

Distr.: General
3 December 2010
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة وضع المرأة

الدورة الخامسة والخمسون

٢٢ شباط/فبراير - ٤ آذار/مارس ٢٠١١

البند ٣ (أ) من جدول الأعمال المؤقت*

متابعة نتائج المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة والدورة
الثالثة والعشرين الاستثنائية للجمعية العامة، المعنونة
”المرأة عام ٢٠٠٠: المساواة بين الجنسين، والتنمية
والسلام في القرن الحادي والعشرين“: تنفيذ الأهداف
الاستراتيجية والإجراءات الواجب اتخاذها في مجالات
الاهتمام الحاسمة واتخاذ مزيد من الإجراءات والمبادرات

بيان مقدم من إنجنדר، منظمة غير حكومية لها مركز استشاري مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي

تلقى الأمين العام البيان التالي، الجاري توزيعه طبقاً للفقرتين ٣٦ و ٣٧ من قرار

المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٣١/١٩٩٦.



بيان*

أعمال للأولاد والبنات؟ معاناة النساء والفتيات من التفرقة في التعلّم والعمل في اسكتلندا

١ - إنجنذر منظمة نسائية قائمة في اسكتلندا وتعمل بشأن جدول أعمال ذي طابع أنثوي مناهض للتحيز ضد المرأة. وهدفنا إيضاح تأثير التحيز الجنسي على المرأة والرجل والفتاة والطفل والمجتمع وعلى تنمية الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية. ونقوم بذلك من خلال كشف أسباب وتأثير عدم مساواة المرأة وتعزيز المساواة بين الجنسين في السياسة والممارسة وزيادة قوة المرأة ونفوذها. وأولويات سياستنا هي فقر المرأة والعنف ضد المرأة وتمثيل المرأة في صنع القرار.

٢ - وتضم إنجنذر منظمات أعضاء وعدد كبير من الأعضاء الأفراد، وهي تمثل اسكتلندا في اللجنة المشتركة المعنية بالمرأة في المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، التي تمثل نساء من المملكة المتحدة في جماعة الضغط النسائية الأوروبية.

٣ - وترحب منظمنا بتركيز لجنة وضع المرأة على وصول النساء والفتيات إلى التعليم والتدريب والعلم والتكنولوجيا والمشاركة في هذه المجالات، بما في ذلك تعزيز مساواة حصول المرأة على العمالة الكاملة والعمل اللائق.

٤ - ومنذ بداية المسار التعليمي حتى الوصول إلى سوق العمل، الفتيات في اسكتلندا بعيدات عن المشاركة في تعلّم العلوم والتكنولوجيا. وتسعون في المائة من الطلبة في التعليم العالي في مجال تكنولوجيا المعلومات والهندسة من الذكور. ويسهم ذلك في تفرقة مهنية كبيرة في قطاعات متنوعة كالهندسة وتكنولوجيا المعلومات والتصنيع.

٥ - ويتسم سوق العمل في اسكتلندا بتفرقة في المهن، حيث يتركز ستة من كل عشر نساء في عشر مهن فقط. وتميل المرأة إلى العمل في تلك المهن التي تدفع الأقل، وغالباً ما تتحدث المنظمات الجنسانية عن المهن الخمس (Five Cs) للأعمال التي تسيطر عليها الأنثى: التنظيف والرعاية والتسويق والأعمال المكتبية وتحصيل الأموال (التجارة القطاعي). وتكدس المرأة في هذه المهن الأقل قيمة يسهم في فقر المرأة.

* صدرت بدون تحرير رسمي.

مؤشرات التفرقة

٦ - هناك حالياً في اسكتلندا فجوة في الأجور بين الجنسين بنسبة ١٢ في المائة، إذا ما قورن أجر ساعة العمل للمرأة طول الوقت بأجر الرجل. أما الفجوة في أجر المرأة في العمل بعض الوقت فإنها تزيد كثيراً، حيث يقل أجر العمل في الساعة بنسبة ٣٢ في المائة عن أجر الرجل للعمل بالساعة طول الوقت. والتفرقة المهنية سبب رئيسي للفجوة في الأجور بين الجنسين. وفجوة الأجور بين الجنسين تبلغ ١٣ في المائة في المهن المرتبطة بالعلوم والهندسة والتكنولوجيا وهي أكبر من متوسط فجوة الأجور على الصعيد الوطني التي تبلغ ١٢ في المائة، وتزايدت تلك الفجوة بين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ فيما يتعلق بالمهن المرتبطة بكل من العلوم والهندسة والتكنولوجيا والحرف الماهرة في مجالي المعادن والكهرباء.

٧ - ويحدد مركز الموارد الاسكتلندي للنساء العاملات في مجالات العلوم والهندسة والتكنولوجيا أن أكثر النساء اللاتي درسن في تلك التخصصات لا يعملن في مهن مرتبطة بها.

٨ - والبرنامج الحديث للتلمذة الصناعية، أحد نقاط الدخول الرئيسية في سوق العمل للشباب الذين لم يلتحقوا بكلية أو جامعة، يعاني من تفرقة شديدة، ويتعرض لزيادة ترسيخ هذه التفرقة. فأقل من واحد في المائة من تلاميذه في مجالي التشييد والسباكة، وأقل من ثلاثة في المائة من تلاميذه في المجالات الهندسية من الإناث. وأقل من اثنين في المائة من التلاميذ الصناعيين رعاة الأطفال من الذكور.

السياق الاسكتلندي

٩ - الحكومة الاسكتلندية كإدارة انتقالية تابعة للمملكة المتحدة ملتزمة بتنفيذ منهاج عمل بيجين واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

١٠ - وعلى الرغم من عدم انتقال مزايا الرعاية الاجتماعية وقانون التوظيف إلى اسكتلندا بموجب تسوية نقل السلطة، بل اقتصر الأمر على وستمنستر، فإن اسكتلندا مسؤولة عن سياسة التعليم والتدريب وتنفيذها وعن النشاط المتعلق بالعمل وتنظيم القطاع العام.

١١ - وتسيطر الحكومة الاسكتلندية على عوامل رئيسية للتغيير كبرامج التفوق، التي تحدد مضمون التعلم في المدارس وتنفيذه، وبرامج التدريب الوطنية التي تشمل أكثر من ٥٠ مليون جنيه إسترليني للإنفاق العام على التعليم المهني.

١٢ - أما الاستراتيجية الاقتصادية للحكومة وهي الوثيقة الرئيسية لسياسات الإدارة، فإنها تحدد القطاعات المهنية ذات الأهمية الخاصة لاقتصاد اسكتلندا. وأغلبية هذه القطاعات، بما في ذلك الطاقة (مع تركيز خاص على الطاقة المتجددة) وعلم الأحياء والسياحة والأغذية والمشروبات، تعمل جميعاً في إطار أسواق عمل منفصلة جنسانياً.

النشاط الاسكتلندي بشأن التفرقة المهنية

١٣ - منذ برنامج عمل بيجين، ظلت هناك برامج للأنشطة في اسكتلندا والمملكة المتحدة لمعالجة التفرقة المهنية وتعزيز مشاركة المرأة في مجاليّ العلم والتكنولوجيا. وتشمل هذه الأنشطة ما يلي:

- إنشاء مركز الموارد الاسكتلندي، الذي يعمل لدعم النساء الدارسات في مواضيع العلم والهندسة والتكنولوجيا والنساء العاملات في تلك المجالات أو العائدات إلى دراستهن والعاملات في مجالات العلم والهندسة والتكنولوجيا؛
- مبادرة إغلاق الفجوة، التي تتعاون مع العاملين وصنّاع السياسة وهيئات التمثيل القطاعي ونقابات العمال لمعالجة كافة أسباب الفجوة في الأجور، بما في ذلك التفرقة المهنية؛
- إنشاء فريق عامل معني بالتفرقة المهنية في كل من الدوائر العامة التابعة للحكومة الاسكتلندية استجابة لتحقيق رسمي أجرته اللجنة المعنية بتكافؤ الفرص بشأن التفرقة المهنية في برنامج التلمذة الصناعية الحديث؛
- لجنة المرأة والعمل الاسكتلندية، التي أنشأها رئيس الوزراء توني بلير في عام ٢٠٠٥ لإيجاد حلول لأسباب الفجوة في الأجور بين الجنسين، والتي نفذت الحكومة الاسكتلندية توصياتها (وقتئذ المجلس التنفيذي الاسكتلندي)؛
- تنفيذ مرسوم المساواة بين الجنسين، الذي يشكل جزءاً من قانون المساواة (٢٠٠٦)، والذي يضع إلزاماً قوياً على عاتق هيئات القطاع العام بالقضاء على التمييز والتحرش وتعزيز المساواة في وظائفها بصفقتها صاحبة عمل ومقدمة خدمات (يجري استبداله حالياً بفرض مرسوم واحد على القطاع العام كجزء من قانون المساواة (٢٠١٠))؛
- تحديد التفرقة المهنية كأولوية للوزراء الاسكتلنديين وكجزء من الالتزامات المحددة للحكومة الاسكتلندية وكجزء أيضاً من واجب المساواة بين الجنسين؛

- مبادرات العمل، مثل مبادرة (Women@Work) و (Women Onto Work)، التي تشمل نهجاً يستند إلى العرض لمعالجة التفرقة المهنية في العمل؛
- الفريق المعني بالميزانيات النسائية، الذي يقوم بحملة لتحليل الموازنات الجنسانية في الميزانية الاسكتلندية العامة التي تفتقر إلى نهج جنساني في وضع وتنفيذ برامج تدريب وطنية وعمليات تحديث للأجور؛
- (Girls Geeks) منتدى متعدد التخصصات للنساء اللائي لديهن اهتمام احترافي بالتكنولوجيا؛
- مؤسسات القطاع الخاص كمؤسسة (Cisco) و (JP Morgan) التي طورت مبادراتها لإشراك الفتيات في أنشطتها كجزء من أجندة المسؤوليات الاجتماعية لتلك المؤسسات.

جدول أعمال في خطر؟

- ١٤ - من الواضح ذاتياً أن اسكتلندا حققت مكاسب هيكلية منذ مناهج عمل بيجين. فقد أتاح مرسوم المساواة بين الجنسين إمكانية تحقيق التغيير، وقيادة الممارسة عبر القطاع العام، بما في ذلك داخل الحكومة الاسكتلندية وداخل القطاع الخاص من خلال مشتريات القطاع العام.
- ١٥ - غير أنه بعد عامين فقط، اقترحت حكومة المملكة المتحدة استبدال مرسوم المساواة بين الجنسين، ومراسيم مشابهة فيما يتعلق بالعنصر والإعاقة، بمرسوم واحد، يشمل أيضاً السمات الرئيسية الخاضعة للحماية فيما يتعلق بالتوجهات الجنسية والدين والمعتقدات والعمر والحمل والأمومة والزواج والمشاركة المدنية. ومع الترحيب بتوسيع نطاق الحماية، فإن المقترحات المتعلقة بالمرسوم الجديد أقل وضوحاً بشأن الالتزامات التي ستتحملها هيئات القطاع العام، ومن المحتمل أن يكون المرسوم الجديد أقل فاعلية فيما يتصل بالمساواة بين الجنسين.
- ١٦ - والحال كذلك أيضاً بشأن كثير من الأنشطة المناهضة للتفرقة المهنية التي تضطلع بها المشاريع والمبادرات التي تتلقى تمويلاً قصير الأجل. وعلى الرغم من احتياجات مرسوم المساواة بين الجنسين، ليس هناك أي نشاط حكومي داعم لمناهضة التفرقة المهنية يمكن أن يحقق تغييراً كبيراً.

١٧ - ومراعاة المنظور الجنساني ليس واضحاً في كثير من الإدارات الحكومية والهيئات العامة المسؤولة عن التعليم والمهارات وبرامج التنمية الاقتصادية في اسكتلندا. ولديها جميعاً التزام نظري بالمساواة لكن ذلك غالباً ما يرد في هياكلها، كالأفرقة المعنية بالمساواة، التي هي نفسها معرضة لخطر إعادة الهيكلة.

١٨ - ولما كانت الميزانيات العامة في المملكة المتحدة وبالتالي اسكتلندا واقعة تحت الضغط، فإن هناك خطراً بأن يتم تخفيض تمويل المشاريع والوظائف الهامشية أو إلغائها. ومن الأرجح بوجه خاص أن يحدث ذلك في ظل عدم وجود تحليل جنساني لموازنات الميزانية الاسكتلندية وفي ظل غياب قانون قوي بشأن القطاع العام.

١٩ - توصيات فيما يتعلق باسكتلندا

- وضع استراتيجية وطنية بقيادة وزير اسكتلندي، لمعالجة التفرقة التشغيلية بحيث تشمل التعليم والمهارات والعمالة وأنشطة التنمية الاقتصادية؛
- تنفيذ مرسوم واحد قوي بشأن المساواة مع تحديد احتياجات واضحة لهيئات القطاع العام لإجراء تقييم للتأثيرات الجنسانية على جميع السياسات الهامة، بما في ذلك سياسة الشراء وتحديد أهداف جنسانية قوية؛
- توفير الموارد الكافية وتطوير المبادرات الحالية التي أظهرت خبرة في معالجة التفرقة التشغيلية عموماً لا سيما في قطاعات العلم والتكنولوجيا والهندسة؛
- إيضاح نتائج مشاركة المرأة في سوق العمل والتفرقة التشغيلية داخل أطر التخطيط الوطني، بما فيها إطار الأداء الوطني القائم.

٢٠ - توصية فيما يتعلق بالمملكة المتحدة

- تعيين منسق حكومي على المستوى الوزاري لشؤون الجنسين والمجالات العلمية والهندسية والتكنولوجية لقيادة استراتيجية حكومية شاملة ومتكاملة لمعالجة التفرقة بين الجنسين في التعليم وقوة العمل والسياسة العامة للعلوم.