

Distr.: General
6 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 المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة والدورة
الاستثنائية الثالثة والعشرين 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 هيئة أستراليا لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، وهي منظمة غير حكومية ذات مركز استشاري لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي

تلقى الأمين العام البيان التالي الذي يُعمم وفقاً للفقرتين ٣٦ و ٣٧ من قرار المجلس
الاقتصادي والاجتماعي ٣١/١٩٩٦.

* E/CN.6/2011/1



بيان

أشكركم على إتاحة الفرصة لتقديم بيان فيما يتعلق بالموضوع ذي الأولوية: توفر سبل حصول النساء والفتيات على التعليم والتدريب والعلوم والتكنولوجيا، بما في ذلك تعزيز سبل حصول المرأة على قدم المساواة على العمالة الكاملة والعمل اللائق، ومشاركتهن فيها. إن هيئة أستراليا لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة معتمدة بمركز استشاري خاص لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي بوصفها منظمة غير حكومية. ولعام ٢٠١١ سنوفد وفدا يتكون من خمسة ممثلين (بمن في ذلك مندوب ممثل للشباب) إلى اللجنة.

فيما يتعلق بالموضوع ذي الأولوية للدورة الخامسة والخمسين للجنة وضع المرأة فإن المسائل التي تعتقد هيئة أستراليا لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة بأن من الضروري مناقشتها خلال دورة لجنة وضع المرأة تتعلق بـ:

- التعليم وخيارات التدريب المهني؛ و
- الفجوة في الأجور بين الجنسين والتمييز في مكان العمل؛ و
- عدم تساوي الجماعات المحرومة في الحصول على العمالة والتعليم.

لأغراض هذا البيان، ستسعى هيئة أستراليا لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة إلى عرض مسائل للنظر فيها في السياق الأسترالي.

موجز المسائل الرئيسية

التعليم وخيارات التدريب المهني

على الرغم من أن أستراليا تواصل شغل مكان مرتفع تماما على سلم التحصيل والمشاركة التعليميين، "فحينما نعوض عميقا نفهم أن الخيارات التعليمية ما تزال موزعة إلى حد بعيد على أساس نوع الجنس خلال الدراسة الابتدائية والثانوية والتعليم الجامعي"^(١). هذا هو سبب واحد للقلق الذي دفع بصورة رئيسية النساء إلى "الصناعات المؤنثة". إن دوام عدم التساوي في الأجور في "الصناعات المؤنثة" مشكلة اجتماعية بقدر أنه مشكلة جهازية. إن وكالة الحكومة الأسترالية لتساوي الفرص للمرأة في مكان العمل خطت

(١) Elizabeth Broderick (2010) "What Does a World of Gender Equality Look Like?" المفوض المعني بقضية التمييز بين الجنسين، اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان. خطاب ألقى في ١٧ حزيران/يونيه ٢٠١٠. متاح على موقع الإنترنت http://www.hreoc.gov.au/about/media/speeches/sex_discrim/2010/20100617_equality.html

خطوات واسعة في تحديد هوية الخطوات الإيجابية صوب تحقيق قدر أكبر من المساواة في العلاقات في مكان العمل. ويشمل ذلك اعتماد وتعزيز إطار للعمل والتدريب مُراعٍ لنوع الجنس للصناعة الأسترالية التي تستعمل البيانات المصنفة حسب نوع الجنس. بيد أن ذلك يجب أن يُوسَّع أيضا ليشمل دراسة الظروف المفاقمة، من قبيل الإعاقة والعنصر، التي تغير تغييرا كبيرا مكابدة التمييز الجنساني وعدم إمكانية الحصول على الوظائف في مكان العمل.

وكما هو محدد في تقرير الملاحظات الختامية الموضوع مؤخرًا لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، فإن أوجه القلق ما تزال قائمة "فيما يتعلق بالفصل بين مجالات الدراسة في التعليم العالي والتدريب المهني، ما يؤدي في نهاية المطاف إلى الفصل الجنساني المهني لسوق العمل"^(٢). لقد بينت حكومة الكومونولث نيتها لردم الفجوة في المهارات بين القوى العاملة في أستراليا عن طريق توسيع الأماكن في نظام أكثر تنوعا للتدريب المهني والتعليمي عن طريق سياسة "أستراليا لإكساب المهارات". بيد أن هذه السياسة تضع فعليا التركيز على معدلات مشاركة الذكور في الصناعة يصحبه انعدام المراعاة "للصعوبة في توفير سبل الحصول على رعاية الطفل بوصفها عقبة عامة أمام مشاركة القوى العاملة دون الإقرار بأنها تؤثر في المرأة تأثيرا كاسحا"^(٣).

إن توفر سبل الحصول على رعاية الطفل بتكلفة معقولة وخدمات الدعم لإجازة الأمومة مكونان رئيسيان يقرران إمكانية حصول المرأة على العمالة الكاملة ومشاركتها فيها. ليست المرأة تعاني في أغلب الأحيان من التمييز بسبب دورها المستمر بوصفها مقدمة للرعاية، ما يؤدي في أغلب الأحيان إلى أداء وظائف تتسم بعدم الاستقرار ومناصب مؤقتة، ولكنها تعاني، بالإضافة إلى ذلك، من الافتقار إلى الأمن الاقتصادي على الأمد الطويل عن طريق الاستقلال المالي. وذلك صحيح بالنسبة إلى المرأة الأسترالية التي لا يمكنها الحصول على مدفوعات المعاش التعاقدية إلا إذا كان أرباب العمل مستعدين لمواصلة المساهمة المالية حينما تكون في إجازة الولادة. ويزيد ذلك من إمكانية التمييز في مكان العمل.

(٢) ملاحظات ختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة: أستراليا (٢٠١٠)، CEDAW/C/AUS/CO/7، نشرت في ٣٠ تموز/يوليه ٢٠١٠. متاحة على موقع الإنترنت: [http://daccess-odds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N10/485/48/PDF/N1048548.pdf?OpenElement](http://daccess-odds.ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N10/485/48/PDF/N1048548.pdf?OpenElement)

(٣) WomenSpeak/Equality Rights Alliance (2010)، "منهاج الانتخاب لعام ٢٠١٠: المرأة والتعليم والتدريب"؛ متاحة على موقع الإنترنت: http://ywca.org.au/sites/ywca.org.au/files/images/WS_Education%20and%20Training%20softcopy%20FINAL.pdf

توصيات عامة:

- ١ - إن البيانات المتعلقة بالاستبقاء والإنجاز والمنجزات فيما يتعلق بالمدارس يجب أن تصنف وأن توضع في جداول متعددة المداخل على أساس نوع الجنس والعرق والموقع.
- ٢ - يجب على الدولة أن تخصص موارد للمرأة لمواصلة برامج للدراسة والتطوير المهني في التدريب الحرفي يسيطر عليها تقليدياً الرجال. يجب إيلاء انتباه خاص صوب تناول مفاهيم متصورة مسبقاً فيما يتعلق بقدرات المرأة في إطار تلك الحرف.
- ٣ - إن مخطط إجازة الأبوة المدفوعة الذي أدخل مؤخراً والذي سيبدأ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ تجب إعادة النظر فيه خلال سنتين لمراعاة ضرورة إدماج مخطط تموله الحكومة للتعاقد المعاشي، وهو مكوّن لإجازة الأبوة يحدّ من عبء الأسرة المعيشية على المرأة ويكون أكثر مرونة في تمكين القيام باستجابة من جانب الأسرة المعيشية لتقاسم مسؤوليات الرعاية^(٤).

الفجوة في الأجور بين الجنسين والتمييز في مكان العمل

إن الفجوة في الأجور بين الجنسين في أستراليا، وقد لوحظت في الآونة القصيرة الأخيرة في الملاحظات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة لأستراليا، ليست مستمرة فحسب ولكنها تزداد تدهوراً. وما انفكت المضايقة الجنسية مشكلة خطيرة في مكان العمل لا تردع المرأة عن الدخول في مكان العمل فحسب ولكنها تعرقل إلى حد كبير تقدم المرأة إلى تولى المنصب على المستوى التنفيذي. إن تقرير المركز الوطني لوضع النماذج الاقتصادية والاجتماعية الذي نُشر في أيار/مايو ٢٠١٠ يزيح الستار عن أن العامل المساهم الرئيسي في فجوة الأجور هذه القائمة في أستراليا هو ببساطة أن يكون الفرد أنثى.

وكما تشير وكالة الفرصة المتساوية للمرأة في مكان العمل في أيار/مايو ٢٠١٠ تحسنت الفجوة في الأجور بين الجنسين فأصبحت ١٧,٣ في المائة، ولكن:

كان متوسط العائدات الأسبوعية عن وقت العمل العادي للإناث اللواتي يعملن بدوام كامل ١ ١٠٥,٧٠ دولاراً في الأسبوع أو أقل بـ ٢٣١,٤٠ دولاراً [أستراليا] في الأسبوع من متوسط عائدات نظرائهن من الذكور، الذين كان متوسط عائدهم ١ ٣٣٧,١٠ من الدولارات في الأسبوع في أيار/مايو ٢٠١٠. وعلى الرغم

(٤) "The UNIFEM Australia Incorporated (2010), "Federal Election Platform 2010: Paid Parental Leave"

متاح على موقع الإنترنت: <http://www.unifem.org.au/AnnouncementRetrieve.aspx?ID=35536>.

من أن البيانات تظهر انخفاضاً يبلغ ٠,٧ من النقطة خلال الربع (١٨,٠ في المائة)، فإن الفجوة في الأجور بين الجنسين في أستراليا بقيت ما بين ١٦ و ١٨ في المائة خلال ما يزيد عن عقد^(٥).

إن تنفيذ التوصيات من التحقيق في العدالة في الأجر لعام ٢٠٠٩، وهو التحقيق الذي أجرته اللجنة الدائمة المنبثقة عن مجلس النواب المعنية بالعلاقة بين العمالة ومكان العمل ضرورة معترف بها على نطاق واسع في قطاع النساء الأستراليات. ويشمل ذلك إنشاء وحدة حكومية قائمة بذاتها في إطار "شروط العمل العادلة - أستراليا" لرصد ومكافحة التمييز الجنساني في مكان العمل. وعلاوة على ذلك، يتعلق مكثف مفقود على نحو متكرر ضمن التشريعات الأسترالية الحالية المقاومة للتمييز بالتمييز المتقاطع وأشكال محددة من الضرر تنشأ عن الجمع بين الجنس والمناصب الأخرى التي ينشأ التمييز في سياقها، بما في ذلك العنصر والإعاقة والجنس. إن قانون العدالة في شروط العمل لعام ٢٠٠٩ لا يتقيد، في مركزه الحالي، بنهج شامل يتناول الممارسات والمخططات التمييزية في مكان العمل، والحواجر الثقافية المرافقة للبنى الصناعية والاجتماعية الأوسع. إن اتساق الحواجر الثقافية والاجتماعية الكائنة في مكان العمل في أستراليا يجعل الإصلاح ضرورياً في إطار قانون العدالة في شروط العمل لعام ٢٠٠٩ بغية كفالة توفر سبل الحصول على ظروف العمالة اللاتئة للنساء.

توصيات الحكومة:

- ٤ - تُعتمد فوراً الأحكام الواردة في *Make It Fair Report*. ويشمل ذلك التعديلات المقترحة لقانون العدالة في شروط العمل لعام ٢٠٠٩، الذي يمنح سلطات أكبر للمفوض المعني بقضية التمييز بين الجنسين للقيام بإجراءات فيما يتعلق بالتمييز في الأجور.
- ٥ - إنشاء وحدة للإنصاف في الأجور ضمن "العدالة في شروط العمل - أستراليا" لها ولاية عريضة للتغيير ضد التمييز بين الجنسين بالإضافة إلى وضع ورصد آليات معنية بقضايا الفجوات في الأجور.

(٥) Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency (EOWA) (2010), "An overview of pay equity statistics" متاح على موقع الإنترنت: http://www.eowa.gov.au/Pay_Equity/Files/Overview_PE_Stats.pdf

عدم تساوي الجماعات المحرومة في الحصول على العمالة والتعليم

حُدِّدَت جماعات قائمة بذاتها من النساء بأثما تواجه عددا كبيرا من الحواجز الاجتماعية وحواجز متعلقة بالبنى الأساسية في وجه التدريب الأولي والتعليم والحصول المستمر على العمالة والمساواة فيها في أستراليا، بمن فيهن المعوقات، والنساء من السكان الأصليين ومن سكان جزر مضيق توريس والمهاجرات. وما تستحق الملاحظة الأقوى هي الظروف المتكررة التي تواجه فيها في أغلب الأحيان نساء من تلك الخلفيات ظرفين معوقين أو أكثر وأشكالا من التمييز، ما يضعهن في خطر شديد.

إن الملاحظات الختامية المقدمة مؤخرا من اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة والمتعلقة بأستراليا تشير إلى أن المرأة ذات الإعاقة غائبة تماما تقريبا عن الفرص الرئيسية: فرص القيادة والتعليم والعمالة. ويمثل ذلك اتجاهها عالميا محمدا به "تتقاطع الوصمات والإقصاء النابعة من المعرفة والفهم المحدودين للإعاقات مع التمييز القائم على أساس نوع الجنس، ما يعرض هؤلاء النساء حتى لقدر أكبر من خطر الإقصاء"^(٦). وتلك حالة تماثل دون شك حالة النساء المهاجرات. بيد أن ما تفاقمها مكابدهن لظروف العمل غير المأمونة مثل العمال المحليين وعمال المصانع الذين يفتقرون إلى المهارات في اللغة الإنكليزية، وهن لذلك في حالة الضعف الأكبر، غير قادرات على التوصل عن طريق المفاوضات إلى الاتفاق على ظروف عمل مأمونة.

استمرت نساء السكان الأصليين وسكان جزر مضيق توريس في الافتقار إلى سبل الحصول على التعليم الوافي بالغرض في مناطق إقليمية. ويمثل ذلك صورة متنوعة للحواجز التي تواجه تدريب وتعليم المرأة في أستراليا. ولذلك، فإن البرامج الحكومية الرامية إلى تشجيع المشاركة الاقتصادية للمرأة وعمالتها الكاملة يجب أن تراعي هذا التنوع. ومن الواضح أن "العوامل الاجتماعية - الثقافية، التي قد تحرم الفتيات من تولي وظيفة ومواصلة الاضطلاع بها في العلوم أو التكنولوجيا على نحو ضمني أو صريح، يجب أن تؤخذ في الحسبان عند صياغة السياسات، بما في ذلك كيفية إمكان جمع نوع الجنس إلى عوامل أخرى للمساواة، ما قد يعرض الفتيات لحرمان مزدوج"^(٧).

(٦) UNESCO، ص ٨.

(٧) UNESCO، ص ١١.

توصيات الحكومة:

٦ - تقوم حكومات الكمنولث والولاية والإقليم بتنفيذ برامج تطور المهارات وتعزز فرص العمالة للمرأة بينما تحدد حواجز في وجه المشاركة المتنوعة للنساء.

إننا نقدر فرصة تقديم بيان من أجل مشاورات لجنة وضع المرأة. والرجاء عدم التردد في الاتصال بي إذا رغبتم في الحصول على أي مزيد من المعلومات عن القضايا المًجملّة أعلاه.

مع الاحترام

(توقيع) سو كوند، مرتبة رسمية

رئيسة - هيئة أستراليا لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة - جزء من هيئة الأمم المتحدة للمرأة