

Distr.: General
15 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 اللجنة الوطنية للمرأة، وهي 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*

اللجنة الوطنية للمرأة هي الهيئة الاستشارية المستقلة الرسمية التي تنقل لحكومة المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية آراء المرأة في شتى أنحاء إنكلترا و أيرلندا الشمالية واسكتلندا وويلز. وتقيم اللجنة الوطنية شراكة مع عدد من الشركاء يزيد عن ٥٠٠ من المنظمات والأفراد ينتمون إلى المنظمات المجتمعية والتطوعية النسائية والرابطات المهنية والنقابات والجماعات الدينية. وتعمل اللجنة الوطنية، فضلا عن ذلك، مع المنظمات النسائية في الاتحاد الأوروبي والمنظمات الدولية التي تتخذ من المملكة المتحدة مقرا لها.

وتعتقد اللجنة الوطنية أن ضمان المساواة في تقاسم أدوار الرعاية بين المرأة والرجل سيؤدي إلى زيادة المساواة بين الجنسين على نطاق أوسع، وليس إلى تحسين نوعية حياة المرأة فحسب، بل أيضا حياة الرجال والأطفال في شتى أنحاء العالم. ومن شأن تحقيق ذلك أن يقيم قدرا أكبر من التوازن بين العمل والحياة وأن يحدث تغييرا في المواقف تجاه أدوار الجنسين. وباختصار، فتغيير المواقف هو في الآن نفسه شرط مسبق لضمان مساواة أكبر في تقاسم أدوار الرعاية ونتيجة لها يؤمل الوصول إليها.

وترحب اللجنة الوطنية بتركيز لجنة وضع المرأة في دورتها الثالثة والخمسين على المساواة في تقاسم أدوار الرعاية بين الرجل والمرأة. وعلى الرغم من وجود تشريعات دولية صادرة عن منظمة العمل الدولية تنص على أنه ينبغي ألا يتعرض أي من العاملين ذوي المسؤوليات العائلية للتمييز^(١)، فإن التوفيق بين مسؤوليات الرعاية ومسؤوليات العمل يظل تحديا يهيمن عليه عنصر التمييز.

وتتمثل تاريخيا أدوار الجنسين الراسخة في أن مسؤولية تنشئة الأطفال ورعاية أعضاء الأسرة الآخرين تقع دوما على عاتق المرأة، بدون أن يدفع لها أجر عن ذلك في غالب الأحوال. وتطرح في هذا الصدد تحديات هائلة: فذلك يعني أولا وقبل كل شيء أن تغيير المواقف هو قطعاً أمر أساسي في تحقيق أي تغيير. وفضلا عن ذلك، تطرح تحديات تتعلق بالمعاشات التقاعدية والفقير في صفوف النساء المسنات، وتتعلق أيضا بمكان العمل وبالكيفية التي حدد بها نتيجة لذلك. ورغم وقوع تغييرات كبيرة مع إتاحة المزيد من الخدمات بشكل تدريجي أكبر لدعم الأبوين ومقدمي الرعاية (خدمات رعاية الطفل وغيرها من خدمات

* صدر بدون تحرير رسمي.

(١) اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمال ذوي المسؤوليات العائلية: الاتفاقية رقم ١٥٦.

الرعاية) والمرونة في الحياة العملية (إجازات الأمومة والأبوة، وترتيبات العمل المرنة والعمل بعض الوقت)، لا تزال المرأة تعاني من الإجحاف بشكل أساسي لدى دخول سوق العمل من جراء مسؤوليات الرعاية التي تتحملها. بل إن التحديات تتسم بجسامة أكبر حينما يتعلق الأمر بمجتمعات السود والأقليات والمجتمعات الإثنية التي يمكن أن تواجه فيها عراقيل إضافية مثل اللغة والاستفادة من الخدمات المراعية للاعتبارات الثقافية.

والعنف ضد المرأة هو في نفس الوقت سبب لعدم المساواة بين الجنسين ونتيجة له، واستفادة النساء اللاتي يتعرضن للعنف من الحماية والدعم لا تزال غير متكافئة؛ وذلك من شأنه أن يؤثر على قدرتهن على الرعاية والأمومة.

وفضلا عن ذلك، تواجه النساء ذوات وضع المهاجرات غير المستقر وملتمسات اللجوء عراقيل إضافية لأنهن لا يستفدن على قدم المساواة من الأموال العامة، وبالتالي من الحماية والأمن والدعم.

دلائل الحالة في المملكة المتحدة

رعاية الطفل

تتخلف المملكة المتحدة عن الدول الأعضاء الأوروبية فيما يتعلق بمدى ما يتيح للطفل من رعاية جيدة وميسورة التكلفة. وتعترف اللجنة الوطنية للمرأة بأنه رغم ما يحرز حاليا من تقدم لا بأس به في إنكلترا واسكتلندا وويلز في بناء هيكل أساسي وطني لرعاية الطفل، فلا يزال هناك نقص على صعيد المملكة المتحدة كلها في خدمات رعاية الطفل المتاحة والميسورة التكلفة. إذ يتاح مقعد واحد لرعاية الطفل في إنكلترا لكل ٣,٨ من الأطفال دون سن الثامنة^(٢). أما مقاعد رعاية الطفل في أيرلندا الشمالية فهي نادرة بشكل أكبر بكثير. ففي عام ٢٠٠٦، بلغ عدد مقاعد رعاية الطفل المتاحة فيها ٩٢,٥ مقعدا لكل ١٠٠٠ طفل دون سن الرابعة، مقارنة بعدد ١٩٥,٥ مقعدا في إنكلترا. وتبلغ في إنكلترا التكلفة المتوسطة لمقعد في حضانة الأطفال لكامل الوقت فيما يخص الأطفال دون سن الثانية ١٥٢ جنيها في الأسبوع، أو ما يزيد في المجموع على ٧٩٠٠ جنيه في السنة، أي بزيادة ٦ في المائة عن السنة الماضية.

(٢) انظر: Equal Opportunities Commission, *Facts and Figures about Men and Women in Britain*, 2006.

خدمات الرعاية

ويتوقع مع شيخوخة السكان أن تقع مسؤوليات الرعاية على عدد أكبر من الناس، إذ سيزيد هذا العدد من ٦ ملايين شخص حاليا إلى ٩ ملايين شخص في غضون السنوات الثلاثين المقبلة^(٣). ومن المهم الاعتراف بالتفاوت الكبير بين الجنسين على صعيد فئة السكان المسنة. ففي المملكة المتحدة تشكل النساء ٥٩ في المائة ممن تتراوح أعمارهم بين ٧٥ و ٨٤ سنة؛ وما يزيد عن ثلاثة أرباع (٧٦,٥ في المائة) ممن يزيد عمرهم على ٩٠ سنة؛ و ٧٣ في المائة من كل من يزيد عمرهم على ٦٥ سنة؛ و ٨١ في المائة من الأشخاص الذين بلغوا سن ٨٥ سنة أو أكثر والذين يعيشون بمفردهم؛ وما يناهز ثلاثة أرباع (٧٤ في المائة) من جميع الأشخاص الذين بلغوا سن ٨٥ سنة أو أكثر في إنكلترا والذين يعانون من مرض مزمن^(٤). وحوالي ٩ من بين كل ١٠ من المساعدين في تقديم الرعاية ومقدمي الرعاية المنزلية (٨٨ في المائة) هم من النساء.

إجازات الأمومة والأبوة

تتسم الترتيبات الخاصة بالأبوة في بريطانيا بقدر كبير جدا من عدم التكافؤ، إذ يحق للأمهات الاستفادة من إجازة مدتها سنة مدفوعة الأجر في جزء منها، بينما يحق للآباء الاستفادة من إجازة أبوة مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان فقط. ورغم أن هذه الترتيبات الجديدة هي موضع ترحيب، فإن الآباء يختارون أخذ الإجازة السنوية على أساس دفع الأجر كاملا متى أمكن لهم ذلك. وبما أنه لا تزال أجور الرجال أعلى من أجور النساء، لا يجد الآباء مبررا معقولا للاستفادة من هذه الإجازة. وهناك دلائل قليلة عن تقبل أرباب العمل استفادة الرجال من إجازات للاضطلاع بمسؤوليات أسرية. وبينما ترحب اللجنة الوطنية للمرأة بهذه التحسينات المتعلقة بإجازة الأمومة وبدفع أجرها، يتعين المضي في تحسين العمل بالإجازة ودفع أجرها في حالات التبني وبحقوق ترتيبات العمل المرنة^(٥). فضلا عن ذلك، يحق لكل من الأبوين أيضا الاستفادة من إجازة أبوة مدتها ١٣ أسبوعا، ولكن لا تستفيد

(٣) انظر: Carers UK estimate, Response to DTI Work and Families Consultation, 2005.

(٤) انظر: Tomassini C, 2005 The demographic characteristics of the oldest old in the United Kingdom .ONS

(٥) تقرير الظل المقدم من اللجنة الوطنية للمرأة إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة: نيسان/أبريل ٢٠٠٨، الفقرة ١٨٠ من النص الأصلي.

سوى نسبة ٤ في المائة من الآباء والأمهات من هذا النوع من الإجازات في بريطانيا نظرا إلى أنها غير مدفوعة الأجر^(٦).

ترتيبات العمل المرنة والعمل لبعض الوقت

تقتصر حاليا معظم الوظائف التي يتاح فيها العمل بعض الوقت في بريطانيا على طائفة محدودة من القطاعات التي تدفع فيها أجور ضعيفة وتتطلب مهارات متدنية، مثل قطاعات البيع بالتجزئة والتنظيف وخدمات المطاعم. وتقل أيضا على العموم الوظائف الرفيعة في هذه الفئة على مستوى المنظمات، إذ لا تمثل مناصب المسؤولين الإداريين أو كبار الموظفين إلا نسبة ٤ في المائة من الوظائف التي يتاح فيها العمل لبعض الوقت^(٧). ويترتب عن ذلك أن متوسط الأجر المحصل في الساعة من قبل النساء اللاتي يعملن لبعض الوقت أقل بنسبة ٤٠ في المائة من متوسط الأجر في الساعة الذي يحصل عليه الرجل العامل على أساس التفرغ. وتختل الإنتاجية بشكل شديد نظرا لأن أرباب العمل لا يستطيعون الاستفادة بشكل كامل مما تتيحه مهارات العاملين لبعض الوقت من إمكانات.

ما هي التدابير التي يجب اتخاذها؟

ترحب اللجنة الوطنية للمرأة بالتشريعات والمبادرات الحكومية المتخذة للتصدي لمسألة المساواة في تقاسم مسؤوليات الرعاية بين المرأة والرجل على النحو المبين في التقريرين الدوريين الخامس والسادس المقدمين من حكومة المملكة المتحدة إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. غير أن اللجنة الوطنية تود أن تشهد إحراز تقدم أكبر، ومن ثم فهي تركز على التوصيات التالية التي ورد بعضها بتفصيل أكبر في تقرير الظل الذي قدمته اللجنة الوطنية للمرأة إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة:

- مواصلة حكومة المملكة المتحدة تعزيز تشريعاتها في مجال ترتيبات العمل المرنة. فمرحلة الانتكاس الاقتصادي الحالية تتيح فرصة أمام الحكومة لتعمل على ترسيخ التزاماتها بدلا من التراجع عنها. إذ لن تتجسد المساواة في تقاسم مسؤوليات الرعاية أبدا في الواقع بدون إتاحة ترتيبات العمل المرنة لكل من الرجل والمرأة. وتبين الأبحاث أن إتاحة هذه الترتيبات لمقدمي الرعاية تؤدي نتائج مثيرة للإعجاب،

(٦) لجنة تكافؤ الفرص: رد على الورقة الخضراء المقدمة من مفوضية الجماعات الأوروبية المعنونة "مواجهة التغير الديمغرافي: تضامن جديد فيما بين الأجيال"، ٢٠٠٥ [Confronting demographic change: A new solidarity between generations, 2005].

(٧) انظر: Britain's hidden Brain drain-Final report of the EOC investigation into flexible and part-time working. EOC 2005.

- ولا تؤدي إطلاقاً إلى الإخلال بأهداف العمل. ومن بين فوائد دعم مقدمي الرعاية بالنسبة إلى الأعمال نقصان نسبي دوران الموظفين والتغيب وزيادة الإنتاجية^(٨).
- قيام حكومة المملكة المتحدة بسد فجوة الأجور وتخفيف القيود الاقتصادية على الأسر لدى تحديد كيفية تنظيم العمل ورعاية الطفل.
 - اعتماد المملكة المتحدة لنماذج جيدة للممارسات مستمدة من الدول الأعضاء الأخرى، ولا سيما بلدان بحر الشمال التي تدرك الفوائد التي تعود على المجتمع والأعمال التجارية والأفراد من الاستفادة المشتركة من إجازة الأمومة إدراكاً جيداً.
 - جمع الدلائل على الأثر الإيجابي للمساواة في تقاسم مسؤوليات الرعاية، خاصة الأثر الاقتصادي على المجتمعات الذي من شأنه أن يشكل دليلاً قاطعاً من أجل إقناع حكومة المملكة المتحدة وحكومات الدول الأعضاء الأخرى بزيادة الاستثمار في دعم المساواة في تقاسم مسؤوليات الرعاية.
 - إجراء مزيد من الحملات الإعلامية وحملات التوعية بشأن مزايا المساواة في تقاسم مسؤوليات الرعاية. فمن شأن ذلك أن يسهم شيئاً ما في تغيير المواقف المتجذرة تجاه أدوار الجنسين؛ وخاصة التصدي للثقافة السائدة في مكان العمل والتي تجعل الرجل يشعر بالخرج من الاستفادة من إجازة لرعاية الأطفال (مثلاً عبارات الاستهزاء من قيام الأب بالعناية بالرضيع أو من قضاء المزيد من الوقت مع الأسرة)؛ وتحسيس الأطفال في المدارس بإمكانيات القيام في المستقبل بتقاسم مسؤوليات العمل ورعاية الأطفال بين الرجل والمرأة.
 - تقديم المزيد من الدعم للأمثلة التي يحتذى بها من الرجال باعتبارهم مقدمي الرعاية. وتبين الأبحاث أن مشاركة الآباء تؤدي إلى نتائج اجتماعية وتربوية وعاطفية أفضل. وذلك ما يجد من التنميطات الجنسانية ويسهم إلى حد كبير في التأثير على المواقف التي قد يتخذها الأطفال تجاه صيورتهم آباء أنفسهم.

(٨) انظر الموقع: <http://www.carersuk.org/Employersforcarers/Thebusinesscase/Thebusinessbenefits>.