

Distr.: General
9 December 2005
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة وضع المرأة

الدورة الخمسون

٢٧ شباط/فبراير - ١٠ آذار/مارس ٢٠٠٦

البند ٣ من جدول الأعمال المؤقت

متابعة المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة والدورة الاستثنائية

للجمعية العامة المعنونة "المرأة عام ٢٠٠٠: المساواة بين

الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين"

النهوض الاقتصادي بالمرأة

تقرير الأمين العام

موجز

أعد هذا التقرير استجابة لقرار لجنة وضع المرأة ٨/٤٩ بشأن النهوض الاقتصادي بالمرأة، الذي طلبت فيه اللجنة إلى الأمين العام تقديم تقرير إلى الدورة الخمسين عن هذه المسألة. ويتناول هذا التقرير المسائل المتصلة بوضع المرأة في سوق العمل، بما في ذلك الفصل المهني والفوارق في الأجور، وعملية اتخاذ القرارات الاقتصادية، والمواءمة بين العمل والمسؤوليات الأسرية، والمعاشات التقاعدية والضرائب. وهو يسلط الضوء على سبل وصول المرأة إلى تكنولوجيات المعلومات والاتصال، وإمكانيات إدراج الدخل بالنسبة للريفيات وفرص العمل المتاحة للمهاجرات. ويقدم التقرير توصيات بالإجراءات المراد اتخاذها في المستقبل لتنظر فيها لجنة وضع المرأة. ويستند التقرير إلى الردود الواردة من الدول الأعضاء ومن المساهمات المقدمة من كيانات تابعة للأمم المتحدة بشأن الإجراءات المتخذة لدعم جهود الدول الأعضاء.



المحتويات

الفقرات الصفحة

أولا -	مقدمة		٢-١	٣
ثانيا -	وضع المرأة في سوق العمل		٣٦-٣	٣
ثالثا -	زيادة الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات		٤٢-٣٧	١١
رابعا -	تعزيز إمكانيات النساء الريفيات على توليد الدخل		٥٤-٤٣	١٣
خامسا -	تحسين فرص العمل المتاحة للمرأة المهاجرة		٦٦-٥٥	١٦
سادسا -	الإحصاءات والمعلومات		٦٩-٦٧	١٩
سابعا -	الاستنتاجات والتوصيات		٧٣-٧٠	٢٠

أولا - مقدمة

- ١ - اتخذت لجنة وضع المرأة في دورتها التاسعة والأربعين القرار ٨/٤٩ الذي دعا إلى اتخاذ إجراءات لتعزيز النهوض الاقتصادي بالمرأة على الصعيد الوطني، وطلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى اللجنة في دورتها الخمسين تقريراً عن تنفيذ هذا القرار.
- ٢ - ويستعرض هذا التقرير، الذي أعد استجابة لذلك القرار، وضع المرأة في أسواق العمل، وفي مجال العمل وأماكن العمل؛ ووصول المرأة إلى الأنشطة الاقتصادية المعتمدة على تكنولوجيات المعلومات والاتصالات؛ وإمكانيات إدراج الدخل بالنسبة للريفيات؛ وفرص العمل المتاحة للمهاجرات. ويستند التقرير إلى المعلومات المقدمة من الدول الأعضاء في عام ٢٠٠٤ رداً على استبيان بشأن استعراض وتقييم تنفيذ منهاج عمل بيجين بعد عشر سنوات من اعتماده (انظر E/CN.6/2005/2 و Corr.1) وكذلك إلى المساهمات الواردة من الدول الأعضاء استكمالاً لهذه المعلومات^(١). وترد في التقرير أيضاً أمثلة عن الأنشطة التي تضطلع بها كيانات منظومة الأمم المتحدة دعماً للنهوض الاقتصادي بالمرأة على الصعيد الوطني^(٢). والتقرير لا يسعى إلى تقديم سرد شامل للأنشطة المضطلع بها على الصعيد الوطني، وإنما يسوق أمثلة توضح هذه الأنشطة^(٣).

ثانياً - وضع المرأة في سوق العمل

- ٣ - ظلت معدلات النشاط الاقتصادي للمرأة في تزايد في معظم أنحاء العالم منذ ١٩٨٩، إلا في أوروبا الشرقية والوسطى، حيث كانت مشاركة المرأة في القوة العاملة مرتفعة أصلاً، وفي الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، حيث لا تزال معدلات النشاط الاقتصادي للمرأة منخفضة مقارنة بالمعايير العالمية^(٤).
- ٤ - ورغم ارتفاع عدد النساء العاملات، كانت زيادة مشاركة النساء في سوق العمل في بعض المناطق من العالم يوازئها ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض الأجور للنساء والرجال، فضلاً عن تدهور في شروط العمل وظروفه، بما في ذلك العقود والاستحقاقات والحماية الاجتماعية غير المضمونة. وتتأثر العاملات المنخفضة المهارات بصورة خاصة بهذه الحالة، بسبب عدم استقرار ظروف العمل، وانخفاض الدخل دون الاستفادة من استحقاقات الموظفين، وثقل أعباء العمل، وطول ساعات الدوام واتساع بيئات العمل بالخطورة والاستغلال. فكثير من العاملات اللاتي يعملن في منازلهن، على سبيل المثال، يتقاضين أجوراً زهيدة ولا يتمتعن بحماية قوانين العمل ولا يتلقين استحقاقات الرعاية الاجتماعية.

٥ - واستنادا إلى إحصاءات حديثة لمنظمة العمل الدولية، يشكل العمل غير الرسمي - العمل بعقود غير مضمونة، أو بدون استحقاقات للعاملين، أو بدون حماية اجتماعية - ما بين ٥٠ إلى ٧٥ في المائة من العمالة غير الزراعية في البلدان النامية، ويغلب أن يوفر فرص عمل للنساء أكثر منه للرجال في جميع المناطق النامية، باستثناء شمال أفريقيا. وتمثل النساء النسبة الغالبة في مجال العمل لبعض الوقت وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، ويفتقدن كثيرا من الاستحقاقات التي يتمتع بها العاملون المتفرغون الذين يتقاضون أجورا. كما أن غالبية العاملين المؤقتين والعاملين المستقلين في القطاع غير الرسمي وأصحاب المشاريع الصغيرة هم من النساء^(٥). وتبعاً لذلك، تشكل النساء نسبة كبيرة (٦٠ في المائة) من عدد العاملين الفقراء في العالم - الذين يعملون، ولكن لا يتقاضون ما يكفي للارتقاء بأنفسهم وبأسرهم فوق خط الفقر المحدد بدولار واحد في اليوم^(٦).

٦ - وقد اضطلعت عدة بلدان بأنشطة تستهدف دعم حصول المرأة على فرص العمل في مراحل حاسمة من حياتها: النساء الشابات اللائي يضعن أولى خطط حياتهن المهنية، والأمهات العائدات إلى سوق العمل؛ والنساء الراغبات في تغيير مهنتهن؛ والعاطلات عن العمل. وقام كثير من البلدان بتشجيع عمل النساء اللائي تستلزم ظروفهن عناية خاصة من قبيل: النساء الشابات؛ والنساء المسنات؛ والنساء من الشعوب الأصلية؛ والنساء من الأقليات العرقية؛ والمهاجرات؛ والنساء المقيمات في المناطق النائية والريفية؛ والنساء المعيلات للأسر المعيشية؛ والعزباوات؛ والمراهقات الحوامل؛ وضحايا سوء المعاملة؛ والجرمات السابقات؛ والنساء المشرذات؛ والنساء اللائي يدمن الكحول والمخدرات؛ والمعوقات.

٧ - ففي عام ٢٠٠٥، أصدرت البرازيل، على سبيل المثال، مرسوما رئاسيا لكفالة المساواة بين النساء والرجال في الوصول إلى سوق العمل ولتجنب التمييز على أساس نوع الجنس أو الانتماء العرقي أو الإثني. واتخذت الوزارة الاتحادية للضمان الاجتماعي والأجيال في النمسا تدابير لتحسين الاندماج المهني للنساء المعوقات عن طريق جملة أمور منها تدريب النساء على استخدام الحاسوب وإدارة الأعمال.

٨ - واستخدم معظم البلدان التعليم والتدريب وإعادة التدريب والمشورة لتحسين مهارات النساء والحراك المهني. وخلصت عدة بلدان إلى أن المساواة في فرص الحصول على التعليم والتدريب وتطوير مهارات النساء والفتيات أمر بالغ الأهمية لتفادي إقصائهن من القطاعات السريعة التطور من قبيل قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وأفادت أوروغواي أن ٦٦ في المائة من النساء المشاركات في برنامج تجريبي متعلق بأهلية المرأة للعمل أصبحن أكثر إدراكا لإمكانياتهن وللعوائق التي يواجهنها في الحصول على عمل. ونفذ الاتحاد

الروسي برنامج إعادة تدريب لمعالجة مشكلة ارتفاع مستوى البطالة في صفوف النساء (٤٦ في المائة في عام ٢٠٠٤)، وشمل ٦٤ في المائة من جميع النساء العاطلات عن العمل. واضطلعت إثيوبيا بمشروع تجريبي لتدريب النساء اللائي فقدن عملهن بسبب الخصخصة.

٩ - وأفاد بعض البلدان أن عدد النساء العاطلات عن العمل أكبر من عدد الرجال. وأدت المرحلة الانتقالية في قيرغيزستان، على سبيل المثال، إلى زيادة ضخمة في البطالة. وتأثرت النساء بوجه خاص لسبب يعزى في جانب منه إلى إلغاء وظائف القطاع الاجتماعي التي تشغلها النساء عادة وعدم قدرة المؤسسات التجارية على توفير رعاية الأطفال. وبذلت سلوفاكيا جهودا خاصة لتقليل البطالة الطويلة الأجل في صفوف نساء الروما. وأبلغ الأردن أن معدل البطالة أعلى في صفوف النساء المتعلقات منه في صفوف النساء غير المتعلقات أو الأقل تعليما.

١٠ - وقامت النرويج، إدراكا منها لمشكلة العمل لبعض الوقت غير الطوعي، بتعيين لجنة للتحقيق في نطاق المشكلة والأسباب الكامنة وراءها، وعند الاقتضاء، تقديم المقترحات للحد منها. وأفادت تركيا أن الصعوبات التي تعترض سبيل الحصول على العمل في القطاع الرسمي تدفع النساء إلى القطاع غير الرسمي.

١١ - ووضعت بعض البلدان أدلة للبحث عن العمل وكتيبات إرشادية وقوائم مرجعية لتيسير حصول النساء على العمل. فقد وضعت أيسلندا كتيباً لتشجيع النساء على التفكير في إمكانات الحصول على الدخل في المستقبل قبل اختيار المهنة.

١٢ - وتعاونت الحكومات مع القطاع الخاص لتشجيع إحداث تغيير في الثقافة الإدارية المتعلقة بعمالة النساء. وأعلنت جمهورية كوريا على سبيل المثال "أسبوعاً لتأكيد المساواة بين الجنسين في الحصول على العمل" بهدف إذكاء وعي المؤسسات التجارية بالمساواة بين الجنسين في مجال العمل. واعتمدت كوستاريكا شهادة متعلقة بسوق العمل تمنح للمؤسسات الخاصة والعامة التي تضع نظماً إدارية مراعية لخصائص الجنسين. وعمل المعهد الوطني في المكسيك مع أكثر من ٣٠٠ ٥ من رؤساء مؤسسات الأعمال من أجل خلق ثقافة لتكافؤ الفرص.

١٣ - وهناك مجموعة متنامية من القوانين والسياسات والبرامج تعالج مسألة التمييز في مجال العمل. فالقانون المتعلق بالمساواة بين الرجال والنساء الذي سنته فنلندا، على سبيل المثال، يلزم كل رب عمل لديه أكثر من ٣٠ عاملاً بإدراج تدابير عن المساواة بين الجنسين في خططه السنوية المتعلقة بالموظفين والتدريب أو في خطط العمل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين. ويجري رصد هذه الخطط بالاقتراح مع عمليات التفتيش المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين في أماكن العمل.

ألف - ممارسة الفصل المهني

١٤ - تستمر في أرجاء العالم ممارسة الفصل الأفقي والرأسي الذي يحصر النساء في أنواع معينة من العمل و/أو يجرمهن من الوصول إلى المناصب الإدارية^(٥). وتتفاوت مدى المشكلة من بلد إلى آخر، ومن قطاع إلى آخر. ومن العوامل الرئيسية التي تسهم في الفصل المهني بين الجنسين المواقف الثقافية والاجتماعية تجاه ما يشكل عمل "الإناث" أو عمل "الذكور" وعدم المساواة بين الجنسين في التعليم والتدريب. وفي كثير من أنحاء العالم، تختار النساء مهنا تتيح قدرا أكبر من المرونة بغية تحقيق التوازن بين احتياجات العمل والأسرة، مما يساهم في الفصل المهني^(٧).

١٥ - وبذلت عدة بلدان جهودا محددة لإرشاد النساء إلى قطاعات يهيمن عليها الرجال عادة، مثل العلوم والتكنولوجيا، والهندسة والصناعة والطب والنجارة وتصليح السيارات، والبناء وصيانة المتزهات، والقوات المسلحة والشرطة. ونتيجة للجهود التي بذلتها موريشيوس، بلغت نسبة الإناث ضمن الطلبة المسجلين في جامعة التكنولوجيا في عامي ٢٠٠٤/٢٠٠٥، ٤١ في المائة. وحاول بعض البلدان التصدي للأفكار النمطية المتعلقة بالجنسين في مجال التعليم والتدريب، والتأثير في الثقافة السائدة في أماكن العمل. وأفادت كوبا عن وجود اتجاه نحو تأنيث القوة العاملة التقنية نتيجة هذه الأنشطة. ورعت إسرائيل، في عام ٢٠٠٣، حملة واسعة النطاق لتوعية الناس بوضع المرأة في المجالين العلمي والأكاديمي. وحققت ساموا زيادة في توظيف وتمثيل النساء في قوة الشرطة.

١٦ - وشجعت أيسلندا وفرنسا وملاوي، مثلا، الرجال على الالتحاق بدراسات ومهن هيمن عليها الإناث من قبيل رعاية الأطفال، والتمريض، والتدبير المنزلي، والقبالة، والعمل الاجتماعي.

١٧ - وفي منطقة شرق البحر الأبيض المتوسط، تعكف منظمة الصحة العالمية على وضع مناهج دراسية مهنية ترمي إلى إتاحة وصول النساء والرجال إلى مجالات عمل غير تقليدية. وأجرت المنظمة البحرية الدولية حلقات دراسية إقليمية للتوعية كوسيلة لتعزيز مركز وتأثير النساء في الصناعة البحرية.

باء - الفوارق في الأجور بين النساء والرجال

١٨ - لا تزال الفوارق بين الجنسين في الأجور قائمة في جميع القطاعات في شتى أرجاء العالم، وذلك راجع في جانب كبير منه إلى الفصل المهني وارتفاع معدل مشاركة المرأة في العمل لبعض الوقت. وأظهر البحث الذي أجرته منظمة العمل الدولية أيضا أن الفصل المهني

الرأسي والأفقى بين الجنسين، بسبب المواقف الاجتماعية - الثقافية وعدم المساواة بين الجنسين في التعليم والتدريب والتوظيف، يشكل السبب الرئيسي لاستمرار الفوارق بين الرجال والنساء في الأجور. وهناك سبب آخر، وهو أن المسيرة المهنية للنساء يرجح أن تكون أقصر مدة من مسيرة الرجال ممن هم في نفس السن، لأنهن قد لا يتفرغن للعمل طيلة حياتهن العملية. واتضح من البيانات المتعلقة بالتفاوت في الأجور بين المديرين أن الفوارق في الدخل تزداد اتساعاً في أعلى المناصب الإدارية^(٧).

١٩ - غير أنه حصل تضيق في الفجوات بين الأجور في بعض البلدان يُعزى في جانب كبير منه إلى تقليص الفوارق في المؤهلات التعليمية بين النساء والرجال^(٨). وذكرت النرويج تفسيراً آخرًا محتملاً لهذه الظاهرة، وهو تزايد مشاركة النساء في أنواع العمل نفسها التي يزاوئها الرجال. ففي بلدان الاتحاد الأوروبي الإثني عشر التي توافرت البيانات عنها، بلغ متوسط الفارق في الأجور بين الرجال والنساء ١٥,٣ في المائة في عام ٢٠٠٠، وورد أن هذا المعدل أخذ في التقلص^(٩). غير أن ندرة البيانات بشأن الأجور المصنفة حسب الجنس يجعل من الصعب إجراء تقييم دقيق للفوارق في الأجور بين الجنسين.

٢٠ - تحرك العديد من البلدان لردم الفجوات الاقتصادية بين النساء والرجال بوسائل من بينها على سبيل المثال: سن تشريعات لمكافحة التمييز في الأجور؛ وتشجيع وضع معايير للأجور المتساوية عن طريق التفاوض مع نقابات العمال؛ وزيادة الوعي العام. فتعدّل عام ٢٠٠١ لقانون الفرص المتساوية السويدي، مثلاً، يفرض على أصحاب العمل والنقابات العمالية تقييم الفوارق في الأجور وتصحيح الاختلافات. وقامت حكومة النرويج بمقارنة الأجور بين مختلف المهن والاتفاقات الجماعية للأجور بغرض تحديد أنواع العمل ذات القيمة المتساوية. وطلبت حكومة الدانمرك إجراء دراسة متعمقة للفصل بين الجنسين في سوق العمل والفوارق في الأجور، بما في ذلك الفصل "الانزلاقي" بين الجنسين (توظيف النساء والرجال الذين يتمتعون بنفس المؤهلات والتحصيل العلمي في وظائف مختلفة ومستويات مختلفة من الأجور). كما أنشأت الدانمرك موقعاً على شبكة الإنترنت ووضعت تقريراً عن الممارسات الجيدة مع إيراد نصائح محددة بشأن العمل على القضاء على الفوارق في الأجور بين الجنسين.

جيم - اتخاذ القرار

٢١ - توضح الإحصاءات العالمية الأخيرة بأن النساء يواصلن زيادة نصيبهن من المناصب الإدارية ولكن معدل التقدم بطيء ومتفاوت. ولا يزال انعدام البيانات القابلة للمقارنة مشكلة. وبالنسبة للبلدان التي تتوفر بشأنها البيانات، فليس هناك تغيير، أو هناك قدر قليل من

التغيير، حتى أن النسب المئوية تنخفض في بعض البلدان. ونجد أن هناك انعداما للوصول إلى وظائف اتخاذ القرار في كل من المهن التي يهيمن عليها الرجال وفي القطاعات التي تهيمن عليها المرأة، والتي، برغم حقيقة أن عدد المديرات من النساء فيها أكبر، فإن عددا غير متناسب من الرجال ارتقى فيها إلى الوظائف ذات المراتب الأعلى^(٧).

٢٢ - وتوضح البيانات بوجه عام بأن نسبة النساء في بلدان أمريكا الشمالية وأمريكا الجنوبية وشرق أوروبا، في المناصب الإدارية، أعلى من نسبتهن في بلدان شرق آسيا وجنوب آسيا والشرق الأوسط. وفي الفترة من عام ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٢، كانت النسبة الإجمالية للنساء في المناصب الإدارية تتراوح بين ٢٠ و ٤٠ في المائة في ٤٨ من البلدان الـ ٦٣ التي تتوفر بشأنها معلومات^(٨).

٢٣ - وقد قدم عدد قليل نسبيا من البلدان تقارير عن الإجراءات المحددة التي اتخذتها للقضاء على التمييز وزيادة مشاركة المرأة في عملية اتخاذ القرارات الاقتصادية. ومن بين الأمثلة الإيجابية المقدمة، فقد ألغت أوروغواي الأحكام التي تمنع ضباط الشرطة الإناث من الوصول إلى الوظائف العليا. ونفذت كل من فنلندا والنرويج نظاما للحصص لزيادة عدد النساء العاملات في مجالس إدارات الشركات المحدودة التابعة للدولة والقطاع العام إلى ٤٠ بالمائة. وفي النرويج، تأثرت ٦٠٠ شركة تقريبا بهذا النظام. ونفذت كل من الدانمرك وإستونيا واليونان والسويد مبادرة مماثلة عن طريق مشروع "تقدم المرأة نحو القمة"، الذي يهدف إلى ضمان وجود ما لا يقل عن ٤٠ في المائة من النساء في مجالس إدارات شركات القطاع الخاص.

٢٤ - وضمن منظومة الأمم المتحدة، تعاونت اليونسكو مع باحثين أكاديميين، ومع ممثلي الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة، ومنظمة العمل الدولية، وقادة نقابات العمال النسائية، لتطوير شبكة للأبحاث والدعوة لدعم إشراك المرأة في اتخاذ القرار بنقابات العمال.

دال - تنسيق العمل ومسؤوليات الأسرة

٢٥ - بدأ بعض أصحاب العمل يدركون بأن السياسات المراعية للأسرة لا تفيد الموظفين من الرجال والنساء فقط عن طريق تشجيع توازن أفضل بين العمل والأسرة أو الحياة الشخصية، ولكنها تحسن أيضا من إجمالي الإنتاجية في العمل. وقد قام بعض أصحاب العمل باعتماد مدونات طوعية لقواعد السلوك تتضمن أنظمة للرصد والتحقق لضمان حقوق العاملين في هذا المجال. وتتميز المدونات بإمكانية تمديد وتعزيز تطبيق معايير العمل عبر الحدود الوطنية والولايات القضائية للدول والشركات الدولية. ولكن تم الإعراب عن بعض الشكوك فيما يتعلق بقيمة المدونات الطوعية لقواعد السلوك، كما تم التأكيد على ضرورة إيجاد طرق

لتحديد مسئولية القطاع الخاص فيما يتعلق بالحقوق والمعايير المصادق عليها عالميا والتي تنص عليها اتفاقيات وإعلانات منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة^(٧).

٢٦ - ومن بين التدابير التي أبلغت عنها الدول الأعضاء لمساعدة كل من النساء والرجال للتوفيق بين مسئوليات الأسرة والعمل، الإجازة والاستحقاقات الوالدية؛ وتقديم الدعم للآباء والأمهات للدخول مجددا لسوق العمل؛ وخلق ثقافة عمل في الشركات وساعات عمل مرعية للأسرة؛ ودعم رعاية الأطفال والمعاليين؛ ووضع برامج مرعية للأسرة فيما يختص بالمعاش التقاعدي والضرائب. وقد أجرى بعض البلدان أبحاثا وتدريرا بشأن استراتيجيات الموازنة بين الحياة والعمل. وقامت فنلندا مثلاً بمشروع يدعى "مكان للأطفال، مكان للأسرة" لدعم التوفيق بين حياة العمل والأسرة، وذلك بوسائل منها تغيير المواقف تجاه الأطفال وحياة الأسرة في مكان العمل.

٢٧ - ويزداد العمل لبعض الوقت ونوبات العمل المرنة وساعات العمل المركزة في العديد من البلدان، ويمكن لذلك أن يسهل من مشاركة المرأة في القوة العاملة. وخلق ازدياد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أشكالاً جديدة من الوظائف تسمح للنساء بالعمل في منازلهن. فمثلاً، ينفذ المركز الطبي الجامعي بأوترخت في هولندا نوبات عمل مرنة أوجدت فريقين إضافيين لغرفة العمليات لتتزامن مواعيد عمل الآباء والأمهات الذين لديهم أطفال مع ساعات الدوام في المدرسة.

٢٨ - وشجع بعض البلدان أصحاب العمل من القطاعين العام والخاص على اعتماد ترتيبات عمل مرنة. وسجلت المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية تحسناً ملحوظاً بعد إصدار قانون جديد يعطي الوالدين حق المطالبة بترتيبات عمل مرنة ويلزم أصحاب العمل بالنظر بجدية في مثل تلك الطلبات.

٢٩ - وأبلغ العديد من البلدان عن تدابير للقضاء على التمييز ضد النساء الحوامل والمرضعات. وقد وفرت سورينام للنساء الحوامل إمكانية المطالبة بتعويض في حالات الفصل من العمل. وأبلغت الجزائر وقطر وسلوفينيا وتونس بأنه يمكن للمرأة أن تتغيب لبعض الوقت عن العمل لتوفير الرضاعة الطبيعية. وذكرت البرازيل بأنها تطلب من الشركات التي لديها أكثر من ٣٠ موظفة أن تخصص مكاناً محدداً للرضاعة الطبيعية. وأعدت منظمة العمل الدولية تقريراً يبحث أثر حماية الأمومة وسياسات الأسرة على العلاقات بين الجنسين في سوق العمل، والخيارات والأنماط الوظيفية لكل من النساء والرجال، ونشرت كتيباً بعنوان التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة: أفكار عملية من وحي التجربة العالمية^(٨).

٣٠ - وتطورت في العديد من البلدان استحقاقات الأبوين، التي تم إدخالها كبرامج للأمهات قبل وبعد عملية الوضع، إلى فترات إجازة مدفوعة الأجر متاحة لكلا الأبوين وثمة طائفة واسعة من الترتيبات للإجازة المدفوعة الأجر والغير مدفوعة الأجر وبمعدلات مختلفة. ففي جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية مثلاً، يحق للنساء إجازة أمومة مدتها ٦٠ يوماً قبل الولادة و ٩٠ يوماً بعد الولادة، بغض النظر عن طول خدمة الأم. ويعادل استحقاق الأمومة ١٠٠ في المائة من المرتب الأساسي الشهري. وكجزء من إجازة الأبوة المدفوعة الأجر في السويد، وقدرها ٤٨٠ يوماً، يمكن للوالدين أن يعملوا ساعة أقل كل يوم حتى يبلغ الطفل سن ٨ سنوات.

٣١ - ويسهل إشراك الرجال في رعاية الأطفال مشاركة النساء على قدم المساواة في العمالة المدفوعة الأجر ويضمن للأطفال قضاء وقت مع كلا الأبوين. ومع الإدراك المتنامي لأهمية دور الأب، أعطي العديد من البلدان للآباء فرصاً أكثر للمشاركة في رعاية الطفل. فالسلفادور، مثلاً، عقدت مؤتمرات وندوات لمساعدة الرجال لكي يصبحوا آباء مسؤولين.

٣٢ - وبذل العديد من البلدان جهوداً لتحسين إمكانية الحصول على رعاية رخيصة الثمن للأطفال. وأعطى الأردن وماليزيا لأصحاب العمل مسؤولية توفير مراكز لرعاية الأطفال في أماكن العمل. وقدمت هولندا حوافز مالية لأصحاب العمل الذين يساهمون في تكلفة رعاية الأطفال. وتوفر وزارة الأسرة والإدماج في لكسمبرغ رعاية للطلاب بعد انتهاء الدوام تقوم الدولة بتمويلها. وأصدرت حكومة بنغلاديش أمراً توجيهياً يلزم أصحاب العمل الذين لديهم أكثر من عشر موظفات بأن تكون لديهم مرافق لرعاية الأطفال قريبة من مكان العمل.

٣٣ - وأتاح بعض البلدان للعاملين إمكانية البقاء بمنازهم لرعاية معالين آخرين. فيمكن للعاملين في مالطة، مثلاً، أخذ إجازة مسؤولية غير مدفوعة الأجر لمدة سنة واحدة كل مرة لرعاية من يعيلونهم من الآباء والأمهات أو الأطفال المعوقين أو الأزواج. وتوفر البرامج الاجتماعية في كوبا مرتباً كاملاً وضمانات وظيفية لجميع الأمهات العاملات اللاتي لديهن أطفال معاقين يتطلبون رعاية دائمة.

هاء - المعاشات التقاعدية والضرائب

٣٤ - إن محدودية الحصول على المعاش التقاعدي للشيوخ، واستحقاقاته المتدنية، يمثلان تحدياً للاستقلال الاقتصادي للمرأة. فالمعاشات التقاعدية المرتبطة بالكسب منخفضة بالنسبة للكثير من النساء اللاتي يعملن في القطاعات التي تدفع مرتبات قليلة أو اللاتي يعملن لبعض الوقت أو النساء اللاتي انقطعن عن العمل بسبب المسؤوليات الأسرية. وقد اتخذ عدد من

البلدان خطوات نحو وضع خطط للمعاشات التقاعدية تراعي الفروق بين الجنسين. وقد أفادت عن اعتماد بلدان نهجين رئيسيين لتيسير الأمن للمرأة بعد التقاعد. والنهج الأول، كما توضحه الممارسات في النمسا وكندا ولكسمبرغ وسويسرا، يتمثل في تعويض بعض، أو كل، اشتراكات المرأة في المعاش التقاعدي أثناء فترات تنشئة الأطفال. والنهج الثاني، المستخدم في أيرلندا والأردن وبولندا وسلوفينيا والولايات المتحدة الأمريكية، يتمثل في اعتماد اشتراكات "اللاحق" بغرض تمكين النساء من التأهل للمعاش التقاعدي.

٣٥ - وأبلغ عدد قليل من البلدان - قبرص والأردن وماليزيا وتركيا - عن تدابير محددة لتشجيع المساواة بين المرأة والرجل فيما يختص بالمساهمات في ضريبة الدخل. فماليزيا وتركيا، مثلاً، أتاحت للمرأة المتزوجة إمكانية التقدم بإقرارات ضريبة مستقلة عن زوجها. واستحدثت اليابان قروضا بميزات ضريبية وإعفاء من رسوم التأمين للنساء للمشتغلات بالأعمال الحرة.

٣٦ - وضمن منظومة الأمم المتحدة، نفذت اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي مشروعاً مبتكراً بشأن إصلاحات نظام المعاشات التقاعدية وأثره على المساواة بين الجنسين. وفي عام ٢٠٠٤، تعاون صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة مع شبكة هومنيت الهندية (homenet) للبدء في مشروع للضمان الاجتماعي للعاملين في القطاع غير الرسمي الذين تجاوزوا سن ٦٠ سنة ويقل دخلهم عن مستوى معين، بحيث ينفذ كنموذج تجريبي في ٥٠ مقاطعة.

ثالثاً - زيادة الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

٣٧ - ساهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في زيادة فرص العمل والفرص الاقتصادية للمرأة في العديد من البلدان. وظهرت أشكال جديدة من العمالة. وتكسب المرأة، في بعض بلدان آسيا، قسماً كبيراً من رزقها من عملية استعانة الأعمال التجارية بالمصادر الخارجية، مثلاً من خلال أعمال النسخ الطيبة والقانونية، وخدمات البرامج الحاسوبية، ومسك الحسابات اليومية للأعمال الصغيرة الواقعة في بلدان أخرى. كما فتحت مرونة العمل عن بعد فرصاً جديدة أمام النساء بتمكينهن من العمل انطلاقاً من منازلهن. غير أن لهذا التنظيم الجديد للعمل بعض التبعات الأقل إيجابية للمرأة إذ أنها تعمل عن بعد إلى جانب مهامها المنزلية القائمة. وتتلقى أجوراً متدنية بالنسبة للأجور التي تتلقاها العاملات في القطاع المنظم ولديها عقود عمل غير مأمونة، هذا إن كانت هناك عقود. وفي غالب الأحيان يتعين على المرأة أن تقوم باستثمارات كبيرة لضمان عملها، بما في ذلك شراء حواسيب ودفع تكاليف الكهرباء والتوصيل بخدمات الإنترنت. وحذر تقرير العمالة في العالم لعام ٢٠٠١

الصادر عن منظمة العمل الدولية من أنه مع ظهور العمل عن بُعد كأحد أساليب العمل الهامة في مجال اقتصاد المعلومات، فإن أوجه عدم المساواة القائمة - لا سيما أوجه عدم المساواة بين الجنسين - ستزداد ما لم تُنفذ تدابير ملائمة متصلة بالسياسات^(١٠).

٣٨ - ولاحظ تقرير منظمة العمل الدولية أيضاً أنه تتولد في اقتصاد المعلومات، أنماط للتمييز بين الجنسين حيث تتركز عمالة المرأة في وظائف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتعلقة بمعالجة النصوص وإدخال البيانات التي تتطلب مهارات متدنية وذات صلة بالمستعملين النهائيين، في حين تتركز عمالة الرجال في المناصب التنظيمية والإدارية العليا وفي تصميم الشبكات ونظم التشغيل والبرامج الحاسوبية. ولهذا أخذت تظهر أوجه جديدة من عدم المساواة بين المرأة التي لديها مهارات لوظائف متصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمرأة التي ليست لديها تلك المهارات^(١١).

٣٩ - والمرأة تعاني من نقص التمثيل في مجال السياسات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفي المؤسسات التنظيمية والوزارات المعنية بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وما زال الرجال يشغلون معظم المناصب في مجالي الإدارة وصنع القرار في شركات الاتصالات السلكية واللاسلكية والهيئات التنظيمية أو هيئات صنع القرار^(١٢). وما زالت الآراء النمطية حيال أدوار الرجل والمرأة عائقاً يحول دون مشاركتها مشاركة تامة.

٤٠ - وقد أقر عدد من البلدان بأن الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وسيلة فعالة لتعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة. فهولندا، على سبيل المثال، أبلغت عن إحراز تقدم كبير في تزويد النساء بخدمات الإنترنت. وبينما كان ٨٠ في المائة من مستخدمي الإنترنت رجالاً عام ١٩٩٥، أصبح عدد النساء اللاتي يستعملن الإنترنت مساوياً لعدد الرجال عام ٢٠٠٤. وفي تونغنا، مثلاً، عملت لجنة الإذاعة، على تعزيز زيادة وصول المرأة إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بوسائل منها تدريب النساء اللاتي يشغلن مناصب رئيسية. واضطلعت مصر ببرنامج لتدريب مستعملين ممتازين لميكروسوفت، مستهدفة بالتحديد خريجات الجامعات الشابات. ويوفر قانون جمهورية كوريا المتعلق بسد الفجوة الرقمية (لعام ٢٠٠١) الذي يشمل النساء كمجموعة مستهدفة، إمكانية الوصول المجاني أو المنخفض التكلفة إلى شبكات تكنولوجيا المعلومات ومعداتّها. واستضافت رابطة ساموا لخريجات الجامعات في سنة ٢٠٠٥ مؤتمراً لشبكة خريجات الجامعات في بلدان المحيط الهادي ركز على زيادة وصول المرأة إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

٤١ - وركزت البلدان الأعضاء أيضاً على أهمية بناء قدرة المرأة على استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات استعمالاً فعالاً. وأنشأت جامعة طشقند لتكنولوجيا المعلومات في

أوزبكستان مركزاً لتعزيز مهارات النساء في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وقدمت بروني دار السلام تدريباً للنساء في كل من القطاعين العام والخاص لتعزيز مهارتهن في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وأجرت وزارة العلوم وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في بنغلادش تدريباً للنساء حظي بإعانة مالية في مجال المدخل إلى الحواسيب ومجموعات التطبيقات. وشجعت مصر النساء على الحصول على الرخصة الدولية لتشغيل الحاسوب، ودعمت منظمات المشاريع من خلال مشاريع ”الأعمال التجارية بالاتصال المباشر“ و ”التسويق الإلكتروني“. وشملت مبادرة دامت ثلاثة أعوام للنساء في المناطق الريفية والمناطق الأقل نمواً في ليتوانيا استحداث بوابة معلومات للنساء على الشبكة العالمية، بخصائص من قبيل مكتبة رقمية؛ وقاعدة بيانات للجماعات النسائية وقوائم عناوين بريدية؛ وتقديم معدات للمنظمات النسائية؛ ووضع برامج للتدريب وكتيب لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وأنشأت حكومة ماليزيا موقعاً على الإنترنت لمساعدة النساء على تسويق منتجاتهن وخدماتهن، خاصة منتجات الحرف اليدوية.

٤٢ - وقدمت كيانات منظومة الأمم المتحدة المساعدة إلى حكومات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بتنظيم تدريب لبناء قدرات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وبوضع منهجيات وأدوات لهذه التكنولوجيا. فعلى سبيل المثال، أنشأت وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) ٦٥ مركزاً لبرامج النساء تقدم، في جملة أمور، بناء القدرات في مجال استعمال الحواسيب. واستعملت اليونيسكو تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة. وقدمت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ التدريب للنساء في مجال تطوير الشبكات الإلكترونية. ونفذت هذه اللجنة أيضاً مشروعاً متعدد البلدان عن استدامة الأعمال التجارية الإلكترونية للنساء لتمكينهن من الحصول على سوق متخصصة في المنتجات ”الخضراء“ أو المنتجات المزروعة بطريقة عضوية. وقدمت شعبة النهوض بالمرأة خدمات بناء القدرات للآليات الوطنية في أفريقيا لضمان استفادتها تماماً من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة لتقوية إقامة الشبكات وتقاسم المعلومات وإدارة المعرفة وتعزيز فعاليتها في صنع السياسات الوطنية وتخطيط إجراءات المساواة بين الجنسين.

رابعاً - تعزيز إمكانيات النساء الريفيات على توليد الدخل

٤٣ - لا تزال الزراعة أهم قطاع لعمالة الإناث في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وآسيا^(١٢). وتنتج النساء الريفيات أكثر من نصف الأغذية المزروعة على الصعيد العالمي^(١٣). وفي أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، تساهم النساء بنسبة تتراوح بين ٦٠ و ٨٠ في المائة من اليد العاملة في إنتاج الأغذية لكل من استهلاك الأسرة المعيشية والبيع.

٤٤ - وتنوّع النساء مصادر رزقهن بغرض استدامته، وذلك بالعمل في المزارع والقيام بأنشطة خارج المزارع. وبدون حق مضمون للمزارعات في حيازة الأرض، تقل أو تنعدم فرص وصولهن إلى الائتمان وغيره من الهياكل الأساسية والخدمات الزراعية. وتزيد حيازة النساء للأراضي والممتلكات من أمنهن الغذائي، وتعزز قدرتهن التفاوضية داخل الأسرة المعيشية، وترفع من شأنهن الاجتماعي في المجتمع المحلي. وتسمح القوانين والممارسات العرفية للمرأة في كثير من البلدان بالحصول على الأرض والمشاركة في الإنتاج الزراعي والحيواني والإنتاج المعتمد على الغابات والانتفاع من هذه الأنشطة. على أنه حين تصبح الأرض سلعة قابلة للتداول، قد يعتمد أفراد الأسرة والمجتمع المحلي إلى تجاهل حقوق المرأة في الحصول على الأرض، ولا سيما عندما يتعلق الأمر بالأرامل والمطلقات^(١٤).

٤٥ - ولا يتلقى المنتجون الذين يفتقرون للموارد، وخاصة النساء منهم، إلا قسطاً صغيراً من الائتمان الزراعي الرسمي حتى في البلدان التي يكونون فيها منتجين رئيسيين. ولما كانت الأرض الأصل الرئيسي الذي يستعمل كضمان، فإن للنساء فرصاً محدودة للحصول على تسهيلات ائتمانية^(١٥). ومن شأن سحب دعم الحكومة للائتمان في المناطق الريفية نتيجة لزيادة تحرير القطاع المالي وخصخصته، أن يعيق وصول النساء إلى الائتمان^(١٥).

٤٦ - وقد حظيت تدخلات الائتمان الصغير لفائدة المرأة باهتمام كبير خلال العقد الأخير. غير أنه لوحظت نتائج متفاوتة في جنوب آسيا، وهي إحدى المناطق الأكثر نشاطاً في تعزيز الائتمان الصغير للنساء. وأظهرت بعض الدراسات أن وضع المرأة التفاوضي داخل الأسرة المعيشية تعزز بوصولها إلى الائتمان وإلى التحكم في الإيرادات والأصول. غير أن تقييم برامج الائتمان في بنغلادش أظهر أن الرجال غالباً ما يتحكمون في الائتمان الذي تأتي به النساء إلى الأسرة المعيشية وأن القروض تستعمل لأغراض تختلف عن الأغراض التي طُلبت من أجلها^(١٦). ولتكون تدخلات الائتمان الصغير فعالة، من الحيوي أن تتضافر مع جملة من الأمور منها المساواة في الوصول إلى الأسواق وخدمات التدريب والإرشاد والتكنولوجيات الجديدة.

٤٧ - وقد زاد انتشار الصناعة الغذائية والتصنيع في المناطق الريفية من إمكانيات المرأة اكتساب على إيرادات نقدية. ويسمح العمل بأجر للمرأة أن تخرج من العزلة النسبية التي تعيشها في البيت والمجتمعات المحلية وأن تكسب عزة النفس^(١٧). وأظهرت دراسة استقصائية أجريت في بلدين في الصين أن دور المرأة في صنع القرار يتعزز مع زيادة دخلها^(١٨).

٤٨ - وعالجت عدة بلدان الحاجات والتحديات الخاصة بالمرأة الريفية. فكولومبيا، على سبيل المثال، وضعت خطة لمعالجة العوائق السياسية والاجتماعية الاقتصادية والثقافية التي

تقف في وجه المرأة الريفية. وفي سنة ٢٠٠٥، اعتمدت اليابان الخطة الأساسية للأغذية والزراعة والمناطق الريفية لدعم المرأة بصفتها مديراً زراعياً. وبدأت بنغلادش مشروعاً، هو مشروع أبشان (تخفيف حدة الفقر وإعادة التأهيل) لمن لا يملكون أصولاً رأسمالية، وذلك لإعادة تأهيل الأسر الفقيرة التي لا تملك أرضاً من خلال العمل الحر ولتعزيز النهوض الاقتصادي بالمرأة. وأبلغت موناكو عن دعم مؤسسة تعاونية لنساء ريفيات في المغرب لتيسير إنتاج وتسويق المنتجات المحلية القائمة على الزيوت.

٤٩ - وعززت عدة بلدان نامية في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي المساواة بين الجنسين في الوصول إلى الأرض والملكية. وأصدرت بعض البلدان تشريعات لضمان تساوي المرأة في الحقوق، بالتأكد مثلاً من ظهور اسمي كل من الزوج والزوجة على شهادات استعمال الأرض، سواء أكانا متزوجين قانونياً أم لا. ودرب الاتحاد الوطني للنساء الإريتريات مثلاً ٥٠ موظفاً قانونياً من مختلف أنحاء البلد للدفاع عن حق المرأة في امتلاك الأرض. ودعت خطة العمل من أجل المساواة والعدالة بين الجنسين في الرأس الأخضر (٢٠٠٥-٢٠٠٩) إلى إجراء دراسة معمقة بشأن أسباب اختلاف وصول النساء والرجال إلى الموارد الاقتصادية. ويحمي القانون المتعلق بتأجير الأرض المتعاقد عليها في المناطق الريفية في الصين حقوق المرأة في الأرض المؤجرة في حال الزواج أو الطلاق. ويعزز قانون القطاع الزراعي المنقح في هندوراس تعميم المنظور الجنساني لزيادة وصول المرأة إلى الأرض.

٥٠ - واتخذت كيانات منظومة الأمم المتحدة خطوات لتعزيز النهوض الاقتصادي بالمرأة في المناطق الريفية. فعلى سبيل المثال، اضطلعت منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة بمشروع لمساعدة النساء الكمبوديات على تحسين الأمن الغذائي للأسر المعيشية وزيادة دخل الأسر. وقدم البرنامج المشترك المشمول برعاية متعددة والمعني بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز منحاً صغيرة إلى منظمات غير حكومية تعمل على تعزيز حقوق المرأة في الملكية والإرث على الصعيدين الوطني والمحلي. ودعم صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة جهوداً بذلت في قيرغيزستان لتعزيز حياة المرأة للأرض بتعديل قانون إدارة الأرض. وأجرى برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (مؤئل الأمم المتحدة) دراسة عن قانون الأرض في الشريعة الإسلامية لتحديد نهج مبتكرة لمعالجة حقوق الإرث والملكية المتعلقة بالمرأة.

٥١ - ودعمت عدة بلدان مؤسسات تسييرها نساء ريفيات في مجالات الزراعة ومعالجة الأغذية وصيد الأسماك والتجارة الصغيرة والحرف اليدوية والخدمات. فعلى سبيل المثال، قدم المصرف الزراعي في ناميبيا قروضاً بفائدة منخفضة إلى المزارعات. وفي إستونيا، قامت وزارة الشؤون الاجتماعية بوضع برامج لزيادة عدد الأعمال التجارية المملوكة للنساء، خاصة في

المناطق الريفية. واضطلعت حكومة كولومبيا ببرنامج لمؤسسات تجارية صغيرة لصالح ربات الأسر المعيشية، بالتعاون مع حكومات محلية وجامعات ومصارف ومنظمات غير حكومية.

٥٢ - وعزز عدد من كيانات الأمم المتحدة وصول المرأة إلى الائتمان الصغير في المناطق الريفية. فقد قدم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الدعم لبرنامج ائتمانات صغيرة للنساء بشأن الحفاظ على التنوع البيولوجي في النظم الأيكولوجية في المناطق المرتفعة في الصين.

٥٣ - وقامت كيانات الأمم المتحدة أيضا بدعم الحكومات في بناء قدرات منظمات المشاريع من النساء الريفيات. وعمل متطوعو الأمم المتحدة مع ٢٢٥ امرأة في ملاوي من أجل تحسين مهارتهن في مجال إدارة الأعمال وتعزيز التكنولوجيات والتقنيات المناسبة من أجل تجهيز الأغذية والمحاصيل النقدية وحفظها. وقدمت كل من منظمة العمل الدولية ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة دورات تدريبية مهنية في مجالي التجارة وإدارة الأعمال من أجل تحسين الأنشطة الإنتاجية للمرأة وتعزيز إمكاناتها فيما يتعلق بتوليد الدخل، وذلك في إطار استراتيجية بوليفيا لمكافحة الاتجار غير المشروع بالمخدرات. ونظم برنامج الغذاء العالمي دورات "الغذاء مقابل التدريب" عن مواضيع محو الأمية الوظيفية والحساب والمهارات القيادية والمهارات المدرة للدخل.

٥٤ - وقامت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية بوضع برنامج من أجل منظمات المشاريع في قطاع الصناعة الزراعية، بما في ذلك تجهيز الأغذية والجلود والمنسوجات في بلدان تقع في أمريكا الوسطى وأفريقيا وآسيا. وقد أظهرت التجربة المستقاة من البرامج التي تدعمها منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) في المناطق الريفية في بورкина فاسو ونيجيريا أن برامج محو الأمية الموجهة للمرأة قد عززت قدرتها على إدارة أنشطة الائتمانات الصغرى والمشاركة في عملية صنع القرار.

خامسا - تحسين فرص العمل المتاحة للمرأة المهاجرة

٥٥ - أوضحت الدراسة الاستقصائية العالمية عن دور المرأة في التنمية لعام ٢٠٠٤ تزايد مشاركة المرأة في مختلف أنواع الهجرة^(١٩). وفي عام ٢٠٠٠، بلغت نسبة النساء أو الفتيات من مجموع المهاجرين الدوليين ٤٩ في المائة بينما لم تكن تتجاوز نسبتهن ٤٦,٦ في المائة في عام ١٩٦٠^(٢٠).

٥٦ - ويزيد عدد النساء اللائي يهاجرن بصورة مستقلة عن الرجال لأغراض العمل. ويمثل انعدام سبل الوصول إلى الموارد، ولا سيما الأرض المنتجة، أحد العوامل التي تساهم في هجرة المرأة من المناطق الريفية، في حين تشكل الفرص التي يتيحها سوق العمل في وجهات

محتملة عنصر جذب بالنسبة لهن. وتشمل هذه التحركات عملية الهجرة من مناطق ريفية إلى مناطق ريفية أخرى، حيث تلتحق الشابات بالقوى العاملة في قطاع الصناعة الزراعية؛ ومن مناطق ريفية إلى مناطق الحضرية، حيث تلج الفتيات والبالغات قطاعي الخدمات والصناعة التحويلية في المناطق الحضرية، بما في ذلك مناطق تجهيز الصادرات؛ فضلا عن الهجرة على الصعيد الدولي، عندما تهاجر النساء للعمل في بلدان أخرى^(٢١).

٥٧ - ويختلف أثر الهجرة في تقسيم العمل وفي العلاقات بين الجنسين اختلافا كبيرا حسب نوع جنس الشخص المهاجر. فبرغم زيادة ما تتحمله المرأة من أعباء العمل وضغط الوقت، فإن هجرة الذكور قد تؤدي أيضا إلى تمكين المرأة حيث تكتسب مهارات وقدرات جديدة من خلال النهوض بمسؤولية الأسرة المعيشية والتماس العمل خارج البيت.

٥٨ - وتشكل التحويلات المالية التي تزود الأسرة بدخل إضافي فوائد أخرى للهجرة ويتوقف أثر التحويلات في رفاه الأسرة المعيشية على الطرف الذي يسيطر على هذا الدخل ويتحكم في كيفية إنفاقه. إذ تشير بعض الدلائل إلى أن المهاجرات يحولن إلى أسرهن من دخلهن قدرا أكبر مما يحوله المهاجرون، رغم أن الأجور التي يحصلن عليها تكون عادة أقل من تلك التي يحصل عليها الرجال وبالتالي تكون قدرتهن على التحويل أقل كذلك. وقد تتوقف التحويلات أيضا على مساهمات المهاجرات اللواتي لا يستثمرن بما فيه الكفاية في تحسين وضعهن من حيث الأحوال المعيشية والرعاية الصحية والتغذية والتعليم^(٢٢).

٥٩ - وقد تساهم الهجرة الإرادية للمرأة بحثا عن فرص عمل إضافية أيضا في تمكينها بالنظر إلى ما تكتسبه من مهارات وخبرات. إلا أن هناك زيادة في عدد المهاجرات دون وثائق نظامية، وذلك لأسباب منها الاتجار بالنساء والفتيات لأغراض استغلالهن في البغاء والعمل القسري على سبيل المثال. وقد يتم إيهام النساء اللائي يجري تهريبهن بواسطة المهربين بأنهن سيعملن في وظائف مشروعة، ليجدن أنفسهن وقد وقعن في شرك العمل المتزلي، والمصانع المستغلة للعمال، وأنواع الاستغلال التي تعتبر شكلا معاصرا من أشكال العبودية^(٢٣).

٦٠ - وهناك فئات عديدة متباينة من النساء يهاجرن لأغراض العمل تمتاز من حيث المهارات، وطول مدة الإقامة في البلد المضيف والمركز القانوني. وفي أسفل سلم المهارات، تعمل المهاجرات مثلا في جني الثمار والخضروات، وصناعة الملابس وأصناف أخرى، وتجهيز الأغذية والعمل كمساعدات في مجال الرعاية المنزلية وفي المستشفيات، وفي تنظيف المطاعم والفنادق. ونظرا لتدني القيمة التي تعطى لمعظم هذه الأعمال، والافتقار إلى الحماية الاجتماعية في الوظائف غير المنتظمة، فإن كثيرا من المهاجرات يصبحن عرضة للاستغلال.

وتبين بعض الاتجاهات الحديثة أن المهاجرات، على ما يحققن من أرباح مالية تزيد عن تلك التي قد يحققنها في بلدانهن الأصلية، قد يتعرضن للتهميش في وظائف منخفضة الأجور^(١٩).

٦١ - وفي قمة سلم المهارات، تعمل المهاجرات في أنشطة على نفس القدر من التنوع تتطلب مهارات متخصصة. إذ يقمن بإدارة شركات متعددة الجنسية، ويضطلعن بالتدريس في الجامعات، ويوفرن الخبرة في مجالات البحوث والتنمية للقطاعات الصناعية والأوساط الأكاديمية، ويقمن بأعمال التصميم والبناء والبرمجة الحاسوبية^(٢٢). بيد أن هناك العديد من النساء الحاصلات على شهادات التعليم العالي في البلدان النامية يضطلعن بأعمال لا تحتاج إلى مهارات أو تحتاج إلى مهارات محدودة مما أدى إلى هبوط مستوى مهارات العاملات المهاجرات.

٦٢ - وقد أظهر تحليل البيانات المتعلقة بتصاريح العمل في المملكة المتحدة لعام ٢٠٠٠ أن القطاعات التي بها نسبة كبيرة من العاملات شكلت بعض أسرع القطاعات نمواً من حيث العمالة المهاجرة. وتعمل كثير من المهاجرات في قطاع الصحة، ولا سيما كمرضات وأخصائيات للعلاج البدني^(٢٣). وكثيراً ما تعكس مثل هذه الوظائف في قطاع الصحة نماذج نمطية جنسانية مكرسة، كما أن عائداً تكون أدنى مقارنة بعائدات الرجل في وظيفة مماثلة.

٦٣ - وقد وردت ردود قليلة من الدول الأعضاء بشأن الجهود المبذولة لزيادة إمكانية الوصول إلى فرص العمل وتحسين وضع العاملة المهاجرة. فقد قدمت وزارة الصحة والرفاه الاجتماعي والأسرة في أندورا، بالتعاون مع جمعية المهاجرات في أندورا وغرفة التجارة والصناعة والخدمات، تقريراً عن مشروع يهدف إلى تيسير وصول المهاجرات إلى فرص العمل. وقامت جمهورية كوريا في تموز/يوليه ٢٠٠٤ بسن قانون يتعلق بتشغيل العمال الأجانب وإدارة شؤونهم، يخول العاملات الأجنبية الحق في إجازة أمومة مدتها ٩٠ يوماً مشمولة بالكامل بالتأمين الاجتماعي والتأمين من البطالة فيما يخص العاملات في الشركات المحددة في قانون التأمين من البطالة. وقامت بعض البلدان منها تايلند والسويد وكندا والنمسا بمعالجة ارتفاع معدلات الأمية في أوساط المهاجرات من خلال وضع برامج لحو الأمية. وعدلت كازاخستان تشريعاتها المتعلقة بالعمل ونظمت أنشطة لبناء القدرات من أجل كفاءة حصول المرأة المهاجرة على فرص العمل وضمان التنمية الاجتماعية والحماية لها.

٦٤ - وقدمت العديد من الكيانات التابعة للأمم المتحدة تقارير عن الجهود التي تبذلها من أجل تعزيز الحقوق المتساوية للعاملات المهاجرات. وقامت منظمة العمل الدولية على سبيل المثال بنشر دليل إعلامي عن منع التمييز ضد العاملة المهاجرة واستغلالها والاعتداء عليها^(٢٠٠٣) وقدمت دعماً استشارياً تقنياً إلى كل من كوستاريكا ونيكاراغوا وهندوراس

لمعالجة الشواغل المتعلقة بالمهاجرات. ووضع صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة عقوداً قياسية دنيا للمهاجرات في كل من بلدان المقصد، ومنها الأردن، وبلدان المنشأ، ومنها إندونيسيا وسري لانكا والفلبين ونيبال. كما ساعد الصندوق وزارة العمل وإدارة النقل في نيبال في صياغة تعديل جديد لقانون العمالة الأجنبية.

٦٥ - وأجرى معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة بحثاً بشأن الأبعاد الجنسانية لتدفقات التحويلات بغرض إبراز المساهمة الاقتصادية للمرأة المهاجرة في اقتصادات بلدان المنشأ والمقصد. وأعدت شعبة النهوض بالمرأة الدراسة الاستقصائية العالمية عن دور المرأة في التنمية لعام ٢٠٠٤^(١٩) التي ركزت بصورة محددة على آفاق المساواة بين الجنسين في الهجرة الدولية ووزعتها بشكل واسع على البلدان في كافة المناطق.

٦٦ - ووفقاً للبيانات التي وفرتها مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، شكلت النساء والفتيات نسبة ٤٩ في المائة من مجموع ٩,٧ ملايين لاجئ في نهاية عام ٢٠٠٣. وأجرت المفوضية ومنظمة العمل الدولية تقييمات تراعي الفوارق بين الجنسين لتطور مشاريع التمويل الصغيرة وتنمية القدرات المهنية والمهارات وكذا تنمية الاقتصاد المحلي من أجل تعزيز سبل كسب العيش المستدامة التي يعتمد عليها اللاجئين والعائدون في كل من إريتريا وأوغندا وبنن وبوروندي وتوغو والسودان وصربيا والجبل الأسود والصومال وكينيا وليبيريا، وفي شمال القوقاز.

سادساً - الإحصاءات والمعلومات

٦٧ - وتأكيداً لأهمية الإحصاءات والمعلومات التي تراعى فيها الفوارق بين الجنسين من أجل الاسترشاد بها في اتخاذ القرارات بشأن النهوض بالمرأة في المجال الاقتصادي، قدمت بعض البلدان تقارير بشأن الخطوات المتخذة من أجل جمع بيانات ومؤشرات عن العمالة مفصلة حسب نوع الجنس وتعميمها واستخدامها. وأتاحت الدراسة الاستقصائية بالعينات الوطنية الهندية بشأن العمالة والبطالة (١٩٩٩-٢٠٠٠) بيانات جديدة بشأن عدد العاملين بالمنازل وخصائصهم. وأسفرت تعدادات السكان التي أجريت في ألمانيا ونيبال عن معلومات محددة حسب نوع الجنس بشأن إجراءات بدء المشاريع التجارية وملكية الموارد. ووضعت جنوب أفريقيا مجموعة من مؤشرات الأداء القصيرة الأجل والطويلة الأجل تتعلق بعمالة المرأة ومساهمتها في الاقتصاد الوطني. وأعدت البرتغال بيانات بشأن استخدام المرأة والرجل للحاسوب في فئة عمرية تتراوح بين ١٦ و ٧٤ سنة. أما الأرجنتين فقد نظمت دورة تدريبية بشأن منهجيات لقياس استخدام الوقت من منظور جنساني، تستهدف الموظفين الفنيين المعنيين بالقضايا الجنسانية والإحصائيين على السواء. وقامت الجمهورية العربية السورية

بتحديث المؤشرات والإحصاءات المستخدمة لرصد التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين في القطاعين الرسمي وغير الرسمي.

٦٨ - وأجريت دراسات استقصائية في عدد من البلدان بشأن استخدام الوقت من أجل توثيق الوقت الذي ينفقه كل من النساء والرجال في العمل المدفوع الأجر وغير المدفوع الأجر. فقد أجرت بنن على سبيل المثال دراسة استقصائية عن استخدام الوقت في إطار التحضير لتقرير وطني بشأن التنمية البشرية المستدامة. وأجرت المكسيك دراسة بشأن العمل المنزلي غير المدفوع الأجر في عام ٢٠٠٢ أظهرت أن عمل المرأة غير المدفوع الأجر يساهم بنسبة تصل إلى ٢١,٦ في المائة من الناتج القومي الإجمالي، الأمر الذي يتجاوز إسهامات باقي القطاعات الاقتصادية.

٦٩ - وقدمت بعض البلدان، ومنها إسبانيا والمكسيك والنمسا، تقارير عن دراسات أجريت بشأن التمييز بين الجنسين في سوق العمل. فعلى سبيل المثال، أعدت النمسا كتيباً يستند إلى تحليل للشؤون الجنسية في ٣٩ اتفاقاً جماعياً فيما بين عمال قطاعي المعادن والنسيج. واتخذت الأرجنتين خطوات لجمع البيانات من خلال دراسة استقصائية دورية بشأن مساهمة العمل غير المدفوع الأجر الذي تضطلع به المرأة في الاقتصاد. وأجرت إسبانيا دراسة عن النساء في الاقتصاد غير النظامي في إسبانيا، مع إشارة خاصة إلى خادמות البيوت.

سابعاً - الاستنتاجات والتوصيات

٧٠ - أحرزت معظم البلدان تقدماً في تعزيز حقوق المرأة واستقلالها في المجال الاقتصادي. وساهمت طائفة واسعة من التشريعات والسياسات والبرامج التي تراعي الفروق بين الجنسين في تسهيل مشاركة المرأة في كل من العمل بأجر والعمل الحر. ويقوم العديد من البلدان بدعم منظمات المشاريع التجارية بوسائل منها زيادة فرص حصولهن على الائتمانات وتلقي التدريب وولوج الأسواق. وما فتئت البلدان تشجع الرجال بصورة متزايدة على تقاسم العمل غير المدفوع الأجر داخل الأسرة إدراكاً منها لأهمية مشاركة الرجل في تحسين دور المرأة في الاقتصاد.

٧١ - بيد التقدم ظل بطيئاً وغير منتظم؛ مما يتعين معه معالجة المشاكل المتعلقة بالتمثيل الزائد للمرأة في الأعمال ذات الدوام الجزئي وفي القطاع غير الرسمي. وينبغي إيلاء مزيد من الاهتمام إلى التفاوتات القائمة فيما يتعلق بالمشاركة في عملية صنع القرار الاقتصادي، بما في ذلك القوالب النمطية الجنسانية المترسخة التي تحول دون وصول المرأة إلى المناصب العليا في القطاعين العام والخاص.

٧٢ - ويلزم بذل المزيد من الجهود من أجل الاستفادة بصورة كاملة من الإمكانيات التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للنهوض بالمرأة في المجال الاقتصادي. ومن أجل فهم حالات المرأة الريفية والمرأة المهاجرة والفرص المتاحة لها في مجال العمالة، لا بد من إجراء مزيد من البحوث وتعزيز جهود جمع البيانات.

٧٣ - وقد ترغب لجنة وضع المرأة في تشجيع الحكومات على أن تعمل، بدعم من منظومة الأمم المتحدة، والمجتمع المدني، وغيرهما من أصحاب المصلحة، على اتخاذ التدابير التالية:

- القضاء على التمييز المهني والفروق في الأجور بين الرجل والمرأة، بوسائل منها توسيع الآفاق المهنية المتاحة للمرأة والفتاة للعمل في القطاعات غير التقليدية من خلال جملة من التدابير منها توفير التعليم التقني والتدريب المهني
- تقديم التدريب لتمكين المرأة من تلبية متطلبات الاقتصاد القائم على المعرفة بوسائل منها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
- تطوير أو تعزيز استراتيجيات لتشجيع ترقية المرأة في سوق العمل وتحسين مشاركتها في المناصب الإدارية
- تشجيع أرباب العمل ودعمهم في إتاحة الفرص إلى كل من النساء والرجال لتحقيق التوازن في مسؤوليات العمل والأسرة، بوسائل منها تحسين نظام الإجازة الأبوية وإرهاف وعي الرجال إزاء مسؤوليتهم في تقاسم المهام داخل الأسرة، وزيادة فرص الاستفادة من خدمات مرافق رعاية الأطفال
- تعبئة الموارد من أجل زيادة استفادة المرأة من الخطط المتوافرة في مجالي الادخار والائتمان والبرامج الموجهة، حسب الاقتضاء
- تطوير أو تعزيز أساليب الرصد والتقييم التي تحدد مساهمات المرأة في التنمية الاقتصادية وأوجه التمييز القائم على أساس نوع الجنس التي تمنعها من تحقيق للمشاركة الكاملة
- جمع الإحصاءات الجنسانية والبيانات المفصلة حسب نوع الجنس في جميع قطاعات العمل بكافة مستوياته على أساس منتظم
- كفالة التنفيذ الوطني لنتائج مؤتمر القمة العالمي المعني بمجتمع المعلومات المعقود في تونس مع مراعاة الاعتبارات الجنسانية بصورة كاملة وإيلاء اهتمام خاص للصعوبات التي تواجهها المرأة الريفية

- تعزيز وحماية الحقوق المتساوية للمرأة في الملكية والإرث من خلال وضع التشريعات وتشجيع الإلمام بالمبادئ القانونية وتقديم المساعدة القانونية للمرأة الريفية وتنظيم حملات التوعية والدورات التدريبية لفائدة المسؤولين الحكوميين
- دعم تشغيل المرأة الريفية مقابل أجر في الأعمال غير الزراعية بوسائل منها تحسين ظروف العمل وزيادة فرص الحصول على الموارد المنتجة
- وضع مؤشرات ومعايير بشأن الآثار المترتبة على أشكال العمل الجديدة، من قبيل الاستعانة بالمصادر الخارجية والعمل عن بعد، في حالة المرأة ورصد التقدم المحرز بصورة منتظمة
- وضع وتنفيذ سياسات وبرامج تهدف إلى القضاء على العراقيل الجنسانية في مجال الهجرة، وتحسين حالة العاملات المهاجرات بوسائل منها توفير المعلومات بشأن حماية حقوق الإنسان وزيادة تطوير الإجراءات المتعلقة بالتحويلات المالية.

الحواشي

- (١) وردت ردود من الاتحاد الروسي، الأرجنتين، إستونيا، البرازيل، البرتغال، بروني دار السلام، بنغلاديش، تونغنا تركيا، الجزائر، الجمهورية العربية السورية، جمهورية كوريا، جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية، الدانمرك، الرأس الأخضر، ساموا، سلوفاكيا، السويد، فنلندا، كازاخستان، كوستاريكا، كولومبيا، لبنان، لكسمبرغ، مصر، المكسيك، موريشيوس، موناكو، النمسا، هندوراس، هولندا واليابان.
- (٢) وردت مساهمات من شعبة الإحصاءات ومكتب السياسات الإنمائية والتخطيط الإنمائي التابع لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية؛ ومن إدارة شؤون الإعلام، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، ومكتب منسق الشؤون الإنسانية، ومفوضية حقوق الإنسان، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، واليونسكو، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وموئل الأمم المتحدة، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونسيف، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ومكتب الممثل السامي المعني بأقل البلدان نمواً، والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، ومتطوعي الأمم المتحدة، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.
- (٣) يمكن الاطلاع على معلومات أكثر تفصيلاً مقدمة من خلال ردود الدول الأعضاء في العنوان التالي: www.un.org/womenwatch/daw/csw.
- (٤) معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، المساواة بين الجنسين، السعي الحثيث نحو تحقيق العدالة في عالم غير متكافئ (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع E.05.III.Y.1).
- (٥) منظمة العمل الدولية، اتجاهات العمالة العالمية المتعلقة بالمرأة، (منظمة العمل الدولية، جنيف، ٢٠٠٤).

- (٦) منظمة العمل الدولية، *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture* (منظمة العمل الدولية، جنيف، ٢٠٠٢).
- (٧) منظمة العمل الدولية، *Breaking the Glass Ceiling: Women in Management: Update 2004* (جنيف، ٢٠٠٤).
- (٨) مكتب العمل الدولي، *حولية إحصاءات العمل، عن نصيب المرأة في المناصب الإدارية في الفترة ١٩٩٦ - ١٩٩٩ والفترة ٢٠٠٠ - ٢٠٠٢* (جنيف، ٢٠٠٣).
- (٩) Catherine Hein, *Reconciling Work and Family Responsibilities: Practical Ideas from Global Experience* (International Labour Office, Geneva, 2005). Available from <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/wf-ch-05.htm>.
- (١٠) منظمة العمل الدولية، *تقرير العمالة في العالم* (جنيف، ٢٠٠١).
- (١١) Sonia N. Jorge, *Gender-aware guidelines for policy making and regulatory agencies*. Paper presented to the International Telecommunication Union, Telecommunication Development Bureau Task Force on Gender Issues (Geneva, 27-28 September 2001).
- (١٢) Food and Agriculture Organization (FAO), *Filling the Data Gap Gender-sensitive statistics for agricultural development*, prepared by the Statistics Division, Economic and Social Department and the Women and Population Division Sustainable Development Department for the High-Level Consultation on Rural Women and Information, Rome, 4-6 October, FAO, Rome, 1999.
- (١٣) Food and Agriculture Organization (FAO), *A Fairer Future for Rural Women*, 1995.
- (١٤) Food and Agriculture Organization (FAO), *A gender perspective on land rights*, 2004.
- (١٥) Food and Agriculture Organization (FAO), *Gender and Food Security: The Role of Information – A Strategy for Action*, 2000.
- (١٦) D. Hulme and P. Mosley, *Finance for the poor or poorest? Financial innovation, poverty and vulnerability*, in: *Who Needs Credit? Poverty and Finance in Bangladesh*, Geoffrey D. Wood and Iffath A. Sharif, eds. Dhaka, The University Press, Ltd., 1996, pp. 120-121.
- (١٧) Paul-Majunder, P. and A. Begum, *The Gender Imbalances in the Export Oriented Garment Industry in Bangladesh*, World Bank Research Report on Gender and Development, Working Papers Series no 12, 2000, pp. 17-18.
- (١٨) Lin Zhibin, *Capacity or Opportunity: Women's Role in Decision-making in Household and the Community: Case Studies in China*, paper presented at the Expert Group Meeting on "The Situation of Rural Women within the context of Globalization", Ulaanbaatar, Mongolia, 4-8 June 2001.
- (١٩) انظر الدراسة الاستقصائية العالمية عن دور المرأة في التنمية لعام ٢٠٠٤: المرأة والهجرة الدولية (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع E.04.IV.4).
- (٢٠) الأمم المتحدة، إدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية، *شعبة السكان، الاتجاهات ضمن مجموع أعداد المهاجرين: تنقيح عام ٢٠٠٣* (نيويورك، ٢٠٠٣).
- (٢١) A/56/268، الفقرة ٣٨.

- (٢٢) أ. شيبيلدوخ، الاتفاق العام المتعلق بتجارة الخدمات والرعاية الصحية - لم تتحمل النساء مسؤولية الرعاية؟ سلسلة التعليم الاقتصادي: الاتفاق العام المتعلق بتجارة الخدمات، العدد رقم ٣ (واشنطن العاصمة، الشبكة الدولية المعنية بنوع الجنس والتجارة، ٢٠٠١).
- (٢٣) مارينا دورانو، النساء في التجارة والهجرة على الصعيد الدولي؛ دراسة توفير خدمات الرعاية في إطار العولمة، الشبكة الدولية المعنية بنوع الجنس والتجارة، ٢٠٠٥.
-