

Distr.: General
21 March 2017
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة وضع المرأة

الدورة الحادية والستون

١٣-٢٤ آذار/مارس ٢٠١٧

البند ٣ (أ) '١' من جدول الأعمال

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

اجتماع المائدة المستديرة الوزارية: الفجوة في الأجور بين الجنسين في القطاعين العام والخاص: كيف يمكن تحقيق الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة في عالم العمل الآخذ في التغيير؟

موجز الرئيس

١ - عقدت لجنة وضع المرأة في ١٣ آذار/مارس ٢٠١٧ مائدة مستديرة وزارية بشأن موضوع "الفجوة في الأجور بين الجنسين في القطاعين العام والخاص: كيف يمكن تحقيق الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة في عالم العمل الآخذ في التغيير؟"، في إطار الموضوع ذي الأولوية "تمكين المرأة اقتصاديا في عالم العمل الآخذ في التغيير". وتحدث المشاركون عن تجاربهم والدروس التي استفادوها والممارسات الجيدة التي تحصلت لديهم



بشأن هذا الموضوع، مع التركيز على القوانين والسياسات والبرامج والأنظمة الموضوعية على النطاق الوطني لتقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين والحد من مظاهر التمييز بينهما في سوق العمل ومن اتخاذ التفرقة بين الجنسين أساسا في التوزيع الوظيفي. وسلط المشاركون الضوء أيضا على التدابير الناجمة لتعزيز التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية.

٢ - وقد ترأست السيدة إيلكا فيرنر، عضو البرلمان ووكيلة الدولة في الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة وكبار السن والمرأة والشباب في الحكومة الألمانية، المائدة المستديرة وأدلت بكلمة افتتاحية قبل بداية الحوار. وأدلى بملاحظات أثناء الاجتماع وزراء ومسؤولون رفيعو المستوى من ٢٥ دولة عضوا. واختتم الحوار بملاحظات أدلى بها الرئيس. وأدلى بتعليقات ختامية يانيك غليماريك، مساعد الأمين العام ونائب المدير التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة).

القوانين والسياسات والأنظمة الوطنية التي ساعدت نجاعتها في تضيق فجوة الأجور بين الجنسين

٣ - تطرق المشاركون لطائفة واسعة من القوانين والسياسات والبرامج والأنظمة الوطنية التي مكنت بلدانهم من تضيق الفجوة في الأجور بين الجنسين. وأكد عدة من المشاركين أن الحاجة إلى وضع نهج هيكلية وشاملة للتصدي للأسباب الجذرية للتفرقة بين الجنسين في الأجور تعد واحدا من الدروس التي استخلصوها. وأكد العديد من المشاركين أيضا الصلة بين الجهود الرامية إلى سد الفجوة في الأجور بين الجنسين وبين الجهود المبذولة بشكل أعم لتنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، مشيرين إلى أوجه الترابط بين تمكين المرأة اقتصاديا وبين النمو الاقتصادي. واعتبر المشاركون أن الترتيبات المؤسسية من قبيل عمليات المراجعة التي تقوم بها الحكومة وإنشاء لجان مخولة سلطة النظر في فوارق الأجور هي من بين الأدوات المحدية في تضيق فجوة الأجور بين الجنسين. وأكد عدة مشاركين أيضا أهمية الشراكات بين الحكومة والجهات الفاعلة في القطاع غير الحكومي.

٤ - وأبرز المشاركون أن الحكومات ينبغي ألا تقصر عملها على التدابير التشريعية؛ واعتبروا أن إذكاء الوعي بشأن الفجوة في الأجور بين الجنسين، والتصدي للقوالب النمطية الجنسانية التي يكون لها وقع في خيارات سوق العمل ونتائجها، وتزويد أرباب العمل في كل من القطاع العام والقطاع الخاص والجهات الأخرى المعنية مثل النقابات العمالية بالحوافز والأدوات اللازمة لقياس الفجوة بين الأجور ورصد تطورها، هي ثلاث خطوات رئيسية صوب ضمان المساواة في الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة. وأبرز المشاركون أن سياسات الاقتصاد الكلي الهيكلية لها تأثير أقوى في المساواة بين الجنسين عندما تراعي طبيعة سوق العمل القائمة على التفرقة بين الجنسين وتوجه اهتمامها بالتحديد صوب العمال المنزليين وعمال الرعاية والحوامل والأسر الوحيدة العائل. وأكد عدة مشاركين أهمية

سياسات قوية بشأن مسألة الإجازة الوالدية تكفل للمرأة أمن العمالة، فضلاً عن زيادة قيمة المعاشات التي تعود بالنفع على المجتمعات بشكل أوسع. ومن بين المواضيع التي تناولتها المناقشة إشراك الآباء بشكل ملموس في الجهود الرامية إلى تغيير القوالب النمطية السائدة لدى أرباب العمل، وإمكانية مساهمة ذلك في إضفاء طابع الحياد الجنساني على إجراءات التوظيف.

التدابير الرامية إلى كفالة المساواة بين المرأة والرجل في الأجر المدفوع لقاء العمل المتساوي القيمة في القطاع الخاص

٥ - لاحظ عدة مشاركين أن الفجوة في الأجور بين الجنسين أوسع في القطاع الخاص منها في القطاع العام. وتبادل الوزراء أفضل الممارسات فيما يتعلق بالتدابير المتخذة على صعيد القطاعات وفيما بين القطاعات وعلى نطاق الشركات من أجل سد فجوة الأجور بين الجنسين في القطاع الخاص. وتشمل تلك التدابير وضع أهداف محددة للمساواة بين الجنسين، مثل البرامج التي تشجع تكافؤ الفرص، أو وضع غايات تتعلق بتمثيل المرأة في مجالس الإدارة، بما في ذلك استخدام التدابير الخاصة. وأوضح عدة وزراء أن القطاع العام ينبغي أن يدعم الشركات التجارية بأكبر قدر ممكن في جهودها الرامية إلى سد الفجوة في الأجور، ولكنهم شددوا على أهمية فرض جزاءات على شركات القطاع الخاص التي تميز بين النساء والرجال.

٦ - واعتبر عدة مشاركين أن شفافية هيكل الأجور حسب الرتبة ونوع الجنس، بين أرباب العمل والمستخدمين وعبر القطاعات، أداة مهمة في سد فجوة الأجور بين الجنسين لأنها يمكن أن تكون حافزاً فعالاً للشركات على اتخاذ إجراءات. وتشمل التدابير الرامية إلى معالجة مسألة الفجوة بين الأجور توفير مرافق رعاية الطفل، ووضع حكم قانوني يلزم الشركات بنشر خطة المساواة بين الجنسين، وإتاحة فرص التدريب وغيرها من الخدمات الحكومية للمؤسسات الصغيرة والمتناهية الصغر بشأن كيفية تضيق فارق الأجور. وأشار عدة وزراء إلى أن الحد الأدنى للأجور عادة ما يؤثر في النساء أكثر من تأثيره في الرجال، وأن وضع ذلك الحد أو رفعه يمكن أن يساهم في تضيق فجوة الأجور بين الجنسين.

التدابير الرامية إلى القضاء على مظاهر التمييز بين الجنسين والتوزيع الوظيفي القائم على التفريق بينهما في سوق العمل وإلى تعزيز التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية

٧ - لاحظ عدة مشاركين أن الفجوة في الأجور بين الجنسين ترتبط بالتمييز بين الجنسين والتوزيع الوظيفي القائم على أساس التفريق بينهما، وهما ظاهرتان متجذرتان في القوالب النمطية الجنسانية التي تؤثر في خيارات التعليم والعمالة لكل من النساء والرجال. ومن شأن اتخاذ تدابير تشريعية مشفوعة بجهود لتوعية الفتيان والفتيات وتشجيعهم على اختيار مسارات غير تقليدية في التعليم، أن يعزز مشاركة المرأة في المجالات العلمية والتكنولوجية الجديدة وفي قطاعات أخرى من سوق العمل تكون عادة أعلى أجراً وأكثر خضوعاً لهيمنة الرجال،

مثل مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات أو القوات المسلحة أو السلك الدبلوماسي. وأشار إلى أن البرامج الوطنية التي تشجع الرجال والفتيان على الدراسة والعمل في المجالات التقليدية التي تهيم عليها المرأة، مثل الرعاية الصحية، هي أيضا وسيلة للقضاء على التوزيع الوظيفي القائم على أساس التفريق بين الجنسين في سوق العمل.

٨ - وشدد المشاركون على ضرورة العمل على تعزيز التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، وبخاصة لصالح النساء اللاتي يقضين عادة وقتا أكبر في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. واعتبروا أن خيارات تعزيز ذلك التوازن وأن الحق في المزيد من ترتيبات العمل المرنة، بما في ذلك العمل من البيت، عنصران رئيسيان في تشجيع التوازن الجيد بين الحياة المهنية والحياة الشخصية. واعتبر أن الاعتراف بالفجوة بين الجنسين في المسؤولية عن أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وتنفيذ تدابير ترمي إلى سدها، هو مساهمة مهمة نحو القضاء على التمييز بين الجنسين في سوق العمل وغرس ثقافة المساواة في المعاملة في اتخاذ القرارات وتعزيز التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية لصالح الجميع.