسات المالية والهيئات الدولية على إدماج المرأة في مناصب صنع القرار في الميدان الاقتصادي. فغني عن الذكر أن هذه الحكومات ذاتها يجب أن تعطي القدوة من خلال إبداء عزمها على مراعاة المساواة بين الجنسين في شغل مناصبها الحكومية كجزء لا يتجزأ من سياستها. ويجب على المؤسسات المالية، الوطنية منها والدولية، تعيين المرأة في المناصب العليا وتعميم هذه السياسة والنظر في توفير وتعزيز مفهوم العمل اللائق، على النحو المنصوص عليه في مبادرة منظمة العمل الدولية. وعليها تشجيع مراعاة المنظور الجنساني في سوق العمل من خلال استخدام البيانات المصنفة بحسب نوع الجنس والسن.

وتؤدي أوجه التفاوت الكبير في فرص العمل اللائق إلى تهميش المرأة في وظائف متدنية الأجور ومنعدمة الفوائد. وقد حذر المنتدى الاقتصادي العالمي من أن ”البيئة الاقتصادية الراهنة تنطوي على خطر انهيار الاستثمار الاقتصادي في المساواة بين الجنسين إلى جانب تحديات أخرى“. فانعدام الاستقرار العالمي والأزمات المالية لها تأثير سلبي غير متناسب على المرأة. ولما كانت المرأة تشكل نسبة ٥٠ في المائة من ”المهارات البشرية“ في العالم، فمن المنطقي تماماً استغلال هذه المهارات على الوجه الأمثل فيما يتعلق باتفاقات التجارة الدولية باشرط المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في القوى العاملة في كل مكان وتوفير الفرص المتكافئة للترقي في الوظائف عن طريق التدريب والتعليم والتشجيع.

وقد وردت في الوثيقة الختامية للجنة وضع المرأة لعام ٢٠٠٦ اقتراحات مهمة جدا جدية بقراءة ثانية. إذ تتكرر كثيرا عبارات: إنشاء، وكفالة، واتخاذ تدابير من أجل، ووضع استراتيجيات ترمي، واعتماد، والاعتراف، وإزالة، وتعديل، وتعزيز. كم سيمضي من الوقت

قبل أن تستجمع البلدان شجاعته وتتعترف جماعيا بقيمة المرأة وتعتبرها شريكا على قدم المساواة؟ فالتماذي في تمثيل نصف السكان لن يعود بنتائج إيجابية دائمة على أي بلد.

وتتيح الدورة الثالثة والخمسون للجنة وضع المرأة الفرصة لاستعراض التقدم المحرز والإشارة إلى العقبات التي تحول دون إحراز التقدم ووضع خطط ثابتة لكفالة حصول المرأة على فرص متكافئة في مجالي القيادة وصنع القرار.

موجز التوصيات

- ١ - الاعتراف علنا بالتوصيات الراهنة والجديدة واستخدامها لإزالة جميع العقبات التي تحول دون تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في مناصب السلطة من قبيل مناصب القيادة وصنع القرار في جميع المستويات
- ٢ - زيادة فرص التحاق الفتيات بالمدارس والترويج على نطاق واسع لإدراج مهارات القيادة في المناهج الدراسية
- ٣ - الاعتراف بأن من الأهمية بمكان أن تقوم الهيئات المالية الدولية والوطنية بإشراك كل من الرجل والمرأة في تولي المناصب العليا
- ٤ - تقديم دعم قوي لعمليات إنشاء هيكل المساواة بين الجنسين داخل منظومة الأمم المتحدة
- ٥ - الاعتراف بالتزام المرأة بالتنوع والتعددية والديمقراطية، وبقدرة الفريدة على المضي بالمجتمع نحو الأمام.