

Distr.: General
2 April 2020
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



مجلس حقوق الإنسان

الدورة الرابعة والأربعون

15 حزيران/يونيه - 3 تموز/يوليه 2020

البندان 2 و 3 من جدول الأعمال

التقرير السنوي لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان

وتقارير المفوضية السامية والأمين العام

تعزيز وحماية جميع حقوق الإنسان، المدنية والسياسية والاقتصادية

والاجتماعية والثقافية، بما في ذلك الحق في التنمية

مناقشة سنوية مدتها يوم كامل بشأن حقوق الإنسان للمرأة

تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان

موجز

عملاً بالقرار 30/6، عقد مجلس حقوق الإنسان مناقشته السنوية لمدة يوم كامل بشأن حقوق الإنسان للمرأة. وتُبَيَّنَت المناقشة إلى فريقين: ركز الأول على موضوع "العنف على المرأة في عالم العمل"، بينما ناقش الثاني موضوع "حقوق النساء الأكبر سناً وتمكينهن اقتصادياً".



الرجاء إعادة الاستعمال

GE.20-05091(A)



* 2 0 0 5 0 9 1 *

أولاً - مقدمة

- 1- عقد مجلس حقوق الإنسان مناقشته السنوية لمدة يوم كامل بشأن حقوق الإنسان للمرأة يومي 27 و 28 حزيران/يونيه 2019، عملاً بقراره 30/6. وقُتِّبَت المناقشة إلى فريقين: ركز الأول على موضوع "العنف على المرأة في عالم العمل"؛ بينما ناقش الثاني موضوع "حقوق النساء الأكبر سناً وتمكينهن اقتصادياً".
- 2- وقد حُفِظَت نسخة من البث الشبكي لوقائع المناقشة، ويمكن مشاهدتها على الموقع التالي: <http://webtv.un.org>.

ثانياً - العنف على المرأة في عالم العمل

- 3- افتتحت حلقة النقاش الأولى مفوضة الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان ورئيسة وزراء آيسلندا، كاترين جاكوبسدوتير، وأدار دفتها رئيس الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، سوريا ديفا. وشارك في حلقة النقاش ماريا - لوس بيغا، منسقة مبادرة مستقبل العمل في منظمة العمل الدولية، ودوبرافكا سيمونوفيتش، المقررة الخاصة المعنية بالعنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه، ونوفيليطا فالديز باليسوك، الممثلة الإقليمية لآسيا في الاتحاد الدولي للعمال المنزليين والرئيسة الوطنية للعمال المنزليين المتحددين في الفلبين.

ألف - البيانات الافتتاحية

- 4- رحبت المفوضة السامية، في ملاحظاتها الافتتاحية، باعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لعام 2019 (رقم 190). وشددت على أن الغاية المتوخاة من الاتفاقية الجديدة تتمثل في وضع نهج متكامل يراعي المنظور الجنساني لتناول إنهاء العنف على العاملات والتحرش بهن، بغض النظر عن مركزهن التعاقدية؛ وتناولت الأسباب الكامنة وعوامل الخطر، بما فيها القوالب النمطية الجنسانية والتمييز وعدم تكافؤ علاقات القوة القائمة على نوع الجنس؛ وأقرت بأثر العنف المنزلي على العاملات.
- 5- وشددت على أثر العنف على المرأة في عالم العمل، الذي يمارس على كل من النساء والفتيات أنفسهن، وكذلك على المجتمع. وشددت على أشكال من السلوك وممارسات ألحقت أذى بدنياً أو نفسياً أو جنسياً أو اقتصادياً بنساء وفتيات أضر بصحتهن البدنية والعقلية وحد من احتمال دخولهن سوق العمل أو استمرارهن فيه. ولاحظت فضلاً عن ذلك أن عدم السعي إلى ارتقاء السلم الوظيفي قد أوقع العديد من النساء والفتيات في شرك انعدام الأمن الاقتصادي، فأصبحن غير قادرات على توليد دخل لهن أو الاستفادة من وسائل الحماية الاجتماعية.
- 6- وذكرت المفوضة السامية الحضور بأن إعاقه مشاركة المرأة في سوق العمل خسارة كبيرة، لأن من شأن مشاركتها في الاقتصاد العالمي أن تضيق ما قد يعادل 12 تريليون دولار من النمو في الناتج المحلي الإجمالي بحلول عام 2025. وأشارت أيضاً إلى دور المرأة الحاسم في الحد من الفقر. وأشارت إلى أبحاث البنك الدولي التي وجد فيها أن دخل سوق العمل النسائي في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي قد أسهم في تراجع الفقر المدقع بنسبة 30 في المائة على مدى عشر سنوات. وفي هذا الصدد، شددت على أن القضاء على العنف الذي يمارس على المرأة في عالم العمل هو في صالح كل دولة، وكل عمل تجاري، وكل مصنع، وكل مجتمع محلي، وكل أسرة، وكل فرد. وشددت على أن الأثر على حقوق

وحريات الأفراد المعنيين شديداً وأن الضرر يلحق أيضاً بالإنتاجية وإيرادات الأعمال التجارية ونمو الاقتصادات الوطنية واستدامتها.

7- وشددت على أن العنف القائم على نوع الجنس الذي يمارس على المرأة في عالم العمل متجذر في قوالب نمطية قائمة على نوع الجنس، هيكلية ومتغلغلة، وأن ثقافة الإفلات من العقاب وعدم ضمان المساواة للنساء والفتيات في الوصول إلى العدالة يسهمان في تعريضهن لمخاطر عنف وإيذاء أكبر. وأشارت إلى أن أشكال متعددة من التمييز في حق النساء والفتيات كثيراً ما تدفع النساء إلى العمل في مهن غير منظمة وغير مستقرة تعرضهن أكثر للعنف القائم على نوع الجنس، مثل الزراعة، والصناعات التحويلية الكثيفة العمالة، والفنادق، والمطاعم، وتجارة التجزئة، والعمل المنزلي، والخدمات العامة كالنقل والرعاية الصحية.

8- واعترفت المفوضة السامية بالجهود التي تبذلها البلدان لمنع العنف والتصدي له في عالم العمل، بيد أنها أشارت إلى القصور الذي يعتري الاستجابات الحالية. وبينت أن التشريعات لا تغطي في كثير من الأحيان نطاق العمل بكامله، وأنها لا تشمل النساء والفتيات العاملات في المجالات المتمتعة بالقدر الأقل من الحماية، مثل عمال المنازل، بمن فيهم العاملات المنزليات المهاجرات، وغيرهن من العاملات في القطاع غير المنظم. وأشارت إلى ما يخلفه من أثر الخطر، الحقيقي والمتصور، من التعرض للوصم والعود إلى الإيذاء والأعمال الانتقامية الذي يمنع الضحايا والناجيات من التعبير عن آرائهن، وشددت على ضرورة ضمان وصول النساء والفتيات اللاتي يواجهن العنف والتحرش في مكان العمل إلى العدالة وسبل الانتصاف الفعالة. ولم تكتف بدعوة الدول، بل إنها دعت الشركات والشركاء الاجتماعيين والنقابات أيضاً إلى اتخاذ تدابير لمنع ممارسة العنف على المرأة في مكان العمل.

9- وشددت، في الختام، على أهمية اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 المعتمدة حديثاً وعلى الأهمية المحورية التي تكتسيها جهود منظمة العمل الدولية في تعزيز حقوق المرأة وجعلها في طليعة حقوق العمل، ورحبت ببحث مجلس حقوق الإنسان هذا الموضوع.

10- وأكدت رئيسة وزراء آيسلندا في بيانها الافتتاحي أن الالتزام بالمساواة بين الجنسين منصوص عليه في ميثاق الأمم المتحدة ولكنه التزام لم يُوفَ به بعد. وأشارت إلى أن المؤتمر العالمي الأول للسنة الدولية للمرأة الذي عقد في المكسيك في عام 1975 تمخض عن وضع خطة العمل العالمية الأولى وأن منهاج عمل بيجين لعام 1995 قد أدى دوراً حاسماً في رسم الطريق نحو المساواة بين الجنسين.

11- وأشارت إلى أن أكثر من 25 000 امرأة في آيسلندا قد شاركن في إضراب نسائي لمدة يوم واحد في عام 1975 للتأكيد على أهمية مساهمتهن في الاقتصاد، سواء في العمل المدفوع الأجر أو غير المدفوع الأجر. وقالت إن ما يقرب من 80 في المائة من النساء الأيسلنديات يعملن حالياً في القوة العاملة المأجورة وإن مساهمتهن حاسمة في النمو الاقتصادي الذي يسجله البلد وفي تنميته. وأشارت إلى أن آيسلندا تحتل، للسنة العاشرة على التوالي، المرتبة الأولى في المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين الذي وضعه المنتدى الاقتصادي العالمي.

12- وأقرت بأن النهوض بحقوق الإنسان لم يتبع قط مساراً مستقيماً وأعربت عن قلقها إزاء ردود الفعل السلبية، مثل حرمان المرأة المتكرر من الحرية الإنجابية، وإعادة تسييس أجساد النساء، وخطاب الكراهية القائم على التحيز الجنسي، وكراهية النساء، والعنف على الإنترنت، فضلاً عن ردود الفعل السلبية على حقوق المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين وأحرار الهوية والميول الجنسية. ولا حظت أن حركة "أنا أيضاً" #MeToo ما انفكت تعري المضايقة المنهجية وممارسة العنف والتحيز الجنسي يومياً على النساء. وشددت على أن لدى هذه

الحركة قوة تفجيرية وأنها تطالب أرباب العمل والنقابات والسلطات والجناة بإيجاد حلول هيكلية وبالمساءلة. وأقرت بأن الحركة قد حازت الاعتراف الاجتماعي وحققت الوعي العام بانتشار التحرش والعنف الجنسيين، ودفعت الحكومات والمؤسسات التعليمية وأرباب العمل إلى معالجة هذه المشكلة بحجمها الحقيقي.

13- وبعد ذلك، دعت رئيسة الوزراء الحكومات والمنظمات الدولية إلى تيسير التغيير المجتمعي وفتح الطريق، بدلاً من إبطاء هذا التغيير أو التثني عنه. وشددت كذلك على استحالة تفكيك الهياكل القائمة على التحيز الجنسي دون حدوث حركة كبيرة، ودعت إلى التضامن من أجل "صد التراجع" عن المساواة بين الجنسين وعن حقوق الإنسان العالمية. وتعهدت أيضاً بتصديق آيسلندا في وقت مبكر على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190.

14- وفي الختام، ناشدت الحضور تحقيق أقصى فائدة ممكنة من الاستعراض العالمي الجاري بيجين + 25 ومن تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 باعتبارها فرصة لتعزيز الجهود السياسية توخياً لتنفيذ منهاج عمل بيجين تنفيذاً كاملاً وفعالاً.

باء- فكرة عامة عن العروض

15- قدم مدير المناقشة، السيد ديفا، أعضاء حلقة النقاش. ووجه عناية الحضور إلى أن الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال قد أصدر تقريراً عن الأبعاد الجنسانية للمبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان (A/HRC/41/43). واقترح الفريق العامل في تقريره أن تتخذ الدول ومؤسسات الأعمال التجارية الإجراءات التالية تصدياً للعنف على المرأة في عالم العمل: (أ) معالجة الأسباب الجذرية وإحداث تغييرات نسقية في هياكل السلطة الأبوية والمعايير الاجتماعية والقوالب النمطية الجنسانية؛ (ب) زيادة عدد النساء اللواتي يشغلن المناصب العليا وتوفير التدريب المراعي للفوارق بين الجنسين للموظفين الإداريين؛ (ج) فهم الأثر الجنساني الناشئ عن العنف على المرأة والجوانب المتعددة لما تواجهه من تمييز؛ (د) استخدام البيانات المصنفة حسب نوع الجنس، وإشراك الخبراء المراعين للفوارق بين الجنسين، والتشاور مع المنظمات النسائية والمدافعات عن حقوق الإنسان عند بذل العناية الواجبة في مراعاة حقوق الإنسان؛ (هـ) دعمعاملات كسي يُنشئن نقابات ويتولين مناصب قيادية في النقابات؛ (و) الاعتراف بأن العنف في عالم العمل يشكل خطراً شديداً على حقوق الإنسان وأنه كثيراً ما يتعذر إصلاح أثره، وعدم التسامح مطلقاً مع هذا الأثر في جميع مراحل عملياتها؛ (ز) ضمان حصول المرأة على سبل انتصاف تحويلية للمساواة بين الجنسين.

16- وقدمت السيدة بيغا اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 والتوصية رقم 206 اللتين اعتمدهما مؤتمر العمل الدولي في 21 حزيران/يونيه 2019. وقالت إن الغاية المتوخاة منهما هي منع العنف والتحرش في عالم العمل وتعريفهما وجبرهما، بما فيهما العنف القائم على نوع الجنس وآثار العنف المنزلي، الذي لا يضر بالأفراد فحسب، وإنما يضر أيضاً ببيئة العمل والإنتاجية والسمعة التجارية. ومضت تؤكد أن الصكين يمثلان اعترافاً بأن من شأن العنف والمضايقة في عالم العمل أن يشكلا انتهاكاً لحقوق الإنسان أو اعتداء عليها، وأن نطاق تطبيقهما يشمل جميع العمال في جميع القطاعات، العامة والخاصة على السواء، بما فيها الاقتصاد الرسمي وغير الرسمي. وقد عمقت هذه الصكوك عمل منظمة العمل الدولية في مجال العدالة الاجتماعية ومهدت لبناء نموذج للمجتمع محوره الإنسان.

17- وسلطت السيدة سيمونوفيتش الضوء على التكامل بين اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 المعتمدة حديثاً وبين الإطار الدولي الموجود الذي يتوخى نبذ العنف على المرأة في عالم العمل. وشددت على أهمية تنفيذ الاتفاقية الجديدة ومعها الصكوك والآليات القائمة الأخرى، مثل إعلان القضاء على العنف ضد المرأة، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وبرتوكولها الاختياري، وولاية المقررة الخاصة المعنية بالعنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه، والتوصية العامة رقم 35 (2017) الصادرة عن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بشأن العنف القائم على نوع الجنس ضد المرأة، والمعاهدات الدولية الإقليمية، مثل اتفاقية البلدان الأمريكية لمنع العنف ضد المرأة والمعاقبة عليه واستئصاله (اتفاقية بيليم دو بارا)، واتفاقية مجلس أوروبا بشأن منع ومكافحة العنف ضد المرأة والعنف المنزلي (اتفاقية اسطنبول)، وبرتوكول الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة في أفريقيا (برتوكول مابوتو). وشددت السيدة سيمونوفيتش، اعترافاً منها بأن العنف على المرأة لا يزال مستمراً رغم تطور الأطر الدولية، على أن الوقت قد حان للانتقال من الإعلان قولاً عن عدم التسامح مطلقاً مع العنف والتحرش في عالم العمل إلى تطبيقه فعلاً.

18- وبينت السيدة فالديز باليسوك التحديات التي تعترض عاملات المنازل، استناداً إلى تجربتها الخاصة، وشددت على الدور الهام الذي تؤديه النقابات العمالية في التحدث باسم العمال. وقالت إنها قد تعرضت، باعتبارها عاملة في المنازل، للاستغلال والحرمان من الضمان الاجتماعي وللعنف والتحرش، بما فيه العنف الجنسي. ورغم هذه الانتهاكات، التزمت الصمت لأنها لم تكن تعلم ما لها من حقوق كعاملة في المنازل ولا كيفية التعبير عن مظلمتها إلى أن انضمت إلى نقابة عمالية. وشددت على أهمية دور النقابات العمالية في توعية العمال وبناء قدراتهم على التعبير عن آرائهم وحماية حقوقهم وفي تمكين العمال من المشاركة في صنع القرار، حتى على الصعيد الدولي، من قبيل وضع اتفاقيات منظمة العمل الدولية واعتمادها. وكمثال على عمل النقابات العمالية في ذلك الصدد، ذكرت أنها، بصفتها عضواً في الاتحاد الدولي للعمال المنزليين، تؤيد التنفيذ الكامل لقانون كاسامباهاي الذي يحمي حقوق عمال المنازل في الفلبين واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين لعام 2011 (رقم 189)⁽¹⁾.

جيم - بيانات ممثلي الدول والمراقبين

19- رحب المتكلمون من على المنصة باعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 والتوصية رقم 206. وشدد بعضهم على أهمية وفائدة المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان في نبذ ممارسة العنف على النساء والتحرش بهن في عالم العمل. وشدد المتكلمون على أهمية اتباع نهج شمولي لدرد هذا العنف ونبذه؛ يعترف بأن نطاق العنف والتحرش في عالم العمل يتجاوز ما يحدث في مكان العمل المادي؛ وينشئ آليات للمساءلة قوية؛ وينفذ بفعالية قوانين وسياسات لحماية حقوق العمل؛ ويكفل للناسجيات من العنف الوصول إلى العدالة؛ ويشرك كلاً من النساء والرجال باعتبارهم عوامل تغيير؛ ويعالج الأثر السلبي للتكنولوجيات الرقمية التي تعزز وتطبع القوالب النمطية التمييزية القائمة على نوع الجنس، وكراهية النساء، وتهميش النساء وممارسة العنف عليهن؛ ويولي اهتماماً خاصاً للمخاطر المتزايدة التي تتعرض لها العاملات في القطاع غير المنظم، بمن فيهن العاملات المنزليات المهاجرات. وجرى التأكيد أيضاً على أهمية صد التراجع الحالي عن المساواة بين الجنسين. ووجهت نداءات إلى مؤسسات الأعمال التجارية أن تعتمد نهجاً تحويلياً للمساواة بين

(1) القانون الجمهوري رقم 10361 للفلبين، متاح على هذا الرابط:

www.officialgazette.gov.ph/2013/01/18/republic-act-no-10361/

الجنسين في التصدي للعنف والتحرش وأن تضع مدونة لقواعد السلوك تراعي الفوارق بين الجنسين مع توفير التدريب الملائم واتخاذ إجراءات جبر تحاط بالسرية.

20- وأشار المتكلمون إلى الجهود المبذولة في سبيل نبذ ممارسة العنف على النساء والتحرش بهن في عالم العمل كل في بلده أو منطقته. وقد وضع الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال استراتيجيات لدرء التحرش بالنساء والعنف عليهن في مكان العمل ولتدبيرهما ونبذهما⁽²⁾. وقد وضعت الدول الأعضاء في الجماعة الكاريبية مشروع قانون نموذجي للحماية من التحرش الجنسي⁽³⁾. وتعمل الدول الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا مع منظمة العمل الدولية، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، والاتحاد الأوروبي، على تنفيذ برنامج "آمن ومنصف" الذي يراي به درء العنف على العاملات المهاجرات في المنطقة ومكافحته⁽⁴⁾.

21- وتحدث متكلمون عن القوانين والسياسات الوطنية المعتمدة أو المعدلة بغرض مكافحة العنف على النساء والتحرش بهن في مكان العمل. وقد سن بعض البلدان قوانين للاعتراف باستحقاقات مالية للعاملات اللواتي يتعرضن للعنف والتحرش في العمل، من جملتها السماح لهن بإجازة مدفوعة الأجر أو بالاحتفاظ بعملهن أثناء تصديهن لهذا العنف. وأشار أحد المتكلمين إلى المشورة السرية وتسوية المنازعات بوسائل غير رسمية، مع ضمان الوصول إلى نظام العدالة الرسمي، باعتبارهما من عناصر نبذ العنف القائم على نوع الجنس في مكان العمل. وأشار متكلمون آخرون إلى الجهود المبذولة على الصعيد الوطني لإنشاء آليات أو مؤسسات، مثل اللجان النسائية في النقابات العمالية أو لجنة وطنية معنية بالمرأة مكلفة بحماية حقوق المرأة.

22- وعرض المتكلمون أدوات وبحوثاً تتوخى التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل، من قبيل كتيب يجمع بين دفتيه الدروس المستفادة والممارسات الجيدة الناشئة لأجل التصدي للعنف على المرأة في عالم العمل، اشتركت في وضعه هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية⁽⁵⁾. وقد أجرت المنظمة الدولية لقانون التنمية بحوثاً تناولت النساء العاملات في نظام العدالة ووجدت أن هؤلاء النساء، بمن فيهن قاضيات ومدعيات عامات، يتعرضن أيضاً للعنف والتحرش القائمين على نوع الجنس في مكان العمل.

23- وقد تحمس المتكلمون لطرح أسئلة عن كيفية نبذ العنف على النساء والتحرش بهن في عالم العمل، والتمسوا آراء أعضاء فريق المناقشة في كيفية حماية وبناء قدرات النساء اللاتي يتعرضن لأشكال متداخلة من التمييز كالشابات والعاملات في المنازل والعاملات في القطاع غير المنظم؛ وفي التدابير الفعالة لإذكاء الوعي، التي تتوجه إلى الشابات أيضاً؛ وفي كيفية حماية المرأة في الأشغال العامة؛ وفي كيفية معالجة العوامل الكامنة داخل الثقافات المؤسسية وثقافات العمل درءاً لممارسة العنف والتحرش؛ وفي كيفية تهيئة حيز ما يمكن فيه للرجال والنساء معاً التبليغ عن حوادث العنف والتحرش؛ وفي الأدوار التي تؤديها أفرقة الأمم المتحدة القطرية وغيرها من المنظمات الحكومية الدولية في توفير التعاون التقني وبناء القدرات لأجل مكافحة العنف والتحرش؛ وفي أدوار الجهات الفاعلة العالمية والإقليمية والوطنية ودون الوطنية والمحلية في مكافحة العنف والتحرش؛ وفي الكيفية التي يمكن بها لأرباب العمل كسر حلقة العنف بواسطة دعم إعادة تأهيل مرتكبيه؛ وفي كيفية إنهاء إفلات مرتكبيه من العقاب وضمان

(2) انظر آمنة في المنزل. آمنة في العمل (أيار/مايو 2017).

(3) متاح على هذا الرابط: www.law.cornell.edu/sites/www.law.cornell.edu/files/women-and-justice/CARICOM-Model-Legislation-on-Sexual-Harassment.pdf

(4) انظر: www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_236942/lang-en/index.htm

(5) انظر (2019) Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work.

وصول الناجيات منه إلى العدالة؛ وفي الاستراتيجيات والتدابير المنطبقة على أقل البلدان نمواً والبلدان الجزرية الصغيرة النامية.

دال - ردود أعضاء فريق المناقشة والملاحظات الختامية

24- أكدت رئيسة وزراء آيسلندا، في ردها على المناقشة التي أجراها المتكلمون، على ثلاث رسائل رئيسية. فقالت، أولاً، إن الواقع الذي لا يزال مستمراً والمتمثل في أن 50 في المائة فقط من النساء على الصعيد العالمي يشاركن في القوة العاملة المنظمة أمرٌ غير مقبول. ومن أهم عناصر اللامساواة هذه العنف القائم على نوع الجنس الذي يمارس على النساء والتحرش بهن. وهي مشكلة هيكلية تستلزم حلولاً هيكلية. ثانياً، تقع مسؤولية إيجاد حلول هيكلية على عاتق الحكومات وأرباب العمل ونقابات العمال، لا على عاتق فرادى النساء. ثالثاً، تحقيق المساواة بين الجنسين في مكان العمل ليس الإجراء الصحيح الذي ينبغي اتخاذه فحسب، بل هو أيضاً استراتيجية سليمة اقتصادياً. فعلى سبيل المثال، تستند قوة آيسلندا الاقتصادية إلى مشاركة الرجل والمرأة على قدم المساواة في الأنشطة الاقتصادية. وشددت رئيسة الوزراء على أن تحقيق المساواة بين الجنسين في المشاركة الاقتصادية يؤدي إلى مجتمع أفضل، ليس للنساء فحسب وإنما للرجال كذلك. وفي ختام كلمتها، قالت إن عام 2020 يصادف الذكرى السنوية الخامسة والعشرين لإعلان ومنهاج عمل بيجين، وحثت الجميع على اتخاذ مزيد من الإجراءات لأجل النهوض بالمساواة بين الجنسين وعدم ترك 25 سنة أخرى تمر قبل تحقيقها.

25- ولخص مدير المناقشة المواضيع العامة الخمسة التي أثّرت في مداخلات المتكلمين، وهي: (أ) ما هي الممارسات الجيدة لنبذ العنف والتحرش القائمين على نوع الجنس في عالم العمل؛ (ب) ما هو الدور الذي يمكن أن تؤديه المساعدة التقنية والتعاون والتوعية وبناء القدرات في هذه الجهود؛ (ج) كيف يمكن إشراك الرجال في المبادرات الرامية إلى نبذ العنف والتحرش في عالم العمل؛ (د) ما هو دور أرباب العمل في منع العنف والتحرش في عالم العمل، حتى في القطاع غير المنظم والقطاع الخاص؛ (هـ) ما هي تدابير المساواة الفعالة.

26- ورحبت السيدة بيغا بإعراب المتكلمين عن التأييد لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 وللوصية رقم 206. وشجعت جميع الجهات الفاعلة على قراءة الاتفاقية والتوصية قراءة مستفيضة، فهما تقدمان التوجيه بشأن كيفية نبذ العنف والتحرش في عالم العمل. فعلى سبيل المثال، تقدم المادة 9 من الاتفاقية توجيهات مفصلة بشأن الدور الذي يمكن أن يؤديه أصحاب العمل في هذه الجهود. وشددت على أن منظمة العمل الدولية ملتزمة بتيسير تحديد الممارسات الجيدة، وبدعم وضع الاستراتيجيات وتنفيذ الصكوك بواسطة الحوار الاجتماعي. وفي الختام، دعت الدول إلى التصديق على الاتفاقية المعتمدة حديثاً.

27- وشددت السيدة سيمونوفيتش على أهمية ولايات الآليات العالمية والإقليمية المستقلة لحقوق الإنسان المكلفة بالعمل على مكافحة العنف القائم على نوع الجنس الذي يمارس على النساء وبالحاجة إلى تعزيز وظيفتها. وأشارت، على سبيل المثال، إلى أنه أثناء وضع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190، أصدر منبر آليات الأمم المتحدة المستقلة وآليات الخبراء الإقليمية المعنية بالعنف على المرأة وبحقوق المرأة⁽⁶⁾ بياناً مشتركاً حث فيه الدول المتفاوضة على احترام وحماية المعايير القانونية الدولية

(6) ويتألف المنبر من سبع ولايات هي: المقررة الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه؛ واللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة؛ والفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة؛ وفريق الخبراء المعني بإجراءات مكافحة العنف ضد المرأة والعنف المنزلي التابع لمجلس أوروبا؛ والمقررة المعنية بحقوق المرأة لدى لجنة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان؛ والمقررة الخاصة المعنية بحقوق المرأة في أفريقيا؛ ولجنة الخبراء التابعة لآلية متابعة تنفيذ اتفاقية بيليم دو بارا.

القائمة التي تحمي حقوق المرأة، بما فيها تلك التي تعترف بالتحرش الجنسي بوصفه انتهاكاً لحقوق الإنسان، وعلى مواءمة اتفاقية منظمة العمل الدولية الجديدة مع هذه المعايير⁽⁷⁾. وفي الختام، دعت جميع الدول إلى التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190، وإلى تنفيذها بالاقتزان مع الصكوك الدولية والإقليمية الأخرى المتعلقة بحقوق الإنسان، كما دعتها إلى مواءمة التشريعات الوطنية مع الاتفاقية ومع غيرها من الصكوك الدولية.

28- وقدمت السيدة فالديز باليسوك أمثلة توضيحية وعرضت إجراءات يمكن أن تتخذها نقابات العمال العالمية والإقليمية والوطنية والمحلية. فعلى سبيل المثال، أنشأت نقابة العمال المنزليين المتحدين في الفلبين لجنة للشؤون الجنسانية ووضعت استراتيجيات لتيسير تصديق الدولة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة. وأعربت علناً عن دعمها لما طرحته السيدة بيغا وشجعت جميع الجهات الفاعلة على الإلمام بأحكام اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 والتوصية رقم 206، التي تقدم توجيهات مفصلة بشأن كيفية نبد العنف والتحرش في عالم العمل.

29- واستكمالاً للردود على أسئلة المتكلمين بشأن الممارسات الجيدة، أشار مدير المناقشة إلى أن الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال منكب على وضع قائمة بالممارسات الجيدة لتطبيق المنظور الجنساني في تناول المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، وأن تلك القائمة ستكون متاحة على الموقع الشبكي لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان. وسلط الضوء على ثلاثة عناصر رئيسية من عناصر الجهود الرامية إلى نبد العنف والتحرش في عالم العمل، جرى الوقوف عليها أثناء تجميع الممارسات الجيدة، وهي: أولاً، يتطلب جعل الأنشطة التجارية تستجيب للمنظور الجنساني إحداث تغييرات في العقلية؛ فلا يمكن أن يتحقق ذلك بجرة قلم، إذ يتطلب إحداث تحول هيكلي أساسي. ثانياً، يتعين على آليات التظلم الداخلية في مؤسسات الأعمال التجارية أن تأخذ على محمل الجد شكاوى العنف والتحرش بسبب نوع الجنس؛ ولا بد أن يتوفر حس مراعاة الاعتبارات الجنسانية لدى أعضاء آليات التظلم تلك. ثالثاً، ينبغي أن يضطلع عدد أكبر من النساء بأدوار محورية في النقابات العمالية.

ثالثاً- حقوق النساء الأكبر سناً وتمكينهن اقتصادياً

30- افتتحت حلقة النقاش الثانية أيضاً مفوضاً الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان. وأدارت حلقة النقاش مونيكافيرو، مديرة مكتب صندوق الأمم المتحدة للسكان في جنيف. وتألف الفريق من إيدا نامبيا، وهي كبيرة مستشاري حملة "من الجدات إلى الجدات" في مؤسسة ستيفن لويس؛ وأندرو بيرنز، أستاذ القانون الدولي في جامعة نيو ساوث ويلز، أستراليا؛ وماريون بيتيل، عضو اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة.

ألف- البيان الافتتاحي للمفوضة السامية لحقوق الإنسان

31- أكدت المفوضة السامية مجدداً، في ملاحظاتها الافتتاحية، أنه ينبغي الاحتفاء بشيوخوخوة المجتمعات على الصعيد العالمي، فهي دليل على أن بإمكان الناس أن يعيشوا ويساهموا في المجتمع مدة أطول. واقتبست من أحدث تقرير عن التوقعات السكانية في العالم، الذي جاء فيه أن التقديرات قد ذهبت إلى أن واحداً من كل ستة أشخاص سيبلغون سن 65 عاماً بحلول عام 2050، أي أنها ارتفعت

(7) انظر هذا الرابط: www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/SR/StatementCSW12March2018.pdf

مقارنة بتوقع شخص واحد من كل 11 شخصاً في عام 2019. غير أنها أوضحت أن حقوق كبار السن، ولا سيما الإناث منهم، تلقى، رغم هذه الحقائق، إهمالاً شديداً من واضعي السياسات بل وحتى من مجتمع حقوق الإنسان. وأثنت لهذا السبب على المناقشة بوصفها فرصة هامة للاعتراف كما يجب بحقوق النساء الأكبر سناً وبمساهماتهن.

32- وأشارت المفوضة السامية إلى أن النساء الأكبر سناً بقيامهن بعدد من الأدوار المتنوعة يساهمن في المجتمعات. وأشارت إلى أن ما يقرب من ربع النساء اللاتي تتعدى أعمارهن 60 سنة يعملن، وكثير منهن يعمل في الزراعة وبالأساس في القطاع غير المنظم. وفي أفريقيا جنوب الصحراء، تبلغ نسبة النساء المشاركات في القوة العاملة اللاتي تتعدى أعمارهن 65 سنة 42 في المائة. وعلاوة على ذلك، يعمل العديد من النساء الأكبر سناً في الأعمال والرعاية المنزلية غير المدفوعة الأجر، التي كثيراً ما تنطوي على رعاية أطفال وأشخاص أكبر سناً. واستشهدت في ذلك بمثال اليابان، حيث تشير بيانات من عام 2016 إلى أن ما يقرب من 70 في المائة من النساء اللاتي يقدمن الرعاية لأفراد الأسرة الأكبر سناً تزيد أعمارهن على 60 سنة. ومع أن هذه الوظائف لا تُحسب في الاقتصاد الرسمي، فإن العديد من المجتمعات لن يقوى على الاستمرار بدونها.

33- وأشارت المفوضة السامية إلى أن النساء الأكبر سناً، رغم ما يؤديه من أدوار هامة، لا يتحملن عبء التمييز بسبب السن فحسب، وإنما يعانين أيضاً من عواقب التمييز الجنساني العميق والواسع النطاق طيلة حياتهن، والتي تبلغ ذروتها في سن الشيخوخة عندما يصبحن على الأرجح معوزات ومعزولات ومعرضات للإيذاء. وبما أن النساء الأكبر سناً كن قد استبعدن من التعليم أو التدريب المهني أو فرص العمل الرسمي طيلة حياتهن، فإنهن لن يستفدن في نهاية المطاف من الحماية الاجتماعية مثل المعاشات التقاعدية. وأوضحت، علاوة على ذلك، أنه يمكن أن تؤدي القوانين التمييزية إلى حرمان النساء من ملكية أراضيهن أو منازلهن وإلى احتمال تقليل فرصهن إلى حد كبير في الحصول على قروض وأملاك أو إلى حرمانهن من ذلك تماماً.

34- وخلصت المفوضة السامية إلى أن حماية حقوق النساء الأكبر سناً تستلزم حماية حقوق جميع النساء والفتيات والقضاء على التمييز في حق النساء والفتيات في التعليم والعمل وداخل الأسرة وفي الفضاء العام. وأشارت إلى ضرورة زيادة فرص النساء في الحصول على العمل المربح وفي التعلم مدى الحياة، كما أشارت إلى أهمية الكفاح في سبيل تحقيق المساواة في الزواج والأسرة وحقوق الملكية والأهلية القانونية وأدوار الجنسين الاجتماعية. وعلاوة على ذلك، ينبغي القضاء على التمييز فيما يتعلق بالمساواة في الأجور أو بالحمل أو رعاية الأطفال، وعلى العنف والتحرش بسبب نوع الجنس. ويجب تعزيز وحماية تمتع النساء والفتيات بالصحة والحقوق الجنسية والإنجابية، كما ينبغي اعتماد نظم للحماية الاجتماعية. وألحت أيضاً في التأكيد على أهمية تقديم الدعم العام لخدمات الرعاية، الذي يحمي حقوق المحتاجين إلى الرعاية وحقوق من يقدمها، وعلى أهمية مكافحة التمييز في حق الأشخاص الأكبر سناً، نساءً ورجالاً.

باء- فكرة عامة عن العروض

35- قالت السيدة فيرو إن المناقشة باللغة الأهمية وإنها عُقدت في أوانها. وأضافت أنه ينبغي الاحتفاء بشيخوخة السكان، كما ينبغي الاعتراف في الوقت نفسه بالتمييز المتراكم الذي تتعرض له النساء الأكبر سناً واجتثاثه. وأشارت إلى أن هناك خطراً كبيراً يتمثل في أن يؤول الحال بالنساء الأكبر سناً إلى الفقر بسبب التمييز الذي كن قد تعرضن له طيلة حياتهن وبسبب الهياكل الأبوية القمعية.

وشددت على أنه لا غنى عن مساهمة النساء الأكبر سنّاً في المجتمعات، مع أنه كثيراً ما يكون نصيبها التجاهل وكثيراً ما تبقى خفية. والأسوأ من ذلك أنه كثيراً ما يُعتبرن عبءاً اقتصادياً.

36- واستهلت السيدة ناميبيا كلمتها بالتشديد على أن الجندات الأفريقيات يوجدن في قلب معركة التصدي لوباء الإيدز: فقد تدخلن لرعاية أكثر من 15 مليون طفل من يتامى الإيدز. وقالت إن حملة "من الجندات إلى الجندات" هي حركة تضامن عالمية دينامية تتحرك لأجل التوعية وجمع التبرعات دعماً للجندات الأفريقيات. فالجندات يعانين من استنفاد مواردهن اقتصادياً وعاطفياً وبدنياً جراء ما يواجهنه من صعوبات في مساندة الأيتام والأطفال الضعفاء. وأوضحت أنه، توخياً لتخطي هاته الصعوبات، يجري اختراع برامج ادخار مبتكرة وأنشطة مدرة للدخل، فظهر بذلك توجه نحو ضمان أن تراعي السياسات والبرامج والاستراتيجيات الحكومية احتياجات الجندات وحقوقهن، بما فيها تأمين الدخل، والمعاشات التقاعدية والمنح، والحقوق في الأرض والميراث، ونبد العنف على المرأة، وزيادة الفرص في الحصول على الرعاية الصحية. وتسعى الجندات إلى حماية حقوقهن وهن يفقدن حركة تتوخى العدالة.

37- وذكر السيد بيرنز أن الاهتمام الذي أولته لحقوق النساء الأكبر سنّاً آليات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، باستثناء اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، كان محدوداً رغم ما حققته من تقدم. وشدد على أهمية اتخاذ منظور عمري، بالنظر إلى استمرار انتشار التمييز بسبب السن وإلى إنكار حقوق الأشخاص الأكبر سنّاً. واقترح، لأجل معالجة هذا الأمر بفعالية، أن يضاف إلى نظام حقوق الإنسان القائم إطار مستقل وشامل ومتسق تُتناول فيه الحقوق الناشئة عن السن، من قبيل معاهدة تتناول حقوق الأشخاص الأكبر سنّاً تحديداً. ويمكن أن تتضمن معاهدة كهذه بالتفصيل التزامات ملزمة، من قبيل الحق في خدمات الرعاية الملطفة، والحق في مواصلة التعليم أو (إعادة) التدريب، والحق في عدم التعرض لسوء المعاملة، والحق في ممارسة الأهلية القانونية. كما يمكن أن تتيح اتباع نهج متسق وشمولي في أعمال الحقوق القائمة، مثل توفير الضمان والحماية الاجتماعيين العاديين والمتكاملين بلا تمييز، وهو ما سيقتضي من الحكومات اعتبار مساهمات النساء الأكبر سنّاً، النقدية منها وغير النقدية، في المعاشات التقاعدية وغيرها من نظم الضمان الاجتماعي. وقال إن بإمكان إبرام معاهدة جديدة أن يحدث أثراً تحويلياً، من قبيل أثر المعاهدات الأخرى التي تركز على المجموعات، وسيتيح انتهاج نهج أكثر اتساقاً وشمولاً لمكافحة التحيز على الأشخاص الأكبر سنّاً، الذي يقع في صلب التمييز في حق الأشخاص الأكبر سنّاً.

38- وشددت السيدة بيثيل على أن تمكين النساء الأكبر سنّاً اقتصادياً ونوعية حياتهن يتوقفان على ما حدث في مراحل سابقة من دورة حياتهن. وقالت إن للحقوق الاقتصادية والاجتماعية أهمية خاصة بالنسبة للنساء الأكبر سنّاً، وبينت أهمية التوصية العامة رقم 27 (2010) الصادرة عن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بشأن النساء الأكبر سنّاً وحماية حقوقهن الإنسانية. ففي التوصية العامة رقم 27، أقرت اللجنة بأهمية اتباع نهج يستند إلى دورة الحياة في التنمية الكاملة للمرأة والنهوض بها. وقالت السيدة بيثيل إن المساواة الموضوعية وعدم التمييز والتزامات الدول هي بمثابة الركائز التي تكفل للنساء الأكبر سنّاً حقوقهن الاقتصادية والاجتماعية. وحثت الدول على إلغاء القوانين التمييزية وعلى سن قوانين تحمي حقوق النساء الأكبر سنّاً، وعلى ضمان ألا ينشأ عن قوانين أخرى تمييز غير مباشر، وعليها من ثم النظر في تجارب النساء الأكبر سنّاً الفعلية والحياتية فيما يتعلق بالمساواة. وأكدت، كمثال، على التزام الدول بتوفير نظام للدعم يشتمل على منح قروض صغيرة مجانية وتوفير النقل بكلفة يسيرة لتمكين النساء الأكبر سنّاً من المشاركة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية. وخلصت إلى أن الاستقلال الاقتصادي يمكن المرأة في جميع مراحل حياتها من اتخاذ القرارات المتعلقة بالأهوية والزواج والمشاركة في الحياة العامة.

جيم - بيانات ممثلي الدول والمراقبين

39- وخلال الحوار، أكد المتكلمون مجدداً أن شيخوخة السكان أحد أهم الظواهر العالمية في القرن الحادي والعشرين وأنها تشكل تحدياً يتعين على المجتمعات التغلب عليه عاجلاً غير آجل. وقالوا إن النساء الأكبر سناً رصيد لا يقدر بثمن للمجتمع على جميع المستويات وإنهن يؤدي دوراً حيوياً في جميع جوانب التنمية الاجتماعية والاقتصادية للدول، غير أنه تعترضهن تحديات متعددة ويتعرضن للتمييز وسوء المعاملة يومياً، وكثيراً ما يُذهل عنهن في التشريعات الوطنية والدولية، فتتسأ عن ذلك استجابة محدودة ومجزأة لمتعهن بحقوق الإنسان. وفي ذاك السياق، سأل متكلمون عما يمكن فعله لتسليط الضوء أكثر على المشاكل التي تصادفها النساء الأكبر سناً، وعن الدور المحدد الذي يمكن أن يؤديه التعاون التقني وبناء القدرات في تعزيز واستدامة النشاط الاقتصادي الكبير الذي يقوم به كبار السن في العديد من القطاعات، بوسائل منها اكتساب المهارات مدى الحياة.

40- وأقر المتكلمون بأنه، لأجل استئصال التمييز في حق النساء الأكبر سناً وإيذائهن، ينبغي التصدي لجميع أشكال التمييز في حق النساء والفتيات في وقت مبكر من دورة الحياة وطيلتها. واتفقوا على أن تقاطع التمييز بسبب السن مع التمييز بسبب نوع الجنس ينتج أشكالاً من التمييز تلحق بالنساء الأكبر سناً حرماناً لا يُضاهى. ولا يزال التمييز بسبب السن قانونياً في كثير من البلدان. فالحدود العمرية في مجالي التعليم والتدريب تقلل من إمكانية توظيف النساء الأكبر سناً؛ وهن يُستبعدن من القوة العاملة بسبب سن التقاعد الإلزامية؛ وتحد من استقلالهن المالي الحدود العمرية المطلوب التزامها للحصول على الخدمات المالية. وشدد المتكلمون على أهمية نظم الحماية الاجتماعية، بما فيها المعاشات التقاعدية، في دعم إعمال حقوق الأشخاص الأكبر سناً، وأشاروا إلى أن نظم المعاشات التقاعدية القائمة على الاشتراكات تميل إلى مفاقة عدم المساواة بين الجنسين وتشرذم النساء وفقهرن. وسألوا فريق المناقشة عن الكيفية التي يمكن بها تقريب الفجوة في الأجور في المعاشات التقاعدية في السنوات والعقود المقبلة، وطلبوا إطلاعهم على أفضل الممارسات فيما يتعلق بمنح معاشات تقاعدية كافية للنساء غير قائمة على الاشتراكات، تكفل لهن دخلاً قاراً.

41- ولاحظ المتكلمون أنه تجري مناقشة ما إذا كان ينبغي اعتماد صك دولي جديد أو تحقيق منفعة أكبر من الصكوك الموجودة. وحث كثيرون على اعتماد الخيار الأول لأجل تحديد العناصر المعيارية لحقوق الأشخاص الأكبر سناً بوضوح وتحديد واجبات الدول في ضمان حصول النساء الأكبر سناً على المساواة في فرص التعليم والعمل؛ وفي الحد من العبء المجهف الذي تتحمله النساء من كبار السن، المتمثل في الرعاية غير المدفوعة الأجر والعمل المنزلي؛ وفي تمكينهن من أن يكن بصحة جيدة بواسطة مؤسسات داعمة لهن ومراعية للاعتبارات الجنسانية. وأصر بعض المتكلمين على ضرورة إحداث تحول شامل وإعادة توزيع أساسية للعمل لأجل سد الفجوة الفاصلة بين الأجيال والفجوة بين الجنسين، بوسائل منها توفير الخدمات العامة والحماية الاجتماعية والهياكل الأساسية، وتعزيز تقاسم الأعمال المنزلية ومهام الرعاية بين الرجل والمرأة. ودعا المتكلمون إلى تشجيع التضامن بين الأجيال والحياة المجتمعية باعتبارهما وسيلتين لتمكين النساء الأكبر سناً اقتصادياً واجتماعياً.

دال - ردود أعضاء فريق المناقشة والملاحظات الختامية

42- وأكدت السيدة ناميبيا في ملاحظاتها الختامية أن أول شيء يتعين القيام به هو الاعتراف بوجود الجدات والأشخاص الأكبر سناً عموماً. وأوضحت أنه أثناء استشارة وباء الإيدز، لم يكن أحد يعرف أنهن هنالك، ولم يُعرف بمن أحد، بل إنهن بدلاً من ذلك تعرضن للوصم. وفيما يتعلق ببناء

القدرات، شددت على أنه ينبغي اعتبار أن جميع مجالات التعليم وتنمية المهارات التي تُعد مفيدة للشباب مفيدة أيضاً للأشخاص الأكبر سناً؛ فالجدات يرغبن في الذهاب إلى المدرسة وفي تعلم مهارات جديدة من بينها، على سبيل المثال، كيفية التواصل بفعالية أو كيفية جمع التبرعات النقدية. وخلصت إلى أنه يجب القضاء على التمييز والوصم في حق من هم أكبر سناً، وأنه ينبغي احتضان النساء الأكبر سناً واحترامهن وحمايتهن واعتبارهن.

43- وشدد السيد بيرنز على أن الحقوق موضوع مناقشة الفريق ترتبط بمفاهيم أوسع نطاقاً من التمكين الاقتصادي، مثل مشاركة المرأة السياسية وتمثيلها. وفيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية والدعم الاجتماعي، بما في ذلك صرف معاش اجتماعي للعموم، سلط الضوء على بعض المسائل المترابطة التي ينبغي معالجتها، مثل عدالة النظم والقوانين الضريبية والطريقة التي ينظر بها إلى الاشتراكات الحالية في المعاشات التقاعدية وأساس الأهلية للحصول على المعاشات التقاعدية، مع مراعاة أن الصلة بالعمل المدفوع الأجر تنطوي في أساسها على تمييز في حق المرأة. ولاحظ أيضاً ما يعتري البيانات والإحصاءات من ثغرات حالياً، والحاجة إلى بحث هذه المسائل من منظورات مختلفة، من جملتها نوع الجنس والعمر، بواسطة خطط عمل وسياسات وطنية. وخلص إلى أنه، لأجل تعزيز حقوق النساء الأكبر سناً، لا يزال من المهم تقديم تقارير إلى هيئات الأمم المتحدة المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان، وضمان أن يتوفر لديها ما يكفي من الوقت والموارد، واستحداث طرائق جديدة تركز بها الدول على النساء الأكبر سناً.

44- ووافقت السيدة بيثيل على أن من المهم إظهار دور الجدات وأن لمسألة المعاشات التقاعدية أهمية بالغة. وأعربت عن اعتقادها أن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة هي، حتى الآن، الآلية المناسبة لتناول مسألة حقوق النساء الأكبر سناً، بناء على ما تتلقاه من معلومات في التقارير الوطنية والتقارير الموازية. وشددت على أهمية تسليط الضوء، بالنسبة للدول والمجتمع المدني على السواء، على مسألة النساء الأكبر سناً وعلى أهمية الخصوصية من المنظور الوطني حتى تتمكن اللجنة من معالجة هذه المسألة والتركيز عليها على نحو أفضل. وشددت على أن بإمكان منظمات المجتمع المدني أن تحيل مسائل محددة إلى اللجنة، فضلاً عن حضورها أثناء جلسة الاستماع، وعلى أن اللجنة ستكون ممتنة إذا ما اطلعت على تفاصيل حيوات النساء الأكبر سناً ودورة حياتهن بكل تعقيداتها. وفيما يتعلق بخطط العمل والسياسات الوطنية، أكدت مجدداً أنه ينبغي لها أن تتناول حقوق النساء الأكبر سناً بصورة شمولية واتباع نهج قائم على حقوق الإنسان ودورة الحياة. وشددت، في الختام، على أهمية النظر إلى المساواة التحويلية والتجارب الحية للنساء الأكبر سناً، التي تتجاوز النهج القانوني البحث وتشمل محو الأمية والتعليم والتمكين الاقتصادي.

45- ولخصت السيدة فيرو المحادثة التي ركزت على التمييز مثلما ركزت على التمكين. وأكدت مجدداً أن هناك حاجة إلى العمل على المواضيع الموضوعية، مثل نهج دورة الحياة والتعليم والعمالة والتمكين السياسي، وعلى البرمجة والتنفيذ والرصد كذلك. وينبغي تطبيق منظور جنساني على جميع ما يجري إنجازه من عمل، كما أن توفر المزيد من البيانات ضروري لأجل التنبؤ بالمشاكل ومعالجتها على نحو ملائم. واختتمت المناقشة بالدعوة إلى العمل من أجل "إنهاء الأعمال غير المنجزة": فكل ما يستلزمه العمل معروف، ولم يبق سوى تنفيذ ما يخدم النساء والفتيات اللواتي سيصبحن في يوم من الأيام راشداً ونساءً أكبر سناً.