

Distr.: General
16 April 2020
Arabic
Original: English



مجلس حقوق الإنسان

الدورة الرابعة والأربعون

15 حزيران/يونيه - 3 تموز/يوليه 2020

البند 3 من جدول الأعمال

تعزيز وحماية جميع حقوق الإنسان، المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بما في ذلك الحق في التنمية

حقوق الإنسان للمرأة في عالم العمل المتغيّر

تقرير الفريق العامل المعني بالتمييز ضد النساء والفتيات

موجز

في هذا التقرير، يحلّل الفريق العامل المعني بالتمييز ضد النساء والفتيات الأبعاد الجنسانية للاتجاهات الرئيسية التي تغيّر عالم العمل، بما في ذلك التغيرات التكنولوجية والديمقراطية، والعولمة المتسارعة والتحوّل إلى اقتصادات مستدامة، ويشدّد على ضرورة التركيز على التمييز الهيكلي والنظمي الذي تواجهه المرأة أصلاً في جميع جوانب حياتها، مما يجعلها أكثر عرضةً للمزيد من التمييز. ويحدّد الفريق العامل ما تطرحه هذه الاتجاهات من تحديات وفرص أمام تمتع المرأة بحقوقها في العمل وبحقوقها في عالم العمل، ويحدّد رؤية لعالم العمل تبدأ بحقوق الإنسان للمرأة ويحوّل النموذج الاقتصادي الراهن من خلال إعادة توزيع السلطة والموارد.



الرجاء إعادة الاستعمال

GE.20-05688(A)



* 2 0 0 5 6 8 8 *

أولاً - مقدمة

1- يغطّي هذا التقرير أنشطة الفريق العامل المعني بالتمييز ضد النساء والفتيات في الفترة ما بين تقديم تقريره السابق (A/HRC/41/33) في أيار/مايو 2019 وأذار/مارس 2020، ويتضمّن أيضاً تحليلاً مواضيعياً عن المرأة في عالم العمل المتغيّر، الذي يمر بتحوّلات سريعة وعميقة. ويحلّل الفريق العامل كيف تطرح هذه التغيّرات تحديات وفرصاً جديدة أمام تمتع المرأة بحقوقها في العمل وبحقوقها في عالم العمل.

ثانياً - الأنشطة

ألف - الدورات

2- خلال الفترة قيد الاستعراض، عقد الفريق العامل دورات في جنيف وأديس أبابا ونيويورك. واجتمع الفريق العامل، في دورته الخامسة والعشرين المعقودة في جنيف (10-14 حزيران/يونيه 2019)، بممثلين عن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (مفوضية حقوق الإنسان)، والخبير المستقل المعني بآثار الديون الخارجية للدول وما يتصل بها من التزامات مالية دولية أخرى عليها في التمتع الكامل بجميع حقوق الإنسان، وخاصة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والخبير المستقل المعني بالحماية من العنف والتمييز القائم على أساس الميل الجنسي والهوية الجنسية. وأفاد الفريق العامل من مشاورات الخبراء حول مسألة الحمل لفائدة الغير، وحالة حقوق الإنسان لنساء وفتيات الروما، وحقوق المرأة في عالم العمل المتغيّر. واجتمع أيضاً بدول أعضاء.

3- واجتمع الفريق العامل، في دورته السادسة والعشرين المعقودة في أديس أبابا (21-25 تشرين الأول/أكتوبر 2019)، وهو أول اجتماع يعقده في منطقة أفريقيا، بممثلين عن كيانات الأمم المتحدة الإقليمية ومؤسسات الاتحاد الأفريقي ودوله الأعضاء. وأفاد الفريق العامل من مشاورات أجراها مع مدافعات عن حقوق الإنسان من أفريقيا بشأن حقوق الصحة الجنسية والإنجابية، وحقوق الفتيات، وعالم العمل المتغيّر. وتفاعل الفريق العامل أيضاً مع منظمات إثيوبية لحقوق الإنسان ومؤسسات مستقلة لحقوق الإنسان واجتمع برئاسة إثيوبيا، سهلى ورق زودي.

4- واجتمع الفريق العامل، في الدورة السابعة والعشرين المعقودة في نيويورك (27-31 كانون الثاني/يناير 2020)، بممثلين عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومفوضية حقوق الإنسان، بمن في ذلك الأمين العام المساعد لحقوق الإنسان، والممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف ضد الأطفال، وعقد اجتماعاً بالفيديو مع الخبير المستقل المعني بالحماية من العنف والتمييز القائم على أساس الميل الجنسي والهوية الجنسية. وأفاد الفريق العامل أيضاً من مشاورات الخبراء بشأن مشاركة الفتيات وبشأن حقوق الصحة الجنسية والإنجابية في حالات الأزمات.

باء - الزيارات القطرية

5- زار الفريق العامل اليونان في الفترة من 1 إلى 12 نيسان/أبريل 2019 (A/HRC/44/51/Add.1) ورومانيا في الفترة من 24 شباط/فبراير إلى 6 آذار/مارس 2020 (سيقدّم تقرير الزيارة إلى مجلس حقوق الإنسان في حزيران/يونيه 2021). وهو يشكر حكومتي هذين البلدين على تعاونهما الممتاز ويشجّع الدول الأخرى على الاستجابة لطلبات الزيارة التي وجهها إليها.

جيم- الرسائل والبيانات الصحفية

6- خلال الفترة المشمولة بالاستعراض، ووجه الفريق العامل رسائل إلى حكومات، بمفرده أو بالاشتراك مع مكلفين آخرين بولايات. وتناولت الرسائل مسائل تدرج في إطار ولاية الفريق، بما فيها التشريعات والممارسات التمييزية، وادعاءات تشير إلى ارتكاب اعتداءات على مدافعات عن حقوق الإنسان وأعمال عنف جنساني وانتهاكات للحق في الصحة الجنسية والإنجابية⁽¹⁾. وأصدر الفريق العامل أيضاً نشرات صحفية وبيانات، بمفرده أو بالاشتراك مع مكلفين آخرين بولايات وآليات إقليمية⁽²⁾.

دال- أنشطة أخرى

7- اضطلع الفريق العامل، منذ تقديم تقريره السابق إلى مجلس حقوق الإنسان، بأنشطة أخرى عديدة، منها المشاركة في مشاورات إقليمية واجتماعات خبراء والتفاعل مع جهات معنية. وساهم الفريق العامل، بوصفه عضواً في منبر آليات الخبراء المستقلين المعنية بالتمييز والعنف ضد المرأة، مساهمةً نشطة في تعزيز التعاون بين الآليات العالمية والإقليمية لحقوق المرأة، بسبل منها إصدار بيانات مشتركة ومنشور عنوانه *25 Years in Review of the Beijing Platform for Action*. ويمكن الاطلاع على معلومات مفصلة على الموقع الشبكي للفريق العامل.

ثالثاً- تحليل مواضيعي: حقوق الإنسان للمرأة في عالم العمل المتغير

ألف- مقدمة

8- خلال السنوات القليلة الماضية، أولت المنظمات الدولية والخبراء اهتماماً متزايداً للكيفية التي سيتأثر بها عالم العمل من جراء اتجاهات مثل التغير التكنولوجي، والتغير الديمغرافي، والعملة المتسارعة، والتدهور البيئي، والتحول نحو وظائف مستدامة. ولم يُجرَ سوى تحليل محدود للأبعاد الجنسانية لهذه الاتجاهات، التي تطرح تحديات وفرصاً لا يُستهان بها فيما يخص حقوق الإنسان للمرأة. ويركز هذا التقرير على حق المرأة في العمل وحقوقها في عالم العمل، ويضع لعالم العمل رؤية تبدأ بحقوق الإنسان للمرأة، بمراعاة السياق الراهن والاتجاهات المتغيرة. ولتحقيق هذه الرؤية لا بد من تحويل النموذج الاقتصادي الحالي إلى نموذج يُعمل حقوق الإنسان للمرأة من خلال إعادة توزيع السلطة والموارد.

9- ويجري إنجاز هذا التقرير وجائحة فيروس كورونا (كوفيد-19) تتطور سريعاً، مما سيكون له آثار لا يُستهان بها على عمل المرأة. فعلى الصعيد العالمي، تشكل النساء 70 في المائة من العاملين في الخطوط الأمامية في القطاع الصحي والاجتماعي في طائفة من المهن. وفي الوقت نفسه، تتحمل المرأة أصلاً قسماً أكبر من غيرها من المسؤولية عن رعاية الأطفال والمسنين وذوي الإعاقة. وتزيد الجائحة من تفاقم وارتفاع مستويات العنف ضد المرأة، وما تضطلع به المرأة من أنشطة الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوعة الأجر، في وقت ستعرض فيه الآثار الاقتصادية سبل عيش المرأة وأمنها الاقتصادي لمخاطر كبيرة. وستكون النساء العاملات في أشد أشكال العمل غير الرسمي هشاشةً أكثر الفئات تضرراً.

(1) انظر: www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/Communications.aspx

(2) انظر: www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/NewsSearch.aspx?MID=WG_Women

10- ويستند هذا التقرير إلى معلومات وفيرة تم الحصول عليها بوسائل مختلفة، منها مشاورات الخبراء على المستوى الإقليمي والردود على استبيان أرسل إلى الحكومات وغيرها من الجهات المعنية. ويود الفريق العامل أن يعرب عن امتنانه لجميع الجهات المعنية على إسهاماتها⁽³⁾.

الإطار 1

تعريف أساسية

يلقي هذا التقرير نظرة واسعة على عالم العمل، بما فيه العمل الرسمي وغير الرسمي، وأماكن العمل العامة والخاصة، والتنقل إلى العمل ومنه، والعمل الذي يؤدي بواسطة الإنترنت، أو العمل الميسر بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والرحلات والمناسبات المتصلة بالعمل.

إن حق المرأة في العمل وحقوقها في عالم العمل حقوق راسخة في القانون الدولي لحقوق الإنسان. وعلى وجه الخصوص، تتضمن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أحكاماً محددة تكفل الحق في العمل، وظروف العمل العادلة والمواتية، وحرية تكوين النقابات، وحظر التمييز على أساس الجنس. وعلاوةً على ذلك، تغطي عدة اتفاقيات لمنظمة العمل الدولية طائفة من المجالات المتصلة بالعمل، مثل المساواة في الأجور والعمّال المنزليين، بما في ذلك اتفاقية أبرمت مؤخراً بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل.

واستناداً إلى القواعد والمعايير الدولية، يشمل إعمال حقوق المرأة في العمل إزالة الحواجز القانونية والاجتماعية - الثقافية التي تمنع المرأة من العمل، مثل التمييز القانوني، والقوالب النمطية الجنسانية الضارة، والمعايير الاجتماعية التمييزية، وتحمل المرأة مسؤولية مفرطة عن أنشطة الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوعة الأجر. ويستلزم إعمال حقوق المرأة في العمل أيضاً وضع سياسات عامة تدعم الرعاية وتوافر العمل اللائق. ويشمل ذلك أيضاً تأمين ظروف لائقة في مكان العمل، بما في ذلك المساواة في الحصول على استحقاقات مكان العمل والمساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة، وإزالة الحواجز التي تحول دون تقدم المرأة على قدم المساواة ووصولها إلى المناصب القيادية، والتحرر من العنف والتمييز والتحرش، وتهيئة ظروف مواتية للتنظيم الجماعي للمرأة وإبداء صوتها في صنع القرار.

باء- السياق

11- حصول المرأة على عمل لائق ودخل مستقل يخرجها وأسرتها من دائرة الفقر، ويحسن قدرتها على اتخاذ القرار في الأسرة المعيشية والمجتمع، ويكفل استقلالها الاقتصادي، في حالات منها العلاقات العنيفة والتعسفية. ومع ذلك، تتسم تجربة العديد من النساء في عالم العمل بالتمييز المستمر والواسع النطاق، مما يؤدي إلى أوجه عدم مساواة صارخة في معدلات العمالة، وإلى انتشار التحرش والعنف والاستغلال. ففي عام 2018، كان أقل من نصف النساء في سن العمل (48 في المائة) على الصعيد

(3) بسبب القيود المفروضة على الحد الأقصى من الكلمات، لا يتضمن هذا التقرير مراجع كاملة. ويمكن الاطلاع على نسخة من التقرير تتضمن مراجع كاملة والردود على الاستبيان وغير ذلك من المعلومات ذات الصلة في: www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/WomenChangingWorldofWork.aspx

العالمي يشاركن في سوق العمل، مقارنةً بنسبة 75 في المائة من الرجال، وهذا يعني وجود فجوة بين الجنسين قدرها 27 في المائة⁽⁴⁾.

12- وعلى الصعيد العالمي، لا تزال النساء يتركزن في أدنى الوظائف أجراً، وفي أشكال العمالة الهشة، بما في ذلك في القطاع غير الرسمي. وفي البلدان المنخفضة الدخل، يمارس 92 في المائة من النساء عملاً غير رسمي (مقابل 87,5 في المائة من الرجال)، ولا يتاح لهن إلا القليل من مجموعة حقوق العمل والحماية الاجتماعية التي يناهها العاملون والعاملات بعقود عمل رسمية⁽⁵⁾. ويمكن ملاحظة فجوات صارخة بين الجنسين بوجه خاص في نسبة العاملين بصورة غير رسمية الذين يعملون بدون أي أجر مباشر، مثل أفراد الأسرة العاملين بدون أجر في المزارع والمشاريع الأسرية (28,1 في المائة من النساء مقابل 8,7 في المائة من الرجال)⁽⁶⁾. وكثيراً ما يكون لنقص الاستثمار الحكومي في الهياكل الأساسية والخدمات العامة الموفرة للوقت، واستمرار تخفيضات التمويل (لأسباب منها الشروط التي تفرضها المؤسسات المالية الدولية)، أشد الآثار على العاملات غير الرسميات.

13- ولا يزال التمييز الهيكلي، بما في ذلك استمرار القوالب النمطية الجنسانية والتوقعات والمعايير والمواقف الجسنة، يشكل عائقاً كبيراً. ولا يزال التمييز بسبب الحمل تجربة شائعة لكثير من النساء، حيث يتم فصلهن أو نقلهن إلى أدوار أقل أجراً أو حرمانهن من فرص الترقية. وعلاوة على ذلك، يؤدي عدم إمكانية الاستفادة من الحقوق والخدمات الجنسية والإنجابية إلى حرمان المرأة من فرصة اتخاذ قرارات مستقلة بشأن الحمل والإنجاب، مما يؤثر في معدلات عمالتها ومسؤوليتها عن أنشطة الرعاية غير المدفوعة الأجر. وعلى الصعيد العالمي، تقوم المرأة بثلاثة أمثال ما يقوم به الرجل من أنشطة الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوعة الأجر، مما يعكس القوالب النمطية التمييزية القائمة على أساس الجنس والنوع الجنساني التي تؤنث هذه الأعمال. وفي جميع أنحاء العالم، تتفرغ 606 ملايين امرأة في سن العمل (21,7 في المائة) تفرغاً كاملاً لأنشطة الرعاية غير المدفوعة الأجر، مقارنةً بـ 41 مليون رجل (1,5 في المائة)⁽⁷⁾.

14- وعلى الرغم من زيادة تعليم الإناث، لا يزال الفصل المهني والقطاعي متجذراً على الصعيد العالمي، حيث لا تزال النساء يتركزن في وظائف وقطاعات منخفضة الأجر، ولا تلوح أمامهن سوى آفاق محدودة للتقدم الوظيفي. وتبلغ الفجوة العالمية في الأجور بين الجنسين نسبة لا تتزحزح عن 20 في المائة، وتزيد هذه النسبة عند النساء اللاتي يعانين أشكالاً متعددة ومتداخلة من التمييز. ويسهم الحرمان النظمي الذي تعانيه الأمهات في مكان العمل في اتساع الفجوة في الأجور وفي انخفاض كبير في مدخرات التقاعد أو اشتراكات المعاشات التقاعدية، وهو ما يُعرف باسم "ضريبة الأمومة". وعلى الصعيد العالمي، لا تشكل النساء سوى 27,1 في المائة من المديرين، وهو رقم لم يكند يتغير على مدى السنوات الـ 27 الماضية⁽⁸⁾. ولا تعكس هذه البيانات الحواجز المستمرة التي تواجهها المرأة فحسب، بل تعكس أيضاً القيمة المجتمعية المنخفضة التي تُنسب إلى العمل الذي تقوم به المرأة.

15- ولا يزال العنف والتحرش الجنسيان في مكان العمل يبلغان مستويات مرعبة. وفي السنوات الأخيرة، تحدت عدد غير مسبوق من النساء جهاراً عن العنف والتحرش الجنسيين ضد المرأة وعن نُظم

(4) انظر: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf

(5) منظمة العمل الدولية، *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 3rd ed. (Geneva, 2018).

(6) المرجع نفسه.

(7) ILO, *A Quantum Leap for Gender Equality: For A Better Future of Work for All* (Geneva, 2019).

(8) المرجع نفسه.

السلطة والهيمنة التي أسكتتهن زمنياً طويلاً. وفي حين أن البيانات العالمية الحديثة محدودة، خلصت دراسة أجريت على نطاق الاتحاد الأوروبي في عام 2014 إلى أن امرأة من كل اثنتين (55 في المائة) تعرّضت للتحرش الجنسي مرة واحدة على الأقل منذ سن الخامسة عشرة. وحدد 32 في المائة من هؤلاء الجاني في سياق العمل، مثل زميل أو رئيس أو عميل⁽⁹⁾. والنساء اللاتي يعملن في أشكال العمل غير الرسمي المهشة، مثل العاملات المنزليات وبائعات الأسواق وجامعات النفايات، تعرّضت بشكل خاص للتحرش والعنف أثناء عملهن⁽¹⁰⁾.

16- ولا تزال القوانين التمييزية التي تقيّد حقوق المرأة قائمة في أنحاء كثيرة من العالم، فضلاً عن بطء التقدم المحرز في سن قوانين للنهوض بالمساواة بين الجنسين في العمل. ولا يزال لدى 90 بلداً قيد قانوني واحد على الأقل على الوظائف التي يمكن للمرأة أن تشغلها⁽¹¹⁾. ولدى أقل من نصف البلدان الـ 190 التي درسها البنك الدولي تشريعات تفرض المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة⁽¹²⁾. ولا تزال قوانين الأسرة والأحوال الشخصية التمييزية في بعض البلدان تؤثر سلباً في قدرة المرأة على إيجاد عمل مأجور.

17- ومن أجل فهم طبيعة ونطاق التمييز ضد المرأة في عالم العمل فهماً كاملاً، من المهم اتباع نهج متعدد الجوانب، بالنظر إلى وجود أشكال متعددة من التمييز تؤدي إلى أوجه ضعف واختلافات محددة للغاية في معدلات العمالة. فعلى سبيل المثال، فيما يخص نساء روما في أنحاء كثيرة من أوروبا، يترتب على عدم حصولهن على التعليم، مقترناً بالفصل والتمييز في السكن، استبعادهن من سوق العمل الرسمية، مما يضطرهن إلى تأدية أعمال غير مستقرة ومنخفضة الأجر، ويوقعهن في مصيدة الفقر⁽¹³⁾. ووفقاً للمعلومات التي تلقاها الفريق العامل، تعاني نساء الداليت بشكل مفرط من التمييز في العمل، حتى في المناطق الحضرية وفي الأعمال التي تتطلب مهارات. وتحصل نساء الداليت على نصف متوسط الأجر اليومي الذي تحصل عليه الطبقات غير الداليت⁽¹⁴⁾. وتعاني النساء المتحولات جنسياً مستويات مفرطة من الفقر وانعدام الأمن الاقتصادي بسبب التمييز الذي يواجهنه في الحصول على عمل⁽¹⁵⁾. واحتمالات استبعاد الشباب ذوات الإعاقة من التعليم والعمل أعلى كثيراً مقارنة بكل من الرجال ذوي الإعاقة والنساء غير ذوات الإعاقة (E/CN.6/2020/3، الفقرتان 55 و322).

18- وي طرح رد الفعل العنيف على حقوق الإنسان للمرأة ومقاومتها المتزايدة تحديات جديدة أمام مشاركة المرأة على قدم المساواة في الحياة الاقتصادية. وأدى النفوذ السياسي المتزايد للقوى المحافظة في بعض المناطق إلى إصلاحات سياساتية وقانونية تراجعية، مثل فرض قيود جديدة على الحقوق الجنسية والإنجابية وقوانين مكافحة العنف ضد المرأة، مع ما يترتب على ذلك من آثار لا يُستهان بها على مشاركة المرأة على قدم المساواة في الحياة الاقتصادية. وفي الوقت نفسه، يؤدي صعود القوى المناهضة

(9) European Union Agency for Fundamental Rights, *Violence against Women: an EU-wide survey – Main results* (Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2014)

(10) انظر: https://www.wiego.org/sites/default/files/migrated/publications/files/ILC_WIEGO_Briefing_20Note%20Violence%20in%20the%20workplace%20EN%20for%20web.pdf

(11) انظر: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32639/9781464815324.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

(12) المرجع نفسه.

(13) انظر: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-roma-survey-employment_en.pdf

(14) انظر رد الشبكة الدولية للتضامن مع الداليت (International Dalit Solidarity Network) على الاستبيان.

(15) انظر رد منظمة Lambda Legal على الاستبيان.

للديمقراطية و"سياسة الرجل القوي"، التي تقوم على كره النساء وكره الأجانب، إلى ارتفاع الأصوات التمييزية والأبوية والحد من نطاق النشاط النسوي لإحراز تقدم. ويتعرض المدافعون والمدافعات عن حقوق الإنسان للمرأة، بمن فيهم الناشطون والناشطات في مجال حقوق العمل، لمخاطر متزايدة من التعرض للتحرش والعنف وحتى القتل، بينما يتمتع الجناة بالإفلات من العقاب (A/HRC/38/46، الفقرة 38).

جيم - عالم العمل المتغير: الفرص والتحديات المطروحة أمام حقوق الإنسان للمرأة

19- ازداد التركيز في السنوات الأخيرة على مستقبل العمل، وازداد الاهتمام بالتغير التكنولوجي، والتغير الديمغرافي، والعولمة المتسارعة، والتحول إلى اقتصادات مستدامة. وبُذلت جهود كبيرة لإعادة توجيه مستقبل العمل باعتباره خطة محورها الإنسان وتقوم على الاستثمار في قدرات الناس ومؤسسات العمل والعمل اللائق والمستدام⁽¹⁶⁾. وفي الوقت نفسه، استمر أيضاً إلغاء الضوابط التنظيمية لإتاحة أشكال عمل غير نمطية، مثل العمل المؤقت أو التعاقد، أو ترتيبات جديدة مثل العقود المغفلة الساعات⁽¹⁷⁾.

20- وعلى الرغم من بعض المحاولات لإدراج منظور جنساني، فإن ما ينقص هو التركيز على الحرمان النظمي الذي تواجهه المرأة أصلاً في جميع جوانب حياتها، مما قد يعرضها للمزيد من التمييز. وتحدد الفروع التالية التحولات الرئيسية في عالم العمل وتقدم لمحة عامة عن الفرص والتحديات المطروحة أمام حقوق الإنسان للمرأة.

التغير التكنولوجي

21- من المتوقع أن تؤدي أوجه التقدم التكنولوجي، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة، وإنترنت الأشياء، والبيانات الضخمة، والأتمتة، والروبوتات، إلى إحداث تغييرات هائلة في جميع مجالات الحياة.

22- وتوجد فرص لتسخير التكنولوجيا للنهوض بالمساواة بين الجنسين وبحق المرأة في العمل وحقوقها في عالم العمل. وقد يؤدي انتشار المنصات الرقمية وغيرها من التغيرات المرتبطة بالثورة الرقمية إلى إيجاد إمكانيات جديدة لدعم عمالة المرأة، بما في ذلك ترتيبات عمل أكثر مرونة، والتعلم عن بعد، وإقامة الشبكات، مما سييسر عليها تحقيق توازن بين العمل المدفوع الأجر وأنشطة الرعاية غير المدفوعة الأجر.

23- ولتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وعلى وجه التحديد الهواتف الذكية، دور هام تؤديه في تحسين ظروف العمل وإنتاجية العمل بين النساء في الاقتصاد غير الرسمي من خلال إتاحة إمكانية الوصول إلى المعلومات والشبكات، ولا سيما في أقل أشكال العمل غير الرسمي أمناً وأجرًا. وبالإضافة إلى الإدماج الاقتصادي، تؤدي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أيضاً دوراً متزايد الأهمية في التنظيم الجماعي من حيث تدعيم الصوت السياسي للعاملات. وأوجدت التطورات التكنولوجية مساحات جديدة للتعبئة والربط بين النساء عبر الحدود الوطنية ومجموعات الضغط.

24- غير أن تأثير الرقمنة في نوعية العمل حظي باهتمام أقل. وعندما تتاح للمرأة فرص من خلال اقتصاد العربة فقد يؤدي ذلك إلى تعميق التمييز الهيكلي بتدعيم القوالب النمطية الجنسانية وتوقع قيام المرأة بعمل مدفوع الأجر في المنزل حصراً. ولن يكون الاقتصاد الرقمي بالضرورة أشمل للمرأة من

(16) انظر: www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_663006/lang--en/index.htm.

(17) انظر: www.worldbank.org/en/publication/wdr2019.

الاقتصاد غير الرقمي. فالنساء لا يمثلن سوى ثلث العاملين في إطار التمهيد الجماعي على المنصات الرقمية، ويختل التوازن بين الجنسين بشكل خاص في البلدان النامية⁽¹⁸⁾. وعلاوةً على ذلك، بدلاً من أن يكون نمو المنصات الرقمية، بما في ذلك اقتصاد العربية، مصدراً للعمل اللائق، من المرجح أن يسهم في تعميق عدم المساواة الاقتصادية بين المرأة والرجل عن طريق زيادة الطابع غير الرسمي لعمل المرأة بسبب الثغرات الموجودة في أنظمة العمل الحالية وعدم إمكانية الاستفادة من الحماية الاجتماعية. وفي الواقع، ما اقتصاد العربية سوى توسع في نوع العمل غير الرسمي الذي دأبت المرأة على القيام به، مثل النساء العاملات بالقطعة، ولكن بدون منصة التكنولوجية. وعلى هذا النحو، قد تؤدي المنصات الإلكترونية إلى الاستعاضة عن "مصانع الشقاء" التقليدية بأخرى رقمية.

25- ومن المرجح أن تسهم الأتمتة في زيادة عدم المساواة الاقتصادية بين المرأة والرجل، حيث تكون أضعف فئات النساء الأشد تأثراً. والعاملون والعاملات الذين يؤدون مهام يغلب عليها التكرار أكثر عرضة لاحتمال الاستعاضة عنهم بالروبوتات والذكاء الاصطناعي، وتبيّن البيانات المتعلقة ببلدان الشمال أن حظوظ النساء أكبر بنسبة 13 في المائة من حظوظ الرجال في أن يعملن في مهن وقطاعات تنطوي على مهام يغلب عليها التكرار. والعاملون والعاملات ذوو مستوى التحصيل العلمي الأدنى حظوظهم أوفر (40 في المائة) في أن تطبّق الأتمتة على أنشطتهم، في حين أن 5 في المائة فقط من العاملين والعاملات الحاصلين على درجة جامعية يواجهون الاحتمال نفسه⁽¹⁹⁾. وبالنظر إلى أن الابتكار التكنولوجي لا يفتأ يحوّل أسواق العمل، فمن المرجح أيضاً أن تسهم الأتمتة في زيادة الاستقطاب في سوق العمل، حيث تتمتع المرأة في البلدان الغنية بميزة نسبية على المرأة في البلدان الفقيرة بسبب ارتفاع مستويات التعليم والإلمام بالتكنولوجيا الرقمية في البلدان الغنية⁽²⁰⁾.

26- ومن التحديات الرئيسية المطروحة أمام عمالة المرأة في سياق التغيّر التكنولوجي نقص تمثيل المرأة في التعلّم والعمل في مجالات العلم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. فالقوالب النمطية الراسخة والتمييز في التعليم أمور تحد من تطلّعات الفتيات إلى العمل في هذه المجالات، كما أن ثقافات أماكن العمل الذكورية في المنظمات ذات الصلة تستبعد المرأة وتميز ضدها، مما يدفعها في كثير من الأحيان إلى ترك وظائف العلم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات بمعدل أعلى من الرجل. ويعني ضعف تمثيل المرأة في التكنولوجيا أيضاً أن التكنولوجيا مصممة لترسيخ نظرة علمية يهيمن عليها الذكور، بدلاً من أن تكون مصمّمة لتشمل المرأة.

27- ويفترض جزء كبير من النقاش المتعلق بالتكنولوجيا والعمل أيضاً أن التطورات التكنولوجية تعم فوائدها جميع البلدان على قدم المساواة، وأن المرأة والرجل يستفيدان منها على قدم المساواة. غير أن الفجوة الرقمية بين الجنسين لا تزال قائمة في عدة مناطق، ولا يزال الرجال في أجزاء كثيرة من العالم يتحكّمون في إمكانية حصول المرأة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

28- وأوجدت التطورات التكنولوجية مخاطر وتحديات جديدة تتعلق بالإدماج والسلامة والخصوصية والمساءلة والشفافية، بما في ذلك زيادة تعرّض النساء والفتيات لمخاطر العنف والاعتداء في الفضاءات القائمة على استخدام التكنولوجيا. وقد تؤدي زيادة الرصد والمراقبة وجمع البيانات من

(18) ILO, *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World* (Geneva, 2018).

(19) Jacques Charmes, "The human rights of women informal workers in the changing world of work: impact of technological changes", background paper, October 2019 www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/WomenChangingWorldofWork.aspx.

(20) المرجع نفسه.

العاملين والعاملات الذين يستخدمون التكنولوجيات الجديدة إلى تفاقم التمييز ضد المرأة، حيث تستخدم الإدارة الخوارزمية نموذجاً واحداً يطبق على الجميع، دون إيلاء اهتمام للديناميات الجنسانية والتمييز بين الجنسين في مكان العمل.

التغير الديمغرافي

29- للاتجاهات الديمغرافية الرئيسية، مثل شيخوخة السكان والهجرة، آثار مهمة فيما يخص المساواة بين الجنسين. وبحلول عام 2050، ستكون أعمار 16 في المائة من سكان العالم أكثر من 65 عاماً، بعد أن كانت هذه النسبة 9 في المائة في عام 2019. ولا تزال النساء إلى حد كبير يضطلعن بالرعاية الطويلة الأجل للمسنين. ومن الفرص التي يتيحها هذا الاتجاه توسيع نطاق الوظائف في قطاع الرعاية، الذي يمكن أن يوفر وقت المرأة ويتيح فرص عمل جديدة. ومع ذلك، يلوح خطر ترسيخ الفجوة في الأجور بين الجنسين والتمييز الهيكلي ما لم تقدّر قيمة أعمال الرعاية المدفوعة الأجر حق قدرها، مع ما يستلزمه ذلك من استثمارات كبيرة في توفير ظروف عمل لائقة. ومن المخاطر الرئيسية التي تهدد حقوق المرأة في العمل في سياق شيخوخة السكان عدم الاستثمار في خدمات الرعاية المسورة التكلفة والعالية الجودة. ومن شأن ذلك أن يحد من قدرة المرأة على مباشرة عمل مأجور مع تزايد مسؤولياتها عن الرعاية غير المدفوعة الأجر في سياق التغير الديمغرافي.

30- وشهدت العقود الأخيرة أيضاً تزايد أعداد النساء المهاجرات كعاملات، وهو اتجاه من المرجح أن يستمر. وعلى وجه الخصوص، زاد الطلب على العمال المنزليين والعاملين في مجال الرعاية من المهاجرين بسبب عوامل مركبة، منها زيادة مشاركة المرأة في العمل المدفوع الأجر في البلدان الثرية والفئات المرتفعة الدخل، والطلب على أعمال الرعاية الرخيصة، والافتقار إلى الاستثمار في خدمات الرعاية. وخلق هذا الوضع ظاهرة تُعرف باسم "سلسلة الرعاية العالمية". وفي العالم 11,5 مليون عامل منزلي مهاجر، نسبة النساء منهم 73,4 في المائة⁽²¹⁾. ومن المرجح أن يزداد الطلب على العمال المنزليين والعاملين في مجال الرعاية من المهاجرين في سياق شيخوخة السكان⁽²²⁾. غير أن العمال المهاجرين كثيراً ما يُجرمون من حقوق الإنسان، مثل الحصول على الرعاية الصحية والحماية الاجتماعية، في بلد عملهم. وكثيراً ما يتعرض العمال المنزليون المهاجرون لتهميش مضاعف، باعتبارهم مهاجرين يعملون في القطاع غير الرسمي، حيث يعيشون في أوضاع غير مستقرة وتحف بهم مخاطر سرقة الأجور والعنف والتحرش والإساءة. ويتفاقم التمييز الجنساني بالنسبة للعمال المنزليين والعاملين في مجال الرعاية من المهاجرين من جراء زيادة التمييز القائم على جملة أمور منها وضعهم القانوني أو أصلهم الإثني أو العرقي أو هويتهم الطبقية. والعمال المنزليون والعاملات في مجال الرعاية من المهاجرين معرضون أيضاً لانتهاكات حقوق الإنسان في بلدانهم الأصلية، مثل استغلال السماسة.

31- وتترتب أيضاً على التوسع الحضري السريع، مقروناً بنمو الفقر في المناطق الحضرية وغياب الهياكل الأساسية والخدمات الأساسية، آثار لا يُستهان بها بالنسبة لعمل المرأة. والافتقار إلى فرص العمل اللائق وعدم إمكانية الحصول على الموارد، مثل الأرض، كثيراً ما يحمل النساء في المناطق الريفية على الهجرة إلى المدن أملاً في الحصول على عمل أفضل. غير أن الافتقار إلى فرص العمل اللائق في المناطق الحضرية كثيراً ما يضطر النساء إلى قبول أعمال غير مستقرة وغير رسمية. وعلاوة على ذلك، يشجع الاتجاه المتزايد لمشاريع التنمية والتجديد الحضرية الواسعة النطاق على زيادة استخدام عمليات

(21) ILO, *A Quantum Leap for Gender Equality*

(22) انظر www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_534204.pdf

الإخلاء والمصادرة والهدم التي تؤثر سلباً في النساء العاملات في الأماكن العامة أو اللاتي يتولين إدارة مشاريع صغيرة، مما يزيد من انعدام أمنهن الاقتصادي.

32- ومن جوانب التغيير الديمغرافي الأخرى "تضخم عدد الشباب". ففي معظم بلدان أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، وفي أجزاء من آسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، أدى تراجع معدلات الخصوبة مؤخراً إلى نمو السكان الذين هم في سن العمل (25-64 سنة) بوتيرة أسرع من الفئات العمرية الأخرى، مما أوجد فرصة لتحقيق عائد ديمغرافي (E/CN.6/2020/3، الفقرة 22). ويشكل التحصيل التعليمي المتزايد للنساء والفتيات فرصة مهمة لزيادة فرص حصول الشابات على العمل. غير أن الحرمان المنهجي والمتأصل في السلطة الأبوية من الاستقلال الإنجابي وعدم إمكانية الحصول على خدمات الصحة الجنسية والإنجابية، إلى جانب الممارسات الضارة والتمييزية، مثل زواج الأطفال، لا تزال تعوق فرص حصول الشابات على التعليم والعمل. وحتى في الحالات التي تحسنت فيها الإنجازات التعليمية للمرأة تحسناً كبيراً، لا يزال الانتقال من المدرسة إلى العمل اللائق يطرح تحدياً بسبب عدم إمكانية الحصول على عمل لائق واستمرار وجود معايير وممارسات اجتماعية تمييزية.

العولمة المتسارعة

33- تتسم العولمة بزيادة المعاملات والاتصالات البشرية والمالية والاقتصادية والتكنولوجية عبر البلدان والمناطق. وشهدت العقود الأخيرة نمواً سريعاً للنظم والهياكل الاقتصادية الرأسمالية الليبرالية الجديدة المعولمة التي رافقتها وعود بتوفير المزيد من فرص العمل والنمو. غير أن ما حدث في الواقع هو تزايد عدم المساواة والتفاوت الاقتصادي، على حساب العمل اللائق وحماية البيئة في كثير من الأحيان. وعلاوةً على ذلك، أدت العولمة الليبرالية الجديدة أيضاً إلى إضعاف عدد من وظائف الدولة المهمة لتحقيق المساواة بين الجنسين، مثل توفير خدمات الرعاية الجيدة، التي تزايدت خصصتها أو لا توجد أصلاً.

34- وكان تأثير العولمة تحديداً في حصول المرأة على فرص العمل متبايناً. ففي بعض السياقات، تمكنت أعداد متزايدة من النساء من الحصول على فرص عمل في الصناعات التحويلية الموجهة نحو التصدير. وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن عدد الوظائف في سلاسل الإمداد العالمية في 40 بلداً زاد من 295 مليون وظيفة في عام 1995 إلى 453 مليون وظيفة في عام 2013⁽²³⁾. وأكثر من ثُمس القوى العاملة في العالم يشغل وظائف في إحدى سلاسل الإمداد العالمية. وتميل حصة النساء العاملات في سلاسل الإمداد العالمية في الاقتصادات الناشئة إلى أن تكون أعلى من حصتهن من العمالة الإجمالية⁽²⁴⁾.

35- ويؤدي انخفاض الأسعار المدفوعة للموردين إلى الضغط على سلسلة الإمداد لخفض التكاليف، وهو ما يفضي إلى الضغط لخفض الأجور. ونتيجة لذلك، كثيراً ما تكون عمالة المرأة في سلاسل الإمداد العالمية غير آمنة، حيث تتسم ظروف العمل فيها بالتردي وحيث تشير انتهاكات حقوق العمل وحقوق الإنسان والاتجار بالبشر قلقاً كبيراً. وعلاوةً على ذلك، تسعى بعض الحكومات إلى تخفيف أنظمة العمل والبيئة لاجتذاب الاستثمارات من الشركات المتعددة الجنسيات التي تشارك في "سباق نحو القاع" - بحثاً عن بلدان تكون فيها شروط توفير ظروف عمل آمنة وعادلة ولائمة أقل صرامة. وتؤدي أيضاً عمليات حيازة الأراضي الواسعة النطاق لصالح سلاسل الإمداد العالمية إلى فقدان المرأة الريفية في بلدان الجنوب فرص العمل والدخل، وإلى التشريد القسري في بعض السياقات. ويتفشى

(23) انظر: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_723274.pdf.

(24) المرجع نفسه.

التحرّش الجنسي في أجزاء كثيرة من سلاسل الإمداد التي يغلب أن يكون العاملون فيها من الإناث، مثل قطاع الملابس⁽²⁵⁾.

36- وتخلق العولمة أيضاً أوجه ضعف جديدة في عمل المرأة بسبب تشظي مكان العمل من خلال زيادة سلاسل الإمداد العالمية، والتعاقد من الباطن، واستخدام أشكال العمل المرنة. وخلصت البحوث التي أجراها الاتحاد الدولي لنقابات العمال إلى أن أكبر 50 شركة في العالم لا توظف سوى 6 في المائة من الأشخاص في علاقة عمل مباشرة وأنها تعتمد على قوة عاملة خفية تبلغ 94 في المائة⁽²⁶⁾. وتطرح زيادة التعاقد من الباطن وتشظي مكان العمل تحديات كبيرة أمام التنظيم الجماعي من خلال النقابات والتعاونيات، هذا التنظيم الذي يتسم بأهمية بالغة لضمان تحسين الأجور وظروف العمل للعاملات.

37- وتزيد تكنولوجيات الروبوتات والأتمتة الجديدة تحويل سلاسل الإمداد وعمليات الإنتاج العالمية، مما يعرض للخطر العديد من الوظائف التي تشغلها عادة نساء، مثل مشغلات آلات الخياطة، وعاملات الخياطة اليدوية، وعاملات التجميع. وتبيّن الأدلة أن البلدان كلما رفعت مستوى صناعاتها من خلال التقدّم التكنولوجي تراجعت عمالة المرأة عموماً، وهي ظاهرة يشار إليها باسم "تراجع تأنيث العمالة". وعلاوة على ذلك، أدت أوجه التقدّم التكنولوجي إلى زيادة نقل الإنتاج إلى الخارج من بلدان الشمال إلى بلدان الجنوب، ولا سيما في مجال الخدمات. وبدلاً من زيادة فرص الحصول على العمل اللائق في بلدان الجنوب، جُرّئت هذه الوظائف إلى مهام صغيرة يؤديها متعاقدون على منصات في البلدان المنخفضة الدخل، ليس لديهم عقود عمل ولا حماية في مكان العمل، وكثيراً ما يتقاضون أجوراً أقل من اللازم. وعلى هذا النحو، قد تديم الرقمنة الأشكال القديمة من التمييز والاستغلال والعمل غير الرسمي للمرأة في بلدان الجنوب.

زيادة التركيز على الاستدامة والانتقال العادل

38- برز التحول إلى الاقتصادات المستدامة والانتقال العادل أيضاً بوصفه عنصراً حاسماً في عالم العمل المتغيّر. ويتيح التركيز على الاقتصاد الأخضر والوظائف المستدامة فرصاً محتملة لعمالة المرأة. فعلى سبيل المثال، تشير التقديرات إلى أن عدد الوظائف في قطاع الطاقة المتجددة يمكن أن يرتفع من 10,3 ملايين وظيفة في عام 2017 إلى ما يقرب من 29 مليون وظيفة في عام 2050⁽²⁷⁾. وتشير البيانات المتاحة إلى أن احتمالات عمل النساء أكبر في قطاع الطاقة المتجددة منها في الوقود الأحفوري، مما يشير إلى إمكانية إتاحة فرص جديدة للمرأة. بيد أن البيانات تظهر أيضاً أن المرأة يغلب أن تشغل مناصب أدنى مرتبة وأقل أجراً، حيث إنها يُرجّح أن تؤدي أدواراً إدارية بدلاً من الأدوار التي تتطلب مهارات في مجالات العلم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

39- وإلى جانب نمو الوظائف الخضراء، يثير تسارع الأزمات البيئية واشتداد حدّتها شعوراً متزايداً بالحاجة الملحة إلى نموذج اقتصادي جديد يقوم على الاستدامة البيئية. ويتمثل الانتقال العادل في كفالة ألا يؤدي الانتقال من اقتصاد استخراجي إلى اقتصاد مستدام ومجدد بيئياً إلى خلق مصاعب للعمال. ومع ذلك، لم تجر حتى الآن مناقشة تُذكر للأبعاد الجنسانية للانتقال العادل، وسُجّلت زيادة ملحوظة في الأعمال الانتقامية ضد أولئك الذين يجاهرون بمعارضتهم لهذه الأزمات والمصاعب. والنساء المهمشات، ولا سيما في البلدان الفقيرة، هن الأكثر تأثراً بالتدهور البيئي بسبب التمييز الهيكلي

(25) انظر: www.hrw.org/sites/default/files/supporting_resources/brochure_combatting_sexual_harassment.pdf.

(26) انظر: www.ituc-csi.org/frontlines-report-2016-scandal.

(27) انظر: www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective.

الكامن، بما في ذلك عدم المساواة في فرص حصول المرأة على الأرض والموارد الطبيعية، والهياكل الأساسية المستدامة والخدمات العامة، مما يهدد دخلها وأمنها الغذائي وصحتها وسبل عيشها. وسيؤدي انخفاض فرص الحصول على الموارد الطبيعية في سياق تغيّر المناخ إلى زيادة أعباء الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر، الكثيفة والثقيلة أصلاً، على أشد النساء والفتيات فقراً.

40- وفي الوقت نفسه، كثيراً ما تؤدي المرأة دوراً مهماً، ولا سيما في البلدان النامية، في حفظ البيئة الطبيعية. ومشاركة المرأة تجعل حفظ الغابات والتدخلات المناخية أكثر فعالية وتفضي إلى مساواة أكبر في تقاسم المنافع. وفي مجال الزراعة، تؤدي العاملات بالفعل دوراً مهماً في إدارة الموارد الطبيعية، وهو أمر بالغ الأهمية للتكيف مع تغير المناخ. بيد أنهن كثيراً ما يُستبعدن من عملية صنع القرار ويفتقرن إلى فرص الحصول على العمل اللائق، وفي أحيان كثيرة لا يُعترف بخبرتهن في مجال المعارف المحلية والتقليدية. وفي البلدان النامية، تتركز النساء أصلاً بدرجة كبيرة في الأعمال غير الرسمية في مجال جمع النفايات وإعادة تدويرها. فعملهن في جمع المواد القابلة لإعادة التدوير من شوارع المدن والحفاظ على نظافة الأماكن العامة لا يشكل سوى تكلفة ضئيلة للميزانيات العامة، ومع ذلك يمثل جزءاً لا يُستهان به من إدارة النفايات الصلبة وإعادة تدويرها والتخلّص منها. إلا أن هؤلاء العاملات يتعرّضن لوصم شديد مرتبط بعملهن ويعانين من التحرش وتدني الأجور وظروف العمل. وعلاوة على ذلك، يتعرّض عمل المرأة للتهديد بفعل تزايد إضفاء الطابع الرسمي على جمع النفايات وإعادة تدويرها، لأسباب منها اعتماد تكنولوجيات جديدة مثل المحارق، إذا لم تتح فرص لتحسين المهارات أو استراتيجيات لإدماج جامعات النفايات في النظم الرسمية⁽²⁸⁾.

دال - بناء عالم من العمل يبدأ بحقوق الإنسان للمرأة: الآن ومستقبلاً

41- ما لم يتم التصدي للتمييز الهيكلي والمنهجي تحديداً، فثمة احتمال كبير أن تؤدي اتجاهات العمل في المستقبل إلى تعميق أوجه عدم المساواة القائمة بين المرأة والرجل. وقد فشل النهج المتبع حتى الآن لإضافة المرأة إلى هيكل العمل والاقتصاد الذكوري في إعمال حقوق الإنسان للمرأة وسيستمر ذلك في عالم العمل المتغيّر. ويتطلّب إيجاد عالم من العمل تستفيد منه المرأة وتسهم فيه على قدم المساواة مع الرجل إعادة تصوّر هيكل العمل والاقتصاد، وجعل حقوق الإنسان للمرأة محور الاهتمام. وإذا تطلّعنا إلى المستقبل، فإن للمرأة توقعات قوية بتحقيق الأمن الوظيفي، والمساواة في الأجر، وظروف العمل اللائق، والاحترام والتحرر من العنف والتحرش في مكان العمل، والحصول على المهارات وأنواع التدريب المناسبة، ودعم مسؤولياتها في مجال الرعاية⁽²⁹⁾. إن عالم العمل الذي يُعَمَل حقوق الإنسان للمرأة لن يفيد المرأة فحسب بل سينهض بالجميع.

42- وضمن ألا تؤدي الاتجاهات المستقبلية التي تؤثر في عالم العمل إلى تفاقم التمييز ضد المرأة يتطلب اتخاذ إجراءات هادفة في خمسة مجالات، على النحو المفصل أدناه.

ضمان التحرر من العنف والتحرش

43- تعترف المعايير الدولية بالتحرش الجنسي شكلاً من أشكال التمييز ضد المرأة وانتهاكاً لحقوق الإنسان. والتحديات الجديدة الناجمة عن التغيّر التكنولوجي والعولمة المستمرة تجعل ضمان سلامة المرأة في العمل أكثر إلحاحاً من أي وقت مضى. وفي هذا الصدد، يمثّل اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية

(28) انظر: www.worldurbancampaign.org/wiego-four-strategies-integrate-waste-pickers-future-cities.

(29) انظر: www.sydney.edu.au/content/dam/corporate/documents/business-school/research/women-work-leadership/women-and-the-future-of-work.pdf.

بشأن العنف والتحرّش لعام 2019 (رقم 190) في عام 2019 تقدماً كبيراً نحو إيجاد عالم من العمل الآمن واللائق للجميع، مع التركيز بوجه خاص على معالجة تجارب العنف والتحرّش التي تعانيها المرأة. والتمييز القائم على عوامل أخرى، مثل الحمل والسن والعرق والأصل الاجتماعي ووضع الهجرة والإعاقة والأمومة والمسؤوليات الأسرية والميل الجنسي والهوية الجنسية، قد يؤثر أيضاً في كيفية وأشكال تعرّض المرأة أكثر من غيرها للعنف والتحرّش. وعلاوةً على ذلك، يزيد تجريم المشتغلات في البغاء أو العمل الجنسي من تعرّضهن للعنف ومن حرمانهن من الخدمات الأساسية.

44- ويوجد عدد متزايد من القوانين التي تتصدى للتحرّش الجنسي، ولكنها كثيراً ما تكون محدودة في تغطيتها وتطبيقها. وتمتنع النساء عن التبليغ عن التحرش الجنسي لأسباب عديدة، منها الخوف من الانتقام، أو القلق من معالجة الأمر معالجةً غير فعالة في أحسن الأحوال أو تجاهله أو التسرّب عليه في أسوأ الأحوال. وقد أوجد ذلك ثقافة إفلات الجناة من العقاب. ومع تغيّر عالم العمل، من المهم جداً أن تشمل التشريعات التي تتناول التحرش الجنسي وغيره من أشكال العنف في مكان العمل النساء العاملات في أشكال العمل غير النمطية والعمل غير الرسمي، وأن تتاح للجميع العاملات سبل الانتصاف والعدالة إذا ما تعرّضن للتحرّش الجنسي، أيّاً كان نوع عقد العمل. وينبغي أن تكفل الأطر التنظيمية التزام أرباب العمل باتخاذ جميع التدابير لمنع التحرش الجنسي والتصدي له، وفقاً للمعايير الدولية. وفي سياق زيادة تشظي مكان العمل والتعاقد من الباطن، يلزم تدعيم إجراءات مكافحة التحرش الجنسي عبر سلاسل الإمداد العالمية ومحاسبة الجناة. والأشكال الجديدة والناشئة من العنف والتحرّش ضد المرأة في مكان العمل التي تيسرها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تتطلب هي أيضاً اتخاذ تدابير للتنظيم والمساءلة (انظر A/HRC/38/47).

45- ومن الأمور المهمة التي استحدثتها اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرّش لعام 2019 (رقم 190) اعترافها بأن لكل من منظمات أرباب العمل والعاملين دوراً يؤديه في التصدي للعنف العائلي بوصفه شكلاً آخر من أشكال العنف الذي يؤثر في المرأة في مكان العمل. وهذا تحوّل مهم في المنظور، حيث إن العنف العائلي نُظر إليه دائماً على أنه مسألة تخص الناس في منازلهم وليس في مكان العمل. وتنص الاتفاقية على أن للعاملين والعاملات الذين يتعرضون للعنف العائلي الحق في الدعم والحماية في العمل، وأنه لا ينبغي التمييز ضدهم لكونهم ضحايا للعنف العائلي، وأنه ينبغي لأرباب العمل أن يوفرُوا العمل المرن والحماية والإجازة لضحايا العنف العائلي. وأخذت إجازة العنف العائلي المدفوعة الأجر تظهر كممارسة واعدة بين عدد من الحكومات وأرباب العمل. غير أن النساء العاملات، مع تزايد عددهن في اقتصاد العربية وخارج الترتيبات الرسمية لأماكن العمل، يتعدن بصفة متزايدة عن هذا الدعم في مكان العمل. وعلاوةً على ذلك، أخذت تظهر مع التقدّم التكنولوجي أشكال جديدة من الإساءة التي تيسرها التكنولوجيا، مثل رصد النساء وتعقبهن من خلال أجهزةهن، وهو ما يؤثر في قدرة المرأة على العمل وتجربتها في العمل.

الإطار 2

ممارسات واعدة

التصدي للتحرش الجنسي في سلاسل الإمداد العالمية

بفضل استثمار قامت به علامات تجارية عالمية للملابس، أجرت بعض مصانع الملابس في جنوب آسيا تدريباً على منع العنف والتحرش ضد النساء والرجال، وأنشأت لجاناً معنية بالتحرش في أماكن العمل. ونتيجةً لذلك، سُجل انخفاض في عدد العاملين والعاملات الذين أبلغوا عن تعرّضهم للتحرش اللفظي والإساءة النفسية والاعتداء البدني، وزيادة في عدد بلاغات الاعتداء الجنسي، وهو ما يعزى إلى زيادة الاستعداد لمناقشة الاعتداء الجنسي وتنامي الثقة في العملية.

تغطية العاملين والعاملات غير النمطيين بموجب قوانين التحرش الجنسي

في الفترة الأخيرة، بدأت بعض الشركات التي تشغل الناس من خلال منصة رقمية في منح عاملها وعمالها مركز الموظف الكامل، مما يكفل حصول العاملين والعاملات على أجور أعلى، والاشتراك في المعاش التقاعدي، واستحقاقات المرض، والحماية بموجب قوانين العمل، بما في ذلك الحماية من التحرش الجنسي. وفي الوقت نفسه، أنهت شركات أخرى عاملة في إطار اقتصاد العربة ممارسة اتفاقات التحكيم القسري في الحالات التي يقدم فيها العاملون والعملات دعاوى تحرش جنسي ضد الشركة.

تغطية العاملين والعاملات في اقتصاد العربة في إطار سياسات العنف العائلي

تسعى النقابات في بعض البلدان إلى إدخال تعديلات تشريعية لتوسيع نطاق تعريف الموظفين من أجل استيعاب العاملين والعاملات في اقتصاد العربة وكفالة حصولهم الكامل على أوجه الحماية في مكان العمل، بما في ذلك توفير إجازة مدفوعة الأجر للعنف العائلي منصوص عليها في إطار ضمانات العمل.

الاعتراف بأنشطة الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوعة الأجر والحد منها وإعادة توزيعها

46- من الأمور الحاسمة الأهمية من أجل تحقيق المساواة الفعلية الاعتراف بالقيمة الاجتماعية والاقتصادية لأنشطة الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوعة الأجر والحد من عبء الوقت وإعادة توزيعه بمزيد من المساواة بين المرأة والرجل وبين الأسر المعيشية والمجتمع من خلال الاستثمارات العامة في الهياكل الأساسية والخدمات. ومن الضروري أيضاً كفالة استفادة جميع العاملين والعاملات من نظام شامل لإجازة الأمومة وإجازة الأبوة والإجازة الوالدية المدفوعة، تماشياً مع المعايير الدولية، شأنها شأن توفير خدمات الرعاية الجيدة التي يسهل الحصول عليها وبأسعار معقولة.

47- وفي سياق عالم العمل المتغير، يلزم إصلاح السياسات العامة لكفالة استفادة النساء العاملات في أشكال عمل غير نمطية، بما في ذلك العمل غير الرسمي، من أحكام إجازة الأمومة والإجازة الوالدية، تماشياً مع المعايير الدولية. ويشكل توفير خدمات الرعاية بمواعيد بداية ونهاية مرنة، وتوفير الرعاية المتقطعة، وخدمات الرعاية النهارية بدون موعد، عاملاً مهماً من العوامل المشجعة لعمل المرأة. وهذا الأمر صحيح بشكل خاص مع ما يواجهه العالم من تغير المناخ وتزايد الجوائح الصحية، مثل أزمة كوفيد-19 الراهنة، التي ستزيد إلى حد كبير أعباء الرعاية غير المدفوعة الأجر على المرأة. وتؤدي ترتيبات أوقات العمل المرنة أيضاً دوراً مهماً في دعم العاملين والعاملات لتحقيق التوازن بين العمل المدفوع الأجر ومسؤوليات الرعاية، ويمكن تيسيرها من خلال أوجه التقدم التكنولوجي. ولئن كانت

أشكال العمل الجديدة التي تتيحها المنصات الرقمية كثيراً ما توفر مرونة أكبر، فمن المهم أن يرافقها توفير الأمن الوظيفي وأجور وظروف لائقة. فشيخوخة السكان الزاحفة سريعاً في أنحاء كثيرة من العالم لا تتطلب من الحكومات أن تستثمر في خدمات رعاية المسنين الميسورة التكلفة والجيدة فحسب، بل تتطلب أيضاً أن تتوخى توفير إجازة مدفوعة الأجر لمقدمي ومقدمات الرعاية وإحداث أحكام مرونة تعترف بمسؤوليات الرعاية المتنوعة التي تضطلع بها المرأة في حياتها، وأن تتخذ تدابير لكفالة اضطلاع الرجل بقسط أكبر من أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر.

الإطار 3

ممارسات واعدة

توسيع نطاق إجازة الأمومة لتشمل العاملات غير الرسميات

يوفر أحد بلدان منطقة آسيا والمحيط الهادئ تغطية شاملة لحماية الأمومة، بما في ذلك للعاملات في الاقتصاد غير الرسمي. ولئن كان نظام التأمين الاجتماعي إلزامياً للموظفين الرسميين (الذين يحصلون على معدل تعويض قدره 100 في المائة من أجورهم المشمولة لمدة أربعة أشهر)، فإن الرعاة والعاملين لحسابهم الخاص والعاملين في الاقتصاد غير الرسمي يمكنهم الانضمام إلى نظام التأمين الاجتماعي على أساس طوعي والحصول على استحقاقات نقدية للأمومة لمدة أربعة أشهر بمعدل تعويض قدره 70 في المائة من أجورهم المرجعي المختار بعد دفع الاشتراكات لمدة 12 شهراً. وبالإضافة إلى ذلك، تقدّم استحقاقات الأمومة النقدية في إطار نظام التأمين الاجتماعي لجميع الحوامل وأمّهات الرضع بغض النظر عن مساهمتهم في النظام أو وضعهن المهني أو جنسيتهم. وتقدّم رعاية الأمومة من خلال نظام الرعاية الصحية الشامل (الممول من الضرائب).

تقديم خدمات الرعاية لعمال مصانع الملابس وجامعي النفايات

في بعض بلدان جنوب آسيا، يشترط القانون على مصانع الملابس الجاهزة أن تقدّم خدمات موقعية لرعاية الأطفال حتى سن السادسة. واعترّف بأن الخطوة التالية هي ضرورة التركيز على التنفيذ ونوعية الخدمات. وفي بلدان أخرى، تلي خدمات رعاية الأطفال التعاونية التي ينشئها ويديرها العاملون والعاملات في الاقتصاد غير الرسمي احتياجات العاملات من الرعاية، وتساعد في الوقت نفسه على حماية حقوقهن في العمل.

وفي أحد بلدان أمريكا اللاتينية، حددت تعاونية لجامعات النفايات حاجتهن إلى خدمات جيدة لرعاية الأطفال حتى يتمكنّ من التفرّغ للعمل طوال اليوم دون الاضطرار إلى اصطحاب أطفالهن إلى مصانع إعادة التدوير. وأنشأت التعاونية خدمة مجتمعية لرعاية الأطفال بمزيج من الدعم الحكومي المحلي وغير الحكومي والخيري، تفتح خلال ساعات عمل جامعات النفايات، من الساعة 7/00 إلى الساعة 22/00.

إعادة توزيع أنشطة الرعاية غير المدفوعة الأجر بين الرجل والمرأة

في بلدان الشمال الأوروبي بعض من أسخى سياسات الإجازة الوالدية في العالم - ما بين 40 و69 أسبوعاً، بمعدل أجر يتراوح بين 70 و100 في المائة من الأجر. وتخصّص بعض البلدان عدداً من هذه الأسابيع للآباء (ما يُسمى بحصة الأب)، ويراد بها تحديداً إعادة توزيع مسؤوليات الرعاية بين المرأة والرجل. وأظهرت الدراسات أن أحكام التخيير بين استخدام الإجازة أو فقدها أنجع في زيادة نسبة الآباء الذين يأخذون إجازة والدية.

إنهاء أنماط عمل "النساء" وعمل "الرجال": القيمة والأدوار

48- لأن كان نمو قطاعات جديدة، مثل قطاعي التكنولوجيا والطاقة المتجددة، يتيح فرصة لزيادة عمالة المرأة في المجالات التي يهيمن عليها الذكور، فإن زيادة المشاركة في القوة العاملة لا تضمن تلقائياً تكافؤ الفرص للمرأة. ويمكن تفسير استمرار الفصل المهني بالاختلافات بين الجنسين في التعليم والتدريب والخبرة؛ والتمييز؛ والمعايير الاجتماعية المتجذرة؛ وعدم المساواة في توزيع أنشطة الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوعة الأجر. وتسهم القوالب النمطية المتعلقة بأدوار الجنسين والاختلافات المتصورة في الكفاءات أيضاً في الفصل المهني. وظلت المهن التي تهيمن عليها النساء، والتي يغلب أن تكون أدنى مرتبة وأجراً، مهناً مؤنثة أو غدت أكثر تأنيثاً.

49- وبدون تدخل هادف، ستكثّر أنماط الفصل القائمة في القطاعات الناشئة حديثاً. وتشمل التدخلات الهادفة اتخاذ تدابير خاصة مؤقتة لزيادة تمثيل المرأة في القطاعات ذات النمو المرتفع؛ وتوفير التعليم وتنمية المهارات والتعلم أثناء العمل والتعلم مدى الحياة للمرأة للانتقال من الوظائف المعرضة للأنتمتة إلى المجالات ذات النمو المرتفع؛ وتوفير الحوافز والتدخلات لزيادة تمثيل المرأة في التعلم والعمالة في مجالات العلم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. ويمكن أن تؤدي الأطر السياساتية والتنظيمية دوراً مهماً في إلزام أرباب العمل بالإبلاغ عن التكوين الجنساني في مؤسساتهم أو منظماتهم حسب المهنة، والفجوة في الأجور بين الجنسين، وتمثيل المرأة في الوظائف القيادية. ويجب أن يستتبع النمو المحتمل لقطاع الرعاية، في سياق شيخوخة السكان، تقدير قيمة أنشطة الرعاية المدفوعة الأجر حق قدرها اقتصادياً واجتماعياً بإتاحة أجور وظروف لائقة. وبالنظر إلى تمثيل المرأة المفرط في الوظائف المنخفضة الأجر، فإن تشريعات الحد الأدنى للأجور، إلى جانب القوانين التي تكفل الحق في المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة، يمكن أن تسهم أيضاً إسهاماً كبيراً في الحد من الفجوات في الأجور بين الجنسين. وإنهاء الفصل المهني، لا يقل أهمية عما تقدم استحداث حوافز وتدابير لتشجيع الرجال على شغل وظائف في القطاعات التي تهيمن عليها الإناث، مثل التعليم وأنشطة الرعاية المدفوعة الأجر.

الإطار 4

ممارسات واعدة

زيادة تمثيل المرأة في قطاع الطاقة المتجددة

على الصعيد الدولي، لا تمثل المرأة سوى 32 في المائة من القوة العاملة في قطاع الطاقة المتجددة. واعترافاً بأن الانتقال الناجح إلى مستقبل خفيض الكربون سيتوقف على القدرة على تسخير جميع المواهب الممكنة، أطلقت مجموعة من منظمات القطاعين العام والخاص حملة للعمل صوب تحقيق المساواة في الأجور والمساواة في المناصب القيادية وتكافؤ الفرص للمرأة في قطاع الطاقة النظيفة بحلول عام 2030. وتطلب الحملة من الشركات والحكومات إقرار مبادئ واتخاذ إجراءات ملموسة للإعانة على سد الفجوة بين الجنسين، بما في ذلك تحديد أهداف وحصص.

تقدير قيمة أنشطة الرعاية والأعمال المنزلية المدفوعة الأجر

بعد استنتاج ما لحق قطاع الرعاية تاريخياً من تقليل قيمته على أساس نوع الجنس، وعقب حملات مستمرة قامت بها النقابات والعاملون والعاملات والمنظمات المجتمعية، زادت الأجور في القطاع، وُحددت معدلات دنيا جديدة لأجور العاملين والعاملات. وأسفر هذا القرار عن زيادات في أجور العاملين والعاملات في مجال الرعاية تتراوح بين 19 و41 في المائة.

وحفز تصديق 11 بلداً في أمريكا اللاتينية على اتفاقية منظمة العمل الدولية للعمال

المنزليين لعام 2011 (رقم 189) على بذل جهود لضمان تغطية العمال المنزليين بموجب أحكام الحد الأدنى للأجور التي تساوي أجور العمال المنزليين مع غيرهم من العاملين والعاملات. وتشجّع بعض بلدان المنطقة أيضاً على التفاوض الجماعي في هذا القطاع لتحسين الأجور والظروف.

واعتمد عدد من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي حوافز لتشجيع العمالة الرسمي للعمال المنزليين باستخدام تخفيضات ضريبة الدخل والإعفاءات الضريبية إلى جانب إطار تنظيمي قوي لزيادة مستويات العمالة الرسمية في العمل المنزلي.

زيادة مشاركة الرجال في المجالات التي تقيمن عليها الإناث

تسعى منظمات لا تستهدف الربح في أحد بلدان أوروبا الغربية إلى توظيف رجال في قطاع الرعاية الاجتماعية، ولا سيما في مجال الإسكان ورعاية المسنين والعمل الاجتماعي مع الأسر الضعيفة، من خلال حملة توظيف في المدارس والكليات، فضلاً عن استهداف أفراد متمرّسين.

كفالة تمتع جميع العاملات بحقوقهن دون تمييز، بمن فيهن العاملات غير الرسميات

50- من الشواغل الرئيسية لتمتع المرأة بحقوق الإنسان في عالم العمل المتغيّر نحو أشكال العمالة غير النمطية، من خلال زيادة التعاقد من الباطن واستخدام اليد العاملة عند الطلب، والعمل عن طريق المنصات الرقمية، والعقود المؤقتة، والعمل الحر، وعقود الساعات المتغيرة، والعقود المغفلة الساعات، وغير ذلك من أشكال العمل العرضي⁽³⁰⁾. ولئن كانت أشكال العمل الجديدة يمكن أن توفر للمرأة سبيلاً للخلاص من أشكال العمل غير الرسمي الأكثر هشاشة ومشقة، مثل العمل الأسري في الزراعة أو البيع في الشوارع، فإن انعدام الأمن الوظيفي وتدني الأجور وعدم الحصول على الحماية الاجتماعية ستظل ترسخ انعدام الأمن الاقتصادي والتمييز الهيكلي في العمل للكثير من النساء. وكثيراً ما يتسم العمل الذي تضطلع به النساء في أسفل سلسلة الإمداد، مثل العاملات الزراعيات في المزارع، بالخطورة ويعرضهن لمواد كيميائية ضارة وظروف متردية. وكثيراً أيضاً ما يكون جانب كبير من هذا العمل، ولا سيما المهام الصغيرة التي تؤديها النساء، مخفياً لا يُرى، مما يزيد من مخاطر الاستغلال.

51- ويتطلّب إعمال حقوق الإنسان للمرأة في عالم العمل المتغيّر أن تتاح للعاملين والعاملات في أشكال العمل الجديدة إمكانية التمتع بحقوق الإنسان. وثمة حاجة ملحة إلى توسيع نطاق الحقوق والاستحقاقات لتشمل جميع العاملين والعاملات، مع التركيز على العاملات غير الرسميات، بما في ذلك الإجازة المرضية المدفوعة الأجر، والإجازة السنوية، وتحديد أوقات العمل، والحق في الصحة والسلامة في العمل. وفي بعض السياقات، يعد توفير إجازة الحيض عاملاً مهماً من عوامل تمكين المرأة من الحصول على عمل لائق.

52- والأعمال المنزلية المدفوعة الأجر مصدر مهم جداً وأخذ في الاتساع من مصادر العمالة بأجر للمرأة، ولكن معظمها غير رسمي ورتدي النوعية، ومحفوف بمخاطر الإساءة والعنف. وبالمثل، فإن جمع النفايات مصدر مهم من مصادر الدخل للمرأة في بعض البلدان ويسهم في الاستدامة البيئية. غير أن العاملات اللاتي يمارسن أشكال العمل هذه كثيراً ما يُجرمن من حقوق العمل الأساسية ويتعرضن للتمييز والوصم والتحرّش والعنف. وعلاوةً على ذلك، يتسم ضمان حقوق العاملات غير الرسميات في

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), *OECD Employment Outlook* (30) 2019: *The Future of Work* (Paris, 2019).

الزراعة، بما في ذلك المساواة في ملكية الأراضي والتحكّم فيها والمساواة في الحصول على الائتمانات والتكنولوجيات الزراعية، بأهمية بالغة مع تغيّر القطاع ونموه في سياق التغيّر البيئي.

الإطار 5

ممارسات واعدة

توسيع نطاق الحماية القانونية ليشمل العمالات في اقتصاد العربة أو اقتصاد المنصات الرقمية

في أحد بلدان أوروبا، يمكن للفنانين والكتّاب الانضمام إلى نظام تأمين يمّول من اشتراكات الضمان الاجتماعي للموظفين ومن إعانة عامة وضرية تحصّل من زبائن الخدمات الفنية (مثل الناشرين أو المسارح أو المكتبات أو الشركات الخاصة) بما يتناسب مع استخدامهم خدمات الفنانين والكتّاب.

وفي بعض بلدان الشمال الأوروبي، يمنح نظام البطالة العاملين والعمالات العاطلين عن العمل تعويضاً يبلغ نحو 80 في المائة من أجورهم إلى جانب تدابير واسعة النطاق لتحفيز سوق العمل تتطلب من العاطلين عن العمل تلقي التدريب لرفع مستوى مهاراتهم. ويوفّر النظام أيضاً للعاملين والعمالات فرص عمل ويدفع تكاليف التعليم والتدريب والنقل وغير ذلك من النفقات المتصلة بالعمل. ونتيجة لذلك، يغيّر العاملون والعمالات وظائفهم أكثر من أي مكان آخر في أوروبا، وتتمكن الشركات من أتمّة أماكن العمل وتغيير ممارساتها دون إثارة معارضة العاملين والعمالات.

وفي بلد أوروبي آخر، يُطلب من المتعاقدين المستقلين دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، بنفس الطريقة التي يدفع بها الموظفون العاديون، مما يضمن لهم تأمين البطالة.

كفالة حقوق العمال المنزليين

في عام 2019، أصدر أحد بلدان أمريكا الوسطى تشريعاً يعترف بالعمال المنزليين موظفين رسميين يتمتعون بالاستحقاقات والحماية. وبموجب القانون الجديد، يُحظر على الأطفال دون سن الخامسة عشرة العمل، ولا يجوز أن يعمل المراهقون الذين تزيد أعمارهم عن 15 سنة أكثر من ست ساعات في اليوم. ويتعين الآن على رب العمل الذي يستخدم عاملاً منزلياً أن يجعل عمله رسمياً بموجب عقد وأن يتيح له ما يتيحه أرباب العمل الآخرون من حقوق، بما في ذلك مرتب لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، والتسجيل في الضمان الاجتماعي والرعاية الصحية، ومكافآت العطل، وأيام الإجازة، وإجازة الأمومة، وفترات الراحة المضمونة.

تحسين فرص حصول المرأة العاملة في قطاع الزراعة على التكنولوجيا والموارد

في بعض البلدان الأفريقية، زادت فرص حصول النساء العاملات في الزراعة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل تعزيز الإنتاجية. ففي أحد البلدان الأفريقية مثلاً، شرعت منظمة غير حكومية في مشروع لتحسين إمكانية حصول المرأة الريفية في جزء من البلد على المعلومات باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وحصلت النساء على المعلومات المطلوبة عن الأسواق وتمكّن من تحسين أساليب الزراعة باستخدام الهواتف الذكية والإنترنت وأجهزة الراديو. وفي بلد آخر في أفريقيا، زُودت نساء بمهاتف ذكية للاطلاع على المعلومات المتعلقة بالطقس. وتسمح لهن هذه المعلومات بمعرفة موعد زراعة البذور وموعد الحصاد - وخاصة الغلال التي تحتاج إلى تحفيف.

دعم العمل والتنظيم الجماعيين للمرأة

53- يرتبط مدى التغطية النقابية وقوة التفاوض الجماعي بانخفاض الفجوات في الأجور بين الجنسين، وزيادة فرص الحصول على إجازة الأمومة، وتعزيز ترتيبات العمل الملائمة للأسرة. غير أن النقابات العمالية هيمنت عليها تاريخياً ثقافات ذكورية قوية، وكثيراً ما استبعدت الأصوات النسائية ولم تعط قضايا حقوق المرأة الأولوية دائماً. وفي كثير من الأحيان لا تعكس اتفاقات التفاوض الجماعي شواغل المرأة على نحو كاف. وعلاوة على ذلك، عندما يوجد اختلال في توازن القوى بين الجنسين داخل النقابة، تواجه العاملات التمييز والعنف. وبالإضافة إلى ذلك، ظهرت في العقود الأخيرة تحديات متزايدة أمام التنظيم الجماعي، ولا سيما في سياق العولمة والتحرير الاقتصادي. ويؤدي النمو المتوقع لأشكال العمالة غير النمطية وزيادة التشظي في مكان العمل في سياق العولمة المستمرة، إلى جانب تزايد العمل المرتبط بالمنصات الرقمية، إلى تفاقم هذه التحديات. وكجزء من الاتجاهات الأوسع نطاقاً لتقلص حيز المجتمع المدني، تزايد أيضاً القيود الحكومية على النقابات والتنظيم الجماعي. وفي هذا السياق، يلزم وضع نهج واستراتيجيات جديدة للعمل والتنظيم الجماعيين.

54- وفيما يخص النساء العاملات في القطاع غير الرسمي، ساعد العمل الجماعي من خلال التعاونيات النساء على تجميع الموارد وتحقيق وفورات الحجم والوصول إلى الأسواق. وتبين أن جمعيات الادخار ومجموعات المساعدة الذاتية تدعم سبل معيشة المرأة وتعزز قدرتها وصوتها ومشاركتها في الأسر المعيشية والمجتمعات المحلية بوجه عام. ومن بين الأهداف المشتركة التي تسعى منظمات العاملين والعاملات غير الرسميين إلى تحقيقها من خلال التنظيم الجماعي جعل العمل لائقاً وأكثر أجراً، ومكافحة التمييز، وإعادة تحديد المعايير الاجتماعية السلبية.

55- ويمكن استخلاص دروس مهمة من التعاونيات النسائية القائمة، التي كثيراً ما شكّلت لجمع العاملات معاً لتلبية الاحتياجات الأساسية والعملية، ثم تحوّلت إلى التركيز على تحديد الأولويات والاستراتيجيات الجماعية للتغيير. وتتيح أوجه التقدم التكنولوجي أيضاً فرصاً جديدة لتنظيم العاملات عبر القضايا والقطاعات والحدود. والتحدي المعقد المتمثل في تحقيق انتقال عادل، يولي المساواة بين الجنسين أولوية، يتطلب أيضاً تضامناً بين الحركات النسائية والعمالية والبيئية وحركات الشعوب الأصلية. وتتسم الاستراتيجيات الرامية إلى زيادة مشاركة المرأة في النقابات العمالية وشغلها مناصب قيادية فيها بأهمية بالغة على صعيد المساواة ومن أجل ضمان إعطاء الأولوية للشواغل الجنسانية في اتفاقات التفاوض الجماعي وفي ثقافة الأماكن التي يمارس فيها العاملون والعمالات نشاطهم النقابي. إن دعم العمل الجماعي للمرأة في عالم العمل المتغير، بما في ذلك ضمان حريتها في تكوين الجمعيات، في إطار خال من العنف والتخويف، أمر بالغ الأهمية لإعمال حق المرأة في العمل وحقوقها في عالم العمل.

الإطار 6

ممارسات واعدة

استخدام التكنولوجيا لتنظيم العاملات

في بلد من بلدان أمريكا اللاتينية يوجد فيه عدد كبير من العمال المنزليين، أنشئ تطبيق لتمكين العمال المنزليين. ويتضمن التطبيق حاسبة للرواتب والاستحقاقات، ومعلومات عن حقوق العمال المنزليين ويعين على تحديد موقع أقرب نقابة.

وشهدت حركة #MeToo عدداً لا يحصى من النساء يتبادلن تجاربهن في مجال التحرش الجنسي في مكان العمل، وينتظمن جماعياً من أجل التغيير، ويحاسبن الجناة. ويسرت هذه الحركة وسائل التواصل الاجتماعي والتكنولوجيا، مما أتاح للنساء التواصل في جميع أنحاء العالم.

تنظيم النساء في القطاع غير الرسمي

أُنشئت في أحد بلدان جنوب آسيا نقابة للعاملات الفقيرات في القطاع غير الرسمي منذ أكثر من أربعة عقود، ونظمت النقابة أعضائها في طائفة من الوظائف للتركيز على أمن العمل وأمن الدخل والأمن الغذائي والضمان الاجتماعي - بالإضافة إلى تدعيم قوتهن التنظيمية، وقدرتهن على التفاوض الجماعي، ومهارات القيادة لديهن. وجمعت الحركة بين النقابات والحركة النسائية والتجمعات النسائية. واليوم، انتشرت الحركة في عدة بلدان في جنوب آسيا وتتحكّم العضوات بمؤسساتهن ويقمن بإدارتها.

بناء التحالفات عبر الحركات الاجتماعية

تركّز حركة في أمريكا اللاتينية تُعنى بالنهوض بحقوق الفلاحات على الترويج في الوقت نفسه لرؤية للزراعة القروية الصغيرة النطاق تقوم على الحفظ الإيكولوجي والسيادة الغذائية، وتدعو أيضاً إلى حصول المرأة على الأرض والمدخلات الزراعية والموارد الطبيعية والتحكّم فيها على قدم المساواة.

هاء - إعادة تصور هيكل العمل والاقتصاد

56- يتطلّب إعمال حقوق الإنسان للمرأة في عالم العمل المتغيّر تحوّلاً أساسياً في هيكل العمل والاقتصاد. وشهدت العقود الأخيرة زيادة في إزالة الضوابط التنظيمية لسوق العمل، وزيادة التعهيد عبر سلاسل الإمداد العالمية، وانتشار العقود القصيرة الأجل، ونمو أسلوب الإدارة "في الموعد المطلوب". وأدت هذه الاتجاهات في هيكل العمل إلى ضغط نزولي على الأجور والظروف، مما زاد من أوجه عدم المساواة وهشاشة العاملات. وعلاوةً على ذلك، أدت إزالة الضوابط التنظيمية لسوق العمل في أنحاء كثيرة من العالم إلى ارتفاع أشكال العمل غير النمطية بين النساء وإلى تقويض قدرتهن على التنظيم الجماعي لتحسين الأجور والظروف⁽³¹⁾. ويؤدّي تحلّف الحكومات عن مساءلة الشركات عن معايير العمل وحقوق الإنسان والمعايير البيئية، وقدرة الشركات على الانتقال إلى بلدان أخرى، إلى إضعاف المركز التفاوضي للعاملات، مما يسهم في بقاء النساء عالقات في مهن متدنية الأجر ومنخفضة المهارات. والنساء المهمشات هن الأكثر تضرراً، والتغيرات المتوقعة حدوثها بدافع التكنولوجيا والعولمة تنطوي على احتمال زيادة ترسيخ هذه الاتجاهات.

57- ولئن كانت الحكومات وجهات القطاع الخاص تبذل جهوداً متزايدة لتحسين شفافية الأجور والظروف داخل سلاسل الإمداد العالمية، بناءً على طلب المستهلكين في كثير من الأحيان، فإن الاعتماد على المدونات والاتفاقات الطوعية لم يفعل شيئاً يذكر لتغيير نموذج الأعمال الكامن، الذي يتحكّم بالأجور المتدنية والظروف المتردّية للعاملات الأكثر تمهيشاً. فعلى سبيل المثال، في أعقاب كارثة رانا بلازا في بنغلاديش، أبلغت العاملات عن زيادة التركيز على السلامة في مكان العمل، ولكن لم يحرز سوى تقدم ضئيل على صعيد الأجور وظروف العمل الأخرى. وفي سياق تزداد فيه عولمة سوق العمل وتشظيها، يلزم، بالإضافة إلى الامتثال للمعايير العالمية القائمة، وضع صك عالمي ملزم قانوناً يمكن أن يساعد على كفالة المساءلة عن حقوق العاملين والعاملات في سلاسل الإمداد العالمية. والواقع أن بعض الحكومات تتجه نحو الكشف عن البيانات المتصلة بالقضايا البيئية والاجتماعية

(31) انظر: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_534115.pdf.

والإدارية وشفافيتها على نحو أكثر منهجية. ويمكن ذلك من رصد أداء الشركات في مجال الاستدامة والنتائج الاجتماعية، بما في ذلك مؤشرات حقوق المرأة في مكان العمل.

58- ويتعارض التركيز الضيق على النمو الاقتصادي والربحية في النماذج الاقتصادية المهيمنة، على حساب رفاهية الإنسان والعمل اللائق والاستدامة البيئية، مع إعمال حقوق الإنسان للمرأة. وتعرض النساء اللاتي يواجهن أشكالاً متعددة ومتداخلة من التمييز للتهميش بوجه خاص. وتستغل النماذج الاقتصادية الحالية ما تقوم به المرأة من أنشطة الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوعة الأجر وتزدهر فيها. ويشكل هذا العمل سندا للاقتصاد برمته، ومع ذلك لا يزال لا يقدر حق قدره ولا يُرى، بينما يستنفد وقت المرأة وأمنها الاقتصادي (A/74/111، الفقرة 228). ومع ذلك، توجد بدائل سياسية تتطلب إعادة تصوّر الاقتصاد للتركيز على إعادة توزيع السلطة والموارد، وتوليد العمل اللائق، والحرص على رفاهية الناس والكوكب والعناية بهم. وتتحرك بعض الحكومات في هذا الاتجاه بإيلاء رفاهية الناس والعناية بهم أولوية في سياساتها الاقتصادية.

59- ومن شأن وضع إطار تمكيني لحقوق الإنسان للمرأة في السياسة الاقتصادية أن يسمح بتوجيه التركيز إلى إعمال حقوق الإنسان، بدلاً من التركيز الضيق على الناتج المحلي الإجمالي؛ وأن يعطي إعادة التوزيع العادل أولوية على تراكم الثروة؛ وأن ييسر الاستثمار في الخدمات العامة والهياكل الأساسية، وزيادة المعاشات التقاعدية والضمان الاجتماعي، ورفع الحد الأدنى للأجور، بدلاً من توفير تخفيضات ضريبية للشركات والأثرياء؛ وأن يتيح مكافحة انتشار العمل غير الرسمي وغير الآمن من خلال تقديم حوافز لمؤسسات الأعمال لتنشيط النمو الاقتصادي وإيجاد فرص عمل بأجور وظروف لائقة. وينطوي إعادة تصور الاقتصاد لمراعاة حقوق الإنسان للمرأة على الاعتراف بالاحتياجات الخاصة للمرأة وإيلائها الأولوية بشكل كاف، وضمان الاستقلال الإنجابي، والقضاء على جميع أشكال التمييز، وتقدير أنشطة الرعاية، المدفوعة الأجر وغير المدفوعة الأجر، حق قدرها والاستثمار فيها، بوصفها ركيزة محورية. وهذه الاستثمارات كفيلة بحفز عمالة المرأة وبناء هياكل أساسية مادية واجتماعية تمس الحاجة إليها وتعود بالمنفعة على جميع العاملين والعاملات.

رابعاً- التوصيات

60- إن أوجه عدم المساواة القائمة بين الجنسين والتمييز الراهن ضد المرأة، إن لم تول اهتماماً عاجلاً، لا يُحتمل أن تتكرر فحسب، بل ستتفاقم في عالم العمل المتغير.

61- ويدعو الفريق العامل جميع الدول إلى التصديق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وجميع المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة التي تكفل حق المرأة في العمل وحقوقها في عالم العمل، فضلاً عن البروتوكولين الاختياريين لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكفالة الامتثال التام لها.

62- ويوصي الفريق العامل، بالإضافة إلى ذلك، باعتماد تدابير ملموسة تستند إلى تحليله ومراعاة الممارسات الواعدة المحددة في هذا التقرير.

ألف- توصيات عامة

63- من بين التوصيات العامة، يوصي الفريق العامل الدول بما يلي:

- (أ) مراجعة وإلغاء جميع القوانين التمييزية التي تضع حواجز أمام عمل المرأة الرسمي أو غير الرسمي؛
- (ب) ضمان توسيع نطاق حظر التمييز على أساس الجنس أو الحمل أو الأبوة ومسؤوليات الرعاية وإنفاذه بالنسبة للمرأة في جميع أشكال العمل، بما في ذلك العمالة غير النمطية؛
- (ج) تعزيز التشريعات والأنظمة وأطر المساءلة لضمان الشفافية، بسبل منها البيانات المصنفة حسب نوع الجنس، بشأن الأجور والظروف في جميع سلاسل الإمداد العالمية؛
- (د) إعادة صياغة السياسات والأطر الاقتصادية، بما في ذلك الميزانيات الوطنية والسياسات الضريبية، للتركيز على رفاهية الإنسان، وإعطاء الأولوية لإعادة توزيع السلطة والموارد، وإعمال حقوق الإنسان، والاستدامة البيئية، وإيجاد العمل اللائق للجميع.

باء- التحرر من العنف والتحرش في عالم العمل المتغير

64- في سبيل التصدي للعنف والتحرش، يوصي الفريق العامل الدول بما يلي:

- (أ) التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش لعام 2019 (رقم 190) وضمان تنفيذها تنفيذاً كاملاً؛
- (ب) استحداث وتعزيز أطر قانونية لمنع التحرش الجنسي والتصدي له بفعالية، وكفالة تغطية جميع أنواع العاملين والعاملات، ولا سيما في المهن غير النمطية، وتطبيقها على جميع أماكن العمل، بما في ذلك الأماكن العامة، والنقل، وبواسطة الإنترنت، ومنصات العمل الرقمية؛
- (ج) سن وتعزيز تشريعات وأنظمة عمل للتصدي لعنف العشير والعنف العائلي، بسبل منها توفير إجازة مدفوعة الأجر للعنف العائلي؛
- (د) وضع أنظمة تلزم أرباب العمل بالإبلاغ بانتظام عن جهودهم الرامية إلى منع العنف والتحرش بالعاملين والعاملات والتصدي له وعن التقدّم المحرز، وإضفاء الشفافية على بياناتهم المتعلقة بالشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي والنتائج المترتبة عليها؛
- (هـ) تعزيز الأطر التنظيمية لمقدمي التكنولوجيا لكفالة منعهم جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات والقضاء عليها على الإنترنت.

جيم- الاعتراف بأنشطة الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوعة الأجر والحد منها وإعادة توزيعها

- 65- فيما يتعلق بأنشطة الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوعة الأجر، يوصي الفريق العامل الدول بما يلي:
- (أ) كفالة حصول جميع العاملين والعاملات، بمن فيهم العاملون في وظائف غير نمطية وفي العمل غير الرسمي، على إجازة الأمومة والأبوة والإجازة الوالدية المدفوعة الأجر؛
- (ب) تمكين المساواة في تقاسم أنشطة الرعاية المدفوعة الأجر وغير المدفوعة الأجر بين المرأة والرجل عن طريق توفير إجازة والدية مدفوعة الأجر لجميع الوالدين، ومن خلال تدخلات محددة لزيادة نسبة الرجال المستفيدين من الإجازة الوالدية، بما في ذلك أحكام التخيير بين "استخدامها أو فقداها"؛

- (ج) زيادة الاستثمارات لكفالة حصول الجميع على خدمات رعاية الأطفال والإعاقة ورعاية المسنين بأسعار معقولة وجودة عالية، وكفالة إتاحتها للعاملين والعاملات غير الرسميين وللعاملين والعاملات في أشكال العمالة غير النمطية؛
- (د) كفالة حصول جميع النساء والمراهقات على مجموعة كاملة من خدمات ومعلومات الصحة الجنسية والإنجابية لتمكينهن من اتخاذ قرارات مستقلة بشأن الحمل والأبوة؛
- (هـ) زيادة الاستثمارات في الهياكل والخدمات الأساسية في المناطق الحضرية والريفية لتوفير الوقت للمرأة كي تنخرط في أعمال مدفوعة الأجر؛
- (و) كفالة أن تكون أنشطة الرعاية ركيزة محورية لسياسات الاقتصاد الكلي، من أجل توليد الموارد والاستثمارات لخدمات الرعاية والإجازة الوالدية المدفوعة الأجر والحماية الاجتماعية، بهدف إعادة توزيع أنشطة الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوعة الأجر بين الدولة والأسر وبين النساء والرجال.

دال - إنهاء الأنماط الهيكلية لعمل "النساء" وعمل "الرجال"

66- في سبيل إنهاء الأنماط الهيكلية لعمل "النساء" وعمل "الرجال"، يوصي الفريق العامل الدول بما يلي:

- (أ) وضع تدابير خاصة مؤقتة (حصص وأهداف) لكفالة استفادة المرأة من العمالة في المجالات ذات النمو المرتفع (مثل الطاقة المتجددة والتكنولوجيا)، واتخاذ تدابير محددة لضمان تمثيل المرأة على قدم المساواة في الأدوار التقنية والقيادية؛
- (ب) وضع تدابير خاصة مؤقتة (حصص وأهداف) لزيادة مشاركة النساء والفتيات في التعلّم في مجالات العلم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات؛
- (ج) وضع برامج هادفة لتدريب المرأة وصقل مهاراتها في المهن والصناعات المعرضة للآتمتة؛
- (د) ضمان حصول المرأة على قدم المساواة مع الرجل على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛
- (هـ) تعزيز الأطر القانونية لاعتماد الحد الأدنى للأجور لجميع العاملين والعاملات والالتزام القانوني بالمساواة في الأجر عن العمل المتساوي أو العمل ذي القيمة المتساوية؛
- (و) وضع لوائح تلزم أرباب العمل بالإبلاغ بانتظام عن جهودهم الرامية إلى سد الفجوة في الأجور بين الجنسين والتقدّم المحرز في ذلك، مع بيانات مفصلة مبنية على أسس متعددة، بما في ذلك الأصل العرقي والإثني والسن، وعن تمثيل المرأة في مختلف الأدوار ومستويات القيادة؛
- (ز) اتخاذ تدابير محددة، بما في ذلك برامج التعليم والتدريب والحصول على مجموعة كاملة من خدمات ومعلومات الصحة الجنسية والإنجابية، لكفالة انتقال الشابات من المدرسة إلى فرص العمل اللائق والحفاظ على ارتباطهن بالقوة العاملة؛
- (ح) اتخاذ تدابير محددة لزيادة مشاركة الرجل في القطاعات التي تهيمن عليها المرأة ومشاركة المرأة في المجالات التي يهيمن عليها الذكور.

هاء- كفالة تمتع جميع العاملات بحقوقهن دون تمييز، بمن فيهن العاملات غير الرسميات

67- لكفالة تمتع جميع العاملات بحقوقهن دون تمييز، يوصي الفريق العامل الدول بما يلي:

(أ) كفالة حصول العاملات في القطاع غير الرسمي وفي الوظائف غير النمطية على الحقوق والاستحقاقات في مكان العمل، بما في ذلك الحصول على الحماية الاجتماعية والرعاية الصحية والإجازات المدفوعة الأجر وأحكام الصحة والسلامة المهنية، ولا سيما توفير الحماية في سياق الصدمات الاقتصادية والبيئية؛

(ب) التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين لعام 2011 (رقم 189) والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم وتنفيذهما لكفالة حماية العمال المهاجرين والعمال المنزليين من التمييز والإساءة، وحصولهم على الحقوق والاستحقاقات، بما في ذلك الحماية الاجتماعية والرعاية الصحية والإجازة المدفوعة الأجر وأحكام الصحة والسلامة المهنية؛

(ج) إزالة جميع أشكال التمييز ضد العاملات المهاجرات، بما في ذلك في سياسات وقوانين الهجرة، وفي قوانين العمل، واعتماد ضمانات قانونية ضد استغلالهن؛

(د) كفالة المساواة في حقوق المرأة في امتلاك الأراضي والموارد الإنتاجية الأخرى والتحكّم فيها والحصول عليها وعلى الائتمان، وتمتّع الفلاحات وغيرهن من النساء العاملات في المناطق الريفية، دون تمييز، بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية المنصوص عليها في إعلان الأمم المتحدة المتعلق بحقوق الفلاحين وغيرهم من العاملين في المناطق الريفية، بما في ذلك العمل اللائق والمساواة في الأجر واستحقاقات الحماية الاجتماعية، والوصول إلى الأنشطة المدرة للدخل والتحرّر من جميع أشكال العنف.

واو- تهيئة الظروف المواتية للعمل والتنظيم الجماعيين للمرأة

68- بغية تهيئة الظروف المواتية للعمل والتنظيم الجماعيين للمرأة، يوصي الفريق العامل بما يلي:

(أ) تتخذ النقابات تدابير محددة لكفالة تمثيل المرأة على قدم المساواة في صنع القرار وإدماج الشواغل الخاصة بالمرأة في أولويات التنظيم والاتفاقات الجماعية، ووضع سياسات لمنع العنف والتحرّش داخل النقابات والقضاء عليهما؛

(ب) تكفل الدول ظروفًا مواتية للعمل الجماعي للمرأة، بما في ذلك ضمان الحق في حرية تكوين الجمعيات لجميع العاملات، دون استبعاد العاملات في أشكال العمل غير النمطية وغير الرسمية، وضمّان حماية اللائي ينخرطن في التنظيم ويطالبن بحقوقهن، وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لعام 1948 (رقم 87).