

Distr.: General
5 August 2019
Arabic
Original: English



الدورة الرابعة والسبعون

البند ٢٢ (ب) من جدول الأعمال المؤقت*
القضاء على الفقر وقضايا إنمائية أخرى

دور المرأة في التنمية

تقرير الأمين العام

موجز

عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٣٤/٧٢ بشأن دور المرأة في التنمية، يبرز الأمين العام في هذا التقرير التدابير المتخذة على الصعيد الوطني لإدماج منظور جنساني في السياسات والاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة؛ والنهوض باستراتيجيات النمو الاقتصادي المستدام والشامل للجميع والمنصف التي تعود بالنفع على المرأة وسياسات فعالة لسوق العمل بشأن تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للمرأة؛ والقضاء على الفصل المهني القائم على نوع الجنس والفجوات في الأجور بين الجنسين؛ وتسريع وتيرة تحول المرأة من العمالة غير النظامية إلى العمالة النظامية؛ ومنع جميع أشكال العنف والتمييز والتحرش الجنسي ضد المرأة في العمل والقضاء عليها؛ وتعزيز التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة.



أولا - مقدمة

١ - سلمت الجمعية العامة في قرارها ٢٣٤/٧٢ بشأن دور المرأة في التنمية بالروابط القائمة بين المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات، وحقوق الإنسان، والقضاء على الفقر، والنمو الاقتصادي الشامل والمستدام. وأكدت الجمعية من جديد أهمية العمالة الكاملة المنتجة وتوفير العمل اللائق والحماية الاجتماعية للجميع، وحثت الدول على تعزيز الجهود الرامية إلى تسريع وتيرة تحول المرأة من العمالة غير النظامية إلى العمالة النظامية. وأدانت الجمعية كذلك بشدة استمرار وتفشي العنف ضد النساء والفتيات، مشددة على ضرورة القضاء على جميع أشكال العنف في الأوساط العامة والخاصة، وشجعت الدول الأعضاء على اعتماد تدابير وقائية محددة لحماية النساء والفتيات من أي شكل من أشكال الإيذاء، بما في ذلك الإيذاء الجنسي والاستغلال الجنسي والعنف الجنسي. وحثت الدول الأعضاء أيضا على الإقرار بالعبء غير المتناسب للعمل غير المدفوع الأجر والعمل المنزلي الملقى على عاتق المرأة والحد منه وإعادة توزيعه.

٢ - وطلبت الجمعية العامة من الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الرابعة والسبعين تقريرا عن تنفيذ القرار ٢٣٤/٧٢. ويستند هذا التقرير إلى مساهمات ٢٧ دولة عضواً وأربعة من كيانات منظومة الأمم المتحدة^(١)، فضلاً عن مصادر أخرى. ويستعرض الأمين العام في هذا التقرير التدابير التي اتخذتها الحكومات والدعم المقدم من كيانات الأمم المتحدة لتناول المسائل ذات الصلة بالقرار. ويقدم الأمين العام أيضاً تقييماً للجهود المبذولة على الصعيد الوطني لتحقيق الأهداف التالية: (أ) إدماج منظور جنساني في الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة؛ و (ب) النهوض باستراتيجيات النمو الشامل وسياسات فعالة لسوق العمل والحماية الاجتماعية؛ و (ج) القضاء على التمييز القائم على نوع الجنس في أسواق العمل، والفصل المهني، وفجوات الأجور بين الجنسين؛ و (د) تحسين التعليم والتدريب وتنمية المهارات؛ و (هـ) تسريع وتيرة تحول المرأة من العمالة غير النظامية إلى العمالة النظامية؛ و (و) منع العنف والتحرش الجنسي ضد المرأة في العمل والقضاء عليهما؛ و (ز) زيادة الاستثمار في اقتصاد الرعاية. ويختتم التقرير بتوصيات موجهة إلى الجمعية لكي تنظر فيها.

٣ - وقد تركزت التزامات الدول الأعضاء بالمساواة بين الجنسين وبحقوق المرأة وتمكينها في صكوك عديدة منها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية حقوق الطفل، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. ويتيح إعلان ومنهاج عمل بيجين والاستنتاجات المتفق عليها في الدورتين الحادية والستين (E/2017/27-E/CN.6/2017/21) والثالثة والستين (E/2019/27-E/CN.6/2019/19) للجنة وضع المرأة خرائط طريق بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة، على غرار خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، ولا سيما الهدف ٥ بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء

(١) وردت مساهمات من أذربيجان، والأرجنتين، وإسبانيا، وأستراليا، وألمانيا، وأندورا، وأوروغواي، وأوكرانيا، والبحرين، والبرتغال، وبوركينا فاسو، وبيرو، وتركيا، وتشيكيا، وجمهورية إيران الإسلامية، وجورجيا، وسلوفينيا، وقبرص، وكمبوديا، وكولومبيا، والمكسيك، والمملكة العربية السعودية، وموريتانيا، وميانمار، والنرويج، والنمسا، واليونان، فضلاً عن كيانات الأمم المتحدة التالية: الاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة).

والفتيات، والهدف ٨ بشأن تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع.

ثانياً - الشواهد والاتجاهات على الصعيدين العالمي والإقليمي

٤ - رغم تزايد المشاركة البارزة للمرأة في الاقتصاد، لا تزال هناك فجوات ملحوظة بين الجنسين في أسواق العمل في البلدان النامية والبلدان المتقدمة على حد سواء. فعدد النساء اللائي يعملن في الوظائف المدفوعة الأجر على الصعيد العالمي أقل من عدد الرجال، وكثيراً ما تتقاضى النساء أجراً أقلّ مقابل نفس العمل ويحتشدن في أعمال غير نظامية أكثر هشاشة وأقلّ أجراً وذات دوام جزئي. ولا تزال هناك فجوات كبيرة في مشاركة النساء في القوى العاملة في جميع أنحاء العالم، وإن كان يبدو أن هذه الفجوات تتقلص في بعض المناطق، باستثناء جنوب آسيا وشرقها. وتسجّل أقلّ الفجوات بين الجنسين في معدلات المشاركة في أفريقيا جنوبي الصحراء التي تشهد معدلات من بين الأعلى من حيث مشاركة النساء في القوى العاملة. ويشارك الرجال والنساء في أفريقيا جنوبي الصحراء مشاركة عالية في سوق العمل، بما في ذلك التشغيل الذاتي والعمل الخاص، والتفاوت بين معدلات مشاركتهما هو الأدنى على الصعيد العالمي. وتسجّل التفاوتات في معدلات مشاركة الرجال والنساء مستويات ملفتة خصوصاً في الدول العربية وفي شمال إفريقيا وجنوب آسيا، حيث تتجاوز ٥٠ نقطة مئوية. كما تسجّل في هذه المناطق الثلاث أدنى معدلات مشاركة الإناث (أقل من ٣٠ في المائة، مقارنة بالمتوسط العالمي البالغ ٤٩ في المائة) وبذلك فهي لا تجاري الاتجاه العام العالمي المتمم بزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة^(٢).

٥ - وتعمل النساء عادةً ساعات أقل في العمل المدفوع الأجر مقارنة بالرجال، لكنهن يعملن ساعات أكثر من الرجال إجمالاً إذا ما أخذ في الحسبان العمل المدفوع الأجر والرعاية غير المدفوعة الأجر والعمل المنزلي. وتقضي النساء في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي من وقتهن ٢,٦ مرات أكثر في الرعاية غير المدفوعة الأجر والعمل المنزلي يومياً مقارنة بالرجال، في حين يقضين في العمل المدفوع الأجر كل يوم ٠,٧ مرة من وقتهن أكثر مما يقضيه الرجال^(٣).

٦ - ويؤدي التعليم دوراً رئيسياً في تفسير معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة. فقد شهدت مستويات تعليم الفتيات والشابات ارتفاعاً هائلاً في العديد من البلدان النامية في العقود الأخيرة. ويجسّد هذا الارتفاع في جملة ما يجسد الالتزامات بالأهداف الإنمائية للألفية والاستثمار المتضافر للقطاع العام لسد الفجوات بين الجنسين في التعليم. ولئن كان احتمال مشاركة النساء اللواتي بلغن مستويات تعليمية متقدمة في أسواق العمل أعلى على الصعيد العالمي، فإن الأرجح أن تشارك النساء الأقل تعليماً في البلدان الفقيرة في الأنشطة المعاشية والعمل غير النظامي^(٤). لكن التعليم وحده لا يكفي لزيادة مشاركة

(٢) International Labour Organization (ILO), *World Employment Social Outlook: Trends for Women 2017* (Geneva, 2017). انظر أيضاً data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FM.ZS.

(٣) متاح على الرابط: stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=TIME_USE.

(٤) Rachel Heath and Seema Jayachandran, "The causes and consequences of increased female education and labor force participation in developing countries", National Bureau of Economic Research working paper No. 22766, 2017.

المرأة في القوى العاملة. ذلك أن الحواجز الهيكلية، مثل التمييز المؤسسي والفصل المهني، تسهم في إدامة الفجوات بين الجنسين.

٧ - وتعمل أعداد غير متناسبة من النساء في وظائف غير رسمية في أفريقيا جنوبي الصحراء وأمريكا اللاتينية والكاريبي وفي معظم البلدان ذات الدخل المنخفض والبلدان ذات الدخل المنخفض إلى المتوسط. ورغم أن معدلات العمل غير النظامي على الصعيد العالمي أعلى لدى الرجال منها لدى النساء (٦٣ في المائة مقابل ٥٨,١ في المائة)، فإن نسبة النساء اللاتي يزاوئن أعمالاً غير نظامية تتجاوز نسبة الرجال في عدد أكبر من البلدان (٥٥,٥ في المائة). ويتأثر أصغر العمال وأكبرهم سناً على نحو غير متناسب بالعمل غير النظامي، في حين يرجح أن يكون عدد العاملين في الوظائف غير النظامية في المناطق الريفية (٨٠ في المائة) ضعف عددهم في المناطق الحضرية تقريبا (٤٣,٧ في المائة). وتستأثر الزراعة بأعلى نصيب من العمل غير النظامي (٩٣,٦ في المائة)، مقارنة بقطاع الصناعة (٥٧,٢ في المائة) وقطاع الخدمات (٤٧,٢ في المائة) اللذين تسجل فيهما مستويات أقل نسبياً، لكنها تظل كبيرة^(٥). ويعمل عدد غير متناسب من الفقراء في الاقتصاد غير النظامي، لكن أكثر من نصفهم يعملون بأجور ورواتب، ومعظمهم من النساء في الاقتصادات الناشئة أو في أفريقيا جنوبي الصحراء وجنوب آسيا^(٦).

٨ - وظلت الفجوة بين الجنسين في معدلات البطالة عموماً كما هي على الصعيد العالمي رغم التباين الكبير بحسب فئات الدخل على الصعيدين الإقليمي والوطني. ويرجح أن تجد النساء أنفسهن عاطلات عن العمل أكثر من الرجال (٦,٢ في المائة في عام ٢٠١٧ مقابل ٥,٥ في المائة فيما يخص الرجال، أي بفارق ٠,٧ نقطة مئوية). واتسعت الفجوة في الاقتصادات الناشئة من ٠,٥ نقطة مئوية في عام ٢٠٠٧ إلى ٠,٧ نقطة مئوية في عام ٢٠١٧. وفي المقابل، انخفضت الفجوة بين الجنسين إلى ١,٨ نقطة مئوية في البلدان النامية و ٠,٥ نقطة مئوية في البلدان المتقدمة^(٧).

٩ - وتغيّر التكنولوجيا والأتمتة مشهد العمل في كل من البلدان المتقدمة والبلدان النامية. فقد أتاحت الابتكارات الرقمية والتكنولوجيا الخلوية والوصول إلى الإنترنت فرصاً جديدة للربط بين الناس وتعبئة رأس المال الاجتماعي، والاضطلاع بدور الوسيط في الحصول على العمل والوصول إلى الأسواق والخدمات المالية وحفز منصات التعلّم في التعليم والتدريب التقني والمهني وخدمات الرعاية الصحية. وأتاح دفع الأموال عبر الهاتف المحمول والدفع الرقمي للأجور لسكان المناطق الريفية النائية إجراء عمليات الدفع والتحويل الإلكترونية، وشجّع على إنشاء آليات جديدة تتيح للمرأة أن تكسب مالها وتذخره بأمان أكبر، ويسرّ تحويل الأموال إلى المناطق النائية، وساهم في إضفاء الطابع الرسمي على عمل المرأة، وفتح أسواقاً جديدة أمام النساء صاحبات المشاريع^(٨).

(٥) ILO, *Women and men in the informal economy: a statistical picture* (third edition) (Geneva, 2018)

(٦) ILO, *World Employment Social Outlook: Trends for Women 2017* (Geneva, 2017)

(٧) المرجع السابق.

(٨) United Nations, "Leave no one behind: taking action for transformational change on women's economic empowerment", report of the Secretary-General's high-level panel on women's economic empowerment, New York, 2017; Tavneet Suri and William Jack, "The long-run poverty and gender impacts of mobile money", *Science*, vol. 354, No. 6317 (December 2016), pp. 1288–1292

١٠ - ورغم الاستثمار الكبير في المنصات المتنقلة وبعض قصص النجاح البارزة في رقمنة المدفوعات والتحويلات، فإن الوصول إلى خدمات الاتصالات بالهاتف المحمول غير متكافئ، وتواجه النساء عقبات تحول دون وصولهن إلى المنصات الرقمية والخدمات المالية واستخدامها^(٩). ولما كانت المنصات الرقمية والخدمات المالية تعتمد عادة على شبكات الاتصالات بالهاتف المحمول، فإن الوصول إلى تكنولوجيا الهاتف المحمول والقدرة على استخدامها كيفما وحيثما رُغب في ذلك يُعدّان عاملين حاسمين في تحديد مدى شمول الخدمات المالية الرقمية. والواقع أن عدد النساء اللواتي يمتلكن هاتفاً محمولاً على مستوى العالم أقل بنسبة ١٤ في المائة من عدد الرجال. وتتسع الفجوة بين الجنسين في امتلاك الهواتف المحمولة في بعض مناطق العالم، مثل جنوب آسيا، حيث يقل احتمال امتلاك النساء للهواتف بنسبة ٣٨ في المائة عن الرجال^(١٠). وعلاوة على ذلك، قد تساهم هذه المنصات، رغم الفرص التي تتيحها في توفير فرص العمل وتنظيمه، في إضفاء الطابع غير النظامي على العمل عن طريق حجب هوية المشغّل وتجريد العمال من سلطتهم^(١١).

ثالثاً - العوامل المحركة والقيود

١١ - تشهد معدلات النمو الاقتصادي العالمي انخفاضاً منذ الركود العالمي في عام ٢٠٠٨؛ ولم تتحسن إلا مؤخراً لكن النمو لا يزال ضعيفاً عند حوالي ٣ في المائة^(١٢). ولا يزال العديد من الاقتصادات النامية والناشئة يشهد انخفاضاً في نمو الناتج المحلي الإجمالي^(١٣). لكن النمو يتسم بانعدام التكافؤ الشديد، إذ لا تزال بعض المناطق، بما فيها جنوب آسيا، وشرق آسيا، والمحيط الهادئ، تبلغ عن معدلات نمو تفوق 5 في المائة، في حين تبلغ مناطق أخرى، ولا سيما أوروبا الشرقية، ووسط آسيا، والقوقاز، عن معدلات تقل عن ٣ في المائة. ومن المحتمل أن تؤدي الحواجز الناشئة التي تعترض التجارة وأهمها الاتفاقات التجارية القائمة إلى تفاقم التباطؤ الاقتصادي في بعض المناطق^(١٤). وعندما يتباطأ النمو، يتباطأ معه إحداث فرص العمل، وعادة ما ترتفع معدلات بطالة النساء.

١٢ - ولا تزال القوانين التمييزية والمعايير الجنسانية تعيق مشاركة المرأة مشاركة كاملة ومتكافئة في الاقتصاد في جميع أنحاء العالم^(١٥). وتعيق القوانين الرسمية وغير الرسمية وأنماط السلوك والممارسات التي تقيد وصول النساء والفتيات إلى العدالة وفرص العمل بشدة قدرة النساء والفتيات على المشاركة في الاقتصاد

(٩) ITU, "ICT facts and figures". Available at www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/ICTFactsFigures2017.pdf

(١٠) GSM Association (GSMA), "Women and mobile money: insights from Kenya" (London, 2015); GSMA, *The Mobile Gender Gap Report 2018* (London, 2018)

(١١) ILO, *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, Geneva, 2018; Abigail Hunt and Emma Samman, "Gender and the gig economy: critical steps for evidence-based policy", working paper No. 546 (London, 2019)

(١٢) متاح على الرابط: data.worldbank.org/indicator/ny.gdp.mktp.kd.zg

(١٣) متاح على الرابط: www.imf.org/external/datamapper/datasets/WEO/1

(١٤) متاح على الرابط: www.oecd.org/economy/economic-outlook/

(١٥) World Bank, *Women, Business and the Law 2018* (Washington D.C., 2018)

وممارسة حقوقهن الإنسانية. وتُسجّل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وأفريقيا جنوبي الصحراء وجنوب آسيا أعلى مستويات التمييز في قانون الأسرة والقيود المفروضة على الحريات المدنية والسلامة البدنية والوصول إلى الموارد الإنتاجية والمالية^(١٦).

١٣ - ولا تزال الفجوات في الأجور بين الجنسين قائمة، ويبدو أنها تتسع في بعض أنحاء العالم. ولئن كانت الفجوة قد تقلصت خلال العقد الماضي في جنوب آسيا وأفريقيا جنوبي الصحراء وشرق آسيا والمحيط الهادئ، فإنها تتسع في أوروبا ووسط آسيا وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. وتبلغ الفجوة في الأجور بين الجنسين أقل من ١٠ في المائة في شرق آسيا والمحيط الهادئ، في حين تسجّل أوسع الفجوات في جنوب آسيا (نحو ٣٠ في المائة) وأفريقيا جنوبي الصحراء (٢٠ في المائة)^(١٧). وعلاوة على ذلك، فإن نمو الأجور على الصعيد العالمي أخذ في الانخفاض، ومن المرجح أن تتسع الفجوات في الأجور بين الجنسين مع استمرار التباطؤ.

١٤ - ويميل الرجال والنساء، على الصعيد العالمي، إلى التكتّل في مهن وقطاعات بعينها، مما يؤدي إلى تفرقة كبيرة في الوظائف بحسب الجنس. فمن المرجح أن يقلّ عدد النساء اللاتي يعملن في الصناعة عن عدد الرجال في معظم مناطق العالم، باستثناء جنوب آسيا، ولكن من المرجح أن يكون عدد من يعمل منهنّ في الخدمات أكبر. ويتفاوت توزيع العاملين في الزراعة بحسب الجنس: ففي الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وجنوب آسيا، يرجّح أن يفوق عدد النساء اللاتي يعملن في الزراعة عدد الرجال، ومن المرجح أن يكون ذلك العدد متساويا في شرق آسيا والمحيط الهادئ وأفريقيا جنوبي الصحراء، في حين يرجّح أن يكون عدد النساء أقل في مناطق أخرى^(١٨).

١٥ - ويهدّد العنف الذي يرتكبه الشركاء الحميمون والعنف القائم على نوع الجنس في المجالين العام والخاص رفاه المرأة وتمتعها بحقوقها. فقد تعرّض للتحرش الجنسي ما لا يقلّ عن ملياري امرأة، أو ٧٥ في المائة من النساء في جميع أنحاء العالم اللواتي يبلغن من العمر ١٨ عامًا أو أكثر. ويحدث العنف والتحرش ضد المرأة في عالم العمل في جميع الوظائف والمهن والقطاعات الاقتصادية وفي جميع البلدان. وقد يحدث هذا العنف والتحرش في مكان العمل، بما في ذلك الفضاءات العامة والخاصة المتّخذة مكانا للعمل، أو أثناء التنقل من العمل وإليه، أو في مواقع العمل التي أضحّت ممكنة بفضل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات^(١٩). وفي حزيران/يونيه ٢٠١٩، أدى تزايد الوعي بأثر العنف والتحرش في مكان العمل إلى اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش لعام ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) والتوصية المتعلقة بالعنف والتحرش لعام ٢٠١٩ (رقم ١٠٦)^(٢٠).

(١٦) OECD, Social institutions and gender index database. Available at www.genderindex.org/

(١٧) ILO, *Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay Gaps?* (Geneva, 2018)

(١٨) ILO, *World Employment Social Outlook: Trends for Women 2017*

(١٩) UN-Women and ILO, *Handbook Addressing Violence and Harassment Against Women in the World of Work*

(New York, 2019)

(٢٠) المحضر المؤقت لمؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٨، جنيف، حزيران/يونيه ٢٠١٩.

١٦ - ويعدّ اختلال موازين القوة بين المرأة والرجل في الأسرة والمجتمع سببا جذريا لانعدام المساواة بين الجنسين ولا يزال يقوّض التمكين الاقتصادي للمرأة^(٢١). وعندما تتمتع المرأة بسلطة تفاوض أقلّ أو مكانة أدنى داخل الأسرة، تنخفض كثيرا قدرتها على التحكم في الدخل وتحديد مبلغ المال المخصّص للاذخار والاستثمار، وإنفاق الأموال على الصحة والتغذية وحتى التفاوض على خصوبتها^(٢٢).

١٧ - ولا تزال النساء والفتيات يضطّعن بالرعاية غير المدفوعة الأجر والعمل المنزلي على نحو غير متناسب. وتقضي النساء، على الصعيد العالمي، ثلاثة أضعاف الوقت الذي يقضيه الرجال في الرعاية غير المدفوعة الأجر والعمل المنزلي، وأربعة أضعاف في آسيا والمحيط الهادئ^(٢٣). وتميل الفجوات بين الجنسين في الرعاية غير المدفوعة الأجر والعمل المنزلي إلى الارتفاع في البلدان ذات البنى التحتية المتردية ونظم التعليم والحماية الاجتماعية الأقل تطورا^(٢٤). كما أن الفجوات بين الجنسين تكون أوسع في البلدان التي لديها مؤسسات اجتماعية أكثر تمييزا تفرض قيودا معيارية وقانونية على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة وعلى حركتها^(٢٥). وتستنزف مسؤوليات المرأة فيما يتعلق بأعمال الرعاية والعمل المنزلي وقت المرأة، وتحدّ من مشاركتها في أسواق العمل، وتحدّ إنتاجيتها، وتوسّع الفجوات بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة، وتزيد من تجرئة سوق العمل، وتؤدي إلى تركّز النساء في العمل المنخفض الأجر وغير الآمن وغير النظامي والعمل بدوام جزئي والعمل المنزلي باعتبار ذلك وسيلة للتوفيق بين مسؤولياتهن والعمل المدفوع الأجر^(٢٦).

رابعا - التدابير التي اتخذتها الدول الأعضاء والدعم الذي قدّمته كيانات الأمم المتحدة

ألف - إدماج منظور جنساني في الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة

١٨ - تدرج العديد من الدول الأعضاء منظورا جنسانيا في الاستراتيجيات والسياسات الوطنية للتنمية المستدامة بقصد تعزيز المساواة بين الجنسين والقضاء على التمييز القائم على نوع الجنس. ولدى معظم تلك الدول هيئات مخصصة أو آليات وطنية للمساواة بين الجنسين، مثل وزارة المرأة والتنمية الاجتماعية، ولجان المساواة بين الجنسين، والأمانات المكلفة بتحديد وإنفاذ التشريعات والممارسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتعميم المنظور الجنساني في الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة. وأفادت دول أعضاء

(٢١) UN-Women, *Progress of the World's Women 2015–2016: Transforming Economies, Realizing Rights* (New York, 2015); Jean-Marie Baland and Roberta Ziparo, "Intrahousehold bargaining in poor countries", World Institute for Development Economics Research working paper No. 2017/108 (United Nations University, 2017).

(٢٢) Cruz Caridad Bueno and Errol A. Henderson, "Bargaining or backlash? Evidence on intimate partner violence from the Dominican Republic", *Feminist Economics*, vol. 23, issue 4 (2017), pp. 90–116.

(٢٣) ILO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work* (Geneva, 2018).

(٢٤) Asian Development Bank, *Balancing the Burden? Desk Review of Women's Time Poverty and Infrastructure in Asia and the Pacific*, Philippines, 2015; Sarah Gammage, "Labour market institutions and gender inequality" in Janine Berg (ed.), *Labour Market Institutions: an ILO Primer* (Geneva, 2015).

(٢٥) UN-Women, "Redistributing unpaid care and sustaining quality care services: a prerequisite for gender equality", policy brief No. 5 (New York, 2016).

(٢٦) UN-Women, *Progress of the World's Women 2019–2020: Families in a Changing World*, (New York, 2019).

بأنها تعَدِّل أطرها القانونية والسياساتية الوطنية لتنفيذ خطة عام ٢٠٣٠ تنفيذاً يراعى فيه المنظور الجنساني (E/CN.6/2019/4). وأبلغ عشرون كيانا من كيانات منظومة الأمم المتحدة عن دعم الآليات الوطنية للنهوض بالمرأة وتعزيز القواعد والمعايير في سياق خطة عام ٢٠٣٠ باعتبار ذلك سبيلاً لتعميم المساواة بين الجنسين (E/2019/54). ووضعت الأرجنتين، وإسبانيا، وأستراليا، وألمانيا، وأندورا، وأوروغواي، والبحرين، والبرتغال، وبوركينا فاسو، وبيرو، وتشيكيا، وسلوفينيا، وقبرص، وكمبوديا، وكولومبيا، وموريتانيا، وميانمار، والنمسا جميعها خططا للمساواة بين الجنسين وسعت إلى إدماج المنظور الجنساني في السياسات والبرامج الوطنية.

١٩ - وتعدّ ميانمار، مثلاً، في خطتها للتنمية المستدامة ٢٠١٨-٢٠٣٠، النوع الاجتماعي موضوعاً شاملاً يدرج في جميع جوانب تنفيذ الخطة، بما في ذلك مراعاة الاعتبارات الجنسانية عند إعداد الميزانية. وعلى غرار ذلك، تشمل الخطة الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية 2016-2020 في بوركينا فاسو المساواة بين الجنسين. فقد استثمرت الحكومة في تعميم المنظور الجنساني في السياسات القطاعية وفي أدوات التحليل الجنساني وإدماج المنظور الجنساني في الخطط والبرامج والمشاريع على الصعيدين المحلي والوطني. وفي موريتانيا، أعدت استراتيجية تسريع النمو وتقاسم الازدهار، التي أُقرت في عام ٢٠١٨، في إطار عملية تشاركية وشاملة متنسقة مع الاستراتيجية الوطنية لإضفاء الطابع المؤسسي على النوع الاجتماعي. وتدعو كولومبيا، في خطتها الإنمائية الوطنية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٢، إلى تعزيز التنسيق المشترك بين المؤسسات وبين القطاعات بشأن القضايا الجنسانية، بما في ذلك إنشاء نظام وطني للمرأة لتعزيز حقوقها وحمايتها والنهوض بتعميم المنظور الجنساني. أما في كمبوديا فيجري حالياً وضع أول سياسة وطنية للمساواة بين الجنسين باعتبارها إطاراً لسياسة طويلة الأمد في مجال المساواة بين الجنسين بما يتسق مع أهداف التنمية المستدامة واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

٢٠ - وأعدت سلوفينيا قراراً بشأن البرنامج الوطني لتكافؤ الفرص بين النساء والرجال، وهو وثيقة استراتيجية تحدد الأهداف والتدابير والسياسات الرئيسية لدعم المساواة بين الجنسين للفترة المنتهية في عام ٢٠٢٠. وتشمل أولويات البرنامج الوطني القضاء على أوجه عدم المساواة بين الجنسين والفصل بينهما في العمل، والتصدي للبطالة؛ وإزالة العقبات التي تحول دون التوفيق بين العمل والحياة الخاصة والعائلية؛ والحد من الفجوة بين الجنسين والفصل بينهما في التعليم؛ والقضاء على الفوارق في العلوم والتعليم العالي؛ وتعزيز سياسة عدم التسامح إطلاقاً فيما يتصل بالعنف ضد المرأة.

٢١ - وعملت أوروغواي خلال العامين الماضيين على إعداد استراتيجية طويلة الأجل للتنمية المستدامة. وستستحدث "استراتيجية التنمية الوطنية، أوروغواي، ٢٠٥٠" مسارات للتنمية المستدامة من خلال تحسين المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والفرص، مع التركيز على تمكين المرأة اقتصادياً والتصدي للقوالب النمطية الجنسانية والقواعد الاجتماعية.

باء - استراتيجيات النمو الشامل وسياسات فعالة لسوق العمل والحماية الاجتماعية

٢٢ - يتابع العديد من الدول الأعضاء استراتيجيات النمو الاقتصادي الشامل وسياسات سوق العمالة النشطة والحماية الاجتماعية وينسّقها. وتبذل أستراليا، والبحرين، وبيرو، وجورجيا، وقبرص، والمكسيك، والمملكة العربية السعودية، والنمسا، وسلوفينيا جهوداً متضافرة لضمان استفادة النساء من برامج سوق العمالة النشطة التي تساعد العمال على إيجاد وظائف ودعم التوفيق بين متطلبات أرباب

العمل والمستخدمين، وإعادة تدريب النساء الراغبات في العودة إلى سوق العمل ومدّهن بالدعم. وتقدّم النمسا الدعم لإعادة الإدماج المهني، ولا سيما للنساء العائدات إلى العمل بعد إجازة الأمومة أو إجازة رعاية المعالين. وتقدّم المشورة إلى النساء اللاتي يسعين إلى العودة إلى العمل، ويقدمّهن لهنّ جلسات إعلامية خاصة مستشارو توظيف مؤهلون من جميع المكاتب الإقليمية لخدمة سوق العمل. وتشارك حوالي ٤٥٠٠ امرأة كل عام في تلك الدورات.

٢٣ - وأتاحت عدة دول أعضاء منصات للحماية الاجتماعية وأعدت تقييم المعاشات التقاعدية والتحويلات لبلوغ هدف محدد هو تحسين حياة النساء وسبل عيشهن. ويندرج ذلك ضمن المبادرات الجاري تنفيذها لضمان معاشات وتحويلات لجميع المسنين في أذربيجان، وأوكرانيا، والبرازيل، وبوتسوانا، وتايلند، وترينيداد وتوباغو، وتيمور ليشتي، وجمهورية تنزانيا المتحدة، وجنوب أفريقيا، وجورجيا، ودولة بوليفيا المتعددة القوميات، والصين، وكمبوديا، وكوسوفو، وليسوتو، وملديف، ومنغوليا، ونيبال^(٢٧). وتفي تشيكيا بالتزاماتها باعتماد وتعزيز التشريعات المتعلقة بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات. فعلى سبيل المثال، رفع التشريع المتعلق بضمان كفاية التأمين الاجتماعي والمعاشات التقاعدية، الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، قيمة المعاشات التقاعدية الدنيا وهو ما أسهم في تحسين وضع النساء والرجال الذين كانوا أشد عرضة لفقر الدخل.

٢٤ - وقامت كمبوديا بإعداد وتنفيذ إطار سياسة الحماية الاجتماعية الشاملة للفترة ٢٠١٦-٢٠٢٥، الذي يركز جزئياً على المساواة بين الجنسين. وتعكف الحكومة على تنفيذ برنامج لاحتياطي الغذائي وبرنامج للتغذية المدرسية، فضلاً عن برنامج للمنح الدراسية للطلاب الفقراء يخصّص بموجبه ما نسبته ٦٠ في المائة من الأموال للفتيات. كما تقدّم الحكومة دعماً نقدياً للحوامل وأطفال الأسر الفقيرة، وأنشأت صندوقاً للمساواة في الصحة؛ ووسّعت نطاق التأمين الاجتماعي الوطني الخاص بالرعاية الصحية والمخاطر المهنية للعمال والمستخدمين بموجب قانون العمل؛ وطرحت خطةً للتأمين الصحي لموظفي الخدمة المدنية والمتقاعدين وقدماء المحاربين؛ وأنشأت مؤسسة الأشخاص ذوي الإعاقة.

٢٥ - ولبناء قدرات نظم الحماية الاجتماعية لمعالجة أوجه عدم المساواة بين الجنسين في السياقات الريفية، وضعت منظمة الأغذية والزراعة عدّة أدوات لتشجيع برامج الحماية الاجتماعية المراعية للاعتبارات الجنسانية لمكافحة الفقر والجوع في الأرياف. وقد صُمّمت عدّة الأدوات هذه لتعزيز القدرات التقنية للعاملين في مجال الحماية الاجتماعية لإدماج قضايا المساواة بين الجنسين في تصميم برامج الحماية الاجتماعية في المناطق الريفية وتنفيذها ورصدها وتقييمها.

٢٦ - وأعدت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة واللجنة الاقتصادية لأفريقيا وتمويل من فنلندا، برنامجاً تدريبياً إقليمياً بشأن الإحصاءات المراعية للاعتبارات الجنسانية في التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة ونقّذته تنفيذاً تجريبياً. وسعياً إلى زيادة إثراء السياسات الصناعية المراعية للاعتبارات الجنسانية وصياغتها وتنفيذها، تلقى إحصائيون وظيفيون من ١٠ بلدان من شرق إفريقيا (إثيوبيا، وأوغندا، وبوروندي، وجمهورية تنزانيا المتحدة، وجنوب السودان،

ILO and World Bank, *Universal Social Protection: Country Cases, the Global Partnership for Universal Social Protection (USP2030)* (Washington D.C., 2016).

ورواندا، وزامبيا، والسودان، وكينيا، وملاوي)، في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨، تدريباً في أديس أبابا على جمع الإحصاءات والبيانات الجنسانية المصنفة بحسب الجنس وتحليلها واستخدامها بصورة منهجية.

جيم - القضاء على التمييز القائم على أساس نوع الجنس في أسواق العمل، والفصل المهني، وفجوات الأجور بين الجنسين

٢٧ - بذلت البلدان المرتفعة الدخل والبلدان المتوسطة الدخل والبلدان المنخفضة الدخل جهوداً من أجل القضاء على التمييز القائم على نوع الجنس في أسواق العمل والتغلب على الفصل المهني والفجوات في الأجور بين الجنسين (E/CN.6/2017/3). وركزت بعض المبادرات الرامية إلى التصدي للفصل المهني على تعليم العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات للفتيات وعلى كسر القوالب النمطية الجنسانية داخل النظام التعليمي التي تؤدي إلى تخصص الفتيات والفتيان في مسارات أكاديمية ومهنية مختلفة (مثلاً في أستراليا، وأوروغواي، وجمهورية إيران الإسلامية، والبحرين، وتركيا، وقبرص، وكمبوديا، وكولومبيا، والمملكة العربية السعودية، والنرويج والنمسا). فقد أصدرت أستراليا مؤخراً استراتيجية "تعزيز حضور المرأة في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات"، التي تؤكد الحكومة فيها التزامها بتحسين المساواة بين الجنسين ومشاركة المرأة في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، بسبل منها تخصيص موارد مالية إضافية. وفي ألمانيا، يهدف "الميثاق الوطني للمرأة في مهن العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات" إلى زيادة عدد الشابات في المهن العلمية والتقنية بإقامة الشبكات وحشد أكثر من ٢٠٠ شريك لدعم الشابات وإسداء المشورة لهن.

٢٨ - وفي تركيا، استثمرت وزارة الأسرة والعمل والخدمات الاجتماعية ووزارة التعليم، بالشراكة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، في مشروع "فتيات تركيا المهندسات" الذي يقدم التدريب والمنح الدراسية وبرامج التدريب الداخلي وأنشطة التوعية في المدارس. وفي جمهورية إيران الإسلامية، استهدفت الخطة الوطنية لتمكين المرأة من خلال التكنولوجيا ٥٠ قرية في عام ٢٠١٨ و ٢٧٠ قرية في عام ٢٠١٩. وفي النرويج، يدير اتحاد الشركات النرويجية والجمعية النرويجية للمهندسين وأخصائيي التكنولوجيا مشروعاً عنوانه "الفتيات والتكنولوجيا" يهدف إلى زيادة النسبة المئوية للفتيات الملتحقات بالتخصصات العلمية في جميع المستويات، بسبل منها التواصل مع الشخصيات المؤثرة ومع المؤسسات التجارية بهدف إطلاع الفتيات على الآفاق الواعدة التي تتيحها لهن دراسة العلوم والهندسة بالجامعة.

٢٩ - وتعمل النمسا على التعريف بالخيارات المهنية المتنوعة المتاحة للفتيات والنساء وإزالة القوالب النمطية الجنسانية في التعليم والتدريب المهني سواء من خلال تأهيل نخبة من المدرسين المطلعين والواعين في كليات إعداد المعلمين، أو من خلال موارد مجالس التعليم وأهدافها وخطط أدائها. وقد أنشأت منصة *meine Technik*، التي تتيح معلومات عن المسارات المهنية وخيارات التعليم في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، مع التركيز على الفتيات والشابات والمدرسين والشركات والآباء.

٣٠ - وتجري البحرين حالياً دراسات استقصائية لقياس مشاركة المرأة في مجال التكنولوجيا المالية وتبين العقبات التي تواجهها. وتجري أيضاً دراسات استقصائية عن المؤسسات المالية والمصرفية، بالتعاون مع مصرف البحرين المركزي، لقياس التقدم المحرز في سد الفجوات بين الجنسين في القطاع المالي والمصرفي، وأثر السياسات والخطط الرامية إلى زيادة مشاركة المرأة، واستفادة المرأة من الخدمات المالية والمصرفية.

٣١ - وقد أطلق الاتحاد الدولي للاتصالات مبادرة اليوم العالمي للفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وهي حملة عالمية ترمي إلى تمكين الفتيات والشابات وتشجيعهن على الاهتمام بمتابعة الدراسة في تخصصات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وآفاقها المهنية. وتشمل أهداف هذه المبادرة معالجة ضعف تمثيل المرأة في وظائف العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، التي تتميز عادة بأجور أفضل ومهارات عليا. وفي الفترة بين عامي ٢٠١١ و ٢٠١٨، وصلت هذه الحملة إلى ٣٥٧ ٠٠٠ فتاة من ١٧١ بلدا. ووصل وسم #GirlsInICT إلى ٩٣ مليون حساب على موقع تويتر، بينما تلقت بوابة "الفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات" أكثر من مليون مشاهدة، مما ساعد على توسيع الاهتمام بمسألة اجتذاب المزيد من النساء والفتيات إلى متابعة الدراسة في تخصصات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإلى مهنتها.

٣٢ - أما مبادرة "African Girls Can Code"، وهي مبادرة مشتركة بين الاتحاد الدولي للاتصالات وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، فتحفز الفتيات على الإقبال على متابعة الدراسة في تخصصات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والالتحاق بمهنتها وتزودهن بالمهارات الرقمية ومهارات الترميز ومهارات ريادة الأعمال والتنمية الشخصية من خلال مشاركتهم في مخيمات الترميز. وشارك ممثلون عن ٣٤ بلدا أفريقيا في مخيم الترميز الأول الذي نظم في إثيوبيا في آب/أغسطس ٢٠١٨. وتساعد المبادرة أيضا البلدان الأفريقية على تعميم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمناهج الدراسية للترميز المراعية للاعتبارات الجنسانية في جميع مستويات التعليم النظامي. ويتوقع أن يؤدي تعلم الفتيات مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى تحوّلهن من مجرد مستهلكات للتكنولوجيا الرقمية إلى مبدعات ومصمّات لها وإلى مواطنات عالميات نشطات بوسعهن قطف ثمار الطفرة الرقمية العالمية.

٣٣ - وسعيًا إلى تحقيق التنمية الصناعية المستدامة والشاملة للجميع، تساعد منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية الدول الأعضاء على الحد من الفصل المهني ومن التمييز في قطاعات معينة على أساس نوع الجنس والفجوات في الأجور بين الجنسين. ويزود مرفقها الخاص بتنمية التعلم والمعرفة الشباب في البلدان النامية وفي الاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقالية بالمهارات الصناعية. ففي المغرب وأوروغواي وإثيوبيا وليبيريا وجنوب أفريقيا والعراق وزامبيا، يشجع المرفق على التحاق الطالبات بدروس التدريب التقني والمهني التي يهيمن عليها الذكور، ويعزز التعريف في وسائط التواصل الاجتماعي بقصص نجاح الطالبات كي يصبحن قدوة لغيرهن، وينتج حملات إعلامية مراعية للاعتبارات الجنسانية.

٣٤ - ومن المبادرات الأخرى الرامية إلى التصدي للفصل المهني القائم على نوع الجنس تخصيص حصص للمرأة في المناصب القيادية وفي المجالس. ففي جمهورية إيران الإسلامية، يكفل مرسوم رئاسي يسري حتى عام ٢٠٢٢ التزام كيانات القطاعين العام والخاص بضمان شغل المرأة نسبة ٣٠ في المائة من مناصب الإدارة العليا. ولمعالجة نقص تمثيل المرأة في أعلى مستويات الإدارة في الوظيفة العامة في النمسا، فرض مجلس الوزراء تخصيص حصة ٣٥ في المائة للمرأة في هذه المناصب. وطبقت هذه الحصة تدريجيا على الأعضاء المعيّنين على مستوى الاتحاد في مجالس إدارة الشركات المملوكة للدولة أو الشركات التي تملك فيها الدولة حصة لا تقل عن ٥٠ في المائة أو أكثر في عام ٢٠١١. وتجرى استعراضات سنوية لتقييم مدى الوفاء بهذه الحصص. وفي عام ٢٠١٧، عين ٢٨٩ عضوا في مجالس إدارة ٥٤ شركة من هذه الشركات من بينهم ١٣٥ امرأة، وتراوحت نسبة تمثيل المرأة في ١٧ شركة بين ٢٥ و ٣٥ في المائة.

٣٥ - وتنفذ عدة بلدان، منها على الخصوص إسبانيا وآيسلندا والنرويج والنمسا والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، التزاماتها بتعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل من خلال تطبيق الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة، بإلزام الشركات بالإبلاغ عن الأجور حسب نوع الجنس في مختلف فئات العمل. ففي النرويج، تلزم جميع كيانات القطاع العام، أيا كان حجمها، وكيانات القطاع الخاص التي تستخدم أكثر من ٥٠ شخصا، بالتقصي من مدى وجود مخاطر التمييز أو عقبات أخرى تحول دون المساواة بين الجنسين؛ وتحليل أسباب أي مخاطر يتم الوقوف عليها؛ وتنفيذ تدابير للتصدي للتمييز وزيادة المساواة والتنوع في مكان العمل؛ وتقييم نتائج الجهود المبذولة. ويسري هذا الالتزام القانوني على جميع جوانب الأجر وظروف العمل، وتدرج النتائج والتقييمات في تقرير سنوي يرفع إلى الحكومة.

٣٦ - وفي النمسا، بدأ في عام ٢٠١١ سريان مشروع يلزم الشركات بنشر تقارير عن تكافؤ الأجور متاح للجمهور، وعمم هذا الالتزام في عام ٢٠١٤ على الشركات التي يزيد عدد مستخدميها عن ١٥٠. وأطلق مشروع يهدف إلى إذكاء الوعي بالعدالة في الأجور، وزيادة الشفافية فيما يتعلق بالأجور في الشركات، وصممت أداة لإعداد تقارير عن تكافؤ الدخل وتحليلها والاستعانة بها. واستجابة لهذه التدابير والجهود، نفذت الحكومة النمساوية بأن الفجوة في الأجور بين الجنسين تراجعت من ٢٥,٥ في المائة في عام ٢٠٠٧ إلى ١٩,٩ في المائة في عام ٢٠١٧.

٣٧ - وفي قبرص، عقدت لجنة المساواة بين الجنسين في العمالة والتدريب المهني منتدى بشأن الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة، بالتعاون مع وزارة العمل والرعاية الاجتماعية والضمان الاجتماعي، ومكتب أمين المظالم والجهات الرئيسية صاحبة المصلحة من القطاعين العام والخاص والنقابات العمالية. وأفضى ذلك إلى زيادة عدد الشكاوى المقدمة بشأن الإنصاف في الأجور. وأعدت حكومة إسبانيا أداة للتشخيص الذاتي من أجل تحليل الفجوة في الأجور بين الجنسين. ويتيح "نظام تقييم الوظائف من منظور جنساني" للشركات إمكانية تصميم نظم خاصة بها لتقييم الوظائف، واستخدام البرمجيات لتحديد نظام للتعويض في الحالات التي تنشأ فيها فجوات في الأجور بين الجنسين.

دال - التعليم والتدريب وتنمية المهارات

٣٨ - تم الوفاء بالالتزامات بالتعليم والتدريب وتنمية المهارات من خلال مجموعة من المبادرات التي تنفذها الدول الأعضاء (أذربيجان، وأستراليا، وأوروغواي، وجمهورية إيران الإسلامية، والبحرين، وتركيا، وقبرص، وكمبوديا، وكولومبيا، والمملكة العربية السعودية، والنرويج، والنمسا) لضمان امتلاك النساء والفتيات للقدرات التي يحتاجنها لتحقيق النجاح.

٣٩ - ففي أذربيجان، نفذ مركز باكو للتدريب على الأعمال التجارية، التابع لوزارة الاقتصاد، ٢٢٧ من الدورات التدريبية وحلقات العمل والموائد المستديرة وأحداثا أخرى بين عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٨ لتدريب النساء على أمور منها ريادة الأعمال، والإلمام بالشؤون المالية وبدء مشاريع تجارية وتطويرها.

٤٠ - ونفذت البحرين، بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، برنامج تدريب في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧ لفائدة واضعي السياسات من ٢٤ بلدا أفريقيا وعربيا لبناء قدراتهم على إعداد سياسات التنمية الصناعية المراعية للمنظور الجنساني ودعم تحقيق أهداف وغايات التنمية المستدامة

ذات الصلة. وسينفذ برنامج تدريبي ثان في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩.

٤١ - وتستثمر تركيا وكمبوديا في قطاع التعاونيات من خلال برامج موجهة للتدريب وبناء القدرات، كوسيلة لتعزيز المؤسسات والتعاونيات النسائية وتعزيز إدارتها. وتتيح التعاونيات أسلوبا معترفا بما قانونا لتنظيم وحماية ما قد يتخذ في البداية شكل جمعيات للعمال غير واضحة المعالم أو لها طابع طوعي. ويمكن أن تتيح وسائل قانونية متينة لتكوين جمعيات في الاقتصاد غير النظامي كثيرا ما يطغى عليها حضور المرأة^(٢٨). وفي كثير من الأحيان، تكون التعاونيات هي الخيار المفضل للتنظيم الاقتصادي للعديد من فئات العمال في الاقتصاد غير النظامي، بدءا من الباعة المتجولين وجامعي النفايات وصولا إلى العاملين في النقل والعاملين من المنزل^(٢٩).

٤٢ - ومواصلة لدعم التعاونيات النسائية وتمكينها، أعدت منظمة العمل الدولية أداة Think.COOP، وهي أداة تدعم تشكيل التعاونيات وأداء مهامها وتتيح نموذجا تدريبيا منخفض التكلفة يسهل استخدامه على المهتمين بإنشاء تعاونية أو الانضمام إليها^(٣٠).

٤٣ - وأصدر الاتحاد الدولي للاتصالات في ٢٠١٨ مجموعة أدوات المهارات الرقمية لمساعدة واضعي السياسات وأصحاب المصلحة الآخرين على وضع استراتيجية وطنية لتنمية المهارات الرقمية تكون شاملة للجميع ومراعية للمنظور الجنساني. وتتماشى مجموعة الأدوات مع التزام الاتحاد الدولي للاتصالات، في إطار المبادرة العالمية لتوفير فرص العمل اللائق للشباب، من أجل التصدي لبطالة الشباب. ويقود الاتحاد الدولي للاتصالات، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، حملة المهارات الرقمية لتوفير فرص العمل، التي تهدف إلى زيادة مؤهلات الشباب للعمل، ومعالجة مواطن النقص في مهارات الاقتصاد الرقمي من خلال التدريب على المهارات الرقمية، بسبل منها البرامج المصممة خصيصا للفتيات والشابات. وتهدف هذه الحملة إلى تزويد ٥ ملايين من الشباب بمهارات رقمية قابلة للتطبيق في مجالات شتى ويمكنها تأهيلهم للعمل بحلول عام ٢٠٣٠.

هاء - تحول المرأة من العمالة غير النظامية إلى العمالة النظامية

٤٤ - يعد تسريع وتيرة تحول المرأة من العمالة غير النظامية إلى العمالة النظامية في العديد من البلدان مجالا هاما من مجالات السياسة العامة التي تحسن أحكام وشروط توظيف العاملات الفقيرات. وقد ركزت بعض الدول الأعضاء، ومنها على الخصوص الأرجنتين وبيرو وكمبوديا والمكسيك، على تحسين أحكام وشروط العمل في فئات الوظائف المشقة بوجه خاص التي كثيرا ما تكون في القطاع غير النظامي، مثل العمل المنزلي. فعلى سبيل المثال، التزمت المكسيك بوضع حد أدنى لأجور العمال المنزليين يقدر أن يستفيد منه نحو ٢,٣ مليون من العمال المنزليين. ولمعالجة الشواغل المستمرة بشأن أحكام وشروط العمل

ILO, "Cooperatives and the world of work No.1: leveraging the cooperative advantage for women's (٢٨) empowerment and gender equality" (Geneva, 2018)

UN-Women, *Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights* (New York, 2015) (٢٩)

ILO, "Think.COOP - an orientation on the cooperative business model" (Bangkok, ILO Enterprises (٣٠) Department, no date)

في هذا القطاع وحشد تأييد واسع للالتزامات بإضفاء الطابع النظامي على العمل المنزلي، عقدت الحكومة مشاورات مع الجهات الرئيسية صاحبة المصلحة، مثل ممثلي الأوساط الأكاديمية والمنظمات الاجتماعية، والنقابات العمالية، والمنظمات الدولية، والقطاع العام.

٤٥ - وفي كمبوديا، نفذت وزارة العمل والتدريب المهني، بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية، عددا من الدورات لإذكاء وعي أصحاب المصلحة باتفاقية منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١١ بشأن العمال المنزليين (رقم ١٨٩) وبتوصية العمال المنزليين لعام ٢٠١١ (رقم ٢٠١). وعقدت مشاورات ثلاثية الأطراف مع الحكومات ومنظمات أصحاب الأعمال ونقابات العمال لوضع خريطة طريق لتحديد الإجراءات التي ينبغي أن تحظى بالأولوية لتنفيذ الاتفاقية. واستنادا إلى هذه المشاورات، أصدرت وزارة العمل والتدريب المهني في نيسان/أبريل ٢٠١٨ القاعدة التنظيمية رقم ٢٣٥ المتعلقة بشروط عمل العمال المنزليين في كمبوديا. وتحدد هذه القاعدة التنظيمية ما يدخل ضمن نطاق تعريف العمل المنزلي، بما في ذلك بيان المهام والمسؤوليات، وتفرض سنا دنيا (١٨ سنة أو ١٥ سنة في الواجبات غير الشاقة) وتقضي بأن تمتثل العقود الخطية وأيام العطل والعطل الرسمية المدفوعة الأجر لقانون العمل وبأن يسجل العمال المنزليون لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

٤٦ - ومن أجل إضفاء الطابع النظامي على العمل المنزلي وضمان تسجيل العمال المنزليين في نظام الضمان الاجتماعي، سنت الأرجنتين القانون رقم ٢٦ ٨٤٤ المتعلق بالأحكام الخاصة بالأعمال التعاقدية مع الأشخاص في المنازل الخاصة، الذي يمنح العمال المنزليين نفس الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وحقوق العمل التي يتمتع بها أي عامل آخر. وصدقت الأرجنتين على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين وألزمت أرباب العمل بدفع تأمين على المخاطر المهنية عن جميع العمال المنزليين.

٤٧ - وفي بوركينا فاسو، مكن التمويل والمساعدة التقنية أكثر من ٨٢٥ مؤسسة تجارية تملكها نساء من التسجيل رسميا في الفترة ما بين عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٩.

واو - منع العنف والتحرش الجنسي ضد المرأة في العمل والقضاء عليهما وتقديم خدمات الدعم

٤٨ - تركز الدول الأعضاء والجهات الفاعلة على نطاق منظومة الأمم المتحدة على السياسات والبرامج المتعلقة بمنع وإزالة العنف والتحرش الجنسي ضد المرأة في العمل. وعلى إثر المناقشة التي دارت في مؤتمر العمل الدولي بشأن استحداث أداة للتصدي للعنف والتحرش في بيئة العمل^(٣١)، كثفت عدة دول أعضاء، منها أستراليا وقبرص والمكسيك وموريتانيا، جهودها الرامية إلى التصدي للتحرش الجنسي والعنف في مكان العمل. وجددت المكسيك جهودها في هذا الصدد بإنفاذ قانون صدر في عام ٢٠١٢ يدرج التحرش الجنسي في مكان العمل في عداد أشكال العنف. وأتاحت أيضا إمكانية الحصول على خدمات الدفاع القانوني من خلال مكتب المدعي العام الاتحادي لشؤون الدفاع عن العمال.

٤٩ - وفي أستراليا، تضطلع اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان والمفوضة المعنية بقضايا التمييز بين الجنسين بأدوار رئيسية في تعزيز وحماية حقوق الإنسان للنساء والفتيات، بما في ذلك ما يتعلق بالتحرش الجنسي. وتصدر لجنة حقوق الإنسان بانتظام دراسة استقصائية عن التحرش الجنسي (صدرت سابقا في أعوام ٢٠٠٣، و ٢٠٠٨، و ٢٠١٢ و ٢٠١٨) عن مدى تفشي التحرش الجنسي في أماكن العمل

(٣١) المحضر المؤقت لمؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، جنيف، أيار/مايو-حزيران/يونيه ٢٠١٨.

الأسترالية. وتدعم حكومة أستراليا أيضاً إجراءات للتصدي للعنف والتمييز من خلال إجراء تحقيق وطني في التحرش الجنسي في أماكن العمل الأسترالية. وتقود المفوضة المعنية بالتمييز بين الجنسين هذا التحقيق الذي سيدرس طبيعة التحرش الجنسي في أماكن العمل الأسترالية ومدى انتشاره والعوامل المحركة له وتدابير التصدي له. وبناء على نتائج الدراسة الاستقصائية عن التحرش الجنسي، سيوصي التحقيق بإجراءات عملية للتصدي للتحرش الجنسي في مكان العمل، وسيُنشر تقريره في النصف الثاني من عام ٢٠١٩.

٥٠ - وأعدت حكومة قبرص عدة منشورات وحملات إعلامية بشأن التحرش الجنسي في مكان العمل، بينما تعكف لجنة المساواة بين الجنسين بنشاط على توفير التدريب ونشر المعلومات بشأن تعريف التحرش الجنسي وبشأن القوانين والقواعد التنظيمية المتعلقة بالتحرش الجنسي في مكان العمل. وعلى غرار ذلك، تعكف وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، في المملكة العربية السعودية، على إعداد قانون لحظر التمييز والعنف بجميع أشكاله، ووضع ضوابط تضمن تهيئة بيئة عمل آمنة لجميع العاملين من الرجال والنساء. وعلاوة على ذلك، أعدت الوزارة ميثاقاً لمكافحة التحرش في مكان العمل ينص على مسؤولية الوزارة عن تهيئة بيئة عمل صحية وآمنة يسودها احترام الجميع.

٥١ - وفي البرتغال، وضعت الاستراتيجية الوطنية للمساواة وعدم التمييز للفترة ٢٠١٨-٢٠٣٠ ضمن أولوياتها إعداد خطة عمل بشأن العنف ضد المرأة والعنف الجنساني والعنف العائلي. وتهدف الاستراتيجية إلى تعزيز ثقافة نبت العنف ومنع تساهل المجتمع مع العنف ضد المرأة والتغلب عليه.

٥٢ - وقد عززت الالتزامات بالقضاء على الاتجار بالأشخاص والعمل القسري في عدد من البلدان، بما فيها البحرين وكمبوديا واليونان. فقد أطلقت اليونان حملات وشراكات واسعة مع القطاع الخاص للحد من الطلب على الخدمات أو المنتجات التي ينتجها ضحايا الاتجار بالأشخاص. وجاءت حملة كسر الطوق للتوعية العامة ثمرة شراكة واسعة نسقتها مكتب المقرر الوطني المعني بالاتجار بالبشر وضمت أصحاب مصلحة متعددين. ووضعت اليونان أيضاً نظاماً وطنياً لتحديد الهوية والإحالة لضحايا الاتجار بالأشخاص وضحايا المفترضين. وتعمل الآلية بمثابة مركز لتنسيق الإجراءات وبناء الشراكات، إذ تضم مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة، مثل الوكالات الحكومية والمنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية، وهي مصممة لمساعدة مختلف القطاعات على الكشف عن ضحايا الاتجار وتوجيه المساعدة إليهم، ولا سيما ما يتعلق منها بدوائر الهجرة، ومفتشي العمل، ومقدمي الرعاية الصحية والسلطات الإدارية المحلية.

٥٣ - وافتتحت البحرين في عام ٢٠١٥ مركز حماية العمالة الوافدة، وهو أول مركز من نوعه يتيح مأوى لضحايا الاتجار ويقدم أيضاً خدمات متكاملة للعمال المغتربين. ولا يزال المركز عاملاً ويمكنه إيواء نحو ١٢٠ رجلاً وامرأة مع إمكانية زيادة طاقته الاستيعابية إلى ٢٠٠ شخص في حال الضرورة. ويقدم المركز خدمات متكاملة متنوعة، بما في ذلك الحماية والخدمات الطبية الأولية، والخدمات النفسية، فضلاً عن خدمات المشورة القانونية والمساعدة في التوصل إلى التسويات وفي رفع الدعاوى القضائية.

٥٤ - وتهاجر النساء الكمبوديات أساساً إلى تايلند وماليزيا للعمل في الصناعة التحويلية، والضيافة، والأعمال المنزلية والزراعة. وتنفذ كمبوديا مجموعة من القواعد التنظيمية تكملها لتنفيذ المرسوم الفرعي رقم ١٩٠ بشأن إدارة شؤون العمال الذي هاجروا إلى الخارج عن طريق وكالات التوظيف الخاصة. وتهدف هذه القواعد التنظيمية إلى زيادة فعالية الحكومة في إدارة هجرة اليد العاملة وتجهيز الشكاوى ومعالجتها.

وتحدد الشروط القانونية لإنشاء وتشغيل وكالات التوظيف الخاصة، بما في ذلك المعايير الدنيا، والعقوبات، والمكافآت والمسؤوليات إزاء العمال المهاجرين، وآلية تقديم الشكاوى ومعايير تفتيش الوكالات.

زاي - الاستثمار في اقتصاد الرعاية

٥٥ - يتوخى من توسيع نطاق الاستفادة من خدمات الرعاية الميسورة التكلفة والرفيعة الجودة وسن التشريعات لتمديد مدة إجازة الأبوين تلبية للاحتياجات من خدمات الرعاية، وتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة^(٣٢). وقد التزمت عدة دول أعضاء، منها خصوصا أوكرانيا وبوركينا فاسو وبيرو وتركيا وتشيكيا والمكسيك والنرويج والنمسا، بتوسيع نطاق الاستفادة من خدمات الرعاية زيادةً في تيسير التوفيق بين العمل والحياة الأسرية. ففي أوكرانيا، يمكن لكل موظفة في القطاع العام، إن كان لديها أطفال دون سن ١٤، أو لها الولاية الشرعية على طفل ذي إعاقة، أو ترعى مريضا من أفراد الأسرة، أن ترتب مع رب العمل إمكانية العمل بدوام جزئي أو العمل في أيام محددة من الأسبوع. وفي تركيا، يكفل برنامج "عمل أمي" للعاملات في المناطق الصناعية في أربع محافظات الاستفادة من دور الحضانة. وفي النرويج، يحق لجميع الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين سنة واحدة وخمس سنوات أن يلتحقوا بالتعليم ما قبل المدرسي. وقد ازدادت نسبة الالتحاق في السنوات الأخيرة من ٩٠ في المائة في عام ٢٠١٣ إلى ٩٢ في المائة في عام ٢٠١٨. ولتشجيع الالتحاق، يسرت الحكومة التعليم قبل المدرسي على الأسر ذات الدخل المنخفض من خلال تطبيق رسوم مراعية للدخل وخصومات في حالة التحاق أشقاء بنفس المدرسة.

٥٦ - وعلى غرار ذلك، تقدم بلدان مثل أندورا منحا لدعم رعاية الأطفال وتمنح الأبوين العاملين ساعات إضافية لرعاية الأطفال. وفي بيرو، استُحدث نظام وطني لرعاية الأطفال دون سن الثالثة يقدم الدعم للأطفال الذين يعيشون في حالة فقر وفقير مدقع. وتقدم خدمات الرعاية النهارية للأطفال من الاثنين إلى الجمعة لمدة ثماني ساعات في اليوم في مراكز الرعاية النهارية ودور الحضانة الخاصة. وفي عام ٢٠١٨، قدم ٣٤٠٧ من المراكز أو الدور خدمات الرعاية النهارية في ٧٥٠ موقعا في جميع أنحاء البلد.

٥٧ - وتشكل إجازة الأمومة وإجازة الأبوين المدفوعتا الأجر آليتين أساسيتين التي تمكن النساء من مواصلة المشاركة في بيئة العمل، وتقاسم مسؤوليات الرعاية بين الأبوين. وقد ثابرت إسبانيا على زيادة مدة إجازة الأبوة منذ عام ٢٠١٤: من أسبوعين إلى أربعة أسابيع في عام ٢٠١٦، ثم من أربعة إلى خمسة أسابيع في عام ٢٠١٨. وبموجب المرسوم الملكي بقانون ٢٠١٩/٦ بشأن تمديد إجازة الأبوة، سيتم أيضا العمل تدريجيا على تحقيق المساواة في حقوق كلا الوالدين بحلول عام ٢٠٢١. ومنذ نيسان/أبريل ٢٠١٩، حددت إجازة الأبوة في ثمانية أسابيع، وستمدد إلى ١٢ أسبوعا في عام ٢٠٢٠ ثم إلى ١٦ أسبوعا في عام ٢٠٢١. وأعادت إسبانيا أيضا تحديد الطابع الإلزامي لإجازة الأبوين لأي والد غير الأم، فغدا من الإلزامي أخذ إجازة مدتها أول أسبوعين بعد الولادة، اعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠١٩، ثم أول أربعة أسابيع بعد الولادة اعتبارا من عام ٢٠٢٠، وأول ستة أسابيع بعد الولادة اعتبارا من عام ٢٠٢١. أما الأسابيع المتبقية بعد المدة الإلزامية، فيمكن الاستفادة منها متفرقة أو مجتمعة أو توزيع أيامها خلال الأشهر الإثني عشر الأولى بعد الولادة.

^(٣٢) UN-Women, *Progress of the World's Women 2019-2020: Families in a Changing World* (New York, 2019)

٥٨ - وعالجت أوروغواي وسلوفينيا والنمسا مسألة إعادة توزيع مسؤوليات الرعاية غير المدفوعة الأجر بين الأسر والدولة، وبين الرجال والنساء. ففي عام ٢٠١٦، أطلقت وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص في سلوفينيا مشروع "مشاركة الجميع" بتمويل من الاتحاد الأوروبي. ويسعى هذا المشروع إلى التصدي للقوالب النمطية الجنسانية والحد منها لتعزيز مشاركة النساء والرجال على قدم المساواة في الرعاية والعمل المنزلي. وبالإضافة إلى ذلك، أطلقت حملة إعلامية وطنية لدعم المساواة بين الجنسين من خلال المشاركة والتمثيل المتكافئين بين المرأة والرجل في السياسة وفي الأعمال التجارية والتوفيق بين العمل والحياة الأسرية.

٥٩ - وتعكف النمسا على زيادة توافر الرعاية للأطفال دون سن الثالثة من خلال تمديد ساعات العمل في مراكز رعاية الطفل، واستحداث خيارات مرنة للرعاية من أجل العاملين المعيلين، ودعم مربين مؤهلين وتعزيز مشاريع الرعاية المشتركة بين البلديات وبين الأجيال. وفي عام ٢٠٢٢، ستوسع الحكومة الاتحادية والحكومات الإقليمية مرافق رعاية الأطفال، وستزيد من ساعات الدراسة وتعزز المدارس العاملة بدوام كامل لزيادة الفرص المتاحة للأطفال للتعليم والنمو وتحسين التوازن بين العمل والحياة بالنسبة للوالدين العاملين. ويحق لمن يستفيدون من إجازة الرعاية أو يعملون بدوام جزئي للتفرغ لرعاية معاليهم أن يحصلوا على بدل تقديم الرعاية، وعلى تأمين صحي وتقاعدية مجاني وعلاوة تكميلية عن الأطفال المعالين. ويسري ذلك أيضا على إجازة رعاية المرضى من أفراد الأسرة في حالات رعاية الأقارب الميؤوس من علاجهم أو المصابين بأمراض خطيرة.

٦٠ - وأستراليا ملتزمة بالحد من عدم المساواة بين الجنسين في أعباء الرعاية غير المدفوعة الأجر. وتشمل التدابير المتخذة لتحقيق هذا الهدف إجراء استقصاءات استخدام الوقت لجمع بيانات محسنة عن أداء المرأة أعباء الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر. ويتوخى من "استقصاء استخدام الوقت" الذي يجريه المكتب الأسترالي للإحصاء مساعدة الحكومة على تصميم سياسات وبرامج توفق بين العمل والحياة الأسرية، ولا سيما في الحالات التي تؤدي فيها ولادة طفل إلى خلخلة أنماط العمل. ويهدف الاستقصاء أيضا إلى ضمان تقديم خدمات محسنة وتيسير رصد وتقييم السياسة والبرامج العامة.

٦١ - وتعكف هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بدعم من حكومة سويسرا، وبشراكة مع اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الإحصائية الأفريقية، ومصروف التنمية الأفريقي، على بناء القدرات وتعزيز جمع الإحصاءات الجنسانية في أفريقيا. وقد عُرض العنصر الإقليمي لبرنامج "عدم إغفال أي امرأة أو فتاة" الذي تنفذه هيئة الأمم المتحدة للمرأة خلال حلقة عمل عقدت في أيلول/سبتمبر ٢٠١٨، وشارك فيها ٨٠ خبيرا في مجال تحليل السياسات والإحصاءات لتجديد ما بدأ من جهود وإطلاق جهود أخرى لجمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس، بما في ذلك البيانات المتعلقة باستخدام الوقت وأعباء الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر.

خامسا - استنتاجات وتوصيات

٦٢ - شهد العالم تباطؤا في الانتعاش الاقتصادي واستمر ركود النمو في كثير من البلدان والمناطق. وسيتمتع تعزيز الالتزامات بضمان تحقيق انتعاش اقتصادي مستدام وشامل لجميع العمال بسياسات هادفة إلى تحسين أداء سوق العمل تربط النساء العاملات بالوظائف وتسعى لوقف التمييز القائم على نوع الجنس والفصل المهني في أسواق العمل. ويمكن لهذه السياسات أيضا أن تدعم مشاركة

المرأة في القوى العاملة، ولا سيما إذا اقترن تنفيذها بزيادة الحصول على خدمات الرعاية وبنائها التحتية وبإيلاء اهتمام أكبر لإعادة توزيع مسؤوليات الرعاية بين الأسر والدولة وبين الرجل والمرأة من خلال إجازة الأبوين والحق في التفاوض مع أرباب العمل على توقيت عمل أكثر مرونة (E/CN.6/2017/3 و E/CN.6/2019/3).

٦٣ - وقد باشرت الدول الأعضاء اتخاذ عدد من المبادرات الرامية إلى تعزيز العمل اللائق وأماكن العمل الآمنة الخالية من التحرش والعنف، وتقديم الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها، وإضفاء الطابع الرسمي على العمل غير النظامي ودعم المهارات وبناء القدرات لدى النساء العاملات وصاحبات المشاريع الحرة. ويمكن أن تكون هذه التدابير مفيدة بوجه خاص إذا استهدفت قطاعات هشة مثل العمل المنزلي والعمل في الزراعة.

٦٤ - وسيقتضي التصدي لعدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل أيضا جهودا متضافرة للتوفيق بين المسؤوليات الأسرية والعمل بتخفيف ما يلقي على عاتق المرأة من أعباء مفرطة عن أعمال الرعاية وشؤون البيت غير المدفوعة الأجر، من خلال تقديم خدمات مثل رعاية الأطفال الميسورة التكلفة والعالية الجودة؛ وتمديد مدة إجازة الأمومة وإجازة الأبوين المدفوعتي الأجر؛ والاستناد إلى الالتزامات بإعادة توزيع أعباء الرعاية بين الرجال والنساء، وبين الأسر والدولة.

٦٥ - ومن أجل تعزيز المشاركة الكاملة للمرأة في التنمية المستدامة، وكفالة العمل اللائق والحماية الاجتماعية للمرأة، وتشجيع مباشرة المرأة للأعمال الحرة، وإضفاء الطابع الرسمي على عملها غير النظامي، وتصييق الفجوات في الأجور بين الجنسين والاعتراف الفعلي بأعباء الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوعة الأجر والتخفيف من هذه الأعباء وإعادة توزيعها بما يتماشى مع خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ والاستنتاجات المتفق عليها المعتمدة في دورتي لجنة وضع المرأة الحادية والستين (E/2017/27-E/CN.6/2017/21) والثالثة والستين (E/2019/27-E/CN.6/2019/19)، تشجع الدول الأعضاء على النظر في اتخاذ التدابير التالية:

(أ) إدماج اعتبارات المساواة بين الجنسين في الاستراتيجيات والسياسات الوطنية للتنمية المستدامة وتعزيز سلطة وقدرات الآليات الوطنية للمساواة بين الجنسين؛

(ب) القضاء على الفصل المهني من خلال التصدي للحواجز الهيكلية والقوالب النمطية الجنسانية والمعايير الاجتماعية السلبية، فضلا عن تعزيز وصول المرأة إلى أسواق العمل والمشاركة فيها على قدم المساواة؛

(ج) توسيع نطاق منصات الحماية الاجتماعية ومراجعة قيمة التحويلات والمعاشات التقاعدية وتحسين حياة وسبل عيش المرأة في الاقتصادين النظامي وغير النظامي وتيسير التحول من العمل غير النظامي إلى العمل النظامي، بما في ذلك للعمال المنزليين؛

(د) سد الفجوة في الأجور بين الجنسين والقضاء على التمييز في مكان العمل من خلال اعتماد وتنفيذ تشريعات متعلقة بسياسات وممارسات الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة والأجر العادل لزيادة الشفافية والمساءلة في جداول المرتبات والأجور، بتدابير منها نشر بيانات عن الفجوات في الأجور بين الجنسين وعدد النساء في مناصب الإدارة العليا وفي المجالس؛

(هـ) ضمان تعيين المزيد من النساء واستبقائهن وترقيتهن في سوق العمل وزيادة تمثيل المرأة في مناصب الإدارة وفي المجالس وفي محافل صنع القرار الاقتصادي، باتخاذ تدابير من قبيل نظام الحصص وغيرها من التدابير الخاصة المؤقتة؛

(و) الاستثمار في تطوير المهارات التعليمية والمهنية الذي يجد من التمييز في القطاعات والفصل المهني القائم على نوع الجنس ويعزز التحاق المرأة بمجالات عمل وقطاعات غير تقليدية، ولا سيما متابعة تعليمها في تخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات والعمل في وظائفها؛

(ز) سن تشريعات وسياسات تلزم كيانات القطاعين العام والخاص بالقضاء على العنف والتحرش في مكان العمل؛ وتهيئة أماكن عمل آمنة من خلال الحرص على فهم جميع العاملين والمديرين وأرباب العمل لتعريف التحرش الجنسي وحصولهم على معلومات عن التحرش والعنف وقدرتهم على الإبلاغ عنهما؛ وإعداد أنشطة للوقاية الفعالة وسياسات للموارد البشرية، وتدابير، وممارسات، وإجراءات خاصة بتقديم الشكاوى، وسبل انتصاف للضحايا وتقديم الدعم لهم، وتدابير لمساءلة الجناة، ووفقا لاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) والتوصية بشأن العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٠٦)؛

(ح) تقييم ومعالجة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والرقمنة والمنصات الرقمية على نوعية وشروط وظروف عمل المرأة، من أجل ضمان العمل اللائق والحماية الاجتماعية للعاملات وحماية المعاملات والمستهلكات اللاتي يستخدمن المنصات الرقمية؛

(ط) إعادة توزيع أعباء الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر بين الرجال والنساء والأسر والدولة من خلال توسيع نطاق الاستفادة من خدمات ذات جودة عالية في الرعاية وبنائها التحتية، وسن سياسات بشأن إجازة الأمومة والإجازة الوالدية تتيح للمزيد من الرجال والنساء رعاية الرضع والأطفال الصغار، وتخصيص بدل للرعاية وتوفير الحماية الاجتماعية لمن يقدمونها وتشجيع ترتيبات العمل المرنة لفائدة العمال المعيلين؛

(ي) تحسين جمع وتحليل ونشر البيانات المصنفة حسب نوع الجنس والإحصاءات الجنسانية بشأن عمالة المرأة، ومباشرة الأعمال الحرة، والوصول على العمل اللائق والحماية الاجتماعية، ولا سيما فيما يتعلق بالقطاعات الضعيفة، بما في ذلك العمل المنزلي والزراعي، والسكان، بمن فيهم العاملون في الاقتصاد غير النظامي.

٦٦- وتشجع منظومة الأمم المتحدة وسائر المنظمات الدولية على دعم الدول الأعضاء في القيام بما يلي:

(أ) إدماج اعتبارات وأهداف المساواة بين الجنسين في السياسات والاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة وتنفيذها؛

(ب) توفير تدريب على تنمية القوى العاملة والمهارات المهنية يكسر حالة التقوقع المهني ويساهم في الحد من الفصل بين الجنسين في أسواق العمل؛

(ج) إعداد سياسات توسع نطاق منصات الحماية الاجتماعية وحدودها، وإضفاء الطابع الرسمي على العمل غير النظامي وتوسيع فرص الحصول على الموارد الإنتاجية وتدريب العاملات وصاحبات الأعمال الحرة؛

(د) تقييم أثر المنصات الرقمية والتكنولوجيات على نوعية وشروط وظروف عمل المرأة؛

(هـ) التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين لعام ٢٠١١ (رقم ١٨٩)، وتوصية العمال المنزليين لعام ٢٠١١ (رقم ٢٠١)، والاتفاقية بشأن العنف والتحرش والتوصية بشأن العنف والتحرش؛

(و) جمع وتحليل ونشر بيانات مصنفة حسب نوع الجنس وإحصاءات جنسانية عن العاملات وصاحبات الأعمال الحرة وحصوهن على العمل اللائق والحماية الاجتماعية.