

Distr.: General  
1 April 2014  
Arabic  
Original: English



## مجلس حقوق الإنسان

الدورة السادسة والعشرون

البند ٣ من جدول الأعمال

تعزيز وحماية جميع حقوق الإنسان، المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بما في ذلك الحق في التنمية

### تقرير الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة

#### تقرير مواضيعي

##### موجز

يتناول هذا التقرير التمييز ضد المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، مع التركيز على الأزمة الاقتصادية.

ولا تزال التشريعات التمييزية في عدد من الدول تعرقل تمتع المرأة بالمساواة في الحقوق والوصول إلى الفرص الاقتصادية والموارد. فالأدوار والمسؤوليات المنوطة بالرجال والنساء على أساس القوالب النمطية تحصر المرأة في حالة من التبعية وتحد من الفرص الاقتصادية المتاحة لها. واعتمد عدد كبير من البلدان تدابير لمكافحة التمييز، بيد أنها لم تؤد إلى تكافؤ الفرص في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمرأة. وتتركز النساء بشكل غير متناسب في العمالة غير الرسمية وغير المستقرة؛ كما يتعرضن لأشكال متعددة من التمييز؛ ولا تزال هناك فجوة في الأجور؛ ولم تُنفذ أشكال حماية الأمومة على نحو تام وفعال؛ ولا تتمتع المرأة في العديد من البلدان بالمساواة في الحقوق والحصول على الموارد. ولم تحظ الآثار السلبية لقطاع الأعمال التجارية على تمتع المرأة بحقوق الإنسان إلا بالقليل من الاهتمام. وتُخصّص وظائف الرعاية بشكل غير متناسب للمرأة وتضع عوائق رئيسية أمام المشاركة الكاملة للمرأة في النشاط السوقي الاقتصادي. ويشكل العنف ضد المرأة عائقاً



الرجاء إعادة الاستعمال

(A) GE.14-12832 050514 080514



\* 1 4 1 2 8 3 2 \*

آخر أمام تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة. وكانت للتدابير التفتيشية التي اتخذتها بعض الدول للتصدي للأزمة الاقتصادية آثار متباينة على النساء، بما يزيد من هشاشة عمالتهن وما يتحملن من عبء أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر. ويدعو الفريق العامل إلى إنشاء نظم مساءلة فعالة ومراعية للفوارق بين الجنسين على الصعيد الدولي والإقليمي والوطني من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بحكم الأمر الواقع.

## المحتويات

الصفحة	الفقرات		
٤	٢-١	.....	أولاً - مقدمة
٤	٧-٣	.....	ثانياً - الأنشطة
٤	٣	.....	ألف - الدورات
٥	٤	.....	باء - الزيارات القطرية
٥	٥	.....	جيم - الرسائل والبيانات الصحفية
٥	٦	.....	دال - لجنة وضع المرأة
٥	٧	.....	هاء - الأنشطة الأخرى
			ثالثاً -
٦	٣١-٨	.....	التحليل المواضيعي: القضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، مع التركيز على الأزمة الاقتصادية
٦	١٢-٩	.....	ألف - الإطار القانوني الدولي
٧	٢٥-١٣	.....	باء - الوضع الراهن للتشريعات والحوافز الهيكلية والثقافية والمساءلة
		.....	جيم - سياسات الاقتصاد الكلي، والأزمة الاقتصادية، وتدابير التقشف وخطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥
١٠	٣١-٢٦	.....	رابعاً -
١٢	١٠١-٣٢	.....	الحرمان الهيكلي والتمييز طوال دورة حياة المرأة
١٢	٣٩-٣٣	.....	ألف - الطفلة
١٣	٩٧-٤٠	.....	باء - سن الرشد
٢٧	١٠١-٩٨	.....	جيم - النساء المسنات
٢٨	١٠٦-١٠٢	.....	خامساً - العنف بالمرأة
٢٩	١٣٨-١٠٧	.....	سادساً - التوصيات

## أولاً - مقدمة

١ - يُقدّم هذا التقرير وفقاً لقراري مجلس حقوق الإنسان ٢٣/١٥ و ٧/٢٣. وفي الفرع الثاني، يوجز الفريق العامل الأنشطة التي اضطلع بها منذ تقريره الأخير إلى مجلس حقوق الإنسان حتى تاريخ ١٨ آذار/مارس ٢٠١٤. وفي الفرع الثالث، يتناول موضوع القضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية مع التركيز على الأزمة الاقتصادية، وهو الموضوع ذو الأولوية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٤.

٢ - وتقلدت فرانسيس راداي منصب الرئيسة - المقررة للفريق العامل، فيما تقلدت آمنة عويج منصب نائبة الرئيسة، بعد تقديم التقرير المواضيعي للفريق العامل بشأن القضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة، مع التركيز على فترات الانتقال السياسي (A/HRC/23/50)، في حزيران/يونيه ٢٠١٣، أثناء الدورة الثالثة والعشرين لمجلس حقوق الإنسان.

## ثانياً - الأنشطة

### ألف - الدورات

٣ - عقد الفريق العامل ثلاث دورات خلال الفترة المشمولة بالتقرير. ففي دورته السابعة (١-٥ تموز/يوليه ٢٠١٣)، تفاعل مع عدد من الجهات المعنية، بما في ذلك هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والدوائر ذات الصلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة والخبراء الآخرين بشأن مختلف المسائل المتصلة بالمرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية. وواصل الفريق العامل، في دورته الثامنة (٣٠ أيلول/سبتمبر - ٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣)، تبادل الآراء مع الخبراء بشأن موضوعه ذي الأولوية، وعقد حلقة عمل بشأن الأعمال التجارية والمساواة بين الجنسين<sup>(١)</sup>. كما عقد للمرة الأولى اجتماعاً مع ممثلين عن آليات حقوق الإنسان الإقليمية من الأمريكتين وأوروبا وأفريقيا ومنظمة المؤتمر الإسلامي ورابطة أمم جنوب شرق آسيا. وصنّف الفريق العامل في دورته التاسعة (٢٠-٢٤ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤)، المعلومات التي جمّعها للاستشارة بما في إعداد هذا التقرير. وبدأ في استشارة أصحاب المصلحة بشأن الأولوية المواضيعية المقبلة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥: التمييز ضد المرأة في الأسرة وفي الحياة الثقافية.

(١) انظر ورقة المعلومات الأساسية والوثيقة الختامية لحلقة العمل على العنوان التالي:  
www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/Discriminationagainstwomenineconomicand  
.dsociallifeafocusoneconomiccrisis.aspx

## باء- الزيارات القطرية

٤- زار الفريق العامل آيسلندا في الفترة من ١٦ إلى ٢٣ أيار/مايو ٢٠١٣ (انظر A/HRC/26/39/Add.1) والصين في الفترة من ١٢ إلى ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ (انظر A/HRC/26/39/Add.2). ويود الفريق العامل أن يشكر هاتين الدولتين على التعاون الذي أبدتاه قبل الزيارتين وخلالهما. ويود أيضاً أن يشكر الدول التي وجهت دعوات إلى القيام بزيارات قطرية، ويحث الدول الأخرى على أن تحذو حذوها.

## جيم- الرسائل والبيانات الصحفية

٥- استمر الفريق العامل في توجيه رسائل إلى الحكومات خلال الفترة المشمولة بالتقرير، سواء بصورة فردية أو بالاشتراك مع المكلفين الآخرين بولايات، بشأن مجموعة واسعة من المسائل التي تدخل ضمن اختصاصه. كما أصدر عدداً من البيانات الصحفية، سواء بصفته الفردية أم بالاشتراك مع مكلفين آخرين بولايات وهيئات معاهدات حقوق الإنسان والآليات الإقليمية.

## دال- لجنة وضع المرأة

٦- شاركت فرانسيس راداي، رئيسة الفريق العامل، في ١٠ آذار/مارس ٢٠١٤، في اجتماع المائدة المستديرة الرفيع المستوى بشأن الموضوع ذي الأولوية للدورة الثامنة والخمسين للجنة وضع المرأة. واجتمعت أيضاً مع عدد من الجهات المعنية شملت هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمستشار الخاص للأمين العام بشأن خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥. كما شاركت في حدث جانبي بشأن "ما بعد عام ٢٠١٥: إطار العناية الواجبة من أجل القضاء على العنف ضد المرأة".

## هاء- الأنشطة الأخرى

٧- شاركت فرانسيس راداي في الفترة ٢٤-٢٥ حزيران/يونيه، في الاجتماع السنوي للإجراءات الخاصة، وانتُخبت لعضوية لجنة تنسيق الإجراءات الخاصة. وفي الفترة من ٢٧ إلى ٢٨ حزيران/يونيه ٢٠١٣، شاركت في مؤتمر الخبراء الدولي المعنون "فيينا ٢٠٠٠: النهوض بحماية حقوق الإنسان". وفي ٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، شاركت آمنة عويج، نائبة الرئيسة، في حلقة نقاش نظمتها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة للإسهام في صياغة توصية عامة بشأن المرأة الريفية. وشاركت أيضاً في مشاورات إقليمية بشأن التمييز ضد المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مع التركيز بشكل خاص على الأسرة والحياة الثقافية (تونس العاصمة، ١٨-١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣). وفي الفترة من ٢٧ إلى ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، شاركت كمالاتا تشاندراكيرانا في مشاورات إقليمية مع منظمات حقوق

المرأة في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، نظمها محفل آسيا والمحيط الهادئ المعني بالمرأة والقانون والتنمية، ركزت على الحياة الاقتصادية والاجتماعية. وشاركت إيونورا زيلنكسا في ندوة دولية بشأن "النساء في السجون في سياق قواعد بانكوك" في هونغ كونغ، الصين في الفترة من ٢٣ إلى ٢٧ شباط/فبراير ٢٠١٤.

### ثالثاً - التحليل المواضيعي: القضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، مع التركيز على الأزمات الاقتصادية

٨- يركز هذا التقرير على الجوانب الجنسانية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية<sup>(٢)</sup>. ولهذه الحقوق أهمية خاصة بالنسبة إلى النساء، اللاتي يتضررن بشكل غير متناسب من التهميش الاجتماعي والاقتصادي والفقر. وحق المرأة في المساواة في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية هو حق مبدئي وفوري وواجب الإنفاذ. وهو يتعلق بتوزيع الموارد المتاحة، لا بتنمية الموارد، وبالتالي لا ينطبق عليه مبدأ الأعمال التدريجي. وللدولة التزام ببذل العناية الواجبة لمنع التمييز ضد المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية من جانب الأشخاص أو الكيانات التابعة للقطاع الخاص. وعلاوة على ذلك، فقد تكون ثمة حاجة إلى اتخاذ تدابير خاصة مؤقتة للتسريع بتحقيق المساواة الفعلية. وعند إعداد هذا التقرير، استفاد الفريق العامل من معلومات وفيرة جمعها عن طريق الدراسة الاستقصائية التي شملت ٧٠ رداً من الحكومات وغيرها من إسهامات أصحاب المصلحة وورقات معلومات أساسية متخصصة وعلى الصعيد العالمي. وجميع هذه المعلومات متاحة في الموقع الشبكي للفريق العامل<sup>(٣)</sup>. وسعى الفريق العامل أيضاً لتحديد الممارسات الجيدة التي سيجري الاسترشاد بها في إعداد مجموعة الممارسات الجيدة التي صدر بها تكليف في الفقرة ١٨ (ب) من قرار مجلس حقوق الإنسان ٢٣/١٥.

### ألف - الإطار القانوني الدولي

٩- يكفل القانون الدولي لحقوق الإنسان، بما في ذلك الصكوك الإقليمية، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وتساوي حق المرأة مع الرجل في التمتع بهذه الحقوق.

١٠- وينص القانون الدولي لحقوق الإنسان على التزام الدول بضمان ممارسة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة في ظل ظروف من المساواة وعدم التعرض للتمييز. ويكفل

(٢) لهذا التقرير حد أدنى من الحواشي بسبب القيود المفروضة على عدد الكلمات. وتتاح صيغة من التقرير تتضمن مراجع كاملة وثبتاً مرجعياً لكل فرع على العنوان التالي: [www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/Discriminationagainstwomenineconomicandsociallifeafocusoneconomiccrisis.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/Discriminationagainstwomenineconomicandsociallifeafocusoneconomiccrisis.aspx)

(٣) المرجع نفسه.

صكان رئيسيان لحقوق الإنسان هذه الحقوق، هما الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وتنص المادتان ٢ و ٣ من الاتفاقية على الالتزام الشامل بالقضاء على التمييز بجميع أشكاله. وتشجع المادة ٤ منها على استخدام التدابير الخاصة المؤقتة، بينما تكفل أحكام أخرى صراحة جوانب مختلفة من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة، بما في ذلك المواد ١٠ (التعليم)، و ١١ (العمالة)، و ١٣ (المالية والحياة الثقافية)، و ١٤ (المرأة الريفية) و ١٥ (المساواة أمام القانون). وتحظر المادتان ٢ و ٣ من العهد التمييز على أساس نوع الجنس وتضمنان "مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد". ويقر العهد بالحق في العمل؛ والحق في ظروف عمل عادلة ومواتية؛ والحق في الضمان الاجتماعي؛ والحق في مستوى معيشي مناسب، والحق في التعليم، والحق في تكوين النقابات. وتكمل هذا الإطار الدولي لحقوق الإنسان اتفاقيات منظمة العمل الدولية الرئيسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، مثل الاتفاقيات رقم ١٠٠ (المساواة في الأجور)، و ١١١ (التمييز في الاستخدام والمهنة)، و ١٥٦ (العمال ذوو المسؤوليات العائلية)، و ١٨٣ (حماية الأمومة) و ١٨٩ (العمال المترليون).

١١- وتحمي شتى المعاهدات الدولية والإقليمية الأخرى لحقوق الإنسان أيضاً الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للنساء والفتيات.

١٢- وحدد إعلان ومنهاج عمل بيجين، الذي اعتمده المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، استمرار عبء الفقر على المرأة، وأوجه التفاوت في التعليم، والتدريب، والهياكل والسياسات الاقتصادية، والأنشطة الإنتاجية، وإمكانية الحصول على الموارد، بوصفها أولويات سياساتية فائقة الأهمية للاقتصاد العالمي.

## باء- الوضع الراهن للتشريعات والحوجز الهيكلية والثقافية والمساواة<sup>(٤)</sup>

### ١- الضمانات الدستورية

١٣- تضمن البلدان في معظمها المساواة في دساتيرها، التي يتطلب العديد منها صراحة المساواة بين الجنسين. وعلاوة على ذلك، تضمن دساتير عديدة في مختلف المناطق صراحة المساواة بين الجنسين في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وفي بعض الحالات، في حياة العمل على وجه التحديد.

(٤) يستند هذا الفرع إلى ورقتي المعلومات الأساسية اللتين أعدتهما ساندرافريدمان ومايرا غوميز. وانظر كذلك الثبت المرجعي لهذا الفرع.

## ٢- التشريعات التمييزية المتبقية

١٤- لا تزال التشريعات التمييزية، في سياق تطبيق قوانين الأحوال الشخصية عادةً، تثير عقبة كأداء أمام تحقيق المساواة للمرأة في الفرص الاقتصادية والاجتماعية في عدد كبير من البلدان. وهي تشمل القوانين التي تحد من فرص حصول المرأة على التعليم والأهلية القانونية، وحرية التنقل أو الملكية أو التمتع بالملكات. والتمييز قائم أيضاً فيما يتعلق بإمكانية الحصول على الائتمان، والمساواة في سن التقاعد، وحقوق الضمان الاجتماعي.

## ٣- تشريعات مناهضة التمييز

١٥- تتضمن القوانين أحكاماً واسعة النطاق تحظر التمييز ضد المرأة في التعليم والعمالة. بيد أن هذه القوانين لم تؤد إلى الأعمال الفعال للحقوق والمساءلة والمساواة الفعلية. وعلاوة على ذلك، تقتصر التشريعات المتعلقة بتكافؤ الفرص في بعض البلدان، على القطاع العام ولا تنطبق على القطاع الخاص.

## ٤- الحواجز الثقافية والهيكلية

١٦- تعاني المرأة من الغبن الاقتصادي نتيجة للمعايير الاجتماعية والثقافية، بما في ذلك القوالب النمطية والتمييز والعنف. ويتمثل أحد الحواجز الهيكلية التي تحول دون التمكين الاقتصادي للمرأة فيما تتحمله المرأة من مسؤوليات غير متكافئة في ميدان الرعاية غير المدفوعة الأجر. وهذه الحواجز الهيكلية والثقافية تبرز طوال دورة حياة الفتيات والنساء، حيث تشهد الحالة الاقتصادية للمرأة تفاوتاً أكثر من الرجل طيلة حياتها.

## ٥- المساواة التحويلية

١٧- يلاحظ الفريق العامل أنه على الرغم من الأهمية الفائقة للضمانات الدستورية وإلغاء القوانين التمييزية وإنشاء إطار تشريعي لمكافحة التمييز، فإن ذلك لا يكفي لتحقيق المساواة بين الجنسين في مجال الحياة الاقتصادية والاجتماعية. ومن أجل تحقيق مشاركة المرأة مشاركة تامة ومتساوية في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، من الضروري اعتماد برنامج تحويلي يزيل الحواجز الثقافية والهيكلية أمام تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل.

## ٦- التمكين الاقتصادي

١٨- لا تتحقق الحوكمة الاقتصادية بحكم القانون فقط باتخاذ القرارات السياسية، ولكن أيضاً بحكم الأمر الواقع بفضل أنشطة المؤسسات الاقتصادية والمالية، والمؤسسات والشركات على الصعيد الدولي وعبر الوطني والوطني. فصندوق النقد الدولي والبنك الدولي، ومصارف التنمية الإقليمية ومنظمة التجارة العالمية تقيد السياسات الاقتصادية الوطنية. وفي عام ٢٠٠٠، تجاوزت أصول أكبر ٢٠٠ شركة اقتصادات ١٨٢ بلداً؛ وأصبح لها نفوذ كبير في تحديد



السياسات العامة. فالقطاع الخاص هو الذي يخلق فرص العمل ويحددها، ويضع معايير توزيع الدخل، ويؤثر في الظروف البيئية والاجتماعية للمجتمعات المحلية التي يتعاظم فيها أنشطته.

١٩- وتوجد عوائق تحول دون وصول المرأة إلى المناصب القيادية ومناصب صنع القرار في هذه المؤسسات الاقتصادية والمالية، التي تضع سياسات تحدد نوعية حياة النساء والرجال والأطفال والمجتمعات المحلية. وفي مجال مسؤولية الشركات الحديث العهد، فإن الضرر الجنساني الذي يلحق بالمرأة والناجم عن الأعمال والسياسات التجارية عبر الوطنية لم يبرز بصورة كبيرة للعيان. وهناك حاجة إلى معالجة هذه المسائل ووضع أدوات مراعاة المنظور الجنساني في القيادة الاقتصادية ومسؤولية الشركات.

## ٧- المساءلة

٢٠- إن القضاء الفعلي على التمييز ضد المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية يتطلب نظم مساءلة فعالة تراعي المنظور الجنساني. وعلى الرغم من وجود بعض الأحكام القضائية بشأن جميع أشكال التمييز ضد المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية على الصعيد الدولي والإقليمي والوطني، فإن عدد هذه الأحكام منخفض بصورة تبعث على القلق. ومن الضروري تعزيز معرفة المرأة بالمسائل القانونية، بما في ذلك المرأة الفقيرة والمرأة الريفية، بما يكفل وصولها إلى وسائل الانتصاف القضائية على قدم المساواة مع الرجل.

٢١- والتطبيق الجنساني للمعايير الدولية الناشئة بشأن التزام الدولة بتوفير آليات للمساءلة عن انتهاكات الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، بما في ذلك المحاكم والهيئات شبه القضائية، ما زال بحاجة إلى توضيح. بيد أنه توجد تطورات واعدة. وفيما يتعلق بالالتزام الدولة ببذل العناية الواجبة فيما يتعلق بانتهاكات الشركات لحقوق الإنسان، فإن المبادئ التوجيهية للمؤسسات المتعددة الجنسيات الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي تطبق معايير لسلوك الشركات تقضي بعدم التمييز في اختيار النساء وترقيتهن وفصلهن عن العمل. أما الالتزامات التي تتجاوز الحدود الإقليمية للدول، التي تنص عليها مبادئ ماستريخت التي اعتمدها في عام ٢٠١١ مجموعة من الخبراء في القانون الدولي وحقوق الإنسان، فقد تبنتها التوصية العامة رقم ٣٠ للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة لتطبيقها على حقوق المرأة في حالات منع نشوب النزاعات وما بعد النزاع.

٢٢- ويمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تضطلع بدور هام في كفالة المساءلة عن انتهاكات حقوق المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية. ومع ذلك، لا يوجد دليل يذكر على هذه الممارسة عملياً، ولا توجد أي آلية لاستعراض الاستجابة للاحتياجات المتعلقة بالشؤون الجنسانية القائمة.

٢٣- وتجري المساءلة عن مدى وفاء الدول بإعمال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة في بعض البلدان من خلال تخصيص الميزانية اللازمة وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في مخصصات ميزانية الدولة. وتتطلب فعالية الرصد والاستعراض الشفافية الحكومية وحق الوصول بصورة مجدية إلى عمليات صنع القرار في الميزانيات الوطنية والمحلية.

## ٨- النقاط والفقر

٢٤- رغم أن المرأة تعاني من التمييز على جميع المستويات الاقتصادية المرتفعة والمتوسطة والمنخفضة الدخل، فإنها تتحمل المسؤولية الرئيسية عن توفير الرعاية وهي ضحية العنف. والنساء لسن مجموعة متجانسة، وتباين تجارهن إلى حد كبير حسب المناطق والبلدان والطبقات الاجتماعية - الاقتصادية داخل البلدان وكذلك هويتهم، سواء أكن من الأقليات أم مهاجرات أم فتيات أم مسنات، أم من منطلق انفرادهن بإعالة الأسرة أو الإعاقة أو الهوية الجنسية، على سبيل الذكر لا الحصر.

٢٥- والمسألة المشتركة في مراحل حياة المرأة هي تعرضها للفقر، لا سيما عندما تنحدر من الأقليات. ووفقاً لما أوصت به منظمة العمل الدولية، وتقرير الفريق الاستشاري المعني بالحد الأدنى للحماية الاجتماعية الذي تترأسه ميشيل باشلي، فإن الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية أدوات حيوية للحد من فقر المرأة وتحسين مستوى تمكينها اقتصادياً.

## جيم- سياسات الاقتصاد الكلي، والأزمة الاقتصادية، وتدابير التقشف وخطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥<sup>(٥)</sup>

٢٦- ثمة صلة وثيقة بين الدخل والتنمية والمساواة بين الجنسين. وتفيد الأدلة النظرية والتجريبية على السواء بأن تمكين المرأة يعني الاستخدام الأكثر كفاءة لصندوق رأس المال البشري لبلد ما، وأن الحد من عدم المساواة بين الجنسين يعزز الإنتاجية والنمو الاقتصادي.

٢٧- ويبين تقرير الفجوة الجنسانية العالمية لعام ٢٠١٣ الصادر عن الحفل الاقتصادي العالمي أنه على الرغم من سدّ نحو ٩٣ في المائة من الفجوة بين الجنسين في التحصيل العلمي، فإن الفجوة بينهما في المشاركة الاقتصادية والتمكين السياسي لا تزال واسعة، حيث لم تتجاوز نسبة سدها ٦٠ في المائة على صعيد النتائج الاقتصادية و ٢١ في المائة فقط على صعيد النتائج السياسية.

٢٨- ويتفاقم الضعف والحرمان الاقتصاديين للمرأة من جراء سياسات الاقتصاد الكلي التي تزيد من أوجه عدم المساواة وتقلص من الحد الأدنى للحماية الاجتماعية. وهذا أمر واضح للعيان في خضم الأزمات الاقتصادية، وبخاصة، عندما تتخذ الحكومات تدابير تقشفية. وعلى الرغم من أن الآثار المحددة المترتبة على الأزمة تختلف حسب السياق، فإن الصورة العامة تتضح في أثرها الأكبر على المرأة، وتتجلى في تفاقم انعدام الأمن الاقتصادي وظروف العمل المشقة وثقل عبء الرعاية غير المدفوعة الأجر. ومع ذلك، فإن كل ما فعلته الأزمة الاقتصادية هو تعزيز المعوقات الاقتصادية الهيكلية التي تواجهها المرأة فعلاً. وبالتالي، فإن

(٥) يستند هذا الفرع إلى ورقة المعلومات الأساسية التي أعدها مايرا غوميز. وانظر كذلك قائمة الثبت المرجعي لهذا الفرع.

التصدي للأزمة يتيح فرصة لمعالجة أنماط عدم المساواة بين الجنسين والتمييز الراسخة في الوضع الاقتصادي الراهن وصياغة ردود سياساتية جديدة لكفالة المساواة بين الجنسين.

٢٩- وتشير البحوث إلى أن للرجال عامة قدراً أكبر من الأمن الاقتصادي في مواجهة الأزمة الاقتصادية، حيث يتمتعون بوظائف أعلى أجراً، إلى جانب استحقاقات مثل الرعاية الصحية والمعاشات التقاعدية، والتأمين ضد البطالة، والمزيد من الممتلكات. وعلاوة على ذلك، وفي العديد من البلدان التي تعاني من أزمات، تُسرح النساء من وظائفهن أكثر من الرجال جراء تدابير خفض وظائف الخدمة العامة. وفي أوقات الأزمات المالية، كثيراً ما تقوِّض تدابير التقشف الضمانات الاجتماعية. فتدابير خفض الميزانيات المخصصة لمرافق الرعاية، واستحقاقات البطالة، ودخل المرأة من النفقة والمعاش التقاعدي تؤثر على المرأة أكثر من الرجل، حيث تكون عادة هي المسؤولة عن مهام الرعاية غير المدفوعة الأجر، وتشكل أغلبية الفقراء. وتقرير باشليه والتقارير المقدمة من المقرر الخاص المعني بالفقر المدقع وحقوق الإنسان تؤكد دور الحماية الاجتماعية في التخفيف من أثر الأزمة الاقتصادية على المرأة بصورة خاصة.

٣٠- وطُبقت بدائل التقشف بنجاح في بعض البلدان. وساعدت نُهج مواجهة التقلبات الدورية عامة على الحد من عمق ومدة تأثير الأزمات الاقتصادية وتحقيق انتعاش أسرع. وركز برنامج الانتعاش السويدي على تفادي الاستبعاد من سوق العمل، ولا سيما النساء، والمحافظة على إجازة الوالدية المدفوعة الأجر، وإعانات الرعاية النهارية باعتبارها تعود بالنفع بصورة خاصة على المرأة العاملة. وتبرز آيسلندا بوصفها بلداً رائداً في اعتماد السياسات الرامية إلى حماية المرأة خلال الأزمة الأخيرة، وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في تدابير الانتعاش، وتعيين فريق عامل لتقييم الآثار المترتبة على الأزمة الاقتصادية من المنظور الجنساني وكفالة أن تُعكس مبادئ المساواة بين الجنسين في المبادرات التي تتخذها الدولة من أجل إحياء الاقتصاد<sup>(٦)</sup>.

٣١- وينبغي أن تستند خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥ إلى الدروس المستفادة من الأزمة الاقتصادية وأثر سياسات الاقتصاد الكلي على الفرص الاقتصادية للمرأة. فإرساء الأولويات الإنمائية في مجال حقوق الإنسان للمرأة ليس مجرد ضرورة أخلاقية وقانونية فحسب، بل يمكن أيضاً أن يعزز الفعالية والمساءلة. ووفقاً للاقتراح المقدم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة والقاضي بوجود أن تكون المساواة بين الجنسين في صلب جميع الأهداف الإنمائية هدفاً قائماً بذاته، يوصي الفريق العامل بأن يُراعى على النحو الواجب التغيير الهيكلي التحولي فيما يتعلق بمهام الرعاية غير المدفوعة الأجر بصفته هدفاً قائماً بذاته في تحقيق المساواة بين الجنسين.

(٦) انظر A/HRC/26/39/Add.1.

## رابعاً - الحرمان الهيكلي والتمييز طوال دورة حياة المرأة

٣٢- لم يفلح أي بلد في سد الفجوة بين الجنسين في جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية. وتتأثر تجارب المرأة من المهد إلى اللحد حتماً بالتوقعات والقوالب النمطية والمعتقدات والقيم والفرص والأدوار والمسؤوليات المرتبطة بكونها امرأة في ثقافتها. وفي حين أن كل فتاة فريدة وكل حياة امرأة مختلفة، فإنها تشترك في جميع المجتمعات في بعض جوانب نوعية الحياة نتيجة العيش في واقع أبوي قائم على نوع الجنس. ويظهر التمييز وعدم المساواة بين الجنسين في جميع مراحل دورة حياة المرأة.

### ألف - الطفلة<sup>(٧)</sup>

٣٣- يشكل تعليم الفتيات العامل الرئيسي في نوعية حياة الفتيات والنساء البالغات والأسر والمجتمعات المحلية. وللتعليم أثر مضاعف، حيث يزيد من المشاركة في القوة العاملة ويخفض من معدل وفيات الأطفال والأمهات. ويتوقف التقدم الذي يحرزه بلد ما، على أمور منها تعزيز رأس المال البشري من الإناث. والتعليم، أولاً وقبل كل شيء، حق أساسي من حقوق الإنسان يجب أن يتاح، على جميع المستويات، للفتيات على قدم المساواة مع الفتيان.

٣٤- ولم تعد الفجوة بين الجنسين في التعليم شاسعة كما كانت عليه سابقاً: فنسبة التحاق الإناث بالمدارس اليوم ترتفع بمعدل أكبر منها لدى الذكور، وتظهر البيانات تحقيق التكافؤ بين الجنسين في مرحلة التعليم الابتدائي و/أو الثانوي في ثلثي البلدان. وسدت ٢٥ بلداً في عام ٢٠١٣، الثغرة بشكل كامل في التحصيل التعليمي على جميع المستويات (٥) بلدان أكثر من عام ٢٠١٢)، مع ميل الكفة لصالح الإناث في بعض الحالات.

٣٥- وعلى الرغم من هذا التقدم الكبير، لا تزال هناك حواجز اجتماعية وثقافية تحول دون وصول الفتيات إلى التحصيل المدرسي في بعض البلدان، كما يتضح ذلك من حادثة ملالا يوسف زاي، التلميذة الباكستانية التي كانت ضحية محاولة اغتيال على أيدي مسلحين من حركة طالبان في عام ٢٠١٢، وأصبحت، منذ ذلك الحين، مدافعة عن حق الفتيات في التعليم.

٣٦- وترصد معظم البلدان معدلات الالتحاق بالمدارس فقط، وليس معدلات إكمال المراحل الدراسية، بيد أن ذلك عيب من العيوب المتأصلة في قياس نسبة الوصول إلى التعليم. فالحضور مقياس أفضل، حيث يمكن أن تنقطع الفتيات عن الحضور بسبب المسؤوليات المنزلية مثل الطهي وجلب الماء وجمع حطب الوقود، ورعاية الأطفال؛ وعدم كفاية المرافق الصحية في المدارس لتلبية احتياجات الفتيات أثناء الطمث؛ والزواج أو الحمل المبكر؛ والعنف القائم

(٧) يستند هذا الفرع إلى ورقة المعلومات الأساسية التي أعدها مايرا غوميز. وانظر كذلك التبت المرجعي لهذا الفرع.

على نوع الجنس والتحرش، بما في ذلك في المدارس. وفي حالات الانكماش الاقتصادي، حيث تعاني الأسر المعيشية من انخفاض دخلها، تكون الفتيات أكثر عرضة لسحبهن من المدرسة، حيث يشهدن انخفاضاً بنسبة ٢٩ في المائة في معدلات إكمال التعليم الابتدائي مقابل ٢٢ في المائة للفتيات.

٣٧- وقد تحتاج كفالة تعليم البنات حماية أسرهن من الصدمات الاقتصادية ومنح حوافز للوالدين لإبقاء بناتهم في المدرسة. فبرامج التحويلات النقدية، على سبيل المثال، تساعد الأسر مقابل التزامها بإبقاء فتياتها وفتياتها في المدرسة وإجراء فحوصات طبية عادية، ومثل ذلك تقديم إعانات إلى الفتيات اللائي يوافقن على تأخير الزواج حتى استكمال تعليمهن الثانوي، حيث نُجحت هذه البرامج في خفض معدلات تسرب البنات من المدارس.

٣٨- وبينما تُظهر المساواة في التعليم بين الجنسين بعض علامات التحسن، فإنها في كثير من الأحيان لا تنعكس في مكاسب متوازنة في مجال المشاركة السياسية والاقتصادية. وتتفاوت النتائج في البلدان التي تستثمر في تعليم الفتيات، حيث يشهد بعضها عائداً على صعيد مشاركة المرأة في المجالات الاقتصادية والسياسية، في حين لا يشهد البعض الآخر ذلك. ولهذا البلدان منهل من المواهب غير المستغلة وستكسب الكثير من تعزيز مشاركة المرأة في الاقتصاد.

٣٩- والتنوع الجنساني في التخصصات الأكاديمية والتدريب المهني أمر ضروري. وتشير منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة إلى أن الإصلاحات النوعية تشمل تلك التي تعالج مضمون أو طريقة تقديم المدخلات التعليمية الخاصة، مثل تنقيح المناهج والكتب المدرسية، أو تحسين مهارات المدرسين في التدريس المراعي للمنظور الجنساني وأساليب التعلم.

## باء- سن الرشد

٤٠- تعكس حياة النساء الراشداً نوعية شباهن وتنبأ بنوعية شيخوختهن في آن. وسن رشدهن هي فترة نشاطهن الاقتصادي وقدرتهن على الإنتاج، التي تتسم بالازدواجية. وتعمل المرأة في الاقتصاد النقدي (في الوظائف أو الأعمال الحرة أو ريادة المشاريع أو مناصب صنع القرار في المؤسسات الاقتصادية والمالية) وكذلك كمقدمة أساسية للرعاية غير المدفوعة الأجر (لأفراد الأسرة المعالين، بمن فيهم الأطفال والوالدان المسنان).

## ١- التمييز في العمل الرسمي وغير الرسمي<sup>(٨)</sup>

- ٤١- لا تزال معدلات مشاركة المرأة في قوة العمل العالمية أدنى من الرجل، حيث ظلت تناهز نحو ٥٢ في المائة طوال الفترة من عام ١٩٩٠ إلى عام ٢٠١٠.
- ٤٢- ولا يزال عدم المساواة بين الجنسين في المشاركة والفرص الاقتصادية يمثل مشكلة ملحة.
- ٤٣- وفي العديد من البلدان، تتركز نسبة مرتفعة من النساء في القطاع الرسمي. بيد أن العمالة الرسمية نادرة في العديد من البلدان المنخفضة الدخل، حيث يمثل المورد الاقتصادي الوحيد، لا سيما للمرأة، في قطاع العمل غير الرسمي.

### سوق العمل الرسمي

- ٤٤- لا تزال التشريعات التمييزية قائمة في بعض الدول، بما في ذلك عن طريق تفويض السلطة إلى نظم قانون الأحوال الشخصية الدينية، بما يعرقل مشاركة المرأة في سوق العمل. ومع ذلك، فقد ألغيت التشريعات التمييزية في العديد من البلدان، وسُنّت قوانين تكفل تكافؤ فرص العمل: فهناك قوانين تحظر التمييز في التوظيف لدى ١٠١ بلد وقوانين تتعلق بالمساواة في الأجور لدى ١١٧ بلداً.
- ٤٥- بيد أنه لا يوجد أي تكافؤ كامل في النتائج في أي سوق عمل. فالتمييز في التوظيف والترقية وظروف العمل والأجور والفصل قائمة في جميع البلدان. وفي العديد من البلدان المرتفعة والمتوسطة الدخل، تفاقمت الفجوات بين الجنسين في معدلات البطالة منذ اندلاع الأزمة الاقتصادية. وعلاوة على ذلك، تحول العوائق الثقافية والهيكلية دون إتاحة الفرص للمرأة في القوى العاملة. وتمثل الأمومة محوراً للتمييز ضد المرأة في معظم البلدان. حيث تؤدي الأمومة إلى خفض ساعات عمل المرأة عموماً بينما تؤدي الأبوة إلى زيادة ساعات عمل الرجل.
- ٤٦- ولا تزال هناك فجوة في الأجور بين الجنسين، حيث تتراوح أجور النساء بين ٧٠ و٩٠ في المائة من أجور الرجال في معظم البلدان. وتبين البحوث أن الاختلافات في ساعات عمل المرأة، التي تقل عن ساعات عمل الرجل، لا يمكن أن تبرر الفجوة في الأجور، ولا يمكن لهذه الفجوة أن تعزى إلى جزاء الأمومة وحده. فضلاً عن ذلك، لا تزال فجوات الأجور واسعة رغم المكاسب التي حققتها المرأة في مجال التعليم؛ بل عادة ما تكون الفجوات في الأجور أكبر بين الرجال والنساء من ذوي التعليم العالي.

- ٤٧- وهناك مشكلة ذات صلة تتعلق بالفصل بين الجنسين في سوق العمل الرسمي، حيث تتكدس النساء في قطاع العمل "النسوي" الذي يتركز بشكل كبير في قطاع الخدمات،

(٨) يستند هذا الفرع من ورقتي المعلومات الأساسية اللتين أعدتهما ساندرافريدمان ومايرا غوميز. وانظر كذلك بيليوغرافيا هذا الفرع.

ويتسم بالوظائف التي تتدنى فيها ظروف العمل والأمن الوظيفي والأجور. وفي البلدان المرتفعة الدخل، يعمل أكثر من ٨٥ في المائة من النساء العاملات في قطاع الخدمات، ولا سيما في قطاعي التعليم والصحة. ومن أجل معالجة الفوارق في الأجور، الناجمة عن الفصل المهني، فإن الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقيات منظمة العمل الدولية تطالب بالأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي أو العمل ذي القيمة المتساوية، القابل للمقارنة في المهارة والجهد والمسؤولية وظروف العمل. ويقدم دليل منظمة العمل الدولية<sup>(٩)</sup> للتقييم الوظيفي المحايد من حيث نوع الجنس نظام تقييم موضوعي. وتوصي منظمة العمل الدولية أيضاً بأن تشجع أيضاً السياسات الرامية إلى مكافحة التمييز المهني للرجال على دخول المهن المخصصة عادة إلى النساء.

#### العمل غير الرسمي

٤٨ - تتركز النساء بأعداد أكبر من الرجال في القطاع غير الرسمي. ولا يحظين باعتراف السلطات العامة أو بتسجيلهن أو حمايتهن، ويرتفع تمثيلهن بشكل مفرط في العمل أو العمالة غير النمطية والهشة أو الضعيفة. وهناك أمثلة متطرفة لبلدان تعمل ٩٣ في المائة من نساءها العاملات في القطاع غير الرسمي.

٤٩ - ويشمل القطاع غير الرسمي العاملات غير الدائمات والعاملات الموسميات والعاملات لبعض الوقت والعاملات المؤقتات والعاملات عن طريق الوكالات والعاملات المتزليات، والعاملات في الأسر بلا أجر، وكذلك بعض أشكال العمل الحر، مثل بائعات الشوارع. وتتطور العمالة غير الرسمية في البلدان النامية والمتقدمة على السواء، حيث تغطي صبغة "المرونة" بصورة متزايدة على القوة العاملة مع سعي أصحاب العمل لتجنب اللوائح التنظيمية وخفض تكاليف اليد العاملة.

٥٠ - وعلاوة على ذلك، كان تأثير الأزمة الاقتصادية شديداً على المرأة في الاقتصاد غير الرسمي. وهناك أثر "العاملة المضافة" حيث تدخل المرأة سوق العمل من أجل ضمان دخل إضافي للأسر المعيشية، مما يفرض عليها في كثير من الأحيان العمل في وظائف هشة، أو الهجرة إلى الخارج أو التعرض للتجارح بها. ووفقاً لما ذكرته الشبكة العالمية لعولمة وتنظيم استخدام المرأة في مجال العمالة غير الرسمية، فإن نحو ٤٠ في المائة من بائعات الشوارع اللائي أجريت معهن مقابلات في البلدان النامية في عام ٢٠٠٩ شهدن تدهوراً عاماً في مستويات التوظيف والدخل. وأبلغت ٨٤ في المائة من العاملات لحسابهن الخاص من المنزل عن انخفاض في الدخل الشهري.

(٩) منظمة العمل الدولية، تعزيز الإنصاف: تقييم وظيفي محايد من حيث نوع الجنس من أجل تحقيق المساواة في الأجور: دليل مفصل (جنيف، ٢٠٠٨).

### العاملات المتزليات والعاملات المهاجرات

٥١- يعتبر العاملون المتزليون في رعاية الأطفال والمعوقين والمسنين، فئة مستضعفة جداً من العاملين في القطاع غير الرسمي على الأغلب. ونحو ٨٣ في المائة منهم نساء أو فتيات، والعديد منهن عاملات مهاجرات. وكثيراً ما تواجه العاملات المتزليات ظروف العمل الرديئة؛ واستغلال اليد العاملة؛ ورسوم توظيف ابتزازية تنجم عنها ديون؛ ومصادرة جوازات السفر؛ وساعات العمل الطويلة غير الخاضعة للتنظيم الرقابي؛ والافتقار إلى الخصوصية؛ والتعرض للاعتداء البدني والجنسي؛ وفصلهن عن أسرهن وأطفالهن. وتدعو اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المتزليين (رقم ١٨٩) الدول إلى ضمان إتاحة العمل اللائق للعمال المتزليين، ما حدا بالعديد من البلدان إلى اعتماد أشكال جديدة من الحماية.

٥٢- وتواجه العاملات المهاجرات الاستغلال وسوء المعاملة، وكثيراً ما يجدن أنفسهن يعملن في وظائف هشة دون حماية قانونية فعالة، لا سيما إذا كنّ غير نظاميات أو غير حائزات لوثائق ثبوتية. وتشكل النساء قرابة نصف العمال المهاجرين في العالم، وعادة ما يعثر معظمهن على عمل في المهن التي تقيمن عليها المرأة مثل العمل المتزلي أو في صناعات الملبوسات والمنسوجات. وتؤكد التوصية العامة رقم ٢٦ الصادرة عن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، بشأن العاملات المهاجرات، وجوب حماية جميع فئات النساء المهاجرات من التمييز. كما تتضمن اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (رقم ١٤٣) والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، أشكال حماية هامة.

٥٣- وتسلط التوصية العامة رقم ٢٦، الضوء على أن التمييز ضد العاملات المهاجرات قد تشدد وطأته بشكل خاص في حالات الحمل. بيد أنه توجد أمثلة لممارسات جيدة، منها الحكم الصريح الصادر عن محكمة عليا بحظر ترحيل العاملات المهاجرات الحوامل.

### الحد من العمل غير الرسمي وإعادة هيكلته

٥٤- من أجل ضمان توفير العمل اللائق للمرأة، يجب التصدي للتأثير المدمر للعمل غير الرسمي. ويتطلب ذلك الحد منه وإعادة هيكلته.

٥٥- ويعني الحد من عمل المرأة غير الرسمي زيادة فرص المرأة في العمل في سوق العمل الرسمي. فقد استثمرت الدول، في مختلف المناطق وبمختلف مستويات الدخل، في إعادة تدريب العاطلين عن العمل على مهارات جديدة وتأهيلهم مهنيًا، إلى جانب فوائد محسنة الأهداف لصالح المرأة، مثل إعادة التدريب على وظائف، لا سيما بالنسبة إلى ذوات المسؤوليات الأسرية، أو في تحديد حصص للنساء في برامج ضمان الوظيفة التي تستهدف الأسر المعيشية الأكثر فقراً. وفي خضم الأزمة الاقتصادية لعام ٢٠٠٨، طبقت بعض الدول



ممارسات جيدة للحفاظ على وظائف المرأة تحديداً، وعززت أربعة بلدان في مناطق مختلفة من العالم برامج الوظائف العامة لديها مع التركيز على مشاركة الإناث.

٥٦ - ومن الممكن إعادة بناء القطاع غير الرسمي في كثير من الأحيان عن طريق التفسير القانوني أو إنفاذ القانون. وتشمل العوامل القانونية التي تستبعد العمال غير النظاميين من التغطية التي توفرها قوانين العمل التعاريف الضيقة لعلاقة العمل، والاعتراف بالتعاقد الخارجي، والاستثناءات الخاصة وعدم إنفاذ القوانين. وهناك بعض الممارسات القضائية الجيدة لإبطال استخدام أنماط "المرونة" الوظيفية التي يستخدمها أصحاب العمل سعياً لتجنب التزامهم المترتبة على قانون العمل؛ وتوسيع نطاق التشريعات المناهضة للتمييز لتشمل الموظفين المستأجرين؛ وتطبيق نظام تناسبي على ظروف العمل على العمال لبعض الوقت أو المؤقتين أو المستأجرين. كما تتطلب إعادة بناء العمل غير النظامي من أجل ضمان توفير العمل اللائق للمرأة توسيع نطاق حقوق الضمان الاجتماعي كافة، بما في ذلك حقوق الأمومة والرعاية، لتشمل العاملات في القطاع غير الرسمي.

## ٢- النساء في قيادة الأعمال التجارية وإنشاء المشاريع وصنع القرارات الاقتصادية<sup>(١٠)</sup>

٥٧ - تقدم النساء إسهامات مهمة في الأعمال التجارية في شتى أنحاء العالم بصفتهم صاحبات أعمال تجارية ومشاريع، إذ يبلغ عدد النساء اللاتي يسيرن أعمالاً تجارية في العالم ٢٢٤ مليون امرأة. وكثيراً ما تتركز النساء في المشاريع الصغيرة ومتوسطة الحجم، التي تنفرد بحصة كبيرة من استحداث الوظائف وإمكانات النمو الاقتصادي، وتمتلك النساء كلياً أو جزئياً نسبة تتراوح بين ٣١ و ٣٨ في المائة من المشاريع الصغيرة ومتوسطة الحجم في الأسواق الناشئة. وتساهم النساء العاملات في التجارة غير المنظمة مساهمة كبيرة في الناتج المحلي الإجمالي الوطني، وتتراوح هذه المساهمة بين ٤٠ و ٦٥ في المائة من القيمة المضافة في التجارة في بعض البلدان الأفريقية. وتبين البحوث أن الشركات اللاتي تضم مجالس إدارتها إناثاً وتتسم بالتنوع تفوق سواها من حيث عائد المبيعات ورأس المال المستثمر والأسهم. وعلاوة على ذلك، تميّزت الشركات التي ترأسها نساء عن سائر الشركات، أثناء الأزمة الاقتصادية، من حيث الاستدامة المالية والوظيفية.

٥٨ - ومع ذلك، ثمة فارق جنساني كبير في أعلى هرم قيادة هيئات صنع القرار في مجالات الأعمال التجارية والتمويل والتجارة، بما يشمل مؤسسات دولية مثل صندوق النقد الدولي ومنظمة التجارة العالمية. ففي عام ٢٠٠٩، كان عدد الشركات التي ترأسها نساء من أصل الشركات الألفين الأفضل في العالم ٢٩ شركة فقط أو ما يعادل ١,٥ في المائة من مجموع تلك الشركات. وتمثل النساء ٤ في المائة من رؤساء الشركات في تصنيف فورتيون ٥٠٠ و ٤

(١٠) يستند هذا الفرع إلى ورقة المعلومات الأساسية التي أعدها أما مارستون وتلك التي أعدها إفترات هيرتسبرغ. انظر أيضاً الثبوت المرجعي الخاص بهذا الفرع.

في المائة من رؤساء شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وفي عام ٢٠١٢، لم يكن للنساء سوى ١٦,٦ في المائة من مقاعد مجالس الإدارة في تصنيف فورتيون ٥٠٠، ولم تبلغ حصة النساء الملونات منها سوى ٠,٦ في المائة. وفي عام ٢٠١٢، لم يكن من بين محافظي المصارف المركزية البالغ عددهم ١٧٧ محافظاً سوى ١٧ امرأة (أقل من ١٠ في المائة). وتمثيل النساء منقوص بقدر كبير أيضاً في قيادة التعاونيات ونقابات العمال.

٥٩- غير أن التقارير تفيد بأن معدلات النساء في مناصب الإدارة العليا تزداد ببطء على الصعيد العالمي، وتبلغ حالياً ٢٤ في المائة. وتحتل اقتصادات مجموعة السبعة أدنى المراتب في القائمة، حيث لا تشغل النساء سوى ٢١ في المائة من وظائف الإدارة العليا، وتبلغ نسبتهن ٧ في المائة فقط في أحد هذه البلدان. وفي المقابل، تبلغ هذه النسبة ٢٨ في المائة في اقتصادات مجموعة البرازيل وروسيا والهند والصين، و٣٢ في المائة في جنوب شرق آسيا، و٤٠ في المائة في دول البلطيق، بينما تشغل النساء في الصين حالياً ٥١ في المائة من مناصب الإدارة العليا.

#### التمييز في القانون والممارسة

٦٠- تلتزم الدول، بموجب القانون الدولي لحقوق الإنسان ووفقاً للمادة ٢(هـ) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بإيلاء العناية الواجبة لمنع التمييز من جانب الشركات أو المؤسسات المالية أو التجارية، الوطنية منها وعبر الوطنية، التي تخضع لولايتها.

٦١- وتتضمن اقتصادات كثيرة قوانين تمييزية غالباً ما تكون نابعة من نظم قوانين الأحوال الشخصية التي تضع عراقيل أمام النساء النشاطات في الأعمال التجارية. وتشمل الأمثلة القيود المفروضة على تسجيل مشروع تجاري، والسفر خارج البلد، وملكية الأراضي وأصول منتجة أخرى، وفتح حساب مصرفي، ووراثة الممتلكات الأسرية، ومزاولة وظيفة دون إذن من الزوج. وفي بلدان كثيرة، لا تسمح اللوائح القانونية للتعاونيات بانضمام أعضاء من غير أرباب الأسر الذكور.

٦٢- وتشمل عوامل التقييد الأخرى القوالب النمطية الجنسانية، وإحجام قادة الأعمال الذكور عن تدريب نظيراتهم من النساء، وعدم الارتباط بغرف التجارة للاطلاع على فرص المشاريع والتجارة. ونقص الاستثمار في النساء صاحبات المشاريع ظاهرة عالمية. وتبين البحوث أن الأعمال التجارية التي تقودها النساء في الولايات المتحدة لم تحصل في الفترة من عام ١٩٩٧ إلى عام ٢٠٠٠ إلا على ٥ في المائة من أموال المشاريع المستثمرة كل سنة. ولا تمثل صناديق المشاريع التي تقودها النساء سوى نسبة تتراوح بين ١٠ و ١٥ في المائة من قطاع الاستثمار، ما يجعل تأثيرها محدوداً رغم أنها تستثمر ٧٠ في المائة من أموالها لفائدة النساء صاحبات المشاريع. وفي أفريقيا، تبدأ الشركات التي تملكها النساء في القطاع المنظم في المناطق الحضرية برأسمال يقل مرتين ونصف عن نظيراتها التي يملكها ذكور. وإضافة إلى ذلك، تتعرض النساء بقدر أكبر للتقلبات الاقتصادية والأزمات المالية بالنظر إلى تركهن في المشاريع

الصغيرة. ويتسع الفارق الجنساني في الأجور كلما بلغت النساء وظائف عليا. وعلى سبيل المثال، يعادل متوسط مكافآت النساء في أحد بلدان أوروبا الغربية نصفه لدى الرجال.

#### تدابير تمكين النساء، بما يشمل نظم الحصص

٦٣- اعتمد عدد من البلدان تدابير خاصة مؤقتة تتوخى تحديداً الإسراع في تحقيق المساواة الفعلية لفائدة النساء في ميادين قيادة الشركات وإنشاء المشاريع والتجارة. واعتمدت في ١٣ بلداً تشريعات تحدد حصصاً جنسانية لعضوية مجالس إدارة الشركات. وتنتمي معظم البلدان التي تطبق متطلبات الحصص إلى مجموعة أوروبا الغربية والدول الأخرى، لكن بعضها يقع في أفريقيا وآسيا. وتنطبق متطلبات الحصص، التي تتراوح نسبتها الدنيا بين ١ في المائة و٤٠ في المائة، على الشركات الحكومية والشركات المسجلة في البورصة. وفي بعض الدول، تترتب على عدم استيفاء متطلبات الحصص عقوبات. وتطبق الحكومة المحلية أيضاً نظام الحصص على مجالس إدارة التعاونيات. ويتضح من القرائن أن الحصص الإلزامية، وليس الطوعية، هي أكثر السبل فعالية لإدخال النساء إلى مجالس إدارة الشركات.

٦٤- وتشمل الممارسات الجيدة التمهيديّة لتشجيع المشاريع النسائية توصية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٩ بشأن خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة (١٩٩٨)، وبرنامج تنمية روح المبادرة لدى النساء والمساواة بين الجنسين، وبرنامج صاحبات الأعمال الكنديّات في التجارة الدولية، والبرنامج الخاص بالنساء المصدرّات والتابع للوكالة الماليزية لتنمية التجارة الخارجية. وقد شجع مركز التجارة الدوليّ الدول على وضع استراتيجيات تصدير وطني تراعي البعد الجنساني. وركّز بلدان أيضاً على صاحبات المشاريع الإناث في إطار الاستجابة إلى الأزمة الاقتصادية، وذلك بخفض أسعار الفائدة على القروض المقدمة إلى المؤسسات الصغيرة وبالغة الصغر التي تعيش منها الأسر التي تعيلها نساء أو باعتماد اتفاقات ائتمان خاصة للحرفيات الإناث.

٦٥- والتدريب وتقديم المعلومات وتوفير مرافق الائتمان والادخار كلها عناصر أساسية لإنشاء المشاريع. وتوجد مبادرات متعدّدة الأطراف لدعم المشاريع النسائية وتيسير وصول النساء إلى الموارد المالية. وتشمل هذه المبادرات برنامج منظمة العمل الدولية لتنمية روح المبادرة لدى النساء والمساواة بين الجنسين والتحالف المصرفي العالمي من أجل النساء ومصرف مان ديشي ماهيلا سهكاري، الذي أنشئ في عام ١٩٩٧ والذي يُعدّ أحد أول المصارف التعاونية النسائية المعترف بها عالمياً.

٦٦- ويمكن أن تشكل سياسات المشتريات التي تستهدف النساء أداةً للنهوض بالمشاريع التجارية النسائية. وفي البلدان النامية، تُعدّ الحكومات أكبر مشتر للسلع والخدمات، وذلك بنسبة تتراوح بين ١٥ و ٢٠ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، لكنها لا تنفق سوى ١ في المائة على المشتريات المورّدة من المشاريع التجارية التابعة للنساء. وقد بدأت بعض البلدان في

التصدي لهذه المشكلة. وأقرّ بلد من مجموعة أوروبا الغربية ودول أخرى هدفاً إلزامياً يتمثل في تخصيص ٥ في المائة من الإنفاق التعاقدى للاتحادي للمشاريع التجارية الصغيرة التابعة للنساء. ووضع بلد أفريقي لوائح لعمليات البيع والشراء العامة (الأفضليات والتحفيزات) لضمان حصول المشاريع التابعة للنساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة على عقود حكومية.

### ٣- التحليل الجنساني لمسؤولية الشركات<sup>(١١)</sup>

٦٧- يتسبب نشاط الشركات عبر الوطني والسياسات الاقتصادية والتجارية منذ الثمانينات في تعرّض النساء لأوجه حرمان شديدة، وفي بعض الحالات، لانتهاك حقوق الإنسان، على الرغم مما يتيح لهن من فرص اقتصادية.

٦٨- ويوجد جدول أعمال ناشئ يتعلق بالمشاريع التجارية وحقوق الإنسان ويركز على مسؤولية الشركات عن انتهاكات حقوق الإنسان. وتضع المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان<sup>(١٢)</sup> ثلاث دعائم لمسؤولية الشركات هي: واجب الدولة المتمثل في الحماية من انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها جهات فاعلة خاصة؛ ومسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان؛ وواجب الدولة والشركات المتمثل في توفير سبل لجر انتهاكات الحقوق. وإذ تقر المبادئ بأن الإرشادات الموجهة إلى الأعمال التجارية ينبغي أن تراعي الاعتبارات الجنسانية، فإنه يتعين بذل جهود كبيرة لشرح المقصود بذلك والتصدي لأثر أنشطة الشركات على النساء خصيصاً.

#### الضرر الذي يلحق النساء

٦٩- أدّت حوكمة الشركات إلى زيادة ضخمة في تباينات الموارد والدخل، وكان لذلك تبعات قاسية على النساء بالنظر إلى تركهن في أدنى حلقات سلسلة القيمة وفي البيئات الفقيرة. وعلاوة على ذلك، أفضت زيادة تنقل الشركات واتفاقات التجارة الحرة إلى حشد السلطة السياسية إزاء الدول المضيفة، ما يمكن أن يساهم في نقص المساءلة وفي إرساء عقبات كأداء تعوق وصول النساء إلى العدالة. كما أن نقل الشركات عبر الوطنية إنتاجها إلى مناطق تجهيز الصادرات، والاعتماد على القطاعات المحلية وتلك القائمة على استغلال العمال، واستحواذ الصناعات الاستخراجية على الأراضي هي عوامل تهيئ لانتهاك حقوق الإنسان واستباحتها من قبل الشركات، وهي أفعال معظم ضحاياها من النساء.

٧٠- ومناطق تجهيز الصادرات هي مناطق صناعية مرسومة الحدود تتوفر فيها حوافز خاصة لاجتذاب المشاريع والتجارة الأجنبية. وهي بؤر للعمل المؤنث تشكل فيها النساء

(١١) يستند هذا الفرع إلى ورقة المعلومات الأساسية التي أعدها أما مارستون وتلك التي أعدها إفرات هيرتسبرغ. انظر أيضاً الثبوت المرجعي الخاص بهذا الفرع.

(١٢) الوثيقة A/HRC/17/31، المرفق.

أغلبية العمال وتصل نسبتهن إلى ١٠٠ في المائة من مجموع العمال في بعض الحالات. وتواجه النساء ظروف عمل قاسية بصفة خاصة. فقوانين العمل المألوفة لا تطبق عادة. والتنظيم النقابي منقوص بحكم القانون أو الواقع، وعادة ما تكون أجور النساء أدنى من أجور الرجال بنسبة تتراوح بين ٢٠ و ٥٠ في المائة. وعلاوة على ذلك، تشكل هذه المناطق خطراً على صحة النساء، ويدوم فيها العمل ساعات طويلة جداً، وتنتهك فيها الحقوق المتصلة بحماية الحوامل أو إجازة الأمومة أو رعاية الأطفال، وتعرض فيها النساء للتحرش الجنسي.

٧١- وتستغل القطاعات المحلية وتلك القائمة على استغلال العمال يداً عاملة رخيصة وغير منظمة أغلبها من الإناث. وتتعاقد الأعمال التجارية من الباطن مع أكثر من ٣٠٠ مليون عامل محلي في البلدان النامية لاستخدامهم محلياً في قطاعات النسيج والإلكترونيات والتعليب والتجهيز، وتدفع أجورهم بحسب عدد الوحدات المصنّعة ولا توفر ضمانات لحقوقهم كعمال. ويأخذ الوسطاء أيضاً جزءاً من إيراداتهم. وتمثل النساء نسبة تتراوح بين ٨٥ و ٩٠ في المائة في المصانع المستغلة للعمال. وكثيراً ما يجبرهن أصحاب العمل على الخضوع لاختبارات كشف الحمل لتجنب أعباء إجازات الأمومة. وتعمل آلاف النساء في مصانع الملابس ويتعرضن باستمرار لخطر اشتعال حرائق فتاكة في تلك المصانع، وهو خطر يعزى بالأساس إلى قرارات توفير التكاليف التي تتخذها الشركات.

٧٢- وتعتمد الصناعات الاستخراجية وكذلك مشاريع الوقود الأحيائي والمشاريع التجارية الزراعية والمشاريع العقارية بقدر متزايد، اعتماداً كثيفاً على الأراضي، وقد تسبب انتزاع الأراضي في تشريد النساء على نحو مفرط. فالنساء، وهن يمثلن من ٧٠ إلى ٨٠ في المائة من المزارعين الصغار في العالم، يفقدن موارد رزقهن، ولا يحصلن في حالات كثيرة على التعويضات المقدمة إلى أصحاب الأراضي الذكور، ويأتين في مؤخرة طابور المرشحين للعمل المنظم في الصناعات. وتضطلع النساء بالمسؤولية الرئيسية عن رعاية أفراد أسرهن وهن محرومات من المأوى ومن القدرة على إطعام أسرهن. ويتسبب قدوم يد عاملة مؤقتة معظمها من الذكور كذلك في زيادة البغاء والعنف الجنسي والأمراض المنقولة جنسياً. ويمكن أن يسفر سوء إدارة المشاريع الاستخراجية أيضاً عن انتهاكات خطيرة لحقوق الإنسان تتخذ في حالة النساء مظاهر فريدة منها القتل والتعذيب والاعتصاب والعنف الجنسي على أيدي قوات الأمن المستقدمة لفرض النظام.

#### دمج البعد الجنساني في مسؤولية الشركات

٧٣- تبذل بعض الجهود الأولية، وإن كانت متفرقة وتمهيدية، في سبيل دمج البعد الجنساني في مسؤولية الشركات.

٧٤- وعلى سبيل المثال، أعلنت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة مسؤولية دول عن منع نساء من الوصول على قدم المساواة مع الرجال إلى مقدمي خدمات صحية من

القطاع الخاص. وربط اتفاق تجاري ثنائي تدعمه منظمة العمل الدولية النفاذ إلى أسواق البلدان المستوردة بتحسين ظروف عمل المستخدمين في قطاع الملابس ومعظمهم من الإناث في البلد المصدر. وهناك أمثلة لمبادرات اتخذتها الشركات من أجل توفير رعاية الأطفال وخدمات التدريب والتطوير المهني للعاملات الإناث في قطاعات الملابس في الخارج، أو منع استخدام أجهزة فوق صوتية يمكن استعمالها لزيادة الإجهاد الانتقائي على أساس الجنس.

٧٥- وإضافة إلى ذلك، تمثل منظمات المجتمع المدني والعاملات أنفسهن عوامل تغيير مهمة. فقد أنشأت هذه الجهات مثلاً مراكز مفتوحة لتعريف الفتيات العاملات في قطاع الملابس بحقوقهن كعاملات، وأدت جهودها إلى تغيير في ظروف العاملين في قطاع الزراعة وقد كانت فيما مضى ظروفًا شبيهة بالممارسات الاستعبادية.

٧٦- وانضم ممثلون للمجتمع المدني إلى مجموعة صغيرة من قادة الأعمال التجارية لتشكيل الفريق المرجعي للأعمال التجارية وحقوق الإنسان، الذي بدأ في بحث مكانة القضايا الجنسانية ضمن المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

### ٣- الوصول إلى الموارد<sup>(١٣)</sup>

٧٧- إن ضمان الحقوق في الموارد، بما يشمل الملكية والأراضي والسكن والغذاء والماء والمرافق الصحية، ضروري لرفاه المرأة وتمتعها بالمساواة مع الرجل، واستقلالها الاقتصادي واستقلالها الذاتي.

٧٨- وفي بعض البلدان، يتسبب التشريعات التمييزية أو التمييز في تنفيذ التشريعات في إنكار حقوق النساء في الأراضي وغيرها من الموارد المنتجة. وكانت هذه المسائل موضوع بحث في اجتماع فريق خبراء مشترك بين هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومفوضية حقوق الإنسان، وهو اجتماع شارك فيه أحد أعضاء الفريق العامل. ويرد تحليل معمق لتلك المسائل في تقرير مفصل.

٧٩- وعلاوة على ذلك تسبب عدم تيسير حصول النساء على السكن والغذاء والماء في تحملهن عبئاً مفرطاً بصفتهم أفراداً ضعفاء في المجتمعات، وأمهات، والمسؤولات بالدرجة الأولى عن تقديم الرعاية. وقد أضفي بُعد جنساني على تناول هذه المسائل في تقارير أعدها مثلاً كل من المقرر الخاص المعني بالسكن اللائق كعنصر من عناصر الحق في مستوى معيشي مناسب وبالحق في عدم التمييز في هذا السياق؛ والمقرر الخاص المعني بمسألة الفقر المدقع وحقوق الإنسان، والمقرر الخاص المعني بالحق في الغذاء، والمقرر الخاص المعني بالحق في الحصول على مياه الشرب المأمونة وخدمات الصرف الصحي، والخبير المستقل المعني بآثار

(١٣) للاطلاع على المزيد من المعلومات، انظر ورقة المعلومات الأساسية التي أعدها مايرا غوميز. وانظر أيضاً هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومفوضية حقوق الإنسان، *Realizing Women's Rights to Land and Other Productive Resources* (2013).

الديون الخارجية للدول وما يتصل بها من التزامات مالية دولية أخرى في التمتع الكامل بجميع حقوق الإنسان، وخاصة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

٨٠- وهذه المسائل، وإن كانت تعتبر حاسمة الأهمية، لن تعالج في هذا التقرير بسبب قيود المساحة.

#### ٤- أثر وظائف التربية والرعاية<sup>(١٤)</sup>

٨١- تشكل وظيفتا الإنجاب والرعاية أساس الحياة البشرية والمجتمع. وتؤدي النساء هاتين الوظيفتين بأجر أو بلا أجر، إما بمفردهن أو يظلمن بالقدر الأكبر منها. واضطلاع النساء بهذه الوظائف يشكل عائقاً كبيراً أمام تمتعهن بفرص متساوية مع الرجال في سوق العمل أو في الأعمال التجارية والتمويل وإنشاء المشاريع. وتحظى حقوق الأمومة باعتراف واسع النطاق في العمالة المنظمة، لكن ذلك لا يشمل ميادين أخرى في النشاط الاقتصادي أو وظائف الرعاية. وثمة تقصير عام في إدماج الوظيفة البيولوجية المتمثلة في الإنجاب والوظيفة الجنسانية المتمثلة في الرعاية غير مدفوعة الأجر ضمن سياسة الاقتصاد الكلي على نحو شمولي وفعال ومتناسق، لضمان تواءم الإنجاب والرعاية مع تمكين النساء الاقتصادي العام. ويؤدي هذا القصور السياسي في الواقع إلى خلق عقبة هيكلية كبيرة تحول دون تكافؤ الفرص الاقتصادية لفائدة النساء.

٨٢- ولا بد من الاعتراف بالحق في إعانات الأمومة وكذلك الحق في توزيع متساوٍ ومنصف لوظائف الرعاية باعتبارهما من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية القائمة بذاتها. ويشكل هذان الحقان شرطاً مسبقاً لحق النساء بالتساوي مع الرجال في التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لا سيما الحق في العمل؛ والتمتع بشروط عمل عادلة ومواتية؛ ومستوى معيشة لائق؛ وعدم التعرض للجوع؛ والتمتع بأعلى مستوى يمكن بلوغه من الصحة البدنية والعقلية؛ وحق المشاركة في الحياة الثقافية.

٨٣- ويجب إزالة ما يترتب على وظائف الإنجاب والرعاية من عقبات تعرقل الفرص الاقتصادية للنساء، بغية تمكين النساء والرجال من اختيار كيفية توزيع المهام الاقتصادية ومهام الرعاية. وقد حددت ثلاثة أنماط توزيع ممكنة: فقد يكون الوالدان كلاهما عاملين كامل الوقت؛ أو قد يكون أحدهما عاملاً كاملاً والآخر بعض الوقت، وعادة ما تكون المرأة هي العاملة بعض الوقت؛ أو قد تقوم الأسرة على نموذج المعيل الذكر. ويوجد كذلك نموذج الأسرة وحيدة الوالد حيث تضطلع المرأة بهذا الدور في العادة.

٨٤- ولا تكون أنماط التوزيع في أحيان كثيرة وليدة اختيار وإنما نتاج القوالب النمطية والتمييز. وتوجد في معظم البلدان قرائن تدل على التمييز في استخدام النساء الحوامل

(١٤) يستند هذا الفرع إلى ورقة المعلومات الأساسية التي أعدها شارون أوفنبرغ. انظر أيضاً الثبت المرجعي الخاص بهذا الفرع.

وفصلهن ومعاملتهم في سوق العمل؛ وفرض حصة مفرطة من مسؤوليات الرعاية غير مدفوعة الأجر على النساء؛ والتنميط السليبي للأمهات وكذلك الآباء الذين يراعون أبناءهم. وتبدو التصورات الثقافية لدور الأمومة في علاقة متوترة بمفهوم العامل المثالي. ومع ذلك، خلصت دراسة مقارنة عبر إقليمية شملت بلدانا مختارة إلى أن الأمومة لا تقلص بالقدر والكيفية ذاتيهما نسبة المشاركة في القوة العاملة أو النجاح المهني، بل إنها تزيد هذه النسبة في بعض البلدان مقارنة بالنساء غير الأمهات. غير أنها تخفض بالفعل عدد ساعات العمل وتزيد على نحو مفرط، وأكثر من أي فرق يمكن تفسيره بانخفاض ساعات العمل، تباين أجور الأمهات والآباء.

#### الوظائف الإنجابية

٨٥- تشمل وظائف النساء الإنجابية الحمل والولادة والرضاعة. وهذه الوظائف هي وظائف الأمومة البيولوجية. ووفقاً للإطار المعياري الناشئ عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقيات منظمة العمل الدولية، توجد في بعض الدول أحكام قانونية أو قضائية تحظر التمييز أثناء الحمل وتحمي النساء من الفصل على مدى أشهر أو حتى سنوات بعد وضع موليدهن. ومع ذلك، تزايد عدد الشكاوى المتعلقة بالتمييز المتصل بالحمل في عدد من البلدان، ولا بد من اتخاذ تدابير فعالة لضمان أمن النساء الوظيفي أثناء الحمل وبعد الوضع.

٨٦- والأطر الناشئة عن اتفاقيات منظمة العمل الدولية واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تفرض على الدول الأطراف التزاماً بتوفير إجازة أمومة مدفوعة الأجر للنساء العاملات، وهي إجازة لا تقل مدتها عن ١٤ أسبوعاً ويجد أن تدوم ١٨ أسبوعاً بالإضافة إلى أوقات الرضاعة اليومية وفقاً لما أقرته منظمة العمل الدولية. وقد أصبح توفير إجازة الأمومة معياراً شبه عالمي: إذ يوفر ٥١ في المائة من البلدان إجازة الأمومة طيلة ١٤ أسبوعاً على الأقل؛ و ٢٠ في المائة على مدى ١٨ أسبوعاً أو أكثر؛ و ٣٥ في المائة لفترة تتراوح بين ١٢ و ١٣ أسبوعاً. ولا يوفر سوى ١٤ في المائة من البلدان إجازة أمومة تقل مدتها عن ١٢ أسبوعاً.

٨٧- ويتمثل التزام الدول بموجب الاتفاقية واتفاقيات منظمة العمل الدولية في توفير إجازة مدفوعة الأجر. وسياسات إجازة الأمومة التي لا تنص على تقديم تعويض كافٍ يمكن أن تؤدي إلى ضيق مالي. وتفيد البحوث بأن النساء اللواتي يعدن إلى العمل دون استفاد حقهن في إجازة الأمومة عادة ما يُحملن على ذلك لأسباب مالية. وتمثل الممارسة الجيدة في دفع تكاليف إجازة الأمومة من صناديق الضمان الاجتماعي أو الأموال العامة حرصاً على عدم إذكاء التمييز ضد النساء من جانب أصحاب العمل الساعين إلى تجنب تكلفة إجازة الأمومة مدفوعة الأجر.



٨٨- وعلى الرغم من الجهود المبذولة في سبيل توسيع نطاق اتفاقيات منظمة العمل الدولية بحيث تشمل النساء في العمالة الهشة، لا تزال نساء كثيرات يفتقرن إلى الحقوق الأساسية المذكورة أعلاه. ويبقى الاقتصاد غير المنظم، الذي تعتمد عليه موارد رزق غالبية النساء، خارج طائلة لوائح العمل وحقوق الأمومة. وتوجد في بعض البلدان ممارسة جيدة تتمثل في توسيع نطاق إجازة الأمومة مدفوعة الأجر بحيث تشمل صاحبات المشاريع أو النساء العاملات لحسابهن الخاص. وتقتضي توجيهات الاتحاد الأوروبي توفير إجازة أمومة مدفوعة الأجر للنساء العاملات لحسابهن الخاص تحسب على أساس متوسط الدخل أو الربح الفائت (رهنأً بحد أقصى) أو مستوى بدلات وطني مثل الأجر الأدنى. غير أن هذه الإجازة ليست إجبارية، وتدفع بشروط مختلفة عن الشروط المنطبقة في حالة النساء في العمالة المنظمة. ويرحب الفريق العامل في هذا الصدد باعتماد اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة قراراً (البلاغ رقم ٣٦/١٢/٢٠١٢) رأت فيه أن إلغاء مخطط عام قائم لإجازة الأمومة دون إنشاء مخطط بديل ملائم لتغطية الدخل الفائت أثناء الأمومة بتوفير دخل بديل متاح على الفور للنساء العاملات للحساب الخاص يشكل انتهاكاً للمادة ١١(٢)(ب) من الاتفاقية.

#### وظائف الرعاية

٨٩- تقع على كاهل النساء حصة مفرطة من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، ما يحد من قدرتهن على مواصلة عمل مدفوع الأجر. ويتجلى ذلك في دراسات تطبيقية تبين أن النساء، سواء أكنّ في وظائف مدفوعة الأجر أم لا، يقضين ما بين ضعفي إلى أربعة أضعاف عدد الساعات التي يقضيها الرجال في الاضطلاع بمهام الرعاية. وتضطلع النساء والبنات بما يصل إلى ٩٠ في المائة من الرعاية المنزلية للمرضى.

٩٠- وخلافاً لوظيفة النساء الإنجابية، ليس من الضروري أن تضطلع المرأة بوظائف الرعاية. وجميع أشكال الرعاية، بما فيها رعاية الأطفال، قابلة لإعادة البناء الاجتماعي. وفي بلدان شمال أوروبا، التي طبقت منذ زمن سياسة تساوي بين الجنسين في تقسيم وظائف العمل ورعاية الأطفال، يوشك توزيع أعمال الرعاية على بلوغ حدّ التكافؤ. والممارسات الجيدة في توزيع مسؤوليات الرعاية، حيث تُعتبر تجربة بلدان شمال أوروبا تجربة رائدة، ممارسات تشجع الرجال على دخول مجالات لطالما اعتُبرت حكراً على النساء داخل الأسرة وفي مكان العمل، مما يتيح للنساء المشاركة والتقدم في سوق العمل.

٩١- ويرى الفريق العامل أن المحاور الثلاثة لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر - وهي الاعتراف والتخفيض وإعادة التوزيع - ينبغي أن تُدمج في سياسة الاقتصاد الكلي بغية أعمال حق النساء في خدمات الرعاية وتيسير تمكينهن من الناحية الاقتصادية.

٩٢- ويقتضي الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر فرض التزام على الدول، بموجب القانون الدولي والداستاتير المحلية، بضمان توزيع متكافئ لوظائف الرعاية باعتبار ذلك

حقاً اجتماعياً واقتصادياً قائماً بذاته. ويعني ذلك أيضاً الاعتراف بنفقات الرعاية كجزء من الناتج القومي الإجمالي، وهو ما يقتضي دمج اقتصاد الرعاية في الاقتصاد الكلي. ويستلزم ذلك حظر التمييز المباشر أو غير المباشر على أساس وظائف الرعاية، على نحو ما أقرته منظمة العمل الدولية ومحكمة العدل الأوروبية. كما أنه يبرر الممارسة الجيدة المتمثلة في الاعتراف بنفقات الرعاية كنفقات قابلة للخصم في إطار الضريبة على الدخل، لما كان توفير الرعاية للمعيلين إنفاقاً لازماً لتمكين مقدم رعاية بلا أجر من الحصول على دخل.

٩٣- ومن الممكن تخفيف أعباء الرعاية، خصوصاً في البلدان النامية والمناطق الريفية، عن طريق تحسين البنية الأساسية، بما فيها المياه والمرافق الصحية والنقل.

٩٤- وتقتضي إعادة توزيع أعمال الرعاية إعادة تصميم الرعاية وتمويلها وتقديمها من قبل الأسر والأسواق والدولة والمجتمع المدني حتى لا تتحمل النساء حصةً مفرطة من وظائف الرعاية غير مدفوعة الأجر. والتكافؤ في تقاسم عبء الرعاية بين مختلف الجهات الفاعلة يستدعي من جهة تقاسم الرجال والنساء مسؤوليات الرعاية داخل الأسرة، ومن جهة أخرى توفير الدولة مرافق رعاية متاحة ومقبولة التكلفة، بما يشمل رعاية الأطفال والرعاية المناسبة في المستشفيات وخدمات النقاهاة ومرافق رعاية المعوقين والمسنين.

٩٥- وينبغي أن يبقى خيار تقاسم مسؤوليات الرعاية داخل الأسرة متاحاً للنساء والرجال. ولا يكون أي اختيار حقيقي ممكناً إلا بإتاحة إجازات الرعاية مدفوعة الأجر للوالدين كليهما. وكانت بلدان شمال أوروبا سباقة إلى إقرار إجازات أبوة مستقلة بغرض التغلب على القوالب النمطية والعقبات التي تحول دون تقاسم الرجال ووظائف رعاية الأبناء. ويغدو مثل هذه الترتيبات شائعاً أكثر فأكثر في مناطق شتى من العالم، إذ يزداد الوعي بأدوار الرجال في تربية الأبناء وحاجتهم إلى التوفيق بين العمل والحياة الأسرية. وعادةً ما تكون إجازة الأبوة أقصر بكثير من إجازة الأمومة وبلا أجر في حالات كثيرة. وأقرت بعض البلدان خيارات أكثر حياداً من الناحية الجنسانية فيما يتعلق بإجازات الوالدين، وتمثّل إحدى الممارسات الفضلى المسجلة مؤخراً في توفير أحد بلدان شمال أوروبا إجازات متناظرة لرعاية الأبناء، إذ تتيح خمسة أشهر لكل من الوالدين على حدة وشهرين يوزعان وفقاً لاختيار الوالدين<sup>(١٥)</sup>.

٩٦- وتستمر حاجة الأطفال الصغار والأكبر سناً إلى الرعاية بعد فترة إجازة الوالدين، ويحتاج المسنون والمعوقون أيضاً إلى الرعاية. ولا بد من إعادة توزيع هذه المسؤولية بواسطة خدمات الرعاية. ولا توجد على عاتق الدول في الوقت الحاضر التزامات دولية دنيا بتوفير خدمات رعاية الأطفال أو المسنين والمعوقين.

(١٥) انظر الوثيقة A/HRC/26/39/Add.1.

٩٧- وبخصوص رعاية الأطفال، يدعم الفريق العامل دعوة هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى أن تكفل الدول خدمات جيدة ومتيسرة لرعاية الأطفال كحدٍ أدنى للحماية الاجتماعية. ويعزز ذلك الالتزام بتحقيق المساواة الفعلية لفائدة النساء في الحياة الاقتصادية والاجتماعية ويمكن الوالدين في الآن ذاته من التوفيق بين العمل والحياة الأسرية. ويقترح الفريق العامل أن يُصمَّم تقديم رعاية الأطفال باعتباره من تدابير الجدوى الاقتصادية، وذلك بربط الحق في الحصول على خدمات الرعاية المدفوعة بالكامل بمشاركة الوالد في النشاط الاقتصادي. وإضافة إلى ذلك، تشمل الممارسات الجيدة دعم الدولة للمبادرات المجتمعية والنقابية ومبادرات الشركات المتعلقة بتوفير خدمات الرعاية. كما تتمثل إحدى الممارسات الجيدة، بعد دخول الأطفال المدرسة، في العمل على تزامن ساعات المدرس والعطل المدرسية للأطفال مع أوقات عمل الكبار.

## جيم - النساء المسنات<sup>(١٦)</sup>

٩٨- إن فقر النساء ونوعية معيشتهم في سن الشيخوخة نتاج المراحل السابقة في حياتهن وهي مراحل تترك بصمتها في حاضرهن: تنميط في التعليم وفي تنشئة البنات؛ ووظائف هشّة؛ وعمل غير منظم؛ وتكاليف الرعاية؛ وانقطاع الحياة المهنية؛ وتأثر المشاركة في القوة العاملة بعواقب الأمومة. لذا يمكن اعتبار حالة النساء في مرحلة التقاعد محكاً لتقييم نوعية الحياة الاقتصادية والاجتماعية للنساء.

٩٩- ويوجد فارق بين الجنسين على مستوى الدخل وتجميع الثروة في سن التقاعد. ويؤثر توازن استحقاقات التقاعد داخل النظم المتعددة الدعائم تأثيراً مباشراً في فارق المعاشات بين الجنسين. والمخططات الاجتماعية (نظم "بلا دعائم" في تصنيف البنك الدولي) التي تمنح المواطنين معاشات ثابتة أساسية، مخططات لا تقوم على الاشتراكات ولا تميّز من ثم بين الرجال والنساء في استحقاق المعاش، ما يفضي إلى تحقيق المساواة في هذا المجال. وعليه فإن الاتجاه نحو تنويع نظم المعاشات لإدخال نظم دعامة أولى وثانية تقوم على دفع الاشتراكات وترتبط عنصراً جوهرياً من استحقاق التقاعد بالاشتراكات المدفوعة على مدى الحياة المهنية اتجاه يؤثر سلباً على النساء ويوسع فارق المعاشات بين الجنسين، لما كان اشتراك النساء في هذه المخططات الممولة أقل من اشتراك الرجال فيها بسبب العوامل الهيكلية في سوق العمل ووظائف الرعاية الخاصة بهن.

١٠٠- وتسود القوانين والممارسات التمييزية في معظم البلدان. والبعض من تلك القوانين غني عن أي استدلال كقوانين التقاعد المبكر الإلزامي للنساء. وينطوي بعض القوانين على

(١٦) يستند هذا الفرع إلى ورقة المعلومات الأساسية التي أعدها فرانسيس راداي. انظر أيضاً Estelle James *et al.*, "The gender impact of pension reform – a cross-country analysis", Policy Research Working Paper (World Bank, 2003).

ما شاعت تسميته "تمييزاً إحصائياً"، كوضع جداول استحقاقات سنوية منفصلة للنساء والرجال كون النساء أطول عمراً من الرجال. وثمة قوانين أخرى ناتجة عن سوسيولوجيا الأسرة وعن سياسة تشريعية تقرر وتدعم اعتماد النساء اقتصادياً على دخل الزوج ومعاش تقاعده.

١٠١- وتشمل الممارسات الجيدة تدابير تعويض خاصة بالنساء مثل استمرار اشتراكات التقاعد أثناء إجازات الأمومة ورعاية الأطفال، وحساب الإعانات الموحد بين الجنسين، والمساواة في سن التقاعد الإلزامي، وفرض جداول استحقاقات مشتركة إلزامية. ولهذه التدابير جميعها، بما تنطوي عليه من فوارق شاسعة في مدى سخائها وما تستدعيه من احتراص تجاه فئات النساء اللاتي لا يستفدن من أي منها، بعض الأثر الطفيف في تقليص فارق المعاشات. وهناك تدبير واحد فقط من بين التدابير المذكورة يكاد يلغي فارق المعاشات بين الجنسين وهو الاستحقاقات السنوية المشتركة الإلزامية. ويُستنتج من ذلك أن السبيل إلى التغلب على فقر النساء النسبي في سن الشيخوخة يكون بفرض استحقاقات سنوية مشتركة مع أزواجهن. غير أن ذلك لا يحل المشكلة في حالة النساء العازبات أو المطلقات. كما أنه يبقى على مشكلة تصميم نظام ينصف النساء المتزوجات زواجاً تقليدياً يجعلهن معتمدات على أزواجهن ويمكنه في الآن ذاته أن يشجع النساء المستقلات اقتصادياً.

## خامساً - العنف بالمرأة<sup>(١٧)</sup>

١٠٢- إن العنف بالنساء لأسباب جنسانية، بما فيه انتهاك الدولة حرمة أجساد النساء واستقلالهن، والعنف في المجال العام، والعنف في أماكن العمل والمؤسسات التعليمية، والعنف المنزلي، والعنف الاقتصادي في إطار العلاقات الحميمة، عامل يمكن أن يقوض ويقيّد بشدة قدرات النساء الاقتصادية والاجتماعية طيلة حياتهن، بما يشمل حصولهن على التعليم وحريةهن في التنقل ومشاركتهن في العمالة. وفي المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية، تتعرض النساء للتحرش الجنسي، بما يشمل السلوك الجنسي والملاحظات والصور الإباحية المستهجنة والطلبات الشفوية أو المادية المكروهة. وتنطوي هذه التصرفات على تهديد وإهانة.

١٠٣- وتحظر بلدان كثيرة التحرش الجنسي في مكان العمل، سواءً أكان ذلك بمقابل (الحمل على التعاون جنسياً عن طريق التهديد بعواقب متصلة بالوظيفة) أم بخلق بيئات عدائية. وتفرض هذه البلدان مساءلة أصحاب العمل. وأظهرت دراسة استقصائية شملت ١٠٠ بلد أن ٧٨ بلداً قد اعتمدت قوانين تتصدى للتحرش الجنسي في مكان العمل، ومنها ٥٢

(١٧) يستند هذا الفرع إلى ورقة المعلومات الأساسية التي أعدها كل من فرانسيس راداي وشاي أوكسنبرغ بالتعاون مع معهد لوفنشتاين. انظر أيضاً *R.K.B. v. Turkey* (Committee on the Elimination of Discrimination against Women Communication No. 28/2010).

بلداً يجرّم المتورطين في هذا السلوك. وقد استند الحظر القانوني للتحرش الجنسي إما إلى مفهوم التمييز ضد المرأة أو إلى مفهوم انتهاك الكرامة البشرية للمرأة، إلا أن الممارسة الجيدة تكمن في تطبيق "نهج مزدوج" يقوم على المفهومين.

١٠٤- وإضافة إلى ذلك، تتعرض النساء للتحرش الجنسي في المجال العام، بما يشمل مؤسسات الخدمة والمواصلات والتحرش في الشارع والمضايقة على الإنترنت والإعلانات الإباحية، مما يتولد عنه خوف يحدُّ بشدة من حريتهن في التنقل وممارسة وظيفة. غير أن ثمان دول فقط من أصل ١٠٠ دولة سنت قوانين لحظر التحرش الجنسي في الأماكن العامة. وتشمل الممارسات الجيدة حظر التحرش الجنسي في تقديم الخدمات. وهي تفترض مسؤولية البلديات عن حفظ النظام وتوفير الإنارة وكاميرات الحراسة في الأماكن العامة.

١٠٥- ويتخذ العنف الجنساني في السياق المدرسي أشكالاً مختلفة. ففي بعض البلدان، تُستهدف البنات بالعنف بسبب ذهابهن إلى المدرسة، وفي بلدان أخرى، يتعرضن للعنف أو التحرش الجنسيين في المدارس، بما في ذلك من جانب المدرسين. ويسفر هذا العنف عن حالات صدمة ووصم وقد يسفر عن حمل أحياناً، ويحد بشدة من الفرص التعليمية المتاحة للبنات. وفي بعض الدول، تعتبر العلاقة الجنسية مع قاصر اغتصاباً، ذلك أن القاصر غير قادرين على الموافقة، لكن ٣٢ دولة فقط من أصل ١٠٠ دولة تطبق أحكاماً محددة بشأن التحرش الجنسي في المدارس. وتشمل أمثلة الممارسات الجيدة في بعض الدول إقرار آليات الإبلاغ المدرسي السرية، وبناء قدرات الشرطة، وإنشاء محاكم ملائمة للطفل، ووضع سجل عام لمرتكبي الجرائم الجنسية ومنعهم من التدريس.

١٠٦- وتعرض النساء بشدة كذلك للاتجار بغرض استغلالهن جنسياً أو في العمل. وسيتصدى الفريق العامل لهذا الشكل من أشكال العنف الجنساني في تقريره المتعلق بالصحة والسلامة.

## سادساً- التوصيات

١٠٧- يناشد الفريق العامل الدول التصديق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وجميع معاهدات حقوق الإنسان الدولية ذات الصلة واتفاقيات منظمة العمل الدولية التي تكفل حقوق النساء الاقتصادية والاجتماعية. وهو يدعوها إلى تنفيذ الالتزامات الواردة في تلك الصكوك، وذلك بطرق منها التصديق على البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والبروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتوفير الضمانات الدستورية والتشريعية المطلوبة، واعتماد جدول أعمال إصلاحية يفضي إلى تحقيق المساواة الفعلية لفائدة النساء في حياتهن الاقتصادية والاجتماعية.

١٠٨ - وإضافة إلى ذلك، يوصي الفريق العامل باعتماد تدابير ملموسة بالاستناد إلى الممارسات الجيدة التي استرشد بها هذا التقرير المواضيعي.

١٠٩ - ويوصي الفريق العامل الدول بما يلي:

## ألف - توصيات عامة

١١٠ - إلغاء القوانين التمييزية التي تنشئ عقبات تعرقل مشاركة النساء في العمالة المنظمة أو غير المنظمة وتمتعهن بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية؛ واعتماد نص يكفل صراحة حق المرأة في المساواة مع الرجل في الحياة الاقتصادية والاجتماعية داخل القطاعين الخاص والعام على حدٍ سواء، على أن يكون لهذا النص أثر فوري ويكون معززا بتدابير خاصة للإسراع في تحقيق المساواة الفعلية؛

١١١ - ضمان وصول النساء إلى سبل الانتصاف والجبر القضائية في حال تعرضهن للتمييز في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، لما كانت المساءلة جزءاً لا يتجزأ من أعمال حق النساء في المساواة وتفترض تيسير الوصول إلى العدالة والجبر الملئم؛

١١٢ - التسليم بأن سياسات الاقتصاد الكلي التي تزيد أوجه انعدام المساواة وتقلص الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية تتسبب في تفاقم ضعف النساء وحرمانهن الاقتصادي؛

١١٣ - التسليم بتأثر النساء على نحو خاص بتدابير التقشف المعتمدة استجابة إلى الأزمة الاقتصادية، واعتماد استراتيجيات تراعي البعد الجنساني وتحول دون الإقصاء من سوق العمل وفقدان الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية وتقلص الخدمات الاجتماعية.

## باء - الطفلة

١١٤ - إلغاء جميع القوانين والممارسات التمييزية التي تحول دون إكمال البنات تعليمهن، بما يشمل زواج الأطفال؛

١١٥ - ضمان حصول جميع البنات بصورة فعلية وبلا تمييز على التعليم، بما في ذلك التعليم الابتدائي المجاني الإلزامي والوصول إلى التعليم الثانوي والجامعي؛

١١٦ - اعتماد ممارسات جيدة من أجل مكافحة تخلف البنات عن المدارس، مثل توفير موارد مالية لمساعدة الوالدين على إبقاء بناتهم في المدارس، ومنع العنف بالبنات في المدارس، وتوفير المرافق الصحية المناسبة، وإتاحة ترتيبات للبنات الحوامل والأمهات البالغات سن المدرسة؛

١١٧ - ضمان المساواة لفائدة البنات في نوعية التعليم على جميع المستويات، بما يشمل دحض القوالب النمطية في المقررات المدرسية، وتوفير برامج لتدريب المدرسين وكتب

مدرسية ومواد تعليمية؛ وتشجيع مشاركة البنات في ميادين المهارات المهنية والتخصصات الأكاديمية غير التقليدية كالرياضيات والعلوم والتكنولوجيا؛  
 ١١٨ - اعتماد برنامج أساسي عام لتعريف الأولاد والبنات بحقوق الإنسان الخاصة بهم، بما يشمل حقوق الإنسان الخاصة بالمرأة.

## جيم - الكبار

### ١ - علاقات العمل المنظمة وغير المنظمة

١١٩ - ضمان إنفاذ حظر التمييز على أساس الجنس أو الحمل أو الأمومة لفائدة جميع النساء في العمل؛

١٢٠ - إلزام أصحاب العمل بدفع أجر متساو لقاء العمل المتساوي أو ذي القيمة المتساوية باستخدام وسائل متنوعة، منها التقييم الوظيفي الموضوعي بمشاركة الجهات المعنية والشركاء الاجتماعيين، وإلغاء الفصل المهني؛

١٢١ - اتخاذ تدابير لتخفيض العمل غير المنظم وإصلاحه؛ ويقتضي التخفيض من الدول أن تزيد فرص التوظيف المتاحة للنساء في العمالة المنظمة، لا سيما في القطاع العام، واعتماد برامج خاصة لتدريب النساء وتأهيلهن مهنيًا وإعادة بناء مهاراتهم، وبرامج للحد من البطالة. ويقتضي الإصلاح إعادة تحديد نطاق قانون العمل الذي يوفر الحماية للعمال، واعتماد النظام النسبي لدفع الأجور وإعانات الضمان الاجتماعي للعاملين بعض الوقت أو بصورة متقطعة، وتوسيع نطاق إجازة الأمومة مدفوعة الأجر وحقوق الرعاية بحيث يشمل العاملين المنظم وغير المنظم على حد سواء؛

١٢٢ - حماية العمال المهاجرين والعمال المتزليين من التمييز والإساءة، والتصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمال المتزليين (١٨٩) وتنفيذها.

### ٢ - النساء والأعمال التجارية

١٢٣ - إلغاء القوانين، ومنها قوانين الأحوال الشخصية، التي تميز ضد النساء كقائدات أعمال أو صاحبات مشاريع، خاصة فيما يتعلق بتسجيل مشروع تجاري؛ وحرية التنقل؛ والحقوق المتصلة بالأراضي والملكية؛ وحقوق الادخار والائتمان والميراث؛ وعضوية التعاونيات؛

١٢٤ - اتخاذ تدابير إيجابية للإسراع في تحقيق المساواة الفعلية لفائدة النساء داخل المؤسسات والمنشآت المالية والتجارية، بسبل منها إقرار نظم الحصص في مجالس إدارة الشركات؛

١٢٥- تعزيز فرص إنشاء المشاريع المتاحة للنساء بتوفير التدريب والمعلومات وتسهيلات القروض والادخار واعتماد سياسات مشتريات حكومية تستهدف الأعمال التجارية النسائية؛

١٢٦- دمج بُعد جنساني في مبادئ مسؤوليات الشركات، وتحديد ومنع ومعالجة الضرر الذي تلحقه أنشطة الشركات بالنساء كعاملات ومستهلكات وأفراد في المجتمع، لا سيما فيما يتصل بمناطق تجهيز الصادرات؛ والمصانع المستغلة للعمال والعمل المحلي؛ وقطاع الملابس؛ واستحواد المشاريع الاستخراجية ومشاريع الوقود الإحيائي والأعمال الزراعية والمشاريع العقارية على الأراضي؛

١٢٧- وينبغي للمؤسسات الدولية والدول أن تدمج النساء في الوظائف العليا في ميادين الإدارة الاقتصادية والمالية والتجارية، وأن تأخذ البعد الجنساني في الحسبان لدى وضع السياسات، بما يشمل تخفيف الزيادات الهائلة في تفاوت الموارد والدخل وتأنيث الفقر.

### ٣- وظائف الإنجاب والرعاية

١٢٨- من واجب الدول وصناع القرارات الاقتصادية دمج اقتصاد الرعاية في سياسة الاقتصاد الكلي باعتباره جزءاً لا يتجزأ منها والاعتراف بالحق في الرعاية كحق اقتصادي واجتماعي يستدعي توافر حد أدنى من الحماية الاجتماعية؛

١٢٩- ينبغي للدول أن تعترف بوظيفة الرعاية غير مدفوعة الأجر تجاه الأبناء وغيرهم من المعيلين المعوقين أو المسنين وأن تخفف هذا العبء وتعيد توزيعه، بدمج أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في الناتج القومي الإجمالي؛ والسماح بخصم نفقات الرعاية من حساب الضريبة؛ وتحسين البنية الأساسية البيئية والخدمية لتخفيف أعباء الرعاية الخاصة؛ والحرص على تزامن أوقات المدرسة وأوقات العمل؛

١٣٠- ينبغي أن تتاح إجازات الرعاية مدفوعة الأجر على أساس المساواة بين الأمهات والآباء؛

١٣١- ينبغي ضمان رعاية الأطفال باعتبارها حداً أدنى من الحماية الاجتماعية، وينبغي للدول، علاوة على ذلك، تشجيع المبادرات المجتمعية والتعاونية والنقابية ومبادرات الشركات الرامية إلى توفير خدمات الرعاية؛

١٣٣- يجب على الدول أن توفر إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة لا تقل عن ١٤ أسبوعاً، منها ٦ أسابيع إلزامية. وينبغي أن تكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر بالكامل وأن تمول من صناديق الضمان الاجتماعي أو الأموال العامة. وينبغي توفير إجازة الأمومة للنساء العاملات في القطاع غير المنظم والقطاع المنظم وصاحبات المشاريع والعاملات في التجارة وأعضاء مجالس الإدارة.



## دال - النساء المسنات

١٣٤ - توفير معاشات كافية غير قائمة على دفع الاشتراكات، وذلك بالتساوي مع الرجال، وباعتباره حقاً اجتماعياً واقتصادياً أساسياً؛

١٣٥ - ضمان عدم إجبار النساء على التقاعد المبكر؛ وحصول النساء اللاتي مارسن نشاطاً اقتصادياً على معاشات مهنية كافية، بسبل منها اعتماد تدابير تعويض خاصة بالنساء كاستمرار تجميع الحقوق التقاعدية أثناء فترات الأمومة ورعاية الأطفال، وتوحيد حساب الإعانات بين الجنسين، ومعادلة سن التقاعد الإلزامي، وإقرار الاستحقاقات السنوية المشتركة الإلزامية.

## هاء - العنف بالمرأة

١٣٦ - إلغاء جميع القوانين التي تميز ضد النساء بمعاقبتهم على أفعال لا يعاقب عليها الرجال أو بالسماح بتقادم الأفعال التي تستيح سلامة النساء واستقلاليتهم الجسديتين؛

١٣٧ - اتخاذ تدابير وقائية، والردع والمعاقبة على جميع أشكال العنف الجنساني والتحرش الجنسي بالنساء في المجال العام، بما يشمل المواصلات والخدمات العامة وأماكن العمل والمؤسسات التعليمية والشوارع والفضاء الإلكتروني، سواء أكانت هذه الأفعال صادرة عن موظفين حكوميين أم أفراد بصفتهم الشخصية؛

١٣٨ - اتخاذ تدابير خاصة لحظر ومنع العنف الجنساني، بما يشمل المعاقبة على العلاقات الجنسية مع القصر باعتبارها اغتصاباً، وتوفير آليات الإبلاغ المدرسي السري، وبناء قدرات الشرطة، وإنشاء محاكم تراعي الأطفال، ومنع المتورطين في الجرائم الجنسية من العمل في التدريس.