

27 January 2006
Arabic
Original: English

لجنة وضع المرأة
الدورة الخمسون

٢٧ شباط/فبراير - ١٠ آذار/مارس ٢٠٠٦

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت*

متابعة قرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي ومقرراته

تهيئة بيئة مواتية على الصعيدين الوطني والدولي لإيجاد عمالة كاملة
ومنتجة وتوفير فرص العمل اللائق للجميع، وتأثير ذلك على التنمية
المستدامة

مذكرة من الأمانة العامة

موجز

دعا المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في استنتاجاته المتفق عليها ١/٢٠٠٢، المؤرخة
٢٦ تموز/يوليه ٢٠٠٢، لجانه الفنية إلى الإسهام بمداخلات في الموضوع العام للجزء المتعلق
بالتنسيق والجزء الرفيع المستوى من دورة المجلس من حيث اتصال هذين الجزأين. بمجاللات
عمل هذه اللجان. وقد أعدت هذه المذكرة لمساعدة لجنة وضع المرأة إذا كانت تعتمزم
المساهمة بمداخلات في الجزء الرفيع المستوى من الدورة الموضوعية للمجلس الاقتصادي
والاجتماعي لعام ٢٠٠٦ المتعلق بموضوع تهيئة بيئة مواتية على الصعيدين الوطني والدولي

* E/CN.6/2006/1



لإيجاد عمالة كاملة ومنتجة وتوفير فرص العمل اللائق للجميع، وتأثير ذلك على التنمية المستدامة. وتوفر المذكورة نماذج توصيات بالإجراءات المتعلقة بالعمالة الكاملة والعمل اللائق للنساء على نحو ما ورد في منهاج عمل بيجين، ونتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة، واستنتاجات لجنة وضع المرأة المتفق عليها ونتائج دورات الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي الأخرى ذات الصلة، وتُبرز على وجه الخصوص الصلات بين البيئة المواتية والمساواة بين الجنسين، والعمالة والتنمية المستدامة.

أولاً - معلومات أساسية

- ١ - دعا المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في استنتاجاته المتفق عليها ١/٢٠٠٢، المؤرخة ٢٦ تموز/يوليه ٢٠٠٢، لجانه الفنية إلى الإسهام بمدخلات في الموضوع العام للجزء المتعلق بالتنسيق والجزء الرفيع المستوى من دورة المجلس من حيث اتصال هذين الجزأين بمجالات عمل هذه اللجان. وعملا بالقرار الشفوي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي المؤرخ ٢١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥، سينظر المجلس، في إطار الجزء الرفيع المستوى من دورته الموضوعية لعام ٢٠٠٦، في موضوع "تهيئة بيئة مواتية على الصعيدين الوطني والدولي لإيجاد عمالة كاملة ومنتجة وتوفير فرص العمل اللائق للجميع، وتأثير ذلك على التنمية المستدامة".
- ٢ - وقد أعدت الأمانة العامة هذه المذكرة لمساعدة لجنة وضع المرأة إذا كانت تعترم المساهمة بمدخلات في الجزء الرفيع المستوى من الدورة الموضوعية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي لعام ٢٠٠٦.
- ٣ - وتُبرز المذكرة توصيات بالإجراءات المتعلقة بتعزيز فرص النساء في الحصول على العمالة الكاملة والعمل اللائق على نحو ما ورد في إعلان ومنهاج عمل بيجين، ونتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة، واستنتاجات لجنة وضع المرأة المتفق عليها منذ سنة ١٩٩٦، وقرارات الجمعية العامة ذات الصلة، وأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

ثانياً - المساواة بين الجنسين والعمالة

- ٤ - أعربت الحكومات في الفقرة ٢٦ من إعلان بيجين عن تصميمها على "تعزيز الاستقلال الاقتصادي للمرأة، بما في ذلك توفير فرص العمل لها، والقضاء على عبء الفقر المستمر والمتزايد الواقع على المرأة، من خلال معالجة الأسباب الهيكلية للفقر عن طريق إجراء تغييرات في الهياكل الاقتصادية"^(١).
- ٥ - وقد أكد منهاج عمل بيجين أن المرأة شريك رئيسي في الاقتصاد وفي مكافحة الفقر سواء بعملها المأجور أو غير المأجور في المنزل وفي المجتمع المحلي وفي مكان العمل، وأن أعدادا متزايدة من النساء قد حققن الاستقلال الاقتصادي عن طريق العمل بأجر. وأبرز منهاج العمل أن الأسر المعيشية التي تعيلها المرأة تكون غالبا بين الأسر المعيشية الأشد فقرا نتيجة للتمييز في الأجر وأنماط التمييز الوظيفي في سوق العمل وعوائق أخرى قائمة على نوع الجنس^(٢).

٦ - ودعا منهاج عمل بيجين أيضا إلى وضع وتعزيز برامج وخدمات العمالة للنساء اللاتي يلتحقن و/أو يعدن إلى الالتحاق بسوق العمل، ولا سيما النساء الفقيرات من الحضر والريف ومن الشباب، واللاتي يعملن لحسابهن الخاص والنساء اللواتي يتأثرن سلبا بالتكيف الهيكلي؛ وإلى تنفيذ ورصد برامج العمل الإيجابي وبرامج الإنصاف في العمل في القطاعين العام والخاص لمعالجة التمييز الذي تواجهه المرأة بصورة منتظمة في القوى العاملة، لا سيما النساء المعوقات واللاتي ينتمين إلى فئات محرومة، وذلك فيما يتعلق بتعيين النساء في جميع القطاعات والاحتفاظ بهن وترقيتهن؛ وتوفير التدريب المهني لهن. وأشار أيضا إلى الحاجة إلى كفالة وضع برامج خاصة للنساء المعوقات وضمان وصولهن إليها لتمكينهن من الحصول على فرص العمل والاحتفاظ بها؛ وضمان حصولهن على التعليم والتدريب على جميع المستويات الملائمة، وفقا للقواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين؛ وتكييف ظروف العمل قدر الإمكان بما يناسب احتياجات النساء المعوقات اللاتي ينبغي أن تكفل لهن الحماية القانونية ضد فقد وظائفهن على غير أساس لكونهن معوقات (الفقرة ١٧٨ هـ) و (و) و (ي)).

٧ - وأهاب منهاج العمل بالحكومات أن تعتمد التدابير اللازمة لإدماج وإعادة إدماج المرأة التي تعيش تحت وطأة الفقر والمهمشة اجتماعيا في قوى العمالة المنتجة والتيار الرئيسي للاقتصاد وإتاحة حصول المشرذات داخليا على الفرص الاقتصادية حصولا كاملا؛ وكفالة الاعتراف بمؤهلات المهاجرات واللاجئات ومهاراتهن (الفقرة ٥٨ ي) و (ل)).

٨ - وتضمن منهاج العمل أيضا دعوة إلى الحكومات من أجل ضمان الأعمال الكامل لحقوق الإنسان لجميع المهاجرات، بمن فيهن العاملات المهاجرات وحمايتهن من العنف والاستغلال، والأخذ بتدابير من أجل تمكين المهاجرات المسجلات، بمن فيهن العاملات المهاجرات، وتيسير العمالة المنتجة للمهاجرات المسجلات من خلال زيادة الاعتراف بمهاراتهن وما يكتسبته من تعليم أجنبي ومؤهلات وتيسير إدماجهن إدماجا كاملا في قوة العمل (الفقرة ٥٨ ك)).

٩ - ودعا منهاج العمل كذلك إلى تشجيع ودعم عمل المرأة لحسابها الخاص وقيامها بمشاريع صغيرة، وتدعيم سبل حصول المرأة على الائتمان ورؤوس الأموال بشروط مناسبة على قدم المساواة مع الشروط التي تمنح للرجل وذلك عن طريق الزيادة التدريجية في نسبة المؤسسات المكرسة لتشجيع تنظيم المشاريع من قبل المرأة، بما في ذلك، حسب الاقتضاء، نُظم الائتمان غير التقليدي ونُظم الائتمان المتبادل، وإقامة روابط مبتكرة مع المؤسسات

المالية. ودعا أيضا الحكومات إلى تأمين وتعزيز احترام حقوق العمل الأساسية، من أجل تحقيق النمو الاقتصادي المطرد والتنمية المستدامة حقا (الفقرة ١٦٦ (أ) و (ل)).

١٠ - ودعت نتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة للحكومات إلى تيسير فرص العمل للمرأة من خلال أمور منها تعزيز الحماية الاجتماعية الكافية، وتبسيط الإجراءات الإدارية، وإزالة العوائق المالية، حسب الاقتضاء، واتخاذ تدابير أخرى مثل الحصول على رأس المال الذاتي، وخطط الإقراض، والقروض الصغيرة وغير ذلك من أشكال التمويل، وتيسير إقامة مؤسسات تجارية صغيرة جدا وصغيرة ومتوسطة. ووُجِه النداء إلى الحكومات والمنظمات الإقليمية والدولية، بما فيها منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية وغيرها من الجهات الفاعلة، حسب الاقتضاء، كي تقوم باعتماد تدابير لكفالة الاعتراف بأعمال المرأة الريفية التي ما زالت تؤدي دورا حيويا في توفير الأمن الغذائي والتغذية وتشغل بالإنتاج الزراعي وفي المؤسسات التجارية المتصلة بالزراعة وصيد الأسماك وإدارة الموارد والأنشطة المتزلية ولاسيما في القطاع غير الرسمي، وتقدير هذه الأعمال على النحو الواجب وذلك لكي يتسنى تعزيز أمنها الاقتصادي وفرص وصولها إلى الموارد وبرامج الائتمان وإلى الخدمات والمنافع وسيطرتها عليها، ولكي يتسنى تمكينها (قرار الجمعية العامة (د-٢٣/٣)، الفقرتان ٧٥ و ٩٤ (ه)).

١١ - وفي سنة ٢٠٠٤، أقرت الجمعية العامة في الفقرة ٥ من قرارها ٢٤٦/٥٩ المتعلق بدور الائتمانات الصغيرة والتمويل الصغير في القضاء على الفقر بضرورة إنشاء قطاعات مالية مفتوحة أمام الجميع بغية تيسير فرص حصول من يعيشون في فقر، وبخاصة النساء، على الائتمانات الصغيرة والتمويل الصغير، بما يمكنهم من الاضطلاع بمشاريع صغيرة لإيجاد فرص العمل والإسهام في تمكينهم ذاتيا، وبغية تعزيز قدرتهم على زيادة الدخل وبناء الأصول والتخفيف من حدة الضعف في أوقات الشدة.

١٢ - شجعت لجنة وضع المرأة في استنتاجاتها المتفق عليها في ١٩٩٧ بشأن المرأة والاقتصاد الحكومات على زيادة قدرة المرأة على التأثير في القرارات الاقتصادية وعلى صنع هذه القرارات بوصفها عاملة مدفوعة الأجر ومديرة، وربة عمل ومسؤولة منتخبة وعضوة في المنظمات غير الحكومية وفي النقابات، ومنتجة ومدبرة منزل ومستهلكة. ولضمان القدر الكافي من اشتراك المرأة في المواقع العليا لصنع القرار، ينبغي للحكومات أن تنفذ وترصد قوانين منع التمييز. وينبغي للإدارة العامة والقطاع الخاص أن يمتثلا لهذه القوانين ويدخلا تغييرات على هياكل الشركات. ويمكن أن يشكل العمل الإيجابي أداة فعالة من أدوات السياسة العامة لتحسين وضع المرأة في قطاعات ومستويات الاقتصاد التي تُمثّل فيها تمثيلا

ناقصا. وينبغي للحكومات أن تشجع أرباب العمل على الأخذ بإجراءات موضوعية وشفافة للتعيين وتخطيط الحياة الوظيفية. بما يراعي الاعتبارات الخاصة بالجنسين، ووضع أنظمة للرصد والمساءلة^(٣).

١٣ - وشددت اللجنة أيضا على ضرورة إيلاء أهمية خاصة لتأمين عمالة المرأة وظروف إعادة إدماجها في سوق العمل. ويتعين أيضا إيلاء العناية اللازمة للمرأة العاملة في القطاع غير النظامي والتي تعمل أعمالا غير عادية. ويعني إدماج المرأة إدماجاً تاماً في القطاع الاقتصادي النظامي، ولا سيما إشراكها في عملية صنع القرار الاقتصادي، تحويل التقسيم الحالي للعمل القائم على أساس نوع الجنس إلى هياكل أساسية اقتصادية جديدة يتمتع في ظلها الرجل والمرأة بالمساواة في المعاملة والأجر والسلطة. ودعت الحكومات إلى النظر في التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العاملين من المنزل. كما دعت الحكومات إلى رصد وتنفيذ سياسات تكافؤ الفرص وقوانين العمل المتعلقة بممارسات كافة الشركات الوطنية وعبر الوطنية العاملة في بلدانها. وينبغي للمرأة والرجل تحديد ودعم الشركات التي تراعي وضع المرأة والأعمال التجارية التي تتحلّى بروح المسؤولية الاجتماعية من خلال الاستثمار فيها والاستعانة بخدماها واقتناء منتجاتها (الاستنتاجات المتفق عليها في لجنة وضع المرأة في عام ١٩٩٧، الفقرات ١٢ و ١٥ و ١٦ و ١٨ و ١٩).

١٤ - وشددت اللجنة كذلك على أهمية نهوض الحكومات والمؤسسات المالية والمنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني والمنظمات النسائية والجهات الفاعلة المعنية الأخرى بأنشطة المرأة في مجالي تنظيم المشاريع والعمل لحسابها، من خلال خدمات أو برامج المساعدة التقنية؛ وتوفير المعلومات عن الأسواق؛ والتدريب؛ وإنشاء الشبكات، بما فيها الشبكات الإقليمية والدولية؛ وتقديم الدعم المالي الكافي. وينبغي تحقيق ذلك عن طريق تطوير حوافز، متى كان ذلك ملائماً. وسعياً إلى تقوية الصلة بين التنمية المستدامة والقضاء على الفقر، ينبغي أن تمتد أنشطة التشجيع والدعم هذه لتشمل الأعمال التجارية التي تملكها المرأة في مجال الصناعات المحترمة للبيئة والقائمة على الموارد والموجهة نحو التصدير (المرجع نفسه، الفقرة ٩).

١٥ - ودعت اللجنة في استنتاجاتها المتفق عليها بشأن المرأة والصحة في عام ١٩٩٩ إلى حماية صحة العاملات في جميع القطاعات، بمن فيهم العاملات في القطاع الزراعي والعاملات المتزليات، من خلال اتباع سياسات فعالة في مجال الصحة البيئية والمهنية، وإلى تأمين بيئة عمل مراعية للفوارق بين الجنسين وخالية من التحرش الجنسي والتمييز، وأمنة ومصممة على نحو ملائم يقي من الأخطار المهنية. ودعت كذلك إلى اتخاذ تدابير محددة ترمي إلى وقاية صحة العاملات الحوامل أو النفساوات أو المرضعات من الأخطار البيئية والمهنية المضرة بالصحة

ووضع استراتيجيات مصممة من أجل تخفيض التركيز المهني القائم على الجنس سعياً للقضاء على عدم التكافؤ في الأجور بسبب نوع الجنس، وتأمين ظروف عمل عالية الجودة للعاملين في المجال الصحي، وتوفير تدريب ملائم على المهارات وتطويرها^(٤).

١٦ - وفي عام ٢٠٠٢، أقرت اللجنة الاستنتاجات المتفق عليها بشأن القضاء على الفقر، بوسائل منها تمكين المرأة مدى حياتها في عالم أخذ في العولمة، وحثت فيها الحكومات والجهات الفاعلة الأخرى على تشجيع الأنشطة المدرة للدخل وتوفير فرص العمل، بوسائل منها توفير الائتمانات الصغيرة وغيرها من الأدوات المالية؛ وضمان المساواة في الاستفادة من الموارد، وخاصة حيازة الأراضي والممتلكات، بما في ذلك السكن؛ واتخاذ تدابير ترمي إلى تمكين المرأة باعتبارها منتجا ومستهلكا، من أجل تعزيز قدرة المرأة على التصدي للكوارث. وحثت اللجنة الحكومات وغيرها من الجهات الفاعلة على تعزيز فرص وصول البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية إلى الأسواق، ولا سيما على مستوى القطاعات التي توفر فرص عمل أكبر للمرأة، وتوسيع نطاق استفادة النساء العاملات في الأعمال الحرة من الفرص التجارية. ودعت اللجنة أيضا إلى وضع استراتيجيات ترمي إلى زيادة فرص العمل المتاحة للمرأة وضمان حماية القانون للنساء، بمن فيهن النساء الفقيرات، من شروط وظروف العمل التمييزية ومن أي شكل من أشكال الاستغلال، واستفادتهن استفادة كاملة من فرص العمل المتاحة من خلال تمثيل متوازن للمرأة والرجل في جميع القطاعات والمهن، وحصولهن على أجور متساوية عن العمل المماثل أو عن العمل ذي القيمة المماثلة من أجل تخفيض الفوارق في المداحيل بين المرأة والرجل^(٥).

١٧ - وأعرب في إعلان الألفية المعتمد في مؤتمر قمة الألفية لعام ٢٠٠٠ عن العزم على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبارهما وسيلتين فعاليتين لمكافحة الفقر والجوع والمرض، ولحفز التنمية المستدامة حقا (قرار الجمعية العامة ٥٢/٢، الفقرة ٢٠). ومن مؤشرات رصد التقدم المحرز نحو تحقيق الهدف ٣ من الأهداف الإنمائية للألفية بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مؤشر حصة المرأة من العاملين بأجر في القطاع غير الزراعي. ويقاس هذا المؤشر درجة انفتاح أسواق العمل على المرأة في قطاعي الصناعة والخدمات، وذلك ما يؤثر ليس فقط على تكافؤ الفرص أمام المرأة بل أيضا على الفعالية الاقتصادية من خلال مرونة سوق العمل وقدرة الاقتصاد على التكيف مع التغيرات^(٦).

١٨ - وعقد مؤتمر القمة العالمي ٢٠٠٥ العزم على تعزيز المساواة بين الجنسين واستئصال التمييز السائد بين الجنسين بوسائل منها تعزيز وصول المرأة على قدم المساواة إلى أسواق العمل، والعمالة المستدامة، وتوفير الحماية الكافية في العمل. وأعرب مؤتمر القمة عن دعمه

الشديد للعولمة العادلة، وعقد العزم على جعل أهداف العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع، بما في ذلك للنساء والشباب، هدفا مركزيا في السياسات الوطنية والدولية ذات الصلة وفي الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية، بما فيها استراتيجيات الحد من الفقر، كجزء من الجهود الرامية إلى تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. وينبغي أن تشمل هذه التدابير أيضا استئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال، كما هي محددة في اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بحظر أسوأ أشكال تشغيل الأطفال واتخاذ إجراءات فورية للقضاء عليها (الاتفاقية رقم ١٨٢). وعقد مؤتمر القمة أيضا العزم على ضمان احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل احتراما تاما (قرار الجمعية العامة ١/٦٠، الفقرتان ٤٧ و ٥٨ (د)).

ثالثا - إيجاد بيئة مواتية لحصول المرأة على العمل وعلى العمل اللائق

١٩ - تناول كل من إعلان ومنهاج عمل بيجين والوثيقة الختامية للدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة ولاستنتاجات لجنة وضع المرأة المتفق عليها منذ عام ١٩٩٦ وقرارات الجمعية العامة ذات الصلة مسألة البيئة المواتية لحصول المرأة على العمل وعلى العمل اللائق.

٢٠ - وقد تم التشديد في الفصل المتعلق بالبيئة المواتية من برنامج عمل مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية على جملة أمور منها أن المساواة بين الجنسين والإنصاف ومشاركة المرأة بصورة كاملة في جميع الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية أمور أساسية، وأن العوائق التي حدت من حصول المرأة على العمل المنتج ينبغي القضاء عليها، ويجب عقد شراكة عادلة بين الرجل والمرأة قوامها مشاركة الرجل في تحمل المسؤولية كاملة في الحياة الأسرية (A/CONF.166/9، الفقرة ٧).

٢١ - وأكدت الجمعية العامة في قرارها ١٨٢/٥٥ بشأن التجارة الدولية والتنمية أن هئية بيئة دولية اقتصادية ومالية مواتية وإيجابية وإيجاد مناخ استثمارات إيجابي أمران ضروريان لنمو الاقتصاد العالمي، بما في ذلك إيجاد فرص عمل مقترنة بتكافؤ الفرص للنساء والرجال، وضروريان بصفة خاصة لنمو البلدان النامية وتنميتها، وأكدت أيضا أن كل بلد مسؤول عن وضع سياساته الاقتصادية لتحقيق التنمية المستدامة.

٢٢ - وأقرت لجنة وضع المرأة في قرارها ٨/٤٩ بشأن النهوض بالمرأة اقتصاديا، بضرورة إتاحة فرص متكافئة أمام المرأة من أجل تحقيق استقلالها الاقتصادي، لأن التمييز ضد المرأة وعدم حصولها على قدم المساواة على التعليم والتدريب والموارد المالية وفرص العمل وتنظيم المشاريع الحرة وغير ذلك من الموارد الاقتصادية وعدم تمتعها بحقوق الملكية والإرث وغير

ذلك من أوجه الحماية القانونية تشكل عائقا كبيرا أمام النمو الاقتصادي المطرد للمرأة والتنمية المستدامة والارتقاء الاقتصادي المستدام بالمرأة.

٢٣ - وفي الفقرة ١٥ من القرار نفسه دعت اللجنة الدول الأعضاء إلى تعزيز الدور الحفاز للقطاع العام كرب عمل من أجل تهيئة بيئة تُثبَّت وجود المرأة وتمكنها بشكل فعال.

٢٤ - وأعربت الجمعية العامة في قرارها ٢١٠/٦٠ بشأن دور المرأة في التنمية عن إدراكها أنه في حين أتاحت عمليتا العولمة والتحرير فرص عمل للمرأة في العديد من البلدان، إلا أنهما جعلتا أيضا المرأة، ولا سيما في البلدان النامية وعلى الأخص في أقل البلدان نمواً، أكثر عرضة للمشاكل التي تتسبب فيها التقلبات الاقتصادية المتزايدة، بما في ذلك في القطاع الزراعي، وأن تقديم دعم خاص، ولا سيما لصغار المزارعات، وتمكينهن أمران ضروريان ليتسنى لهن الاستفادة من فرص تحرير السوق الزراعية.

٢٥ - وتحدد هذه المذكرة عددا من العوامل الحاسمة في تهيئة بيئة مواتية لحصول النساء على العمالة الكاملة وعلى عمل لائق. وتشمل هذه العوامل السياسات الاقتصادية المراعية للفوارق بين الجنسين؛ وحماية المعاملات والقضاء على التمييز؛ والوصول إلى تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات؛ والحصول على التعليم والتدريب؛ وتوفير فرص التوفيق بين المسؤوليات المهنية والأسرية وجمع البيانات المبوبة حسب نوع الجنس واستخدامها من أجل رصد حالة حصول المرأة على العمل المنتج واللائق والإبلاغ عن ذلك.

ألف - السياسات الاقتصادية المراعية للفوارق بين الجنسين

٢٦ - تم التأكيد على أهمية السياسات الاقتصادية المراعية للفوارق بين الجنسين، في جملة أمور، منها الهدف الاستراتيجي ألف-١ وحاء-٢ من منهاج عمل بيجين، الذي يدعو إلى اتخاذ إجراءات من أجل استعراض واعتماد وإدانة سياسات اقتصاد كلي واستراتيجيات إنمائية تهتم باحتياجات وجهود المرأة التي تعيش تحت وطأة الفقر؛ ومراعاة المنظور الجنساني في التشريعات والسياسات العامة والبرامج والمشاريع. وتشمل الإجراءات المقترحة في منهاج عمل بيجين وغيره من نتائج العمليات الحكومية الدولية ما يلي:

- القيام من منظور جنساني بتحليل السياسات والبرامج، بما فيها تلك المتصلة بالعمالة والأسواق وجميع القطاعات الاقتصادية ذات الصلة، من حيث تأثيرها على الفقر، وعلى عدم المساواة، وخاصة على النساء؛ وتقييم آثارها على رفاه الأسرة وظروفها؛ وتكييفها حسب الاقتضاء بحيث تؤدي إلى توزيع لأصول الإنتاجية والثروة والفرص والدخل والخدمات بصورة أكثر إنصافاً (منهاج عمل بيجين، الفقرة ٥٨ (ب))؛

- وضع سياسات اقتصادية ذات تأثير إيجابي على عمالة ودخل العاملات في القطاعين النظامي وغير النظامي على السواء واعتماد تدابير خاصة ترمي إلى التصدي إلى البطالة في صفوف النساء، ولا سيما البطالة الطويلة الأمد (المرجع نفسه، الفقرة ٥٨ (ح))؛
- استعراض السياسات والبرامج والمشاريع الوطنية بصفة منتظمة، وتنفيذها، وتقييم أثر سياسات العمالة والدخل من أجل ضمان استفادة النساء بشكل مباشر من التنمية ومراعاة إسهامهن الكامل في التنمية، بأجر أو بغير أجر على حد سواء، في السياسات الاقتصادية والتخطيط الاقتصادي (المرجع نفسه، الفقرة ٢٠٤ (ب))؛
- تحليل الأسباب الرئيسية الكامنة وراء إمكانية اختلاف تأثير الرجل والمرأة بعملية إيجاد وتقلص فرص العمل المصاحبة لمرور الاقتصاد بمرحلة انتقالية وللتحول الهيكلي في الاقتصاد بما في ذلك العولمة والتصدي لتلك الأسباب عند الاقتضاء (قرار الجمعية العامة (د) ١ - ٣/٢٣، الفقرة ٨٢ (ل))؛
- تقديم المشورة إلى البلدان الأعضاء في مجال السياسات وتقديم المساعدة التقنية والدعم المالي لها من أجل تقليص آثار برامج التكيف على الشرائح الضعيفة من المجتمع إلى أدنى حد، مع مراعاة أهمية السياسات والاستراتيجيات في مجالي العمالة المراعية لنوع الجنس والقضاء على الفقر (قرار الجمعية العامة ٥٩/٢٢٢، الفقرة ١٧)؛
- اتخاذ تدابير تشريعية وإدارية ومالية من أجل تهيئة بيئة مواتية قوية للبنان لجميع منظمات المشاريع الحرة والنساء اللاتي تساهمن في سوق العمل: ومن ذلك وضع إطار اقتصادي كلي سليم؛ ونظم للمحاسبة في مجال إدارة الموارد المالية؛ وتهيئة مناخ موات للأعمال التجارية من شأنه جذب الاستثمار والتشجيع على التحول من القطاع غير النظامي إلى القطاع النظامي، بجملة وسائل منها المنافسة بين الأسواق والعقود القابلة للإنفاذ والقضاء على الفساد واعتماد سياسات تنظيمية تعزز الثقة العامة في السوق، والحد من الحواجز الموضوعية أمام التجارة الدولية في غضون فترة زمنية مناسبة (قرار لجنة وضع المرأة ٨/٤٩، الفقرة ٥).

باء - حماية العاملات والقضاء على التمييز

- ٢٧ - تطلب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، في المادة ١١ منها، إلى الدول الأطراف اتخاذ كل التدابير الملائمة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق، لا سيما: (أ) الحق في العمل

بوصفه حقاً غير قابل للتصرف لكل البشر؛ (ب) الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف، بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف؛ (ج) الحق في حرية اختيار المهنة والعمل، والحق في الترقّي والأمن الوظيفي، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر؛ (د) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد، والبطالة، والمرض، والعجز، والشيخوخة، وأي شكل آخر من أشكال عدم القدرة على العمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر؛ (هـ) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

٢٨ - كما شددت المادة ١١ من الاتفاقية، توخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة ولضمان حقها الفعلي في العمل، على اتخاذ الدول الأطراف التدابير الملائمة: (أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين؛ (ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية؛ (ج) لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال؛ (د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

٢٩ - وعولجت مسألة حماية العاملات، في جملة أمور، في الهدفين الاستراتيجيين ١-١ و١-٥ من منهاج عمل بيجين الذي يدعو إلى اتخاذ إجراءات للنهوض بالحقوق الاقتصادية للمرأة واستقلالها الاقتصادي، بما في ذلك حصولها على فرص العمل وظروف الاستخدام الملائمة والسيطرة على الموارد الاقتصادية؛ والقضاء على التفرقة الوظيفية وجميع أشكال التمييز في العمل. وتتضمن الإجراءات المقترحة اتخاذها في منهاج عمل بيجين وغيره من نتائج العمليات الحكومية الدولية ما يلي:

- إصلاح القوانين أو سن سياسات وطنية تدعم وضع قوانين للعمل لضمان حماية كل العاملات، بما في ذلك ممارسات العمل الآمنة والحق في التنظيم والوصول إلى العدالة (منهاج عمل بيجين، الفقرة ١٦٥ (ص))؛
- سن وإنفاذ قوانين ووضع سياسات لمكان العمل مناهضة للتمييز على أساس الجنس في سوق العمل، مع مراعاة العاملات المسنات على وجه الخصوص، وفي التوظيف

والترقية في منح استحقاقات العمل والضمان الاجتماعي، وكذلك فيما يتعلق بشروط العمل التمييزية والتحرش الجنسي؛ وينبغي وضع آليات لاستعراض هذه القوانين ورصدها بصورة منتظمة (المرجع نفسه، الفقرة ١٧٨ (ج))؛

- القضاء على الممارسات التمييزية التي ينتهجها أرباب العمل على أساس الأدوار والوظائف الإنجابية للمرأة، بما في ذلك رفض توظيف المرأة وفصلها بسبب الحمل أو مسؤوليات الرضاعة الثديية (المرجع نفسه، الفقرة ١٧٨ (د))؛

- النظر في رصد والترويج للمشاريع والمؤسسات التي تتخذ مبادرات للنهوض بوضع المرأة ونشر معلومات عن الشركات التي تخرق القوانين المناهضة للتمييز (الاستنتاجات المتفق عليها في لجنة وضع المرأة ١٩٩٧/٣، الفقرة ١١)؛

- تعزيز وحماية حقوق العاملات، واتخاذ ما يلزم لإزالة العوائق الهيكلية والقانونية فضلا عن المواقف المبنية على القوالب النمطية التي تعرقل المساواة بين الجنسين في العمل، ومعالجة أمور من جملتها التمييز القائم على نوع الجنس في التوظيف؛ وظروف العمل؛ والعزل والمضايقة المهنيين؛ والتمييز في استحقاقات الحماية الاجتماعية؛ وصحة المرأة وسلامتها في العمل؛ وعدم تساوي الفرص المتصلة بالحياة الوظيفية؛ وعدم كفاية مشاركة الرجل في المسؤوليات الأسرية (قرار الجمعية العامة (د١-٢٣/٣)، الفقرة ٨٢ (أ))؛

- إنشاء نظم للحماية الاجتماعية وكفالة الاستفادة منها، على أن تأخذ في الاعتبار الاحتياجات المحددة لجميع النساء اللاتي يعشن في فقر، والتغيرات الديمغرافية والاجتماعية، لتوفير ضمانات ضد التقلبات والتغيرات في ظروف العمل المترنة بالعولمة والعمل على كفالة استفادة أشكال العمل الجديدة والمرنة والناشئة من حماية اجتماعية كافية (قرار الجمعية العامة (د١-٢٣/٣)، الفقرة ٧٤ (ب))؛

- القضاء على التمييز ضد المرأة في سوق العمل، وفي ممارسات التوظيف، وفي مكان العمل، مع إتاحة فرص متكافئة للمرأة في الفئات والقطاعات المهنية حيث يكون تمثيلهن فيها ناقصا، ومع توفير فرص متكافئة فيما يتعلق بالحق في تنظيم النقابات العمالية والمشاركة فيها وفي التفاوض الجماعي، بما في ذلك بشأن شروط العمل وفرص التطوير الوظيفي وتكافؤ الأجر مع الرجل لدى تساوي العمل أو للعمل المتساوي القيمة، واتخاذ إجراءات لإزالة الحواجز الهيكلية والقانونية، وكذا المواقف النمطية من نوع الجنس في العمل والتدريب [...] (قرار لجنة وضع المرأة ٨/٤٩، الفقرة ١١)؛

- احترام وتعزيز وإعمال المبادئ الواردة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في مكان العمل ومتابعته، والنظر في التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي لها صلة كبيرة بكفالة حقوق المرأة في مكان العمل وتنفيذ هذه الاتفاقيات تنفيذا تاما (المرجع نفسه، الفقرة ١٢)؛
- اتخاذ تدابير خاصة مؤقتة، متى تطلب الأمر ذلك، ترمي إلى الإسراع بالمساواة الفعلية بين الرجال والنساء في جميع قطاعات الاقتصاد والتوظيف والفئات المهنية، والتسليم بالحاجة إلى تقديم أوجه دعم خاصة للمرأة للاستفادة من الفرص التي توفرها التجارة الدولية واتخاذ تدابير وقائية في مجال السياسة العامة، حسب الضرورة، لتفادي مزيد من تهميش المرأة (المرجع نفسه، الفقرة ١٣)؛
- تشجيع وكفالة تطبيق مبدأ الأجر المتساوي للعاملين من الرجال والنساء الذين يؤدون أعمالا ذات قيمة متساوية على كل العمال، من خلال الوسائل الملائمة للطرائق المعمول بها لتحديد معدلات الأجور، وبما ينسجم وهذه الطرائق. ويمكن تطبيق هذا المبدأ من خلال: (أ) القوانين واللوائح التنظيمية الوطنية؛ (ب) أو آليات تحديد الأجور المنشأة قانونيا أو المعترف بها؛ (ج) أو الترتيبات الجماعية بين أرباب العمل والعمال؛ (د) أو جمع مختلف هذه الوسائل (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ المتعلقة بالمساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة)؛
- تطبيق وإنفاذ القوانين والأنظمة والتشجيع على وضع مدونات قواعد السلوك الطوعية التي تكفل انطباق معايير العمل الدولية، من قبيل اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ بشأن الأجر المتساوي وحقوق العمال، والعاملات بصورة متساوية (منهاج عمل بيجين، الفقرة ١٧٨ (أ))؛
- زيادة الجهود لسد الفجوة بين أجور النساء والرجال، واتخاذ خطوات لتنفيذ مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي أو العمل ذي القيمة المتساوية من خلال تعزيز التشريعات في هذا المجال، بما في ذلك الامتثال لقوانين ومعايير العمل الدولية، وتشجيع أنظمة تقييم الوظائف على أساس معايير محايدة من حيث نوع الجنس (المرجع نفسه، الفقرة ١٧٨ (ك))؛
- وضع واستخدام أدوات تحليلية لمقارنة الأجور في المهن التي تغلب عليها الإناث وتلك التي يغلب عليها الذكور، بما في ذلك وضع مقاييس وأدوات لتحسين إظهار القيمة الحقيقية للمهارات والمعارف والخبرات التي تتوفر لدى المرأة عن طريق العمل

المدفوع الأجر والعمل غير المدفوع الأجر، وكذلك كامل نطاق متطلبات وشروط العمل المدفوع الأجر، بهدف تحقيق الأجر المتساوي لقاء العمل ذي القيمة المتساوية، مع التركيز بصورة خاصة على الحدود الدنيا للأجور والصناعات التي تتسم بانخفاض الأجور. ويتسم الرصد الذي يراعي الاعتبارات الخاصة بالجنسين أهمية حاسمة في إنفاذ مبدأ الأجر المتساوي لقاء العمل ذي القيمة المتساوية. وينبغي أن تشمل عملية رسم السياسات الشاملة في هذا الميدان ما يلي: (أ) استخدام الأدوات التحليلية؛ (ب) التشريعات الفعالة؛ (ج) الشفافية في أجور المرأة والرجل؛ (د) تغيير تقسيم العمل القائم على أساس نوع الجنس والخيارات المقبولة للرجل والمرأة؛ (هـ) التوجيه الفعال لأرباب العمل (الاستنتاجات المتفق عليها في لجنة وضع المرأة في عام ١٩٩٧، الفقرة ١٣)؛

- بدء خطوات إيجابية لتشجيع تساوي الأجر إذا تساوى العمل، أو إذا تساوت قيمة العمل وتقليل الفروق في الدخل بين النساء والرجال (قرار الجمعية العامة (د-٢٣/٣)، الفقرة ٨٢ (ح))؛
- القضاء على الفروق في الأجور القائمة على نوع الجنس من خلال اتباع نهج متعدد الأوجه يعالج العوامل الأساسية، بما في ذلك الفصل القطاعي والمهني، والتعليم والتدريب، وتصنيف الأعمال ونظم الدفع (قرار لجنة وضع المرأة ٨/٤٩، الفقرة ١١).

جيم - الحصول على تكنولوجيا المعلومات والاتصال

- ٣٠ - عالج منهاج عمل بيجين تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الأهداف الاستراتيجية باء-٣ وباء-٥ وباء-١ التي تدعو إلى اتخاذ إجراءات لتحسين وصول المرأة إلى التدريب المهني، والعلوم والتكنولوجيا، والتعليم المستمر؛ وتخصيص موارد كافية للإصلاحات التعليمية ورصد تنفيذها؛ وزيادة مشاركة المرأة ووصولها إلى وسائل التعبير واتخاذ القرار في وسائط الإعلام والتكنولوجيات الجديدة للاتصال ومن خلالها. وتتضمن الإجراءات المقترحة اتخاذها في منهاج عمل بيجين وغيره من نتائج العمليات الحكومية الدولية ما يلي:
- تدريب المرأة على استخدام تكنولوجيا المعلومات لأغراض الاتصال ووسائط الإعلام بشكل أكبر، بما في ذلك على الصعيد الدولي (منهاج عمل بيجين، الفقرة ٢٤٢ (ب))؛

- وضع سياسات وبرامج لزيادة مقبولية المرأة في الوظائف وزيادة فرص حصولها على أعمال من نوعية جيدة عن طريق تحسين فرص وصولها إلى التعليم الرسمي وغير الرسمي والتدريب المهني، والتعليم وإعادة التدريب مدى الحياة، والتعلم عن بعد، بما في ذلك في ميداني تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومهارات تنظيم المشاريع، ولا سيما في البلدان النامية، لدعم تمكين المرأة في مختلف مراحل حياتها (قرار الجمعية العامة (د-٢٣/٣)، الفقرة ٨٢ (هـ))؛
- تمكين المرأة من المشاركة على قدم المساواة في الأنشطة الاقتصادية القائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مثل الأعمال التجارية الصغيرة والعمل من المنزل، والاستفادة من نظم المعلومات ومن التكنولوجيا الأكثر تطوراً، ومن فرص العمل الجديدة المتاحة في هذا المجال، والنظر في إنشاء مراكز للاتصال الإلكتروني من بعد ومراكز للمعلومات ونقاط دخول مجتمعية ومحاضن للأعمال التجارية (الاستنتاجات المتفق عليها في لجنة وضع المرأة في عام ٢٠٠٣، الفقرة ٤ (ك))؛
- ضمان تكافؤ الفرص للمرأة ورصد تمثيل نوع الجنس في مختلف فئات ومستويات العمل والتعليم والتدريب في مجالي وسائط الإعلام وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بغية زيادة مشاركة المرأة في صنع القرار على جميع مستويات تكنولوجيا المعلومات والاتصال ووسائط الإعلام^(٧)؛
- العمل على إزالة الحواجز القائمة على أساس نوع الجنس التي تحول دون التعليم والتدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتشجيع توفير فرص متساوية لتدريب النساء والفتيات في المجالات المتصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وينبغي أن تستهدف برامج التدخل الأولية في العلوم والتكنولوجيا الفتيات بغية زيادة عدد النساء في مجالات العمل المتصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتشجيع تبادل أفضل الممارسات في إدماج المنظور الجنساني في تعليم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (انظر A/C.2/59/3، المرفق، الفصل الأول، باء، الفقرة ١١ (ز))؛
- تشجيع تطوير أفضل الممارسات للعاملين وأرباب العمل بالوسائل الإلكترونية مبنية على مبادئ العدالة والمساواة بين الجنسين، على المستوى الوطني، ومراعية لجميع المعايير الدولية ذات الصلة (المرجع نفسه، الفقرة ١٩ (أ))؛
- تشجيع العمل عن بعد لتمكين المواطنين، لا سيما في البلدان النامية وأقل البلدان نمواً وبلدان الاقتصادات الصغيرة، من العيش في وسط مجتمعاتهم ومن العمل في أي مكان وزيادة فرص عمل المرأة والمعوقين (المرجع نفسه، الفقرة ١٩ (ج))؛

- توفير تدريب وتعليم فعالين، وخاصة في علوم وتكنولوجيا المعلومات والاتصال، يحفز ان ويشجعان مشاركة الفتيات والنساء وإشراكهن النشط في عملية اتخاذ قرارات بناء مجتمع المعلومات (انظر الفقرة ٩٠ د)، جدول أعمال تونس لمجتمع المعلومات).

دال - التعليم والتدريب

٣١ - عولجت سبل حصول المرأة على التعليم والتدريب في جملة أمور، في المهدفين الاستراتيجيين باء - ٣ و واو - ٢ من منهاج عمل بيجين، اللذين يدعوان إلى اتخاذ إجراءات لتحسين إمكانية حصول المرأة على التدريب المهني والعلم والتكنولوجيا والتعليم المتواصل؛ وتسهيل سبل وصول المرأة على قدم المساواة إلى الموارد والعمالة والأسواق والتجارة. وتشمل الإجراءات المقترحة في منهاج عمل بيجين وغيره من نتائج العمليات الحكومية الدولية ما يلي:

- صوغ وتنفيذ سياسات للتعليم والتدريب وإعادة التدريب من أجل النساء، ولا سيما الشابات والعائدات إلى سوق العمل، من أجل إكسابهن المهارات اللازمة لتلبية الاحتياجات الموجودة في سياق اجتماعي - اقتصادي متغير توخيا لتحسين فرص حصولهن على الوظائف (الفقرة ٨٢ أ) من منهاج عمل بيجين)؛
- ضمان تكافؤ فرص حصول المرأة على التدريب المهني الفعال وإعادة التدريب وخدمات المشورة والتنسيق التي لا تقتصر على مجالات العمل التقليدية (المرجع نفسه، الفقرة ١٦٦ ي))؛
- تسليط الضوء على الترابط بين سياسات التعليم والتدريب، من ناحية، وسياسات سوق العمل، من الناحية الأخرى، مع التأكيد على العمالة وفرص العمالة المتاحة للمرأة. ويتسم التعليم الأساسي والتأهيل المهني، وبخاصة في ميداني العلم والتكنولوجيا، بأهمية كبيرة في تعزيز فرص العمالة أمام المرأة. ونظرا إلى وجود المرأة بصورة واسعة في المخططات التي تتسم بمرونة أوقات العمل وأنواع العمل غير النمطية، فإن من الأهمية بصفة خاصة تيسير اشتراك المرأة في "التدريب في موقع العمل" لكي يمكن لها أن تضمن وظيفتها وأن ترتقي في حياتها الوظيفية (الفقرة ٦ من الاستنتاجات المتفق عليها في لجنة وضع المرأة في ١٩٩٧)؛
- تعزيز ودعم القضاء على التحيزات في النظام التعليمي من أجل مكافحة العزل القائم على أساس نوع الجنس في سوق العمل؛ وتعزيز قدرة المرأة على الحصول على العمل

وتحسين مهارات المرأة تحسينا فعالا وتوسيع إمكانية حصول المرأة إلى خيارات الحياة الوظيفية، وبصفة خاصة في العلوم والتكنولوجيا الجديدة وغير ذلك من المجالات المحتملة والابتكارية الآخذة في التوسع من حيث العمالة (المرجع نفسه، الفقرة ٣)؛

- وضع سياسات وبرامج لزيادة مقبولية المرأة في الوظائف وزيادة فرص حصولها على أعمال من نوعية جيدة عن طريق تحسين فرص وصولها إلى التعليم الرسمي وغير الرسمي والتدريب المهني، والتعليم وإعادة التدريب مدى الحياة، والتعلم عن بعد، بما في ذلك في ميداني تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومهارات تنظيم المشاريع، ولا سيما في البلدان النامية، لدعم تمكين المرأة في مختلف مراحل حياتها (الفقرة ٨٢ هـ) من قرار الجمعية العامة (د-٢٣/٣)؛

- اتخاذ إجراءات لزيادة مشاركة المرأة ولتحقيق توازن تمثيل المرأة والرجل في جميع القطاعات والمهن في سوق العمل وذلك بطرق عدة من بينها تشجيع إقامة شبكات مؤسسية لدعم التطوير الوظيفي للمرأة والنهوض بها، أو التوسع في تلك الشبكات (المرجع نفسه، الفقرة ٨٢ و)؛

- تشجيع ودعم تعليم الفتيات في مجالات العلوم والرياضيات والتكنولوجيات الجديدة بما فيها تكنولوجيات المعلومات والمواضيع الفنية وتشجيع المرأة، بطرق عدة من بينها الإرشاد المهني، على طلب العمل في القطاعات والوظائف التي تتميز بارتفاع معدل النمو والأجر (المرجع نفسه، الفقرة ٨٢ ط)؛

- القضاء على التمييز وكفالة المساواة في الحقوق في التعليم والتدريب وسبل الحصول عليهما وعلى القيام بهمة بتمكين النساء والفتيات من المشاركة في التعليم والتدريب على كافة المستويات، بما في ذلك بوضع البرامج الهادفة إلى إمداد النساء بمهارات تصريف الأعمال والتجارة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاشتغال بمشاريع الأعمال الحرة (الفقرة ٤ من قرار لجنة وضع المرأة ٤٩/٨).

هاء - التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة

٣٢ - عولج موضوع التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة في الهدفين الاستراتيجيين ١ و ١ و ٦ من منهاج عمل بيجين، الداعيين إلى اتخاذ إجراءات لتعزيز حقوق المرأة الاقتصادية واستقلالها الاقتصادي، بما في ذلك حصولها على فرص العمالة وظروف الاستخدام الملائمة والسيطرة على الموارد الاقتصادية، وتعزيز الموازنة بين مسؤوليات العمل

والأسرة للرجال والنساء. وتشمل الإجراءات المقترحة في منهاج عمل بيجين وغيره من نتائج العمليات الحكومية الدولية ما يلي:

- تعديل سياسات العمل بما ييسر إعادة هيكلة أنماط العمل من أجل تشجيع تقاسم المسؤوليات الأسرية (الفقرة ١٦٥ م) من منهاج عمل بيجين)؛
- كفالة حرية اختيار المرأة والرجل، على قدم المساواة، للعمل كل الوقت أو بعض الوقت، والنظر في توفير الحماية المناسبة للعمال غير النظاميين من حيث العمالة وظروف العمل والضمان الاجتماعي (المرجع نفسه، الفقرة ١٧٩ ب)؛
- تحسين تنمية وفرص اقتناء التكنولوجيات التي من شأنها تيسير الأعمال المهنية والمتزلية، وتشجيع الإعالة الذاتية، وتوليد الدخل، وإجراء عملية تحول في الأدوار المخصصة للجنسين في إطار العملية الإنتاجية، وتمكين المرأة من الخروج من نطاق الوظائف المنخفضة الأجر (المرجع نفسه، الفقرة ١٧٩ هـ)؛
- سن تدابير تشريعية أو حوافز و/أو تدابير مشجعة تسمح للرجال والنساء بالحصول على إجازة الوالدين وعلى استحقاقات الضمان الاجتماعي. وينبغي أن توفر هذه التدابير الحماية للعمال ضد الفصل وتكفل لهم الحق في العودة إلى العمل في وظائف مساوية لوظائفهم السابقة^(٨)؛
- مراعاة الحاجة المتزايدة إلى التمويل لإنشاء دور حضانة، ولا سيما في المناطق التي يتركز فيها الفقر، بغية تسهيل تدريب الأمهات أو حصولهن على عمل بأجر (الفقرة ١٥ من الاستنتاجات المتفق عليها في لجنة وضع المرأة في عام ١٩٩٦)؛
- اتخاذ أو تشجيع تدابير، بما في ذلك حسبما يكون مناسباً وضع وتعزيز وتنفيذ تدابير قانونية وإدارية لتيسير التوفيق بين العمل والحياة الشخصية و/أو الأسرية، مثل رعاية الطفل والمعاليين، وإجازة الوالدين ونظم العمل المرنة للرجل والمرأة وكذلك، حيثما يكون مناسباً، تقصير ساعات العمل (الفقرة ١٥ من الاستنتاجات المتفق عليها في لجنة وضع المرأة في عام ١٩٩٧)؛
- تشجيع البرامج الهادفة إلى تمكين المرأة والرجل من التوفيق بين العمل ومسؤوليات الأسرة، وتشجيع الرجل على القيام بصفة خاصة بمشاركة المرأة مسؤوليات الأسرة المعيشية ورعاية الأطفال (الفقرة ٨٢ ب) من قرار الجمعية العامة (د/٣٠٣)؛

- تعزيز التوافق بين المسؤوليات المهنية والأسرية، بطرق من بينها الحد من العزل المهني وتطبيق أو التوسع في تطبيق ترتيبات إجازات الأبوة وساعات العمل المرنة، من قبيل العمل الطوعي غير التفرغي والعمل عن بعد وأشكال العمل الأخرى من المنازل^(٩)؛
- التسليم بأهمية السياسات. بما في ذلك السياسات المتعلقة بمكان العمل ووجوه الدعم الأخرى، من مثل استحقاقات وإجازة الأمومة والأبوة، ورعاية الأطفال والرعاية المقدمة إلى غيرهم من المعالين وإلى تطوير وتشجيع هذه السياسات، التي تيسر التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة، والتي تقر بأهمية قيمة الإسهامات غير السوقية التي يقدمها الأفراد والأسر إلى المجتمع والاقتصاد، بما يكفل حقوق المرأة والرجل في اتخاذ القرار الحر والمسؤول بشأن عدد الأطفال وتوقيت إنجابهم والمباعدة بين الولادات، وتشجع الرجال على المشاركة، على قدم المساواة مع ربوات الأسر المعيشية، في رعاية الأطفال وغيرها من مسؤوليات تقديم الرعاية، ومع القيام أيضا بكفالة أن يكون للمرأة حقوق متكافئة في استحقاقات الضمان الاجتماعي وغيرها (الفقرة ١٤ من قرار لجنة وضع المرأة ٤٩/٨).

واو - البيانات والمؤشرات المصنفة حسب نوع الجنس

٣٣ - بالإضافة إلى مؤشر الهدف ٣ من الأهداف الإنمائية للألفية المتعلق "بنصيب المرأة في العمل بأجر في القطاع غير الزراعي"، الذي يقيس درجة انفتاح أسواق العمل أمام المرأة في قطاعي الصناعة والخدمات، أعلنت التزامات في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة والجمعية العامة ولجنة وضع المرأة بشأن جمع البيانات ووضع مؤشرات في مجال وصول المرأة إلى العمالة وحصولها على العمل اللائق. وتشمل الإجراءات المقترحة في منهاج عمل بيجين وغيره من نتائج العمليات الحكومية الدولية ما يلي:

- تحسين جمع البيانات عن العمل بدون أجر المدرج بالفعل في نظام الأمم المتحدة للحسابات القومية، كما في الزراعة، ولا سيما الزراعة الكفافية، وغير من أنشطة الإنتاج غير السوقي (الفقرة ٢٠٦ (و) ('١') من منهاج عمل بيجين)؛
- تحسين المقاييس التي تقلل حاليا من شأن بطالة المرأة وعمالها الناقصة في سوق العمل (الفقرة ٢٠٦ (و) ('٢') من منهاج عمل بيجين)؛
- إيجاد طرق، في المنتديات المناسبة، لتقدير قيمة العمل بدون أجر غير المدرج في الحسابات القومية تقديرا كميا، كرعاية المعالين وإعداد الطعام، لاحتمال التعبير عنه في الحسابات التابعة أو غيرها من الحسابات الرسمية التي يمكن إعدادها بصورة

مستقلة عن الحسابات القومية الأساسية ولكنها تكون متسقة معها، وذلك بغية الاعتراف بالمساهمة الاقتصادية للمرأة وإظهار التوزيع غير المتساوي للعمل بأجر وبدون أجر بين النساء والرجال؛ (المرجع نفسه، الفقرة ٢٠٦ (و) ('٣'))؛

- قياس وتقييم العمل غير المدفوع الأجر وذلك عن طريق الآليات القائمة والمحسنة، بما في ذلك ما يلي: (أ) القياس الكمي للعمل غير المدفوع الأجر خارج نطاق الحسابات القومية، والعمل على تحسين أساليب تقدير قيمته والتعبير بدقة عن تنميته في حسابات متابعة أو حسابات رسمية أخرى تكون منفصلة عن الحسابات القومية الأساسية ولكن متسقة معها؛ (ب) إجراء دراسات منتظمة لاستغلال الوقت بغية قياس العمل غير المدفوع الأجر قياساً كمياً؛ (ج) تقديم موارد ومساعدة تقنية إلى البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، في تقييم وإبراز عمل المرأة غير المدفوع الأجر (الفقرة ٢٠ من الاستنتاجات المتفق عليها في لجنة وضع المرأة في عام ١٩٩٧)؛

- توفير بيانات مصنفة حسب نوع الجنس بشأن التدريب، بما في ذلك التدريب الذي يقدم تحت رعاية أرباب العمل، والاتجاهات السائدة في العمالة، والفرص المتاحة للدخل والعمالة مستقبلاً (المرجع نفسه، الفقرة ٨)؛

- دعم أنشطة البحث التي تراعي نوع الجنس بشأن الآثار القصيرة الأجل والطويلة الأجل للأخطار الصحية المهنية والبيئية الناجمة عن الأعمال التي تؤديها النساء والرجال، بما في ذلك العمل في القطاعين النظامي وغير النظامي، واتخاذ تدابير فعالة قانونية وغيرها للحد من هذه الأخطار في أماكن العمل وفي البيئة من الأخطار الناشئة عن المواد الكيميائية الضارة، بما فيها مبيدات الآفات، والإشعاع، والنفايات السمية، وغير ذلك من تلك الأخطار التي تؤثر على صحة المرأة (الفقرة ٥ (أ) من الاستنتاجات المتفق عليها في لجنة وضع المرأة في عام ١٩٩٩)؛

- وضع آليات مثل دراسات استغلال الوقت وتحسين تلك الآليات لقياس العمل غير المأجور قياساً كمياً من أجل ما يلي: (أ) إبراز عدم التكافؤ في توزيع العمل المأجور والعمل غير المأجور بين المرأة والرجل، بهدف التشجيع على إجراء تغييرات في هذا الصدد؛ (ب) تقدير القيمة الحقيقية للعمل غير المأجور وإدراجها على وجه الدقة في حسابات تابعة أو حسابات رسمية أخرى تكون مستقلة عن الحسابات القومية الأساسية ولكن متسقة معها (المرجع نفسه، الفقرة ١ (س))؛

- زيادة الجهود المبذولة لجمع إحصاءات موزعة حسب نوع الجنس والسن بشأن استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من أجل وضع مؤشرات مراعية لنوع الجنس بشأن استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاحتياجات المتعلقة بها، وجمع بيانات موزعة حسب نوع الجنس بشأن أنماط العمالة والتعليم في وسائط الإعلام والمهن المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (الفقرة ٤ (ر) من الاستنتاجات المتفق عليها في لجنة وضع المرأة في عام ٢٠٠٣).

الحواشي

- (١) تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بيجين، ٤-١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع E.96.IV.13) الفصل الأول، القرار ١، المرفق الأول.
- (٢) المرجع نفسه، المرفق الثاني، الفقرتان ٢١ و ٢٢.
- (٣) الوثائق الرسمية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ١٩٩٧، الملحق رقم ٧ (E/1997/27) الفصل الأول، الفرع جيم.
- (٤) المرجع نفسه، ١٩٩٩، الملحق رقم ٧ (E/1999/27)، الفصل الأول، الفرع باء، مشروع القرار الرابع.
- (٥) المرجع نفسه، ٢٠٠٠، الملحق رقم ٧ (E/2002/27)، الفصل الأول، الفرع ألف، مشروع القرار ثالثاً - ألف، الفقرة ٥ (ك) و (ش) و (خ).
- (٦) "مؤشرات معدة لرصد الأهداف الإنمائية للألفية: التعاريف والأساس المنطقي والمفاهيم والمصادر"، مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، ٢٠٠٣.
- (٧) الوثائق الرسمية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ٢٠٠٣، الملحق رقم ٧ (E/2003/27)، الفصل الأول، الفرع ألف، مشروع القرار الثالث، الفقرة ٤ (م).
- (٨) المرجع نفسه، ١٩٩٦، الملحق رقم ٦ (E/1996/26)، الفصل الأول، الفرع جيم (١)، ٣/١٩٩٧، الفقرة ١٢ (ج).
- (٩) المرجع نفسه، ٢٠٠٠، الملحق رقم ٧ (E/1996/27)، الفصل الأول، الجزء ألف، مشروع القرار الثالث، الفقرة ٦ (م).