

Distr.: General
30 December 2016
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة وضع المرأة

الدورة الحادية والستون

١٣-٢٤ آذار/مارس ٢٠١٧

البند ٣ (أ) من جدول الأعمال المؤقت*

متابعة 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

تمكين المرأة اقتصاديا في عالم العمل الآخذ في التغير

تقرير الأمين العام

موجز

يبحث هذا التقرير تمكين المرأة اقتصاديا في عالم العمل الآخذ في التغير، وبأتي ذلك في وقت قطع فيه المجتمع الدولي على نفسه عهدا غير مسبوق، في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويوضح التقرير الروابط الحيوية بين التمكين الاقتصادي للمرأة وحقها في العمل اللائق وفي العمالة الكاملة والمنتجة. ويركز على

* E/CN.6/2017/1



الرجاء إعادة استعمال الورق

180117 160117 16-22084 (A)



العقبات التي تواجهها المرأة في ممارسة حقها في العمل وحقوقها في أماكن العمل، ويقترح سبلا لتذليل هذه العقبات. ويحلل الفرص المتاحة والتحديات الماثلة أمام التمكين الاقتصادي للمرأة بسبب الطابع غير الرسمي المتزايد للعمل واتصافه المتنامي بصفة التنقل وبسبب التطورات التكنولوجية والرقمية التي تُحدث حاليًا تحولًا في عالم العمل. ويوجز التقرير السياسات والإجراءات التي تستهدف معالجة الفجوات بين الجنسين في عالم العمل وإتاحة أعمال حقوق المرأة وتمكينها اقتصاديًا، وتدعو إلى زيادة المساءلة لضمان ألا يتخلف أحد عن الركب. ويُختتم التقرير بتوصيات لتتخذها لجنة وضع المرأة.

أولاً - مقدمة

١ - في الدورة الحادية والستين للجنة وضع المرأة، التي ستعقد في عام ٢٠١٧، ستعقد اللجنة وفقًا لبرنامج عملها المتعدد السنوات (٢٠١٧-٢٠١٩)، في موضوع "تمكين المرأة اقتصاديًا في عالم العمل الآخذ في التغير" باعتباره موضوعها ذا الأولوية. ويربط التقرير الحالي هذا الموضوع بحق المرأة في العمل وحقوقها في أماكن العمل، على النحو المنصوص عليه في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وعدة اتفاقيات لمنظمة العمل الدولية.

٢ - والتمكين الاقتصادي للمرأة وإعمال حقها في العمل وحقوقها في أماكن العمل له أمران لا غنى عنهما لتنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين (انظر E/CN.6/2015/3) وخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. ويحظى بأهمية خاصة في هذا الصدد الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة وهو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات، والهدف ٨ المتعلق بتعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع، وكذلك الهدف ١ المتعلق بالقضاء على الفقر، والهدف ٢ المتعلق بالأمن الغذائي، والهدف ٣ المتعلق بضمان التمتع بصحة جيدة، والهدف ٤ بشأن التعليم الجيد، والهدف ١٠ المتعلق بالحد من أوجه انعدام المساواة. وقد وفرت الدورة الستون للجنة وضع المرأة خارطة طريق لتنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ على نحو يراعي الاعتبارات الجنسانية وهي خارطة تبرز أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة المتأني من خلال تمتعها بفرص العمل الكريم والعمالة الكاملة والمنتجة والمساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة (انظر E/2016/27-E/CN.6/2016/22). وتنعكس هذه الالتزامات أيضًا في الصكوك الشارعة التاريخية الأخيرة، بما فيها اتفاق باريس المعقود بموجب اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية

بشأن تغيير المناخ (انظر FCCC/CP/2015/L.9/Rev.1)، وإعلان نيويورك من أجل اللاجئين والمهاجرين (قرار الجمعية العامة ١/٧١)، والخطة الحضرية الجديدة (A/CONF.226/4).

٣ - ويتطلب تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة تغييرا هيكليا يُفضي إلى التحول. ويدخل في ذلك وضع سياسات لتوجيه قوى العولمة التجارية والمالية بحيث تطوِّع تلك القوى، التي تُحدث حاليا تغييرا جذريا في عالم العمل، تطويعا يجعلها تعود بالفائدة على المرأة والفقراء العاملين في المناطق الريفية والحضرية على حد سواء. كما يتطلب وضع سياسات في مجالي الاقتصاد الكلي وسوق العمل تهيئ فرص عمل لائقة وتحمي حقوق العمال وتوفر أجورا تكفي للعيش الكريم. ويستلزم تسخير الابتكارات التكنولوجية لتسريع التقدم في سبيل زيادة استفادة المرأة من الخدمات المالية والتكنولوجيا الرقمية. ويتطلب توافر الإرادة السياسية وإقامة شراكات لوضع وتنفيذ سياسات تدمج منظورات المساواة بين الجنسين في مؤسسات العمل والبرامج على كل من الصعيد المحلي والوطني والعالمي؛ وتوفير الحماية الاجتماعية وضمان الدخل للعاملات؛ والاعتراف بالرعاية والعمل المتزلي بدون أجر وتقليصهما وإعادة توزيعهما، حتى يتسنى للمرأة أن تستفيد من الفرص والثمار الاقتصادية على قدم المساواة مع الرجل. ويلزم إحداث زيادة كبيرة في التمويل من جميع المصادر من أجل التنفيذ الكامل والعاجل للالتزامات القائمة والجديدة لتمكين المرأة اقتصاديا وتوفير العمل الكريم والعمالة الكاملة والمنتجة للمرأة.

٤ - ويستند هذا التقرير إلى النتائج التي توصل إليها اجتماع فريق الخبراء المعني بـ "تمكين المرأة اقتصاديا في عالم العمل الآخذ في التغيير"، الذي نظّمته هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) بدعم تقني وتعاون من جانب منظمة العمل الدولية في الفترة من ٢٦ إلى ٢٨ أيلول/سبتمبر ٢٠١٦ في جنيف. كما يستند إلى البحوث والبيانات الأخيرة الواردة من كيانات الأمم المتحدة والمصادر الأخرى، بما في ذلك فريق الأمين العام الرفيع المستوى المعني بالتمكين الاقتصادي للمرأة.

ثانيا - عالم العمل الآخذ في التغيير

٥ - يتغير حاليا عالم العمل بطرق هامة تطبعها الابتكارات التي تنتشر في أرجاء العالم المختلفة بفعل العولمة، وخاصة في التكنولوجيات الرقمية وتكنولوجيات المعلومات والاتصالات. وهي تطورات لم يسبق لها مثيل في ضخامة حجمها وسرعتها وتأثيرها. وتتيح المجالات الناشئة، مثل الاقتصاد الأخضر وجهود التخفيف من حدة تغيير المناخ والتكيف معه، فرصا جديدة للعمل الكريم للمرأة. إلا أن التغيير التكنولوجي يمكن أن يكون معطلا للتمكين

الاقتصادي للمرأة أو مساعدا عليه. ومع تبني الشركات في منطقة مثل شرق آسيا أساليب إنتاجية تعتمد بكثافة أكبر على رأس المال، تغدو ظاهرة "إنهاء الوجود الأنثوي" في القوة العاملة بادية للعيان، وخاصة في مجال الصناعات التحويلية. ومع أن النسبة الإجمالية للنساء في الصناعات التحويلية انخفضت انخفاضاً كبيراً منذ عام ١٩٩٥، ما زال وجود المرأة في تلك الصناعات يتركز في الوظائف التي تعتمد بكثافة أكبر على اليد العاملة، في صناعات النسيج والملابس والإلكترونيات. إلا أن هذا الأمر يمكن أن يتغير لأن التطورات التكنولوجية تشير إلى أن ماكينات الخياطة الآلية تلوح في الأفق^(١).

٦ - وعلى مدى السنوات العشرين الماضية، كانت مشاركة المرأة في الإنتاج العالمي، من تصنيع الصادرات إلى مراكز المكالمات الهاتفية والزراعة غير التقليدية وسلاسل القيمة العالمية، مصحوبةً بتنامي الطابع غير الرسمي للعمل. ومع أن المرأة تشارك على نحو متزايد في العمل المدفوع الأجر في قطاعي الخدمات والصناعات التحويلية كليهما، وهو أمر يزيد من فرص تمتعها بالاستقلالية في العديد من السياقات، فقد حدث ترسخ لحالة الفقر لدى المرأة. وتتصل هذه الاتجاهات بالطابع غير المستقر وغير الرسمي للعمل المتاح للمرأة في الاقتصاد العالمي. ورغم أن العولمة قد أتاحت العمل المدفوع الأجر للملايين من النساء، فقد أحدثت أيضاً أوجه عدم مساواة بين الجنسين من خلال تركيز العاملات في قاع سلسلة القيمة العالمية - في أقل الوظائف أجراً والعمل بالقطعة والعمل المتعاقد عليه من الباطن والأشكال غير المأمونة من الأعمال الحرة، التي توفر إمكانية ضئيلة أو منعدمة للعمل الكريم والحماية الاجتماعية.

٧ - ويبدو أن سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات التجارية والمالية في العديد من البلدان تدعم في ظاهرها زيادة اندماج الاقتصادات الوطنية في الأسواق العالمية مع إعطاء الأولوية لتحقيق التوازن على صعيد المالية العامة وتثبيت الأسعار على حساب النمو وإيجاد فرص العمل. وبسبب قلة إيجاد فرص العمل، انتهى الحال بنساء الأسر المنخفضة الدخل إلى العمل في القطاعات المنخفضة الإنتاجية التي لا توفر دخلاً كافياً، ولا وجود فيها للأمان الوظيفي أو ظروف العمل المأمونة. وأدت تدابير التقشف الحكومية والتخفيضات في إنفاق القطاع العام، بالاقتران مع خصخصة الشركات العامة والخدمات الاجتماعية، إلى تقلص العمالة في القطاع العام في العديد من البلدان، مما أوجد ضغطاً على الأجيال وظروف العمل

(١) D. Kucera and S. Tejani, "Feminization, defeminization, and structural change in manufacturing", *World Development*, vol. 64 (December 2014), pp. 569-582; United Nations Development Programme (UNDP), *Human Development Report 2015: Work for Human Development* (New York, 2015); World Economic Forum, *Global Challenge insight report, "The future of jobs: employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution"* (Geneva, 2016).

نحو التراجع. ويتسم القطاع العام بأهمية خاصة لدى للمرأة، نظرا لما عُهد عنه من توفير فرص عمل جيدة لأعداد كبيرة من النساء^(٢).

٨ - ومع أن حصول المرأة على عمل كريم مدفوع الأجر وذي نوعية جيدة أمر بالغ الأهمية لتمكين المرأة اقتصاديا، لا تزال الفجوات بين الجنسين في عالم العمل مستمرة ومتفشية في جميع المناطق. والعمالة المنتجة والعمل الكريم ومباشرة الأعمال الحرة تعزز فرص حصول المرأة على الموارد ومشاركتها في عمليات اتخاذ القرار في الأسرة وفي المجتمع والاقتصاد ككل. ويتوقف تمكين المرأة اقتصاديا في عالم العمل المتغير على إتاحة فرص عمل لها في القطاعين الخاص والعام وعلى أحكام وشروط عملها المدفوع وغير المدفوع الأجر. ورغم وجود بعض الاتجاهات الإيجابية في سبيل سد الفجوات بين الجنسين وتحسين ظروف عمل المرأة خلال العقود المديدة الماضية، فإن أوجه التفاوت بين الجنسين في أسواق العمل سائدة في جميع أنحاء العالم وتعمق التمكين الاقتصادي للمرأة^(٣). وهذا يتطلب إجراءات على صعيد السياسة العامة لتعزيز الفرص والثمار المتاحة للمرأة في عالم العمل الآخذ في التغير.

ثالثا - أوجه التفاوت بين الجنسين في عالم العمل الآخذ في التغير

٩ - ما زالت الحواجز الهيكلية أمام تحقيق المساواة بين الجنسين والتمييز على أساس نوع الجنس قائمين في كل بلد، في المجالين الخاص والعام كليهما. وتتجلى تلك الحواجز وذلك التمييز في عالم العمل في شكل فجوات بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة والأجور والفصل المهني وعدم تساوي ظروف العمل وتحمل المرأة عبء الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية غير المدفوع الأجر، وهو أمر يطبع الاقتصادات الرسمية وغير الرسمية على حد سواء. وهذه الفجوات بين الجنسين متجذرة في علاقات القوة المعهود عدم تكافؤها بين الرجل والمرأة في الأسرة وفي الاقتصاد والمجتمع على نطاق أوسع؛ وفي وضع سياسات الاقتصاد الكلي المالية والنقدية والتجارية وتأثيرها المتحيزين للرجل؛ والقوانين والقواعد الاجتماعية التمييزية؛ وزيادة القيود المفروضة على المرأة في الموازنة بين العمل والمسؤوليات الأسرية. ويوجد في ١٥٥ من أصل ١٧٣ اقتصادا، ما لا يقل عن قيد قانوني واحد منطلق من نوع

(٢) UN-Women, *Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights* (٢) (New York, 2015).

(٣) منظمة العمل الدولية، المرأة في العمل، اتجاهات ٢٠١٦ (جنيف، ٢٠١٦)؛ United Nations, "World economic situation and prospects 2016" (New York, 2016) UN-Women, *Progress of the World's Women 2015-2016*.

الجنس على تشغيل المرأة ومباشرتها للأعمال الحرة^(٤). وحتى عندما تكون هناك قوانين وسياسات ولوائح عمل ووسائل حماية مراعية للاعتبارات الجنسانية، فإنه كثيرا ما يصعب تحقيق الامتثال من جانب أرباب العمل في القطاعين العام والخاص ومساءلتهم وتوفير سبل الانتصاف واللجوء إلى القضاء للعمال. وتتفاقم هذه التحديات في حالات النزاع وما بعد انتهاء النزاع وفي سياقات تواجه اللاجئين والظروف الإنسانية، رغم أن غياب تمكين المرأة اقتصاديا يكون على أشده في تلك الأحوال.

١٠ - وبسبب أوجه عدم المساواة المتعددة والمتداخلة يمكن أن تتفاقم الحواجز الهيكلية والتمييز المتصل بالجنس ونوع الجنس، مما يعرض النساء والفتيات للتحرش والإقصاء والعنف. ويؤثر العنف والتحرش في عالم العمل على النساء بصرف النظر عن السن أو المكان أو الدخل أو المركز الاجتماعي. ويشكل العنف ضد المرأة عقبة أمام تحقيق المساواة بين الجنسين في الفرص والثمار الاقتصادية، والقضاء عليه أمر أساسي إذا ما أريد للمرأة أن تتولى بنفسها تدبير سبل عيشها. ويمكن أن يقيد العنف الإمكانات الاقتصادية والاجتماعية للمرأة، بما في ذلك حقها في التعليم وحرية التنقل والعمل. وله تأثير كبير على صحتها البدنية والعقلية، يمكن أن يؤدي بها إلى التغيب عن العمل وضياع الترقيات وفقدان الوظائف. وتقدر التكلفة التي يتكبدها الاقتصاد العالمي بسبب المؤسسات الاجتماعية التمييزية والعنف ضد المرأة بنحو ١٢ تريليون دولار سنويا. ويكبد العنف المرأة تكاليف باهظة إذ يُضَيِّعُ عليها إيرادات ويضر بسلامتها ويمنع العاملات من أن يكون لهن صوت وتمثيل ويؤدي إلى تفاقم أوجه عدم المساواة القائمة على نوع الجنس. والعنف الاقتصادي، الذي يمكن أن يؤثر سلبا على الخيارات والسبل المتاحة للنساء في تصديهن للعنف، لا يغطى إلا في ٧٩ اقتصادا من أصل ١٧٣ اقتصادا. وتوجد في ١١٤ اقتصادا أحكام تشمل التحرش الجنسي في العمل. إلا أن هناك فجوات واضحة بين القوانين والأحكام القائمة وتطبيقها (انظر A/71/219).

ألف - المشاركة في القوة العاملة والفصل القطاعي والمهني

١١ - تناقصت مشاركة المرأة والرجل كليهما في القوة العاملة خلال العقد الأخيرين، غير أن مشاركة المرأة في القوة العاملة لا تزال أقل من مشاركة الرجل في العالم أجمع. وقلت مشاركة المرأة في القوة العاملة بين عامي ١٩٩٥ و ٢٠١٥ من ٥٢,٤ في المائة إلى ٤٩,٦ في المائة، ومشاركة الرجل من ٧٩,٩ في المائة إلى ٧٦,١ في المائة^(٥). بيد أن المتوسطات العالمية

(٤) World Bank, *Women, Business and the Law 2016: Getting to Equal* (Washington, D.C., 2016)

(٥) منظمة العمل الدولية، المرأة في العمل، اتجاهات ٢٠١٦.

تخفي تفاوتات كبيرة بين المناطق. ففي الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وجنوب آسيا، يشارك في القوة العاملة أقل من ثلث النساء اللواتي في سن العمل، في حين أن مشاركتهم في أفريقيا جنوب الصحراء وفي شرق آسيا، تكاد تصل إلى الثلثين^(٦).

١٢ - ولا تزال هناك تفاوتات واسعة بين الشبان والشابات، على الرغم من إحراز بعض التقدم في مشاركة الشباب في القوة العاملة في بعض المناطق. وهذه مسألة مثيرة للقلق لأن المعدل العالمي لبطالة الشباب يتوقع أن يرتفع من ١٢,٩ في المائة في عام ٢٠١٥ إلى ١٣,١ في المائة (٧١ مليوناً) في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧. ومعدل مشاركة الشبان في القوة العاملة في عام ٢٠١٦ أعلى من معدل مشاركة الشباب، بواقع ٥٣,٩ في المائة مقابل ٣٧,٣ في المائة. وهذا الوضع له طابع حاد في جنوب آسيا والدول العربية وشمال أفريقيا، حيث تزيد الفجوات بين الجنسين كثيراً عن ٣٠ في المائة. ومعدلات بطالة الشباب أعلى عالمياً من معدلات بطالة الشبان. ففي عام ٢٠١٦، كانت نسبة ١٣,٧ في المائة من الشباب المشاركات في القوة العاملة عاطلات عن العمل، بزيادة قدرها ١ في المائة عن نظرائهن من الذكور. غير أن أكبر الفجوات بين الجنسين في البطالة توجد في الدول العربية وشمال أفريقيا، حيث يزيد عدد العاطلات عن العمل بمقدار الضعف عن عددهن في أماكن أخرى، رغم الارتفاع المتزايد للمستوى العلمي للشابات في تلك المناطق. وهذا يدل على أن التعليم والتدريب لا يستطيعان وحدهما التغلب على الحواجز الهيكلية التي تعترض تحقيق المساواة بين الجنسين في أسواق العمل^(٧).

١٣ - وفي الفترة بين عامي ١٩٩٥ و ٢٠١٥، سبق قطاع الخدمات قطاع الزراعة في توظيف العدد الأكبر من النساء والرجال، البالغ حوالي نصف السكان العاملين في العالم (٤٢,٦ في المائة من الرجال و ٦١,٥ في المائة من النساء). وشهدت منطقة شرق آسيا الزيادة الأبرز في عمالة المرأة في قطاع الخدمات، حيث ارتفعت من ٣٢,٧ إلى ٧٧,٠ في المائة خلال هذه الفترة. ويعمل في هذا القطاع أيضاً معظم النساء في أمريكا الشمالية والاتحاد الأوروبي وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. وتباين أحكام وشروط العمل تبايناً كبيراً في قطاع الخدمات الذي يشمل الخدمات التقنية وخدمات الاتصالات، وتجارة التجزئة والأعمال الكتابية، والرعاية والخدمات الشخصية. ولكن حتى مع ازدياد العمالة في قطاع الخدمات، لا تكون معظم الوظائف في خدمات التكنولوجيا الحديثة المتقدمة. ولا تزال

(٦) UN-Women, *Progress of the World's Women 2015-2016*.

(٧) ILO, *World Employment and Social Outlook 2016. Trends for Youth* (Geneva, 2016).

عمالة النساء مركزة إلى حد بعيد في الشرائح المنخفضة الأجر التي لا تتطلب مهارات عالية ويغيب عنها الأمان الوظيفي بقدر أكبر^(٨).

١٤ - ورغم التحولات في قطاعي الخدمات والصناعات التحويلية وتراجع مساهمة القطاع الزراعي في الاقتصادات، يبقى العمل في الزراعة مهماً للنساء في المناطق الريفية. فلا يزال ربع النساء العاملات في العالم يعملن في الزراعة، أي ما يشكّل أكثر من ٤٠ في المائة من العمال الزراعيين على الصعيد العالمي. ولكن نسبة النساء العاملات في الزراعة إلى مجموع النساء تبلغ ٩,٥ في المائة فقط في بلدان الشريحة العليا من الدخل المتوسط و ٢,٦ في المائة في البلدان المرتفعة الدخل. ولكن في جنوب آسيا وأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، لا تزال أكثر من ٦٠ في المائة من جميع النساء العاملات يعملن في الزراعة، وتتركز هذه النسبة في أنشطة غير رسمية منخفضة الأجر يستغرق القيام بها وقتاً طويلاً وتحتاج إلى عمالة كثيفة. والفجوة في الأجور بين الرجال والنساء الذين يؤديون العمل نفسه يمكن أن تصل إلى ٤٠ في المائة^(٩).

١٥ - والفصل المهني مستمر في جميع القطاعات حيث تشغل النساء عادة الفئات المهنية الأدنى، ويتقاضين أجوراً أقل، ويحظين بعدد أقل من الاستحقاقات المتعلقة بالضمان الاجتماعي والمعاشات التقاعدية. وأدى التغير التكنولوجي المنحاز للمهارات^(١٠) على مدى العقدين الماضيين إلى تفاقم الفصل المهني بصورة أكبر، ولا سيما في الاقتصادات المتقدمة النمو والاقتصادات الناشئة. وفي الفترة بين عامي ١٩٩٥ و ٢٠١٥، شهدت الاقتصادات الناشئة أسرع زيادة للعمال، وكان التغير المطلق في العمالة أعلى بضعفين للرجال (٣٨٢ مليوناً) مقارنةً بالنساء (١٩١ مليوناً) بصرف النظر عن مستوى المهارات، مما يظهر وجود فجوات بين الجنسين. وفي الاقتصادات الناشئة، ازدادت الوظائف العالية المهارات التي تشغلها النساء بشكل أسرع من زيادة تلك التي يشغلها الرجال، وهذه هي مجموعة البلدان الوحيدة التي بها فجوة بين الجنسين لصالح المرأة في العمالة العالية المهارات^(١١).

(٨) منظمة العمل الدولية، المرأة في العمل، اتجاهات ٢٠١٦؛ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية ٢٠١٥: التنمية في كل عمل.

(٩) منظمة العمل الدولية، المرأة في العمل، اتجاهات ٢٠١٦؛ Marzia Fontana and Cristina Paciello, *Gender Dimensions of Agricultural and Rural Employment: Differentiated Pathways out of Poverty – A Global Perspective* (Rome, 2010).

(١٠) التغير التكنولوجي المنحاز للمهارات هو تحول في تكنولوجيا الإنتاج يُفضّل العمالة الماهرة على العمالة غير الماهرة، وهو متصل بعدم المساواة في الأجور.

(١١) منظمة العمل الدولية، المرأة في العمل، اتجاهات ٢٠١٦.

١٦ - ومن بين خيارات السياسة العامة المتاحة أمام الحكومات للتشجيع على مشاركة المرأة في القوى العاملة وتثبيط الفصل المهني، ما يلي: (أ) إزالة القيود القانونية المفروضة على المشاركة الاقتصادية للمرأة؛ (ب) اعتماد سياسات تحفز النشاط الاقتصادي وتزيد الطلب على عمل المرأة؛ (ج) الاستثمار في الخدمات العامة من أجل إيجاد فرص عمل لائق في مجالات الصحة، والتعليم، ورعاية الأطفال والمسنين، وتطوير البنى التحتية، والإدارة العامة، والإرشاد الزراعي؛ (د) اتخاذ تدابير ضريبية لتجنب زيادة الضرائب على المتزوجين في الحالات التي يكون فيها الزوجان عاملين، وتقديم خصومات ضريبية للعمال ذوي الأجور المنخفضة، بمن فيهم النساء؛ (هـ) دعم التحصيل التعليمي للنساء وتطوير مهارتهن؛ (و) اتخاذ تدابير لتوفير رعاية جيدة للأطفال تكون ميسورة التكلفة أو مدعومة، وإجازة والدية، وزيادة المرونة في ترتيبات العمل من دون تخفيض حماية العمل والحماية الاجتماعية.

باء - القيود المفروضة على مباشرة المرأة للأعمال الحرة

١٧ - تشكل فرص العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نصف العمالة الرسمية في جميع أنحاء العالم، كما أن لها الحصة الكبرى من العمالة في البلدان النامية. وتم التركيز إلى حد كبير على هذه المؤسسات بوصفها محركات محتملة لإيجاد فرص عمل، بما في ذلك في قطاعات الاقتصاد الأخضر من قبيل الطاقة المستدامة والزراعة القادرة على التكيف مع تغير المناخ. وتشير الأدلة المتاحة إلى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم مهمة في هذا الصدد لكن أهميتها وتأثيرها لا يزالان غير واضحين. وتشكل المؤسسات التي تملكها النساء ثلث الأعمال التجارية في الاقتصاد الرسمي في العالم، لكن غالبية تلك المؤسسات في البلدان النامية والاقتصادات الناشئة هي مؤسسات غير رسمية بالغة الصغر وصغيرة الحجم تتسم بإمكانات نمو قليلة. وفي كثير من الأحيان لا تُعتبر النساء العاملات في الأعمال التجارية العائلية حملة أسهم كاملين فيها أو لا يحصلن على تعويض متساوٍ. ولكن يمكن أن تشكل المؤسسات التي تملكها النساء أدوات مهمة لتمكين المرأة اقتصادياً، مما يؤدي إلى تحسين الدخل والمساهمة في الحد من الفقر على مستوى الأسرة المعيشية والمجتمع المحلي. بيد أن الأعراف الاجتماعية التمييزية والمسؤوليات الأسرية يمكن أن تمنع المرأة حتى من البدء بنشاط تجاري. وتدعو الحاجة إلى وضع سياسات لمعالجة قوانين الملكية والميراث التمييزية التي تعيق المرأة عن مباشرة الأعمال الحرة، ولتيسير إمكانية وصول المرأة إلى الأسواق، وحصولها على الائتمانات

والخدمات والمنتجات المالية، وانتفاعها من البنية التحتية وفرص الشراء والحماية الاجتماعية^(١٢).

جيم - الفجوات في الأجور بين الجنسين

١٨ - بعد مرور خمسة وستين عاماً على اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور في عام ١٩٥١ (رقم ١٠٠) التي صدق عليها ١٧٢ بلداً، لا تزال الفجوات في الأجور بين الجنسين منتشرة في جميع المناطق والقطاعات. وعلى الرغم من إحراز تقدم في أنحاء عديدة من العالم في مجال تأمين العمالة الرسمية للمرأة ورفع مستوياتها التعليمية، إلى مستويات تتجاوز في بعض الأحيان مستويات الرجال، فإن الفجوات في الأجور بين الجنسين تظهر في جميع أسواق العمل. والفجوة في الأجور بين الجنسين، التي تعرّف بأثما الفارق في متوسط الأجر المدفوعة للنساء مقارنة بتلك المدفوعة للرجال، هي سبب رئيسي لتفاوت الدخل بالإجمال على مدى الحياة بين الرجال والنساء. ورغم أن الفجوة في الأجور بين الجنسين انخفضت مع مرور الوقت، لا تزال النساء يتقاضين بصورة منهجية أجوراً أدنى مما يتقاضاه الرجال عن العمل المتساوي في القيمة. وتقدر الفجوة في الأجور بين الجنسين بنسبة ٢٣ في المائة على الصعيد العالمي؛ والفجوة موجودة بصورة دائمة في جميع البلدان، وإن تباين حجمها^(١٣).

١٩ - وفي كل مستوى من مستويات التعليم، تتقاضى المرأة في المتوسط أقل مما يتقاضاه الرجل. وعندما تتركز النساء في الاقتصاد غير الرسمي، وهي حالة معظم العاملات في العالم، تزداد صعوبة تحقيق المساواة في الأجر لأن المسألة تتطلب توسيع مظلة العمل الرسمي ووسائل الحماية الرسمية لتشمل العاملين بصورة غير رسمية^(١٤).

(١٢) تباين تعاريف المؤسسات البالغة الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم وطرق حساب أعدادها وتفتقر إلى الدقة. International Finance Corporation, "IFC jobs study: assessing private sector contributions to job creation and poverty reduction" (2013); Jan de Kok and others, *Is Small Still Beautiful? Literature Review of Recent Empirical Evidence on the Contribution of SMEs to Employment Creation* (ILO and Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), 2013).

(١٣) UN-Women, "Tackling the Gender Pay Gap from Individual Choices to Institutional Change", policy brief No. 6 (New York, 2015b). المرأة في العمل، اتجاهات.

(١٤) UN-Women, "Tackling the Gender Pay Gap from Individual Choices to Institutional Change", policy brief No. 6 (New York, 2015b). المرأة في العمل، اتجاهات ٢٠١٦.

٢٠ - وتفاوتت الفجوات في الأجور بين الجنسين في مختلف البلدان لا يعزى إلى مستويات النمو الاقتصادي أو الزيادات في نصيب الفرد من الدخل، بل إلى السياسات التي توزع مكاسب النمو على نحو أكثر إنصافاً بين الرجال والنساء. وفي بعض البلدان، أسهمت زيادة الحد الأدنى للأجور في تقليص الفجوات في الأجور بين الجنسين. وسنت بلدان أخرى تشريعات تحظر التمييز ضد المرأة في التوظيف والتدريب والترقية، وألغت قوانين تقيّد اشتغال المرأة بمهنة معينة. وتشمل تدابير إضافية متخذة تحسين تقدير قيمة عمل المرأة من خلال تعزيز الأطر القانونية والتنظيمية (تقييم الوظائف، واعتماد الشفافية في الأجور، وتدقيق الأجور المدفوعة للجنسين)، وتيسير التفاوض الجماعي، وزيادة عمالة المرأة في القطاع العام حيث تميل الفجوة في الأجور بين الجنسين إلى أن تكون أقل من الفجوة في القطاع الخاص^(١٥).

٢١ - وهناك مسألة ذات صلة وإن كانت مختلفة، وهي "فجوة أجور الأمهات"، أي الفجوة في الأجور بين الأمهات والنساء من دون أطفال معالين، وبين الأمهات والآباء. وتشكل غرامة أجور الأمهات عائقاً أمام المساواة بين الجنسين في جميع البلدان، رغم أن البيانات المتاحة تبين أن فجوة أجور الأمهات غير المصححة تميل إلى أن تكون أكبر في البلدان النامية مقارنةً بالبلدان المتقدمة النمو. ولا يقتصر أثر غرامة الأمومة على الحدّ من أجور النساء والوقت الذي يقضيه في العمل المدفوع الأجر فحسب، بل يؤدي كذلك إلى تخفيض المعاشات التقاعدية وازدياد الفقر في سنّ الشيخوخة. وتميل الفجوات في الأجور بين الجنسين إلى أن تكون أوسع بين الذين لهم أولاد مقارنةً بمن ليس لهم أولاد؛ ويمكن أن تعزى نسبة تصل إلى ٤٠ أو ٥٠ في المائة من الفجوة في الأجور بين الجنسين في بعض البلدان ذات الدخل المرتفع إلى الوالدية والزواج. وفي أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وجنوب آسيا، تعاني النساء في الأسر المعيشية التي لديها أطفال فجوات في الأجور بين الجنسين بنسبة ٣١ في المائة ونسبة ٣٥ في المائة، على التوالي، بالمقارنة مع ٤ في المائة و ١٤ في المائة للنساء في الأسر المعيشية التي ليس لديها أطفال^(١٦).

(١٥) منظمة العمل الدولية، المرأة في العمل، اتجاهات ٢٠١٦؛ UN-Women, *Progress of the World's Women* 2015-2016؛ UN-Women, "Tackling the Gender Pay Gap from Individual Choices to Institutional Change"؛ انظر أيضاً http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics (جرى الاطلاع عليه في ١٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦).

(١٦) Damian Grimshaw and Jill Rubery, *The Motherhood Pay Gap: A Review of the Issues, Theory and International Evidence*, ILO Conditions of Work and Employment Series, No. 57 (Geneva, 2015)؛ UN-Women, *Progress of the World's Women 2015-2016*.

٢٢ - وتُبرز غرامة أحوار الأمهات المعايير الجنسانية التي تؤيد التزام المرأة بالتخلي عن العمل المدفوع الأجر والدخل من أجل الولادة وتربية الأطفال وتعفي الرجل من دوره كوالد؛ في المقابل، يتقاضى الآباء العاملون عادة أجوراً أعلى من أقرانهم الذين ليس لديهم أطفال - "علاوة أجور الآباء". وتؤثر هذه القوالب النمطية كذلك سلباً على توظيف أرباب العمل للشابات وعلى الأحوار التي يتقاضينها وترقيتهن، إذ يشكك أرباب العمل في مدى التزامهن بالعمل لأنهن قد يصبحن أمهات^(١٧). ولذلك هناك ضرورة لصياغة تشريعات وسياسات تشجع على توظيف الشابات ودفع أحوارهن وترقيتهن، ومنح الإجازة الوالدية، وتوفير رعاية جيدة ميسورة التكلفة للأطفال، ومنح أيام مرضية مدفوعة الأجر، ودعم الأمهات العاملات للتفاوض بشأن المساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة. وتؤدي معالجة الفجوات في الأحوار بين الجنسين وفي الأحوار التي تتقاضاها الأمهات إلى إيجاد أماكن عمل أكثر عدلاً وشفافية وإنصافاً للجميع.

دال - الفجوات في الحماية الاجتماعية

٢٣ - هناك تمثيل مفرط للنساء بين سكان العالم الذين ينتفعون جزئياً أو لا ينتفعون من الحماية الاجتماعية والبالغة نسبتهم ٧٣ في المائة. وتواجه النساء عوائق جنسانية في العمالة وتأمين الدخل بسبب انخراطهن بدرجة أقل في سوق العمل وتقاضيهن أجراً أدنى، وانتفاعهن بنسبة أقل من الائتمانات والأصول مقارنة بالرجال. ولذلك تنتفع النساء بدرجة أقل من أدوات الحماية الاجتماعية القائمة على الاشتراكات، مثل المعاشات التقاعدية وتعويضات البطالة وحتى التأمين الصحي، ويحصلن على تغطية أدنى من هذه الأدوات. وعلى الصعيد العالمي، تقل نسبة النساء اللواتي تجاوزن سن التقاعد ويحصلن على معاش تقاعدي عن الرجال بما متوسطه ١٠,٦ نقاط مئوية. ولذلك يصبح من الضروري تعزيز نظم الحماية الاجتماعية من أجل دعم المرأة العاملة والمتقاعدة والتي لا تحصل على أجر ودعم أسرتها بغية القضاء على فقر المرأة وبناء قدراتها التي تتيح تمكينها اقتصادياً^(١٨).

٢٤ - وتؤدي سياسات الحماية الاجتماعية دوراً حاسماً في الحد من الفقر وعدم المساواة، ودعم النمو الشامل للجميع، وزيادة المساواة بين الجنسين. ويوجد بين العمال غير الرسميين عدد كبير من النساء اللواتي قد يتخيلن عن عمل مدفوع الأجر لرعاية الأطفال والوالدين

(١٧) Grimshaw and Rubery, *The Motherhood Pay Gap: A Review of the Issues, Theory and International Evidence* (2015)؛ UN-Women, *Progress of the World's Women 2015-2016*.

(١٨) UN-Women, *Progress of the World's Women 2015-2016*؛ منظمة العمل الدولية، المرأة في العمل، اتجاهات ٢٠١٦.

المسنين والأقارب المرضى، مما يقوض إمكانية انتفاعهن بالحماية الاجتماعية. ويمكن أن تؤدي مخططات الحماية الاجتماعية المصممة تصميماً جيداً إلى تضيق الفجوات بين الجنسين في معدلات الفقر، وتعزيز فرص حصول المرأة على الدخل الشخصي، وتوفير شريان حياة للأسر. وتشمل تدابير الحماية الاجتماعية التي اتخذها البلدان التغطية الصحية للجميع، والمعاشات التقاعدية غير القائمة على الاشتراكات، وإجازة الأمومة وإجازة الوالدية، وتأمين الدخل الأساسي اللازم لرعاية الأطفال، وبرامج الأشغال العامة^(١٨).

هاء - العمل في اقتصاد الرعاية

٢٥ - تتحمل المرأة عبئاً مجحفاً من العمل غير المدفوع الأجر، بما في ذلك أعمال الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوع الأجر، اللتين تستثيان عادةً من حساب الناتج المحلي الإجمالي. وتُقدَّر القيمة الإجمالية لأعمال الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوع الأجر بين ١٠ و ٣٩ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، ويمكن أن تتجاوز القيمة الإجمالية للصناعات التحويلية والتجارة والنقل وقطاعات رئيسية أخرى. وتدعم أعمال الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوع الأجر الاقتصاد وفي كثير من الأحيان تعوضان النقص في الإنفاق العام على الخدمات الاجتماعية والبنية التحتية. وهما تشكلان في الواقع نقلاً للموارد من النساء إلى آخريين في الاقتصاد. والاعتراف بأعمال الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوع الأجر وتقدير قيمتهما يعني قياسهما عن طريق استقصاءات استخدام الوقت المنتظمة والدورية في مختلف البلدان. ويمكن أن تسترشد السياسات التي تهدف إلى تحسين التمكين الاقتصادي للمرأة ببيانات استخدام الوقت المصنفة - حسب نوع الجنس والسن والموقع وعوامل أخرى ذات صلة. والسياسات التي تقلل أعمال الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوع الأجر اللتين تقوم بهما المرأة وتعيد توزيعهما عن طريق توفير الحماية الاجتماعية - ممثلةً في خدمات رعاية الأطفال والمسنين والرعاية الصحية للجميع وإجازة الوالدية - والبنية التحتية - مثل إتاحة انتفاع الجميع بالمياه الصالحة للشرب والطاقة النظيفة والحديثة، يمكن أن تُوجد فرص عمل وتزيد من مشاركة النساء في القوى العاملة وتحسن استبقاء الفتيات في المدارس^(١٨).

٢٦ - ويمكن أن تساهم زيادة الوظائف المدفوعة الأجر لاقتصاد الرعاية في القطاعين العام والخاص مساهمة كبيرة في المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة. وترتبط جودة خدمات الرعاية ارتباطاً وثيقاً بظروف العمل للعاملين في مجال الرعاية، سواء في القطاع العام أو الخاص. ويتسم اقتصاد الرعاية بغياب العمل اللائق وحقوق العمل، لا سيما بالنسبة إلى العمال المهاجرين، الذين يشكلون نسبة كبيرة من القوى العاملة، وبالنقص في الرعاية في بلدان المنشأ والبلدان المضيفة على حد سواء. وعلى الصعيد العالمي، هناك حاجة إلى

٣,١٠ ملايين عامل إضافي في قطاع الصحة (أطباء وممرضات وقابلات) لكفالة تقديم الرعاية الصحية للجميع بفعالية، ومعظمهم في آسيا (١,٧ ملايين عامل) وأفريقيا (٨,٢ مليون عامل). وتشير التقديرات إلى أنه ستكون هناك حاجة إلى ٢٧ مليون مدرّس إضافي في العالم لتحقيق تعميم التعليم الابتدائي بحلول عام ٢٠٣٠. ويشكل ذلك فرصة كبيرة لإيجاد فرص عمل لائق وجيد للنساء في هذين القطاعين، وكذلك في قطاع خدمات رعاية المسنين والأطفال^(١٩).

٢٧ - وتبين دراسة جديدة أن استثمار نسبة ٢ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في اقتصاد الرعاية في سبعة بلدان فقط من شأنه أن يستحدث أكثر من ٢١ مليون وظيفة وأن يساعد البلدان على التغلب على التحديين المتلازمين المتمثلين في رعاية السكان المسنين ومعالجة الركود الاقتصادي. وتظهر الدراسة أن الاستثمار في الرعاية يمكن أن يؤدي إلى تضيق الفجوة في الأجور بين الجنسين، والحدّ من عدم المساواة إجمالاً، ومعالجة استبعاد المرأة من فرص العمل الكريم. ويمكن أن تشغل النساء ما يصل إلى ٧٠ في المائة من الوظائف المستحدثة مباشرة، والتأثير المضاعف في العمالة الناتج من هذه الوظائف الجديدة من شأنه أيضاً أن يزيد عمالة الرجال بنسبة ٤ في المائة في بعض البلدان^(٢٠).

رابعا - تزايد الطابع غير الرسمي والمتنقل للعمالة

٢٨ - يَظهر تزايد الطابع غير الرسمي والمتنقل للعمالة في التغييرات الطارئة على عالم العمل نتيجةً للعولمة وترابط سلاسل القيمة والإمداد العالمية، والتطورات التكنولوجية، وتحول الصناعات التحويلية إلى البلدان النامية، ونمو قطاع الخدمات. وعلى مدى العقدين الماضيين، أصبح الاقتصاد غير الرسمي يهيمن على عالم العمل في كل من البلدان النامية والبلدان المتقدمة النمو - والمرأة ممثلة تمثيلاً مفرطاً في الاقتصاد غير الرسمي في جميع أنحاء العالم. ويشمل ذلك الاقتصاد العمال وأرباب العمل في المؤسسات غير الرسمية، والعاملين لحسابهم الخاص، والعاملين في المؤسسات الرسمية للقطاع العام أو القطاع الخاص أو غير الربحي والعمال المتزلّين لدى الأسر المعيشية غير المتمتعين بالحماية الاجتماعية. ومن السمات المميّزة

(١٩) Sarah Gammage and Natacha Stevanovic, "Gender, Migration, Work and Care Deficits: What Role is there for the SDGs?", background paper prepared for UN-Women expert group meeting (Geneva, 2016); UN-Women, *Progress of the World's Women 2015-2016* (2016).

(٢٠) International Trade Union Confederation, "Investing in the care economy: a gender analysis of employment stimulus in seven OECD countries" (Brussels, 2016).

للعمالة غير الرسمية الافتقار إلى الحماية الاجتماعية وحقوق العمل، وهو ما يشكل تحدياً أمام تمكين المرأة اقتصادياً^(٢١).

٢٩ - والمشتغلون في القطاع غير الرسمي مساهمون رئيسيون في الاقتصاد العالمي. فالاقتصاد غير الرسمي يشمل أكثر من نصف القوة العاملة في جميع أنحاء العالم، باستثناء أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى، حيث تمثل نسبته حوالي ١٠ في المائة. وفي جنوب آسيا، تبلغ النسبة ٨٢ في المائة؛ بينما تبلغ ٥١ في المائة في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي؛ و ٦٦ في المائة في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى؛ وتبلغ ٤٥ في المائة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وفي عام ٢٠١٥، كان ثمة ٥٨٦ مليون امرأة تُعتبر من العاملين لحسابهم الخاص أو العاملين المساهمين من الأسر. وفي الهند، ثمة ١٢٠ مليون امرأة (نحو ٩٥ في المائة من النساء العاملات بأجر) تعمل في القطاع غير الرسمي، ومثلهن حوالي ١٢ مليون امرأة في المكسيك (حوالي ٦٠ في المائة). ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا هي المنطقة الوحيدة التي تمثل العمالة غير الرسمية فيها مصدراً أكبر للوظائف بالنسبة إلى الرجال (٤٧ في المائة) مقارنةً بالنساء (٣٥ في المائة)، مما يعكس النمط العام السائد في المنطقة والمتمثل في زيادة عدد الرجال في أي شكل من أشكال العمالة عن النساء^{(٢١)٠(٢٢)}.

٣٠ - وفي البلدان المتقدمة النمو لا يؤثر الطابع غير الرسمي على معظم القوى العاملة، وإن كانت ترتيبات العمالة غير القياسية - مثل الاقتصاد القائم على الطلب والاقتصاد القائم على الوظائف المؤقتة القصيرة الأجل (gig economy)^(٢٣) - آخذة في التزايد ولا تتلقى نسبة كبيرة من القوة العاملة سوى قدر محدود من الاستحقاقات والحماية الاجتماعية. وتراوحت نسبة العمل بدوام جزئي، أحد أشكال العمل غير القياسية التي تتأثر بها النساء أكثر من الرجال، ما بين ٢٥ في المائة و ٣٧ في المائة في مجموعة مختارة من بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في الميدان الاقتصادي، حيث زادت النسبة في أعقاب الأزمة المالية العالمية لفترة

(٢١) ILO and Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 2nd ed. (Geneva, 2013) و Joann Vanek and others, *Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates and Challenges*, Women in Informal Employment Globalizing and Organizing working paper (statistics) No. 2, (April 2014).

(٢٢) منظمة العمل الدولية، المرأة في العمل: اتجاهات ٢٠١٦.

(٢٣) يشمل اقتصاد الوظائف المؤقتة "العمل الاحتشادي" عن طريق المنصات الإلكترونية التي تربط بين العملاء والعمال على أساس يمكن أن يكون عالمياً والتي "تعمل تحت الطلب عبر تطبيقات" تؤدي من خلالها مهام من قبيل النقل والأعمال المكتبية وأعمال النظافة وقضاء الاحتياجات، والتي تديرها شركات. Valerio De Stefano, *The rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the 'Gig-Economy.'* Conditions of Work and Employment Series, No. 71, ILO (Geneva, 2016).

٢٠٠٧-٢٠٠٨. وكثيراً ما يوصف العمل بدوام جزئي بأنه خيار تلجأ إليه المرأة لتخصيص وقت للمسؤوليات المنزلية ومسؤوليات الرعاية. بيد أن الأعراف الاجتماعية والقيود الثقافية ومدى الدعم الحكومي للرعاية وضمن الدخل للأطفال، تمثل أموراً يتحدد بها مدى لجوء المرأة إلى اختيار العمل بدوام جزئي والحصول على دخل أقل. ويستتبع الفصل المهني، بما في ذلك القولية النمطية لوظائف الدوام الجزئي باعتبارها "عملاً للمرأة"، أن بعض النساء اللاتي يردن العمل بدوام كامل قد لا يحصلن إلا على وظائف بدوام جزئي^(٢٤).

٣١ - وتمثل التحديات التي تواجهها المرأة في الاقتصاد الرسمي تلك التي تواجهها في الاقتصاد غير الرسمي: الفصل المهني، والفجوات في الأجور بين الجنسين، وعدم المساواة في الحصول على الموارد والحماية الاجتماعية، وعدم تناسب أعباء أعمال الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوعة الأجر، والعنف والتحرش، بل وحوادث أكبر في سبيل التنظيم والتعبئة. وقطاعات العمل المنزلي المدفوع الأجر، والعمل من المنزل، والبيع في الشوارع، وجمع النفايات هي جميعها قطاعات تهيمن عليها النساء، وهي أيضاً عادةً ما تكون أكثر أشكال العمالة غير الرسمية هشاشة وافتقاراً إلى الاستقرار. وتشكل النساء أكثر من ٨٠ في المائة من العاملين من المنازل (عمال الصناعات الخارجية)؛ و ٣٠-٩٠ في المائة من الباعة المتجولين؛ و ٨٣ في المائة من العمال المنزليين البالغ عددهم ٥٣ مليوناً في العالم. وعلى الصعيد العالمي، يعمل ٥٧ في المائة من العمال المنزليين (٢٩,٧ مليون فرد) دون أي قيود على ساعات عملهم^(٢٥).

٣٢ - وتفيد التقديرات بأن واحداً من كل خمسة أشخاص كان يعمل في سلاسل القيمة العالمية في عام ٢٠١٣ في ٤٠ بلداً تتوافر عنه بيانات (٤٥٣ مليون شخص مقابل ٢٩٦ مليون في ١٩٩٥)، منهم ١٩٠ مليون امرأة. ومع أن إدماج البلدان النامية في سلاسل القيمة العالمية ربما أتاح للمرأة فرصاً أكثر للمشاركة في قوة العمل والعمل المدفوع الأجر، فقد بات يتضح بصورة متزايدة أن المصانع تميل إلى توظيف النساء الأصغر سناً في الوظائف المنخفضة الأجر التي تتطلب مهارات متدنية، وذلك من خلال ترتيبات التعاقد من الباطن في

(٢٤) تشمل العمالة غير القياسية العمل المؤقت والعمل بدوام جزئي والعمل تحت الطلب، وعلاقات العمل المتعددة الأطراف. ILO and Women in Informal Employment Globalizing and Organizing, *Women and Men in the Informal Economy* (2013) و ILO, *Non-standard Employment around the World*. *Understanding Challenges, Shaping Prospects* (Geneva, 2016).

(٢٥) ILO and Women in Informal Employment Globalizing and Organizing, *Women and Men in the Informal Economy* (2013) و Women in Informal Employment Globalizing and Organizing working paper (statistics) No. 2 (2014).

كثير من الحالات، وهي وظائف لا توفر سوى الحد الأدنى من الحماية المكفولة للعمال وتتيح فرصاً قليلة للارتقاء. وكثير من سلاسل الإمداد العالمية أصبح يدرّ ربحاً عن طريق قوة العمل غير الرسمية المتنامية، والتي تتكون في كثير من الأحيان من نساء يعملن ساعات طويلة جدا ويتقاضين أجرهن بالقطعة. وتتوافر فرص أقل للعاملات الأكبر سناً أو اللاتي تمتلكن مستويات أعلى من المهارات^(٢٦).

٣٣ - وعلى مدى الـ ٢٥ سنة الماضية، ارتفع عدد المهاجرين الدوليين ارتفاعاً كبيراً، ليصل إلى ٢٤٤ مليون مهاجر في عام ٢٠١٥، وهو ما يمثل زيادة بنسبة ٤١ في المائة منذ عام ٢٠٠٠، وأكثر من ٥٠ في المائة منذ عام ١٩٩٠. ويحدث نحو ثلاثة أرباع هذه الهجرة من البلدان النامية إلى البلدان المتقدمة النمو، ويتمثل في هجرة أشخاص يلتمسون، ضمن أمور أخرى، الفرص الاقتصادية والملاذ من النزاعات السياسية والنزاعات المسلحة وتدمير البيئة وتغير المناخ. وفي حين أن ما يزيد قليلاً عن نصف العمال المهاجرين البالغ عددهم ١٥٠ مليون عامل في العالم هم من الرجال، ثمة تآنيث ملحوظ للهجرة - وإن كان هنالك حاجة إلى بيانات أفضل مصنفة حسب نوع الجنس. وعلى الصعيد العالمي، تتمتع النساء المهاجرات بمعدلات أعلى للمشاركة في القوة العاملة من النساء غير المهاجرات، ويتركزن في قطاعي الرعاية والخدمات اللذين تهيمن عليهما الإناث في الاقتصاد غير الرسمي، وذلك نظراً لأن معظمهن لا يستطعن الوصول إلى أسواق العمل الرسمية. وتزداد ظروف العمل السيئة في الاقتصاد غير الرسمي سوءاً بفعل التمييز في العمل والتحيز الجنسي والعنصرية وكره الأجانب^(٢٧).

٣٤ - وتعلّق العاملات المتزليات المهاجرات في شبك "سلاسل الرعاية العالمية" - ممثلةً في الهجرة المتزايدة عبر الحدود الوطنية للعاملين في مجال الرعاية استجابةً لنقص العمالة في مجال الرعاية في البلدان المتقدمة النمو، مما يؤدي في الوقت نفسه إلى خلق عجز في الرعاية في البلدان الأصلية، بين أفراد أسر المهاجرين أنفسهم في كثير من الأحيان^(٢٨). ومع تزايد الطلب على أعمال الرعاية في البلدان المرتفعة الدخل، يتمثل أحد الشواغل المهمة على الصعيد العالمي في ارتفاع عدد النساء المهاجرات ذوات الدخل المنخفض اللاتي تُوجّهن إلى العمل

(٢٦) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية، ٢٠١٥.

(٢٧) إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمم المتحدة، شعبة السكان (٢٠١٦). "تقرير الهجرة الدولية لعام ٢٠١٥ - الملامح الرئيسية" (ST/ESA/SER.A/375).

(٢٨) Gammage and Stevanovic, "Gender, Migration, Work and Care Deficits: What Role is there for the (٢٨) SDGs?" (2016).

المتزلي والطرف الأدنى من سلاسل القيمة. ويتمثل أحد الشواغل ذات الصلة في الاتجار بهذا النوع من العمل؛ فعدد الشابات اللائي يجري الاتجار بهن عبر الحدود بسبب الإكراه والخداع لا يزال في تزايد. ويمثل سمسرة العمل غير الخاضعين لقواعد تنظيمية وعديمي الأخلاق جهات فاعلة رئيسية في ترتيبات التوظيف غير المستقرة التي تستغل العاملات المهاجرات، اللائي كثيرا ما يتعرضن للإيذاء (انظر A/70/205).

٣٥ - وعلى نحو مماثل للهجرة الدولية، لا تزال مستويات الهجرة من الريف إلى الحضر داخل البلدان مرتفعة، وبصفة متزايدة في حالة النساء الريفيات في البلدان المنخفضة الدخل والبلدان المتوسطة الدخل. وفي عام ٢٠١٤، كان أكثر من نصف سكان العالم يعيشون في المناطق الحضرية، وسيضعف هذا الرقم ليبلغ نحو ٦,٤ بلايين نسمة بحلول عام ٢٠٥٠. وعلى الرغم من أنه من المرجح أن تعمل المهاجرات في وظائف منخفضة الأجر وغير مستقرة في الاقتصاد غير الرسمي، مثل العمل المتزلي، فإن الحياة في الحضر يمكن أن تمثل أيضا نوعا من الاستقلال الاقتصادي وبديلا عن الأعراف الجنسانية المقيدة^(٢٩). وينبغي اتخاذ تدابير لحماية العمالة غير الرسمية وزيادة جدواها اقتصاديا، وذلك من قبيل تمديد سياسات الحد الأدنى للأجور وغيرها من أشكال حماية العمالة والحماية الاجتماعية للنساء العاملات في القطاع غير الرسمي، بما في ذلك النساء المهاجرات والعاملات في الخدمة المتزلية والعمل من المنزل والمشاريع الصغيرة، وإنفاذ تلك السياسات.

خامسا - التغييرات التي تدخلها التكنولوجيا على عالم العمل

٣٦ - إن التطورات التكنولوجية والرقمية، من قبيل التشغيل الآلي والذكاء الاصطناعي والتحكم الآلي والطباعة ثلاثية الأبعاد والاتصال الإلكتروني، تُحدث تحولا في عالم العمل. والتغير التكنولوجي يمكن أن يكون معطلا أو مثمرا. فالتغير التكنولوجي المعطل يحدث تحولا في سير العمل والإنتاج والتوزيع يُختزل معه دور العمال فيصبحون مجرد مقدمين السلع أو الخدمات بالقطعة، كما في اقتصاد الوظائف المؤقتة. ويؤدي التغير التكنولوجي المعطل إلى خفض قدرة العمال التفاوضية وقدرتهم على إقامة تنظيمات جماعية، ويلزمهم بتحمل تكاليف الإنتاج ومخاطره، ويتخطى القدرة على مطالبة أرباب العمل بتوفير المستويات الأساسية من حماية العمالة والحماية الاجتماعية. وعلى النقيض من ذلك، فإن التغير التكنولوجي المثمر يزيد إنتاجية اليد العاملة البشرية، حيث يؤدي إلى تحسين الأداء والحد من

(٢٩) International Organization for Migration, *World Migration Report 2015. Migrants and Cities: New Partnerships to Manage Mobility* (Geneva, 2015).

المشقة المرتبطة بمهام عديدة، لا سيما بالنسبة للعمل غير المدفوع الأجر. ويمكن استثمار الفوائض المتحققة على هذا النحو في العمل كثيف العمالة، في اقتصاد الرعاية، على سبيل المثال، والزراعة المستدامة والاهتمامات الفنية والإبداعية، مما يؤدي إلى تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة وتحسين نوعية الحياة^(٣٠).

٣٧ - ويجري تيسير التسارع الرقمي لإنتاج السلع والخدمات والتجارة فيها على الصعيد العالمي من خلال أكثر من ٧ بلايين اشتراك في خدمات الهواتف الخلوية، و ٣,٢ بليون شخص مستخدمين للهواتف الذكية، ونحو ٣,٢ بلايين شخص متصلين بشبكة الإنترنت، منهم ١,٣ بليون مستخدم. وتيسر هذه التطورات أيضا الحصول على الخدمات المصرفية والمالية وخدمات المعلومات في قطاعات مختلفة وعلى مستويات دخل مختلفة. وأدت زيادة الربط بشبكة الإنترنت وزيادة إمكانية الحصول على الهواتف الخلوية إلى تشجيع مباشرة المرأة للأعمال الحرة في العديد من البلدان، بما في ذلك في الاقتصادات الخضراء والاقتصادات القائمة على الرعاية. وعلى الرغم من ذلك، توجد فجوات بين الجنسين: فأكثر من ٣ بلايين شخص في البلدان المنخفضة الدخل والبلدان المتوسطة الدخل لا يملكون هواتف خلوية، و ١,٧ بليون منهم نساء. وقد تبين وجود فجوة بين الجنسين على الصعيد العالمي بنسبة ١٢ في المائة في استخدام الإنترنت في عام ٢٠١٦، وبنسبة ٣٠,٩ في المائة في أقل البلدان نموا^(٣١).

٣٨ - وعلى الرغم من الفجوات بين الجنسين في الوصول إلى الإنترنت واستخدامها، فقد أتاح الربط الرقمي أشكالاً جديدة من العمل. والتكنولوجيات الرقمية يمكن أن تزيد الحواجز الجغرافية دون اضطرار أصحاب العمل أو العمال إلى تغيير موقعهم أو الهجرة. وهذا هو حال "العمل الاحتشادي" في الاقتصاد القائم على الوظائف المؤقتة القصيرة الأجل، الذي يعمل من خلال منصات إلكترونية تربط الشركات بالعمال، ويحتمل أن يكون ذلك على أساس عالمي. وتعمل منصات العمل الاحتشادي بسرعات فائقة، مما يقلص تكاليف

ILO, "Technological Changes and Work in the Future: Making technology work for all", Future of Work (٣٠) Jayati Ghosh, The future of work, the care و Centenary Initiative Issue Note Series 1 (Geneva, 2016) .economy and globalization", Laughlin Currie Memorial Lecture, National University of Colombia (2016)

International Telecommunications Union, *Measuring the Information Society Report 2016* (Geneva, (٣١) GSMA Connected Women, *Bridging the gender gap: Mobile access and usage in low- and (2016) و middle-income countries* (2015)

المعاملات إلى أدنى حدٍ ويعظّم مرونة القوة العاملة وقابليتها للتوسع بحيث تتوفر أعداد ضخمة من الناس لإتمام المهام في أوقات محددة^(٣٢).

٣٩ - وليس من السهل حساب عدد العمال في اقتصاد الوظائف المؤقتة، ولكن المنصات والتطبيقات الأحد عشر الرئيسية توظّف نحو ٢١ مليون عامل في جميع أنحاء العالم. ويتضح من البيانات أن النساء يشاركن بأعداد كبيرة في العمل الاحتشادي وغيره من الخدمات الإلكترونية. وفي إحدى منصات العمل الاحتشادي الرئيسية التي تتخذ الولايات المتحدة مقراً لها، يمثل الرجال ٥٢ في المائة من العاملين بينما تمثل النساء ٤٨ في المائة؛ وعدد الرجال العاملين في منصة عمل احتشادي لها وجود في ٥١ بلداً أكبر من عدد النساء؛ ومن بين ٥ ملايين مشغول بالعمل الاحتشادي في المملكة المتحدة، تشكل النساء نسبة ٥٤ في المائة^(٣٣)،^(٣٤).

٤٠ - ومعظم المشغولين بالعمل الاحتشادي يُعتبرون متعاقدين مستقلين يعملون لحسابهم الخاص ويتحملون جميع المخاطر والتبعات المحتملة في المعاملات مع العملاء، دون التمتع بأي من المزايا التي يحققها التمتع بالحقوق الأساسية المرتبطة بالعمل، مثل الحد الأدنى للأجور والضمان الاجتماعي واللوائح المناهضة للتمييز والإجازات المرضية المدفوعة الأجر والعطلات والتأمين ضد البطالة. ومع أن مرونة الجدول الزمني أو العمل من المنزل قد اعتُبرا من الفوائد المحتملة، فإن المشغولين بالعمل الاحتشادي عادةً ما يعملون ساعات طويلة في أوقات غير موثوقة في كثير من الأحيان من أجل كسب أجر كافٍ للمعيشة. وقد استعصى تطبيق حماية العمالة ولوائح العمل على اقتصاد الوظائف المؤقتة، وإن كان ذلك الأمر بدأ يصبح موضع تشكيك^(٣٤).

٤١ - ويشكل اختفاء الوظائف نتيجة للتغيير التكنولوجي والتشغيل الآلي مصدر قلق، وكذلك احتمال زيادة عدم المساواة - ممثلةً في الزيادات الحادة في عدد العمال ذوي الدخل المنخفض وسبل العيش غير المستقرة، وتقلص الطبقة المتوسطة والمكاسب الهائلة المتحققة لأصحاب الدخول العليا في جميع أنحاء العالم. وبعض المراقبين يتنبؤون بارتفاع مستويات

(٣٢) De Stefano, *The rise of the "Just-in-Time Workforce"*

(٣٣) المرجع نفسه؛ Janine Berg, "Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers", *Conditions of Work and Employment Series*, No. 74 (Geneva, ILO, 2016) و Ursula Huws and Simon Joyce, "Size of the UK's 'gig economy' revealed for the first time" (Foundation for European Progressive Studies and UNI Europa, 2016) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١٥.

(٣٤) ILO, "Technological Changes and Work in the Future: Making technology work for all" (2016) و De Stefano, *The rise of the "Just-in-Time Workforce"*

عدم المساواة واستقطاب القوة العاملة مع استمرار تحويل الوظائف التي تتطلب مستوى منخفضاً من المهارات إلى التشغيل الآلي، حيث يمتد نطاق هذا الاتجاه ليشمل الوظائف التي تتطلب مستوى متوسطاً من المهارات. وهذا يعني أن الاقتصادات المتقدمة النمو قد تفقد فرص عمل أقل من الاقتصادات النامية التي تكثر فيها الأيدي العاملة ذات المهارة المنخفضة. وتشير تقديرات أخرى إلى أن أكثر من ٧ ملايين وظيفة معرضة للخطر في اقتصادات العالم الكبرى خلال السنوات الخمس المقبلة، تتركز بالأساس في قطاعات الخدمات المكتبية والإدارية والصناعات التحويلية والإنتاج، ولكنها تشمل أيضاً قطاع الرعاية الصحية، نتيجةً للتطبيب من بعد. والقطاعات المتوقع نموها تشمل المهن الحاسوبية والرياضية، وميدان العمارة والهندسة. والصناعة التي يُتوقع أن تخلق أكبر عدد من الوظائف هي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، تليها الخدمات المهنية والمهن الإعلامية والترفيهية والمعلوماتية^(٣٥).

٤٢ - وفي هذا السيناريو، ما لم تُسنّ سياسات مناسبة للتوظيف والاستبقاء والترقية وتُضخ الاستثمارات نحو إكساب النساء مهارات جديدة، فسيكون الاحتمال الأكبر هو فقدان النساء للوظائف لأن فرص توظيفهن ستكون أضعف في القطاعات التي سيترتب على إدخال التكنولوجيا الجديدة فيها خلق وظائف جديدة، مما سيؤدي إلى اتساع الفجوة بين الجنسين. ومن المتوقع أن تفقد النساء خمس وظائف مقابل كل وظيفة يظفرن بها، مقارنة بفقدان الرجال ثلاث وظائف مقابل كل وظيفة يظفرون بها. ويترتب على مشاركة النساء المنخفضة نسبياً في المهن المرتبطة بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، التي يُتوقع أن تُخلق فيها فرص عمل، احتمال ألا تحصل النساء إلا على وظيفة جديدة واحدة في تلك المهن مقابل كل ٢٠ وظيفة تضيع عليهن في مجالات أخرى، وذلك مقارنة بحصول الرجال على وظيفة جديدة واحدة في تلك المجالات مقابل كل أربع وظائف تضيع عليهم في مجالات أخرى^(٣٥).

٤٣ - وربما يساعد إتقان المهارات الرقمية على سد بعض الفجوات بين الجنسين، فإذا ضُوعفت الوتيرة التي تصبح بها النساء مستخدماتٍ للتكنولوجيات الرقمية بشكل متكرر، يمكن أن تتحقق المساواة بين الجنسين في أماكن العمل على نحو أسرع بكثير مما يتنبأ به الكثير من التقديرات الحالية. وبالنظر إلى الارتفاع المتزايد لمستويات التعليم الذي تحصل عليه النساء في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في بعض البلدان، يمكن أن

(٣٥) UBS, “Extreme automation and World Economic Forum, Global Challenge insight report (2016) و connectivity: The global, regional, and investment implications of the Fourth Industrial Revolution”, UBS White Paper for the World Economic Forum Annual Meeting (2016).

تتوافر لمن فرص كبيرة في القوة العاملة على نطاق العالم. وبينما يتفوق الرجال على النساء عددياً في إتقان المهارات الرقمية في جميع البلدان، تتقلص حالياً تلك الفجوة ويمكن لإتقان المهارات الرقمية أن يدعم التحصيل العلمي والتقدم في مكان العمل للنساء والرجال على السواء^(٣٦). وتمثل هذه خيارات على صعيد السياسة العامة يمكن للحكومات أن تنظر فيها، بالاقتران مع الخيارات التي تعالج العضلات التي يفرضها التغيير التكنولوجي المعطل - أي فقدان الوظائف وتوسيع الفجوة بين الجنسين - وتُسخر التغيير التكنولوجي المثمر لخدمة التمكين الاقتصادي للمرأة.

سادساً - الصوت الجماعي للنساء ومشاركتهن في القيادة وصنع القرار

٤٤ - يمثل الصوت الجماعي للنساء والمخراطهن النشط في القيادة وصنع القرار في الميدان الاقتصادي اثنين من المتطلبات الأساسية لتشكيل عالم العمل المتغير بالطريقة التي تحقق المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة. وقد استفادت النساء العاملات من المشاركة النسائية في المنظمات العمالية والتعاونيات والنقابات وجماعات المساعدة الذاتية. ويكتسي تنظيم النساء لأنفسهن أهمية بالغة في الحفاظ على حقوقهن الأساسية في العمل وضمان توفير العمل اللائق لمن وتحديد أولويات السياسة العامة. وتقع على عاتق الحكومات مسؤولية الحفاظ على حق المرأة في حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي. فمن خلال التفاوض الجماعي، يمكن للمرأة العاملة أن تتفاوض لتقليص الفجوات بين الجنسين في الأجور وزيادة الأجور والاستحقاقات وتحسين ظروف العمل. وقد أعان تنظيم النساء لأنفسهن العاملات في القطاع غير الرسمي على نيل الاعتراف بهن والحصول على الحقوق العمالية والحماية الاجتماعية. فقد نظمت العاملات المتزليات أنفسهن في شتى أنحاء العالم من أجل اكتساب الحق في تشكيل النقابات والعمل لساعات محددة وتقاضي أجور لها حد أدنى والحصول على استحقاقات مدفوعة. غير أن حق النساء في تنظيم أنفسهن مُهدد في العديد من البلدان بسبب القيود المفروضة على حرية تكوين الجمعيات؛ واستبعاد العمال من قانون العمالة؛ وحرمان بعض العمال أو جميعهم من التفاوض الجماعي؛ والتحرش والتهديد والعنف؛ وتضييق المساحة المتاحة لمشاركة المجتمع المدني في النقاش العام ووضع السياسات^(٣٧).

^(٣٦) Julie Sweet, "Access to digital technology accelerates global gender equality", *Harvard Business Review* (May 17, 2016).

^(٣٧) Lisa McGowan and others, "Women's Labor Rights and Economic Power, Now and in the Future", background paper prepared for UN-Women expert group meeting (Geneva, 2016).

٤٥ - وتساعد السياسات التي تدعم توظيف النساء واستبقائهن وترقيتهن على ضمان حصولهن على دخل وتطورهن المهني وانخراطهن في إدارة وقيادة المؤسسات والشركات العامة والخاصة. غير أن التكافؤ بين الجنسين لم يتحقق بعد. فالمرأة ممثلة بشكل ضعيف في مناصب صنع القرار في الجهات التي تعمل فيها وفي المناصب القيادية في النقابات العمالية ومنظمات أرباب الأعمال ومجالس إدارة الشركات. فنسبة النساء تقل عن ٥ في المائة من الرؤساء التنفيذيين لأكبر الشركات في العالم، أما نسبة الـ ٣٠ في المائة من الأعمال التجارية التي تملكها النساء، فغالبيتها مشاريع صغيرة ومتوسطة الحجم. وينبغي للحكومات وأرباب العمل ومنظمات العمال ترقية النساء لتولي مناصب صنع القرار والمناصب القيادية في الميدان الاقتصادي، ووضع خطط لتنفيذ إجراءات سياسية ودعوية مراعية للاعتبارات الجنسانية ودعم النساء في تنظيم أنفسهن والتفاوض بشكل جماعي. وقد أثبتت الترتيبات الثلاثية الأطراف بين الحكومات وأرباب العمل والنقابات العمالية فعاليتها في هذا الصدد.

سابعاً - الاستنتاجات والتوصيات

٤٦ - تمكين المرأة اقتصادياً من المتطلبات الأساسية لتنفيذ منهاج عمل بيجين وخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ بشكل كامل وفعال وسريع. فبدون هذا التمكين، لن يحقق الاقتصاد العالمي النمو الشامل الذي يولد العمل اللائق للجميع ويمحو الفقر ويعزز المساواة - وعلى رأسها المساواة بين الجنسين - ويحسن الرفاه وسبل العيش. وتمكين المرأة اقتصادياً وضمان تمتعها بحقوق الإنسان والعمل يُشكّلان حلاً لتحقيق التنمية المستدامة للناس والكوكب والرخاء الذي يستفيد منه بالقدر نفسه العاملون بأجر والعاملون بغير أجر والعمال الرسميون وغير الرسميين.

٤٧ - وتحويل عالم العمل لصالح المرأة يتطلب إزالة الحواجز الهيكلية والقوانين والأعراف الاجتماعية التمييزية من أجل إيجاد فرص وثمار اقتصادية متساوية. ولكي يتسنى ضمان عدم تخلف أحد عن الركب، ينبغي أن تهدف السياسات الاقتصادية والاجتماعية إلى القضاء على أوجه اللامساواة والفجوات المتصلة بمشاركة المرأة في القوى العاملة، ومباشرة الأعمال الحرة، والأجور وظروف العمل، والحماية الاجتماعية والأعمال المتزلية وأعمال الرعاية غير المدفوعتي الأجر، وينبغي أن تعزز التعليم والتدريب وتطوير المهارات لتمكين المرأة من الاستجابة للفرص الجديدة في عالم العمل المتغير. ويلزم أن تهم الحكومات المحلية والوطنية اهتماماً خاصاً بحالة المرأة في الاقتصادات غير الرسمية واقتصادات المهاجرين المتناميين. ودعم المنظمات العمالية والتعاونيات والنقابات النسائية

يعزز تمكين المرأة اقتصاديا وتمتعها بحقوقها العمالية، ويتيح للنساء إيصال أصواتهن إلى دوائر النقاش العام وصياغة السياسات وتمثيل أنفسهن في هذه الدوائر.

٤٨ - ويجب على جميع أصحاب المصلحة أن يتأكدوا من أن آليات تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ ورصدها والمساءلة عنها تقدم دعما منهجيا لتمكين المرأة اقتصاديا وكفالة تمتعها بحقوقها في الالتحاق بالعمل وبحقوقها في أماكن العمل، وتشجع على توفير العمل اللائق والعمالة الكاملة والمنتجة للمرأة على كل من الصعيد العالمي والإقليمي والوطني والمحلي. وينبغي لمنظومة الأمم المتحدة أن تزود الدول الأعضاء بالتنسيق والدعم التشغيلي والمتصل بوضع القواعد، ولا سيما عن طريق هيئة الأمم المتحدة للمرأة المكلفة بمهمة تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ومنظمة العمل الدولية المكلفة بمهمة تشجيع العمل اللائق للجميع ووضع معايير دولية للعمل.

٤٩ - وبغية تحقيق تمكين المرأة اقتصاديا وضمان تمتعها بالحقوق في العمل وبحقوقها في أماكن العمل في عالم العمل المتغير، قد ترغب لجنة وضع المرأة في حث الحكومات والأطراف المعنية الأخرى على اتخاذ الإجراءات التالية:

تعزيز الأطر المعيارية والقانونية التي تكفل العمالة الكاملة والعمل الكريم للنساء كافة

(أ) الوصول إلى تصديق الجميع دون تحفظات على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والاتفاقيات والتوصيات ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية وتنفيذها بشكل كامل؛

(ب) تعزيز قدرات الآليات الوطنية لتحقيق المساواة بين الجنسين والموارد المالية المتاحة لها لكي يتسنى الاضطلاع على نحو فعال بدعم ورصد تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات العمالة والتنمية المستدامة والعمل مع المؤسسات العمالية على تنفيذها؛

(ج) تعزيز القوانين والأطر التنظيمية التي تحظر التمييز ضد المرأة فيما يتعلق بالالتحاق بسوق العمل وشروط التوظيف وأحكامه؛

(د) تعزيز وإنفاذ القوانين وسياسات أماكن العمل التي تحظر التمييز في توظيف المرأة واستبقائها وترقيتها في القطاعين العام والخاص، وتكفل سبل الانتصاف في حالات عدم الامتثال؛

(هـ) العمل على القضاء على الفصل المهني من خلال التصدي للأعراف الاجتماعية التمييزية وتعزيز مشاركة المرأة على قدم المساواة في أسواق العمل وفي التعليم والتدريب، وتشجيع النساء على تنويع خياراتهن المهنية والالتحاق بوظائف في المجالات الناشئة والقطاعات الاقتصادية المتنامية؛

(و) الاضطلاع بإصلاحات تشريعية وإدارية تضمن للنساء المساواة في الوصول والتحكم في الموارد والأصول الإنتاجية، مثل الأراضي وغيرها من الممتلكات، والائتمان، والميراث، والموارد الطبيعية، وتكنولوجيات المعلومات والاتصالات؛

(ز) تعزيز وإنفاذ قوانين وسياسات للقضاء على التحرش والعنف ضد المرأة في مكان العمل ودعم وضع صك نموذجي دولي لمنظمة العمل الدولية للتصدي للتحرش والعنف ضد المرأة في محيط العمل؛

(ح) اتخاذ تدابير خاصة تضمن تمكين النساء اللواتي يعانين أشكالاً متعددة ومتداخلة من اللامساواة والتمييز والتهميش من التمتع بفرص متساوية للحصول على عمل لائق جيد النوعية في القطاعين العام والخاص؛

تنفيذ سياسات اقتصادية واجتماعية لتمكين الاقتصادي للمرأة

(ط) تنفيذ سياسات وإصلاحات في مجال الاقتصاد الكلي لإيجاد فرص عمل وتشجيع العمالة الكاملة والمتساوية والمنتجة للمرأة وتوفير العمل اللائق لها، ورصد تأثير هذه السياسات والإصلاحات؛

(ي) زيادة التمويل لتسريع المشاركة الكاملة والمتساوية للمرأة في عالم العمل وحشد أكبر قدر ممكن من التمويل الموجه تحديدا لهذا الغرض، وذلك من خلال جميع مصادر التمويل، بما فيها الموارد المحلية والمساعدة الإنمائية الرسمية؛

(ك) دعم إيجاد فرص عمل لائقة وجيدة النوعية للنساء في اقتصاد الرعاية في القطاعين العام والخاص؛

(ل) زيادة الإنفاق الحكومي على الحماية الاجتماعية والهياكل الأساسية للرعاية، مثل التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة والرعاية الصحية، وإعادة ترتيب أولويات هذا الإنفاق، كوسيلة لمعالجة غرامة أجور الأمهات؛

(م) تنفيذ وإنفاذ القوانين والأنظمة التي تدعم مبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة، امتثالاً لمعايير العمل الدولية، مثل اتفاقية منظمة العمل الدولية للمساواة في الأجور ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، وتوفير وسائل لجبر الضرر؛

(ن) سن سياسات وتدابير خاصة تكفل للنساء المساواة في التمثيل في هياكل ومؤسسات صنع القرارات الاقتصادية، وكذلك في المشروعات وفي مجالس إدارة الشركات؛

(س) وضع حدود دنيا للحماية الاجتماعية الشاملة (انظر توصية منظمة العمل الدولية بشأن الأرضيات الوطنية للحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)) لتصبح جزءاً من نظم الحماية الاجتماعية الوطنية لضمان تمتع الجميع بالحماية الاجتماعية، بمن فيهم أولئك الذين يعملون خارج الاقتصاد الرسمي، ورفع مستويات الحماية تدريجياً وفقاً لمعايير الضمان الاجتماعي التي أرستها منظمة العمل الدولية؛

(ع) ضمان إتاحة إجازة الأمومة أو الوالدية للنساء والرجال وعدم التمييز ضدهم عند الاستفادة من هذه الاستحقاقات (انظر اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية لعام ١٩٨١ (رقم ١٥٦))؛

(ف) اتخاذ تدابير تستهدف بشكل محدد تقليص العبء المصحف الذي تتحمله النساء في أعمال الرعاية والأعمال المتزلية غير المدفوعي الأجر وإعادة توزيع هذا العبء، بتطبيق ترتيبات عمل مرنة دون أي تخفيضات في العمالة والحماية الاجتماعية وتوفير الهياكل الأساسية والتكنولوجيات والخدمات العامة، مثل المرافق الجيدة النوعية والميسورة لرعاية الأطفال وغيرهم من المعالين؛

(ص) قياس قيمة أعمال الرعاية والأعمال المتزلية غير المدفوعي الأجر بشكل منهجي وإدماجها في حساب الناتج المحلي الإجمالي وفي صياغة السياسات الاقتصادية والاجتماعية؛

(ق) إعطاء أولوية لدخول الشابات أسواق العمل وترقيهن فيها، عن طريق كفالة الفرص لخصوهن على التعليم والتدريب على المهارات التقنية والمهنية، وإزالة الحواجز التي تواجهها الفتيات والنساء في الانتقال من المدرسة إلى العمل؛

معالجة الطابع غير الرسمي المتنامي لعمل النساء العاملات وتزايد تنقلهن

(ر) زيادة الجدوى الاقتصادية لاشتغال النساء بصورة غير رسمية في الأعمال المتزلية والعمل من المنزل والمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، فضلا عن باقي أشكال العمل لحسابهن الخاص والعمل لبعض الوقت، وذلك بتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية والحد الأدنى للأجور الكافية للمعيشة، وتشجيع الانتقال إلى العمالة الرسمية تماشيا مع توصية منظمة العمل الدولية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) ومن خلال التصديق على اتفاقية العمال المتزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) وتنفيذها؛

(ش) اعتماد سياسات وطنية للهجرة تراعي المنظور الجنساني وتحمي حقوق العمالة وتشجع على توفير بيئات عمل سالمة وآمنة للعاملات المهاجرات، ووضع لوائح تنظم الدور الذي يؤديه وسطاء وسماسرة العمالة من القطاع الخاص في الهجرة، وإنفاذ قوانين تكافح الاتجار بالبشر؛

(ت) تعزيز أوجه التآزر بين الهجرة الدولية والتنمية من خلال تطبيق سياسات للهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية تدعم حقوق الإنسان للمرأة في سياق تنفيذ إعلان نيويورك من أجل اللاجئ والمهاجرين (قرار الجمعية العامة ١/٧١)؛

(ث) تحسين جمع وتحليل بيانات الاقتصاد غير الرسمي المصنفة حسب نوع الجنس والدخل والسن والانتماء العرقي والإثني والوضع من حيث الهجرة والإعاقة والموقع الجغرافي وغيرها من العوامل ذات الصلة، مع استخدام التعريف الذي وضعته منظمة العمل الدولية للطابع غير الرسمي؛

إدارة التغيير التكنولوجي والرقمي لتمكين المرأة اقتصاديا

(خ) دعم تمكين النساء، بخاصة الشبابات، من اكتساب المهارات والحصول على التدريب في المجالات الجديدة والناشئة، ولا سيما العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات وإتقان المهارات الرقمية، من خلال توسيع نطاق فرص التعليم والتدريب؛

(ذ) ضمان الإتاحة الشاملة للمهارات والمعارف وتكنولوجيات المعلومات والاتصالات التي يسهل من الناحية الاقتصادية والجغرافية واللغوية أن تستفيد منها النساء العاملات عبر الواقع الافتراضي، فضلا عن زيادة إتاحة إنترنت النطاق العريض والهواتف النقالة للنساء؛

(ض) تشجيع التغيير التكنولوجي المثمر من أجل دعم تشغيل النساء في وظائف لائقة وجيدة النوعية في القطاعين العام والخاص في الاقتصاد الأخضر، ولا سيما في مجال التخفيف من آثار تغير المناخ والتكيف معه؛

تعزيز الصوت الجماعي للنساء والمخراطهن في القيادة وصنع القرار

(أ) حماية الحق في حرية تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي من أجل تمكين النساء العاملات، بمن فيهن العاملات غير الرسميات والمهاجرات، من تنظيم أنفسهن والانضمام إلى النقابات والمشاركة في عملية صنع القرارات الاقتصادية ووضع السياسات التي تحكم عالم العمل؛

(ب) دعم التعاون الثلاثي بين الحكومات وأرباب العمل والنساء العاملات ومنظماتهن في سبيل منع أوجه اللامساواة بين الجنسين في عالم العمل وإنصاف المتضررين منها؛

(ج) تشجيع تولى النساء أدواراً قيادية في النقابات والمنظمات العمالية وحث جميع قادة النقابات العمالية على تمثيل مصالح النساء العاملات بفعالية؛

تعزيز دور القطاع الخاص في تمكين المرأة اقتصادياً

(د) إنشاء وتعزيز آليات الامتثال التي تُخضع القطاع الخاص للمساءلة عن تشجيع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة اقتصادياً على النحو المبين في مبادئ تمكين المرأة؛

(هـ) زيادة حصة التجارة مع المشاريع المملوكة للنساء والتعاونيات النسائية في كلا القطاعين العام والخاص وحصة الشراء منها؛

(و) القيام بصورة منهجية بإجراء تحليلات لسلاسل القيمة التي تراعي الاعتبارات الجنسانية للاسترشاد بهذه التحليلات في وضع وتنفيذ سياسات تشجع وتحمي حقوق المرأة والعمل اللائق في سلاسل القيمة العالمية.