

Distr.: General
30 November 2012
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة وضع المرأة

الدورة السابعة والخمسون

٤-١٥ آذار/مارس ٢٠١٣

متابعة المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة والدورة
الاستثنائية 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 الاتحاد الدولي للمشتغلات بالأعمال التجارية والمهن
الفنية 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.



الرجاء إعادة استعمال الورق

110113 080113 12-66020X (A)



البيان

الاتحاد الدولي للمشتغلات بالأعمال التجارية والمهن الفنية منظمة أُسست وفق رؤية تتمثل في تحقيق المساواة في مكان العمل للمرأة وحققها في التصويت والأجر المتساوي وهي مكرّسة لتقدم المرأة الاقتصادي وتسعى إلى تنمية إمكانات المرأة المهنية والقيادية في جميع المستويات، وهي قد عقدت العزم على أن تفضي جهودها إلى مشاركة النساء والرجال على قدم المساواة في الأدوار المتعلقة بالسلطة واتخاذ القرارات. ويرحب الاتحاد بفرصة المساهمة في النقاش بشأن العنف ضد النساء والفتيات بالتركيز في هذا البيان على مفهوم العنف الاقتصادي الذي ورد ذكره على عجل ودون تعمق في كثير من التقارير عن منع العنف ضد النساء والفتيات التي نظر فيها اجتماع فريق الخبراء الذي عُقد في بانكوك من ١٧ إلى ٢٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٢.

ويعرّف الإعلان بشأن القضاء على العنف ضد المرأة والفتيات (انظر قرار الجمعية العامة ٤٨/١٠٤، المادة ١) العنف ضد النساء والفتيات بأنه "أي فعل عنيف تدفع إليه عصبية الجنس ويترتب عليه، أو يرجح أن يترتب عليه، أذى أو معاناة للمرأة [أو الفتيات]، سواء من الناحية الجسمانية أو الجنسية أو النفسية، بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة". وينشأ العنف ضد النساء والفتيات عن عدم المساواة بين الجنسين والتمييز وهو يفضي بدوره إليهما كما أنه يشكل انتهاكا لحقوق الإنسان.

ولا يقتصر هذا التعريف على الأذى الجسدي بل يشمل السلوك العلني والخفي الذي ينال من النساء والفتيات في مكان العمل ويُضعف قدرتهن على تحقيق المساواة مع الرجال في السلطة الاقتصادية واتخاذ القرارات. ويشمل السلوك التمييزي، ضمن أمور أخرى، الأجر غير المتساوي لقاء عمل المرأة ذي القيمة المساوية لعمل الرجل؛ والعمل غير المدفوع الأجر، والحصول المحدود على الأموال والقروض وتأخر التطور والترقي والفرص المحدودة لاتخاذ القرارات المالية والمهنية على حد سواء والتحرش الجنسي. ويمثل السلوك التمييزي تعدياً على استقلال النساء والفتيات وتطورهن على الصعيد الاقتصادي وهو يؤثر في الصحة البدنية والعقلية والرفاه الاجتماعي العام.

أوجه عدم المساواة في العمالة

يتخلف معدل العمالة بين النساء عن نظيره بين الرجال في أوروبا في الوقت الحالي، فحسب المفوضية الأوروبية، بلغ معدل العمالة للرجال ٧٠,١ في المائة مقابل ٥٨,٥ في المائة

للنساء في الاتحاد الأوروبي في عام ٢٠١١. ومع ذلك، تمثل هذه النسبة تحسناً قدره ٤,٢ نقطة مئوية بالنسبة للنساء خلال الفترة من عام ٢٠٠١ إلى عام ٢٠١١. غير أن انتشار العمل لبعض الوقت يختلف اختلافاً ملموساً بين النساء والرجال في هذه الإحصائية، فقرابة ثلث النساء (٣٢,١ في المائة) العاملات في الاتحاد الأوروبي في عام ٢٠١١ عملن لبعض الوقت مقابل ٩ في المائة من الرجال. ويقلّ معدل عمالة الأمهات بنسبة ١٢,١ في المائة عن معدل النساء اللاتي ليس لديهن أطفال بينما يفوق معدل العمالة للآباء نظيره بين الرجال الذين ليس لديهم أطفال بنسبة ٨,٧ في المائة. غير أن المحفل الاقتصادي العالمي وجد أن عدد النساء العاملات في مختلف أنحاء العالم أصبح أكثر من أي وقت مضى وأن النساء يُشكّلن الآن ٥٢ في المائة من العاملين في الولايات المتحدة الأمريكية.

ويمثل التعليم عاملاً مهماً في العمالة؛ إذ تبلغ نسبة العاملين ٨٣,٧ في المائة في صفوف الحائزين على تعليم جامعي و ٧٣,٢ في المائة بين الحاصلين على التعليم الثانوي العالي و ٥٣,٥ في المائة بالنسبة للحاصلين على التعليم الابتدائي أو الإعدادي. بيد أن التعليم العالي لا يضمن المساواة في القدرة على الكسب، فالفرق في الأجر بين المرأة والرجل ملموس، ففي عام ٢٠٠٩، حصلت المرأة على أجر أجمالي للساعة تقل بنسبة ١٧ في المائة في المتوسط عما حصل عليه الرجل في الاتحاد الأوروبي ومنطقة اليورو. وفي الولايات المتحدة الأمريكية، بلغ متوسط الأجر الأسبوعي في عام ٢٠١٠، حسب مكتب الولايات المتحدة لإحصاءات العمل، ٦٦٩ دولاراً للمرأة و ٨٢٤ دولاراً للرجل، أي بفارق في الأجر يقارب ٢٠ في المائة. وكانت الفجوة أوسع بين المهنيين والمهنيات، إذ بلغ متوسط الراتب الأسبوعي الذي حصلت عليه المرأة ٩٢٣ دولاراً بينما وصل متوسط الراتب الأسبوعي للرجل إلى ١ ٢٥٦ دولاراً. وحسب اللجنة الوطنية للمساواة في الأجر، لا تزال المرأة في الولايات المتحدة تحصل على ٧٨ سنتاً مقابل كل دولار يحصل عليه الرجل، وذاك ضرب من عدم المساواة يتكرر في سائر أنحاء العالم. وتشير منظمة العمل الدولية إلى أن أحوال النساء تمثل، في أغلب البلدان، ما بين ٧٠ و ٩٠ في المائة من أحوال الرجال، بل إن المعدلات أقل من ذلك في بعض بلدان آسيا وأمريكا اللاتينية.

وإضافة إلى ذلك، لا تزال أغلب العاملات يشغلن وظائف ذات رتبة متدنية أو متوسطة. ويبدو أن الثقافة المؤسسية القائمة على هيمنة الرجال والنظام الأبوي والتراتبية الوظيفية وانعدام الموجهين هي أكبر عائق يحول دون تولي النساء مناصب قيادية، كما أن المعايير الثقافية المتحيزة ضد المرأة والأفكار النمطية عن أدوار المرأة وعن العناصر التي تشكل السلوك الأنثوي المقبول والتوقعات المتدنية للمرأة من حيث القدرة على الكسب تمثل كلها عوامل تساهم في الفوارق.

و استناداً إلى استقصاءات أُجريت مع المسؤولين عن الموارد البشرية في ٦٠٠ شركة في ١٦ صناعة و ٢٠ بلداً، وجد تقرير الفجوات القائمة بين الجنسين في المؤسسات الصادر عن المحفل الاقتصادي العالمي أن المرأة لم تحرز تقدماً كبيراً من حيث التمكين والمشاركة في المجال الاقتصادي. ولئن كانت فرص الترقى متاحة لكلا الجنسين، فإن النساء أقل سرعة في الترقى من الرجال. ويشير مركز الولايات المتحدة لإحصاءات التعليم إلى أن النساء يعملن في المتوسط مدرسات لمدة تفوق مدة الرجال بثلاث سنوات قبل الترقى إلى منصب مدير مدرسة.

ويعتبر التحرش الجنسي تهديداً مستمراً في كثير من أماكن العمل، غير أن الحصول على إحصاءات أمر عسير لأسباب منها انعدام تعريف عالمي لما يشكل هذا السلوك، فلدى الرجال والنساء تصور مختلف لهذه المشكلة، كما أن ضحايا التحرش الجنسي كثيراً ما يترددن في الإبلاغ عما حدث لهن خشية اللوم والانتقام والعار أو بسبب عدم ثقتهم في إجراءات الشكاوى. وفي تقرير الأمين العام المعنون ”دراسة متعمقة بشأن جميع أشكال العنف ضد المرأة“ (تموز/يوليه ٢٠٠٦)، تقتصر مناقشة هذه المشكلة على فقرة وحيدة. ويشير التقرير إلى أن ”المصدر الرئيسي للمعلومات عن التحرش الجنسي في مكان العمل في معظم البلدان هو وزارة العمل أو المكتب الوطني الذي يتولى معاملات الشكاوى ضد أرباب العمل. وفي البلدان التي لا يوجد فيها تشريع لمعالجة أمر التحرش الجنسي، لا تكاد توجد أي سجلات لمدى هذا التحرش“.

النتائج

تسفر الفوارق التي سبقت الإشارة إليها في مضممار العمالة بين النساء والرجال عن عواقب جمة، فالضغط الناشئ عن تدني الأجر وانعدام الفرص الاقتصادية وفرص الترقى والأفكار النمطية الثقافية التي تجعل النساء يتقلدن مناصب أدنى مرتبة من الرجال والعقبات التي تحول دون تقلد النساء مناصب السلطة واتخاذ القرارات وانعدام الدعم لرعاية الأمهات الملائمة وإجازة الأمومة والافتقار إلى رعاية الأطفال وتهديد التحرش الجنسي في مكان العمل كلها عوامل تزيد حجم الضغط الواقع على النساء وتؤدي إلى مشكلات صحية بدنية ونفسية تلقي بدورها أعباءً إضافية على كاهل الأفراد والمجتمعات والأمم في نهاية المطاف. ويُظهر تقرير المحفل الاقتصادي العالمي أن الفجوة بين الجنسين تقلل أرباح الشركات وتعرقل نمو الأمة الاقتصادي. ويُقدّر التقرير أن الناتج المحلي الإجمالي في الولايات المتحدة يمكن أن يزداد بنسبة ٩ في المائة إذا سُدت الفجوة بين الجنسين في العمالة والأجر. وفي بلدان أخرى، تتجلى الفوارق بصورة أوضح ويُرجح أن يكون لسد هذه الفجوات تأثير أكبر من ذلك على

الناتج المحلي الإجمالي. ومن الجلي أن أية تدابير تؤدي إلى تمكين المرأة وتُسَد الفجوات وتُعزز المساواة بين الرجال والنساء ستحقق فوائد مالية، فالمساواة بين النساء والرجال يملئها الحس التجاري السليم والسياسة السديدة في مجال حقوق الإنسان.

أفضل الممارسات لتهيئة بيئة عمل تمكينية وداعمة

النساء بحاجة إلى الحصول على المعلومات والموارد والتعليم والتدريب وولوج الأسواق وتلقي المساعدة التقنية والوصول إلى منظمات العمل. وهن بحاجة إلى الحصول على رأس المال والقروض على قدم المساواة وبصورة آمنة. وينبغي أن يحصلن على مركز اجتماعي يمكنهن من المشاركة في اتخاذ القرارات على قدم المساواة مع الرجال.

إن تحقيق ما تقدم ذكره من فرص الوصول والحقوق عملية معقدة تختم إحداث تغييرات هيكلية في مجالات عديدة لتقليل أوجه عدم المساواة المذكورة آنفاً. ويجب أن تتضمن هذه التغييرات ما يلي: (أ) تغيير الثقافات الأبوية والهياكل الاجتماعية لترسيخ مفهوم المساواة بين الرجال والنساء؛ (ب) تغيير الأفكار النمطية التي تعتبر المرأة متاعاً جنسياً خانعاً؛ (ج) إشراك الرجال والأولاد في الحوار بشأن تمكين المرأة؛ (د) التشديد على أن الاستقلال الاقتصادي للمرأة شرط لتحقيق المساواة بين النساء والرجال؛ (هـ) إشراك المجتمع في دعم تعليم المرأة؛ (و) توفير خدمات صحية واجتماعية ميسرة وبتكلفة ميسورة؛ (ز) كفالة اعتماد آليات وطنية مُعدّة لتنمية قدرات القيادة لدى النساء وتعزيز مركزهن الاقتصادي وذلك بتنظيم حملات شعبية وتغطية إعلامية واسعة النطاق.

وفي مضمار إزالة الفوارق في توظيف النساء في الشركات والأعمال التجارية، تتمثل إحدى أفضل الطرق لمنع نمط التمييز والاستغلال الذي تعاني منه المرأة بانتظام في قيام الشركات باعتماد "المبادئ المعنية بتمكين المرأة: المساواة تعني تنمية الأعمال"، وهي مجموعة مؤلفة من سبع خطوات أعدتها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والاتفاق العالمي ويمكن أن تبناها الأعمال التجارية وغيرها من القطاعات لتمكين المرأة وتحسين مركزها. وتتضمن المبادئ الخطوات التالية: (أ) القيادة والمساواة بين الجنسين؛ (ب) تكافؤ الفرص والإشراك وعدم التمييز؛ (ج) الصحة والسلامة والتحرر من العنف؛ (د) التعليم والتدريب؛ (هـ) تنمية المؤسسات وسلاسل الإمدادات وممارسات التسويق؛ (و) القيادة والمشاركة المجتمعية؛ (ز) الشفافية والقياس والإبلاغ.

وصيغت المبادئ على النحو التالي:

١ - إنشاء قيادة مؤسسية رفيعة المستوى لتحقيق المساواة بين الجنسين.

- ٢ - معاملة جميع النساء والرجال معاملة منصفة في العمل - احترام حقوق الإنسان ودعمها وعدم التمييز.
- ٣ - كفالة الصحة والسلامة والرفاه لجميع العاملين نساءً ورجالاً.
- ٤ - تعزيز التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء.
- ٥ - تطبيق الممارسات التي تؤدي إلى تمكين المرأة فيما يتعلق بتنمية المؤسسات وسلاسل الإمدادات والتسويق.
- ٦ - تعزيز المساواة من خلال المبادرات المجتمعية والدعوة.
- ٧ - قياس التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين والإبلاغ عنه علناً.

وقد جعل الاتحاد الدولي للمشتغلات بالأعمال التجارية والمهن الفنية صياغة واعتماد المبادئ المعنية بتمكين المرأة حجر الزاوية في أنشطته خلال السنوات القليلة الماضية وساهم في بلورة أحكامها بالدعوة لها في الأمم المتحدة ونشر المعلومات المتعلقة بالمبادرة على نطاق واسع والحصول على موافقة المؤسسات والأعمال التجارية على اعتماد المبادئ بغية الاستعانة بها في سياساتها المتعلقة بمكان العمل. وقام الإتحاد بالإعلام على نطاق واسع بالفجوة في الأجور بين الجنسين بإعلان يوم للأجر المتساوي من خلال حملات معترف بها دولياً.

التوصيات العامة

استناداً إلى الدراسات الحالية وإلى استقصاء أجره الاتحاد الدولي للمشتغلات بالأعمال التجارية والمهن الفنية بين فروعها في نحو ١٠٠ بلد، نوصي بالممارسات التالية لضمان عدم معاناة النساء من العنف الاقتصادي الناشئ عن عدم المساواة بين الجنسين والتمييز ضد المرأة في مكان العمل:

(أ) استنفار المجتمعات لزيادة الوعي بالتمييز وتحديد أنماط السلوك الثقافي والاجتماعي الضارة بدقة وابتكار نماذج بديلة؛

(ب) التواصل مع الرجال والأولاد بغية تغيير الاعتقادات والمواقف الاجتماعية والثقافية التي تبيح السلوك القائم على الاستغلال؛

(ج) التشديد على استقلال المرأة الاقتصادي كشرط للمساواة بين النساء والرجال طوال حياتهم والتشديد على أن هذا الاستقلال يجب أن يشمل، ضمن خصائص أخرى، العمالة المتساوية، والأجر المتساوي، والمعاش التقاعدي، وإستراتيجيات تخفيف وطأة

الفقر، والرعاية والخدمات الاجتماعية والصحية الميسرة والميسورة التكلفة، واستحقاقات
إجازة الأمومة السخية ورعاية الأطفال؛

(د) خلق فرص اقتصادية للمرأة والإعلان عنها؛

(هـ) إعلام النساء بحقوقهن من خلال حملات التوعية والتدريب أثناء العمل
والتطوير المهني؛

(و) توعية المرأة بمهارات التفاوض والقيادة؛

(ز) كفالة حرية تكوين الاتحادات والروابط؛

(ح) سد الفجوة بين الرجال والنساء من خلال تدخلات متعددة الإستراتيجيات
تعزز المساواة بين النساء والرجال؛

(ط) اعتماد المبادئ المعنية بتمكين المرأة وتنفيذها؛

(ي) استخدام وسائل الإعلام والشبكات الاجتماعية على نطاق واسع للتعريف
بأوجه عدم المساواة في العمالة والأجر؛

(ك) تشجيع القوانين الملائمة في الدول الأطراف بغية إحداث التغيير المطلوب في
السلوك.

لقد حان الآن وقت العمل!