الأمم المتحدة

E/CN.6/2011/NGO/52

المجلس الاقتصادي والاجتماعي

Distr.: General
6 December 2010
Arabic
Original: English

لجنة وضع المرأة

الدورة الخامسة والخمسون

٢٢ شباط/فبراير – ٤ آذار/مارس ٢٠١١

البند ٣ (أ) 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

بيان مقدم من المنبر الأوروبي للمرأة في أيرلندا الشمالية، وهو منظمة غير حكومية ذات مركز استشاري لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي

تسلَّم الأمين العام البيان التالي الذي يجري تعميمه وفقاً للفقرتين ٣٦ و ٣٧ من قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٩٩٦/٣١.

* E/CN.6/2011/1.

050111 301210 10-67602X (A)

بيان*

١ - يعد المنبر الأوروبي للمرأة في أيرلندا الشمالية (المنبر) منظمة شاملة تمثل منظمات نسائية، وجماعات منتسبة، وأفراداً ومراقبين من جميع أنحاء أيرلندا الشمالية.

٢ - ويعتبر تعليم المرأة والفتاة وحصولها على فرص متساوية في العمل المتفرغ والعمل اللائق أمراً أساسياً لتحقيق المساواة بين الجنسين، ولكن هذا يصدق بشكل خاص على المجتمعات التي تسودها نزاعات أو المجتمعات في فترة ما بعد انتهاء النزاع حيث يعتمد الاستقلال الاقتصادي للمرأة ومشاركتها الكاملة في الحياة العامة على السلام والاستقرار الدائمين.

٣ - وقد شهدت أيرلندا الشمالية مظاهر تقدم كبير في الفرص التعليمية للبنات، كما حدث في أماكن أخرى من المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، وفي أجزاء أخرى كثيرة من العالم. فقد زادت مشاركة المرأة في العمل بأجر، ولكن لا تزال هناك مظاهر كثيرة لعدم المساواة في الفرص التعليمية وفي سوق العمل وفي النتائج. وهذه تشمل فجوات الأجور بين الجنسين، والتفرقة المهنية، والقوالب النمطية لدور المرأة والرجل، والحواجز الهيكلية التي تحد من حصول المرأة على العمل المتفرغ والمتساوي.

٤ -وقد كان، وسيظل للكساد الاقتصادي وتخفيضات القطاع العام في بريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية أثر سلبي على عمل المرأة.

٥ - وتشمل الحواجز أمام مشاركة المرأة بالتساوي وتقدمها في العمل بأجر في أيرلندا الشمالية:

(أ) عدم كفاية الرعاية المقدمة للأطفال؛

(ب) فجوة الأجور بين الجنسين؛

(ج) التفرقة المهنية؛

(د) تركيز المرأة في مجالات سوق العمل غير المتفرغ؛

(هـ) إخفاء دور المرأة في الاقتصاد؛

(و) القوالب النمطية للمرأة والرجل؛

(ز) عدم المساواة في الفرص التعليمية وكيف يترجَم هذا في سوق العمل؛

(ح) تمثيل المرأة تمثيلاً ناقصاً في صنع القرار.

* صدر بدون تحرير رسمي.

العمل بأجر

٦ - يبلغ معدل العمل بالنسبة للمرأة في أيرلندا الشمالية ٦١,٤ في المائة، أي أقل بنسبة ٤,١ في المائة منه في بريطانيا العظمى. ولا تزال هناك فروق بين الرجل والمرأة في العمل. فاحتمالات العمل غير المتفرغ بالنسبة للمرأة أكبر بكثير منها بالنسبة للرجل، وهذا يؤثر على دخلها (فأكبر فجوة بين الأجور تظهر في العمل غير المتفرغ) كما يؤثر على فرص تقدمها. وقد زاد عدد وظائف الإناث غير المتفرغة بنسبة ٦٦ في المائة منذ عام ١٩٨٤. وكان معظم هذه الزيادة في قطاع الخدمات بأيرلندا الشمالية في الفترة ما بين عاميّ ١٩٩٧ و ٢٠٠٧. وفضلاً عن هذا، فإن أجور هذا القطاع منخفضة مع ضمانات أقل للمرأة. وهو أيضاً قطاع تأثر بالكساد الاقتصادي بصورة غير متناسبة. وكثيراً ما تصور الحكومة قرار المرأة بالنسبة للعمل غير المتفرغ بأنه ''اختيار''. غير أن هناك دلائل كثيرة على أن المرأة تواجه قيوداً في فرص العمل بسبب الافتقار إلى الرعاية الميسّرة للأطفال وعملها غير المأجور في مجال الرعاية.

٧ - والمرأة مُمَثَّلة تمثيلاً ناقصاً بدرجة كبيرة في مجالات الهندسة، والبناء، والتخطيط، والتكنولوجيا، و مُمَثَّلة تمثيلاً عالياً بدرجة كبيرة في مجالات الصحة، والرعاية الاجتماعية، والضيافة، وتجارة التجزئة. وتشير الدلائل إلى أن أسباب ذلك تشمل أشكال العمل النمطية، والنصائح الخاصة بالتدريب، وطائفة نمطية ومحدودة من الخيارات بالنسبة للفتاة والمرأة في برامج التدريب الحكومية. وحتى في المجالات التي تكون فيها الغلبة للموظفات، فإنهن يُمثَّلن تمثيلاً ناقصاً في مستويات الإدارة وفي مجالس إدارة الشركات.

٨ - وتوضح أرقام عام ٢٠٠٩ أن نسبة النساء في أنشطة تنظيم المشاريع في أيرلندا الشمالية تبلغ ٢,٤ في المائة مقابل ٨ في المائة للرجال. وهذا يعادل نقصاً محتملاً قدره ٢٨ ٠٠٠ مشروع تجاري مملوك للمرأة إذا كانت النسب متساوية بين الرجل والمرأة. والنشاط المتعلق بتنظيم المشاريع منخفض بشكل خاص بين النساء الشابات. وهو منخفض نسبياً أيضاً بين الفئة العمرية ٤٥-٥٤ عاماً، وفي هذه الفئة تبدو الفجوة أوسع ما تكون بين المرأة في أيرلندا الشمالية والمرأة في بقية أنحاء المملكة المتحدة.

رعاية الطفل

٩ - تتخلف أيرلندا الشمالية عن بريطانيا فيما يتعلق بتوفير رعاية الطفل. ويبلغ معدل أماكن رعاية الطفل ١:٦,٤ مقابل ١:٤ في انجلترا. فالاستراتيجية الوطنية لرعاية الطفل التي طبقتها حكومة وستمنستر لم تطبق في أيرلندا الشمالية، كما لا يوجد لدى أيرلندا الشمالية قانون مماثل لقانون المملكة المتحدة بشأن رعاية الطفل لعام ٢٠٠٦ الذي يُلزم السلطات العامة بتوفير خدمات رعاية الطفل. وقد أوضحت الدراسات البحثية المتعاقبة والمشاورات

الحاجة إلى استراتيجية لرعاية الطفل في أيرلندا الشمالية وهي حاجة شاملة يمكن أن تتوفر لها موارد كافية. وقد زادت هذه الحاجة إلحاحاً بسبب إدخال شروط قاسية للرعاية في سياسات العمل في أيرلندا الشمالية عام ٢٠١٠ تفرض على الآباء الوحيدين ممن لديهم طفل يبلغ السابعة من عمره أو أكثر ويحصل على استحقاقات الحماية الاجتماعية إثبات أنهم يبحثون عن عمل بشكل إيجابي. وفي بريطانيا، تنظر الحكومة إلى توفير رعاية محسنة للطفل على أنها شرط ضروري لمثل هذا التشريع.

التعليم

١٠ - تتجاوز النتائج التعليمية للبنات في مجالات كثيرة نتائج الشباب مما يؤدي إلى الاعتقاد بوجود قضايا ضئيلة تتعلق بالمساواة. غير أن النتائج التعليمية تتأثر أيضاً بعوامل أخرى مثل الطبقة الاجتماعية والإثنية، وتعاني شابات كثيرات من مظاهر حرمان متعددة وينتهي بهن الحال إلى أن يصبحن ضمن مجموعة من الشباب بلا عمل أو تعليم أو تدريب. وغالباً ما تكون هذه الفئة من الشابات قد انفصلت عن التعليم بسبب حمل المراهقات، أو مسؤوليات الرعاية، أو الحياة المترلية الصعبة. ويشير بحث أخير أجراه معهد بحوث السياسات العامة بالمملكة المتحدة إلى أن البطالة العامة للشباب في المملكة المتحدة تبلغ ١٨ في المائة بين مَن تتراوح أعمارهم من ١٦ إلى ٢٤ عاماً، وهو أعلى مستوى في ١٥ عاماً. ووجد البحث أن البطالة تبلغ أقصاها في الفئة من ١٦ إلى ٢٤ عاماً بالنسبة لأولئك الذين ليست لديهم أي مؤهلات. أما بالنسبة للشابات، فقد زادت البطالة بنحو ١٨ في المائة منذ آذار/مارس ٢٠٠٨. ويقدِّر معهد البحوث الاقتصادية لأيرلندا الشمالية أنه من بين ٠٠٠ ٢٤ عاطل جديد في أيرلندا الشمالية في العام الماضي، كان قرابة ٠٠٠ ٩ (٣٧,٥ في المائة) ممن تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٢٤ عاماً، وبالمقارنة مع المتوسط في المملكة المتحدة، تصبح بطالة الشباب الآن أكبر مشكلة في أيرلندا الشمالية حيث ترتفع النسبة عن المتوسط في المملكة المتحدة وهو ١٧ في المائة في تموز/يوليه - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩. كما أن مقارنة الأرقام مع كثير من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ليست في صالح أيرلندا الشمالية.

صنع القرار والحياة العامة

١١ - يمكننا أن نؤكد بأن التقدم المحدود في تحقيق المساواة للمرأة والفتاة في أيرلندا الشمالية يرتبط بنقص تمثيل المرأة وتهميشها في صنع القرار. ففي الجمعية التشريعية الحالية لأيرلندا الشمالية، لا يوجد سوى ١٥ عضوة من بين مجموع الأعضاء البالغ عددهم ١٠٨ أعضاء. وهناك ٢٢ في المائة فقط من النساء بين أعضاء المجالس في الحكومات المحلية، كما أن نسبة

النساء أقل من ٣٤ في المائة بين أعضاء الهيئات العامة (وهذه الهيئات مسؤولة عن جوانب هامة تتعلق بالإدارة العامة في أيرلندا الشمالية، بما في ذلك الصحة والرعاية الاجتماعية، والتعليم، والمساواة). وقد أوضحت البحوث التي أُجريت مع الشابات في أيرلندا الشمالية أنهن ''لا زلن في انتظار المساواة'' ويرون أن هناك فرصة ضئيلة لتغيير ذلك. وعلى الرغم من الضغوط التي تمارسها هيئات دولية، مثل لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة والالتزامات الواردة في قرار مجلس الأمن ١٣٢٥، والتدابير المنصوص عليها في استراتيجية المساواة بين الجنسين في أيرلندا الشمالية، كان هناك افتقار إلى التدابير الملموسة لمعالجة هذا التمثيل الناقص. وحتى عند إدخال تدابير من قبيل قانون التمييز على أساس الجنس بين المرشحين في الانتخابات، فإن هذه التدابير لم تنفذ.

تأثير تركة النزاع على الشابات

١٢ - كان الاتجاه في أيرلندا الشمالية هو التركيز على الشباب في المناقشات والسياسات المتعلقة بالنزاع وبناء السلام. ويتضح من نتائج البحوث أن النزاع كان له أثر كبير على حياة الشابات، وعلى فرصهن، ونظرتهن إلى المجتمعات المحلية والمجتمع الكبير. فالحياة وسط التمييز، والخوف، والمصاعب قيدت الفرص في مجالات كثيرة في حياتهن، بما في ذلك التعليم والعمل. وكانت هناك فرص ضئيلة أمام الشابات لفهم تجاربهن من النشوء في بلد له مثل هذا الماضي الدموي، وتبرير هذه التجارب والتعامل معها، كما لم يكن هناك القدر الكافي من الاعتراف والاهتمام بأن المظاهر العامة لعدم المساواة بين الرجل والمرأة قد ضاعفت من احتجاب دور المرأة والفتاة. ونود أن نوصي بضرورة إيجاد مزيد من الاعتراف بتأثير النزاع على الفتيات والشابات لضمان أن يصبح لهن صوت وأن يمسكن بزمام الأمور.

١٣ - ويوصي المنبر الأوروبي للمرأة في أيرلندا الشمالية بما يلي:

(أ) اتخاذ تدابير لمواجهة حالات حرمان الفتيات والشابات من التعليم عن طريق معالجة القصور في الإنجاز، والاعتراف بالأسباب الجذرية للحرمان، وضمان الفرص من خلال التعليم النظامي وغير النظامي لمشاركتهن في التعليم؛

(ب) التخلص من العبارات السلبية مثل ''خاملة اقتصادياً'' وحساب وتقدير المساهمة المالية للمرأة في الاقتصاد من خلال دورها كمقدمة للرعاية، وممارسة أعمال تجارية أُسرية، وفي الزراعة؛

(ج) مواجهة مظاهر عدم المساواة الناشئة عن استمرار المرأة والفتاة في القيام بالكثير من أعمال الرعاية بلا أجر، والحرمان المالي وغيره من حالات الحرمان الأخرى الناتجة عن ذلك؛

(د) سد الفجوة في الأجور بين الجنسين عن طريق تعزيز التشريعات والسياسات وتنفيذها للإسراع بسد هذه الفجوة بالنسبة للمرأة مع إجراء مراجعات إلزامية للأجور، واتخاذ ترتيبات مرنة للعمل بالنسبة للرجل والمرأة؛

(هـ) القضاء على القوالب النمطية في العمل بحيث لا تقدم المشورة الخاصة بالتعليم والوظائف على أساس نوع الجنس، وتشجيع الفتاة والمرأة على دخول مجالات العمل غير التقليدي؛

(و) هناك حاجة عاجلة إلى استراتيجيات لرعاية الطفل، مع مراكز عالية الجودة وميسّرة لرعاية الطفل وأهداف واضحة للتنفيذ. وينبغي اعتبار رعاية الطفل مسألة خاصة بالأُسرة؛

(ز) ينبغي التزام الحكومات بألا تؤثر التغيرات في الميزانية على المرأة بصورة غير متناسبة؛

(ح) عند إتاحة الفرص لزيادة حصول المرأة والفتاة على العمل المتفرغ، يلزم أن تعالج الدول الأعضاء نقص تمثيل المرأة في صنع القرار وفي السياسات. وينبغي أن يشمل ذلك اتخاذ تدابير خاصة مؤقتة لتحقيق ذلك وفقاً لتوصيات اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في عام ٢٠٠٨. وينبغي أن تمتثل الحكومات للالتزامات الواردة في قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠).