

Distr.: General
17 December 2021
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة وضع المرأة

الدورة السادسة والستون

14-25 آذار/مارس 2022

البند 3 (أ) '2' من جدول الأعمال المؤقت*

متابعة المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة والدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة المعنونة "المرأة عام 2000: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين": تنفيذ الأهداف الاستراتيجية والإجراءات الواجب اتخاذها في مجالات الاهتمام الحاسمة واتخاذ مزيد من الإجراءات والمبادرات: موضوع الاستعراض: التمكين الاقتصادي للمرأة في عالم العمل المتغير

استعراض تنفيذ الاستنتاجات المتفق عليها للدورة الحادية والستين للجنة

وضع المرأة

تقرير الأمين العام

موجز

يستعرض هذا التقرير تنفيذ الدول الأعضاء لاستنتاجات لجنة وضع المرأة المتفق عليها في دورتها الحادية والستين، المعقودة في عام 2017، بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة في عالم العمل المتغير. وقد أجري الاستعراض في سياقات عالمية ووطنية سريعة التغير أحاطت بمساعي تحقيق المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة، بعد انقضاء ما يزيد على نصف عقد على اعتماد خطة التنمية المستدامة لعام 2030. وما زالت تداعيات جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) تؤدي إلى تعميق الفجوات الجنسانية وأوجه عدم المساواة بين الجنسين في بيئة العمل، معطلة جهود التنمية ومؤدية إلى تأخر النساء والفتيات أكثر عن الركب، مما يبرز الحاجة إلى استثمارات وإجراءات عاجلة ومعالجة.



الرجاء إعادة استعمال الورق

* E/CN.6/2022/1

260122 130122 21-19252 (A)



أولا - مقدمة

1 - اتفقت الدول الأعضاء، في الدورة التاسعة والخمسين للجنة وضع المرأة، على أساليب جديدة لعمل اللجنة (انظر قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي 6/2015)، تتضمن إجراء استعراض أكثر تحديدا للاستنتاجات المتفق عليها بخصوص الموضوع ذي الأولوية المحدد لكل دورة سابقة بهدف التشجيع على تنفيذ نواتجها. وفي إطار عملية الاستعراض، تنتظر اللجنة في تقرير عن التقدم المحرز على الصعيد الوطني في موضوع الاستعراض.

2 - وموضوع الاستعراض الذي اعتمدته اللجنة في دورتها السادسة والستين هو "التمكين الاقتصادي للمرأة في عالم العمل المتغير"، وفقا لبرنامج عمل اللجنة المتعدد السنوات للفترة 2021-2024 (انظر قرار المجلس 15/2020). وكانت اللجنة قد اعتمدت الاستنتاجات المتفق عليها بشأن هذا الموضوع في دورتها الحادية والستين المعقودة في عام 2017 (انظر E/2017/27).

3 - ويتوخى هذا التقرير تقييم تنفيذ الدول الأعضاء للاستنتاجات المتفق عليها بشأن موضوع "التمكين الاقتصادي للمرأة في عالم العمل المتغير" على مدى السنوات الخمس الماضية، بما في ذلك إجراءاتها في المجالات التالية: تعزيز الأطر المعيارية والقانونية والسياسية؛ وتعزيز التعليم والتدريب وتنمية المهارات؛ وتنفيذ السياسات الاقتصادية والاجتماعية لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة؛ ومعالجة تنامي الطابع غير النظامي للعمل وانتقال النساء العاملات إلى القطاع النظامي؛ وإدارة التغيير التكنولوجي والرقمي لغرض تمكين المرأة اقتصاديا؛ وتعزيز صوت النساء الجماعي وانخراطهن في القيادة وصنع القرار؛ وتعزيز دور القطاع الخاص في التمكين الاقتصادي للمرأة. وتُعالج فيه أيضا آثار جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) على التمكين الاقتصادي للمرأة.

4 - ويسترشد التقرير باستعراض وتقييم تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بمناسبة الذكرى الخامسة والعشرين لاعتماده (انظر E/CN.6/2020/3)، وبالمعلومات الواردة من الدول الأعضاء⁽¹⁾ ومن مصادر أخرى، منها تقارير الأمين العام عن التقدم المحرز صوب تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

5 - وسيكون هذا التقرير مصحوبا بعروض تقدمها الدول الأعضاء على أساس طوعي، في الدورة السادسة والستين للجنة، بشأن الدروس المستفادة والتحديات الماثلة وأفضل الممارسات.

ثانيا - سياق تطبيق الاستنتاجات المتفق عليها

6 - أظهر استعراض وتقييم تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بعد مرور 25 عاما على اعتماده أنه، على الرغم من التقدم المحرز في تقليص الفجوات الجنسانية وأوجه عدم المساواة بين الجنسين، لا تزال الإنجازات لا تفي بالتزامات التي قطعتها الدول الأعضاء في عام 1995، بل وحدث تراجع في بعض

(1) أذربيجان، والأرجنتين، والأردن، وإكوادور، وألبانيا، وألمانيا، وأنتيغوا وبربودا، وأوكرانيا، وإيران (جمهورية - الإسلامية)، وأيرلندا، والبحرين، والبرازيل، وبلغاريا، وبنن، وبوركينا فاسو، والنمسا، والهند، وبنين، وبولندا، وبوليفيا (دولة - المتعددة القوميات)، وبيرو، وبيلازوس، وتايلند، وتركيا، وجمهورية كوريا، وجورجيا، والدانمرك، ورواندا، وزمبابوي، وسانت كيتس ونيفس، والسلفادور، وسلوفينيا، والسنگال، وسورينام، وسويسرا، وشيلي، وغواتيمالا، وغينيا الاستوائية، وفرنسا، وقيرغيزستان، وكازاخستان، وكرواتيا، وكمبوديا، وكوت ديفوار، وكوستاريكا، وكولومبيا، ولافيا، ولكسمبرغ، وماليزيا، ومصر، والمغرب، والمكسيك، وملاي، والمملكة العربية السعودية، ومنغوليا، وموزامبيق، والنمسا، ونيجيريا، والهند، وهندوراس، وبنغاليا، وهولندا.

المجالات. وتزايدت أوجه عدم المساواة في الثروة والدخل في البلدان المتقدمة النمو والبلدان النامية وفيما بينها، لتصل إلى مستويات أعلى مما كانت عليه قبل 25 عاماً، وقد تضررت النساء والفتيات من ذلك بشكل غير متناسب (انظر E/CN.6/2020/3). ومع بدء أزمة كوفيد-19، واجه الاقتصاد العالمي تحديات وأوجه عدم يقين لم يسبق لها مثيل حتى بعد عقد من الأزمات والركود والمديونية وتدابير التقشف المالي وأوجه اللامساواة المتنامية. وأدت التداعيات الاقتصادية والاجتماعية والصحية لجائحة كوفيد-19 إلى تفاقم الآثار المتزايدة الحدة للأزمات المناخية والبيئية، مما دفع بالناس، ولا سيما النساء والفتيات، إلى مزيد من التخلف عن الركب. ويتزايد احتمال ألا يحقق العالم أهداف التنمية المستدامة بحلول عام 2030، مما يزيد أكثر من الطابع الملح لعقد العمل وللطموح المعرب عنه في "خطتنا المشتركة".

7 - وقد تزايدَ الفقر في العالم في عام 2020 وذلك للمرة الأولى على مدار عقدين، حيث وقع 97 مليون شخص في براثن الفقر المدقع في أعقاب الجائحة⁽²⁾. ويبقى الفقر الناجم عن الجائحة حقيقة واقعة في عام 2021، وإن كان هناك قدر كبير من عدم اليقين بشأن حجمه، بالنظر إلى الموجات المستمرة من معاودة الفيروس لانتشاره، والافتقار إلى التطعيم على الصعيد العالمي، والارتفاع الشديد في مستويات الدين، وتزايد أسعار الأغذية، والخسائر الفادحة في فرص العمل وسبل العيش، واعتراء الضعف نظم الحماية الاجتماعية مما ترك أفقر الفئات دون حماية. والتفاوتات فيما بين البلدان لها أهمية حاسمة في هذا الصدد، إذ يُتوقع أن ينخفض الفقر في عام 2021 في البلدان المرتفعة الدخل والبلدان المتوسطة الدخل وأن يواصل ارتفاعه على النقيض من ذلك في البلدان المنخفضة الدخل وفي أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، مع تردي مستويات الفقر في البلدان الفقيرة والهشة بفعل الجائحة⁽³⁾.

8 - وتتسع فجوة الفقر بين الجنسين في ظل الجائحة التي تعصف بالأمن الاقتصادي للمرأة، وهو أمر هش أصلاً، إلى حدٍّ تزيد معه أعداد النساء اللاتي يقعن في براثن الفقر المدقع عن أعداد الرجال. ومن المرجح أن يصل مجموع عدد النساء والفتيات اللاتي يعشن على أقل من 1,90 دولار يومياً إلى 435 مليوناً في عام 2021، بعد أن كان 398,5 مليوناً في عام 2019⁽⁴⁾. وعلى وجه الخصوص، يزيد احتمال أن تعيش النساء المتراوحة أعمارهن بين 25 سنة و 34 سنة في فقر مدقع عن احتمال ذلك بالنسبة لظرائهن من الرجال، وتلك هي المرحلة العمرية التي تتزامن مع تزايد مصروفات تكوين العائلة في الوقت ذاته الذي تحد فيه مسؤوليات المرأة فيما يتعلق بأعمال الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوعة الأجر من فرص حصولها على عمل مدفوع الأجر. وفي عام 2021، من المتوقع أن تعيش 118 امرأة تتراوح أعمارهن بين 25 و 34 عاماً، مقابل 100 رجل من نفس الفئة العمرية، في فقر مدقع على الصعيد العالمي، وهذه النسبة يمكن أن ترتفع إلى 121 امرأة فقيرة لكل 100 رجل فقير بحلول عام 2030⁽⁵⁾.

(2) Daniel Gerszon Mahler and others, "Updated estimates of the impact of COVID-19 on global poverty: (2) turning the corner on the pandemic in 2021?", World Bank Blogs, 24 June 2021.

(3) المرجع نفسه.

(4) Ginette Azcona and others, *Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2021* (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women) and the United Nations, Department of Economic and Social Affairs, 2021).

(5) Ginette Azcona and others, *From Insights to Action: Gender Equality in the Wake of COVID-19* (UN-Women, 2020).

9 - واتسعت أيضا فجوة الأمن الغذائي بين الجنسين بشكل كبير، مرتفعة من نسبة 6 في المائة في عام 2019 إلى 10 في المائة في عام 2020، إذ تسبب الاختلال الذي أحدثته الجائحة في المنظومات الغذائية والتغذية وارتفاع أسعار الأغذية في زيادة عدد النساء والفتيات اللواتي يواجهن الجوع ونقص التغذية. وعلى الصعيد العالمي، عانى ما يقرب من ثلث سكان العالم (2,37 بليون نسمة) في عام 2020 من انعدام الأمن الغذائي بدرجات معتدلة إلى شديدة، أي أكثر بنحو 320 مليون نسمة مقارنة بعام 2019⁽⁶⁾.

10 - واستمرت، بشكل مستعصٍ، الفجوة القائمة بين الجنسين على مستوى العالم من حيث معدلات مشاركتهما في القوى العاملة، حيث ظلت ثابتة عند نسبة 31 في المائة بين عامي 1998 و 2018، وبقيت الفجوة في الأجور بين الجنسين عند نسبة 20 في المائة في المتوسط (المصدر نفسه). غير أن الفجوة الجنسانية في المشاركة في القوى العاملة بين الرجال والنساء في ريعان العمر (25 إلى 54 سنة) قد تكون أكبر من ذلك، إذ تبلغ نسبتها 43 في المائة، وإن كانت تتفاوت تفاوتاً كبيراً فيما بين المناطق. فالرجال ممن هم في ريعان العمر يشارك جميعهم تقريباً في القوى العاملة بنسبة 95 في المائة مقارنة بنسبة 52 في المائة من النساء اللاتي هن في ريعان عمرهن. وهذا الفرق الصارخ يمكن أن يعزى بصورة رئيسية إلى النصيب غير المتناسب الذي تتحمله النساء من أعمال الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوعة الأجر، الذي يزداد بالزواج ويضاف إليه المزيد مع إنجاب الأطفال⁽⁷⁾. وحتى قبل انتشار الجائحة، كانت المرأة تقوم، في المتوسط، بثلاثة أضعاف ما يقوم به الرجل من أعمال الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوعة الأجر، وقد زاد هذا العبء زيادة كبيرة على مدى العامين الماضيين. ففي ضوء تدابير احتواء جائحة كوفيد-19 وعمليات الإغلاق الشامل وإغلاق المدارس ومراكز الرعاية، لا تزال النساء والفتيات يضطعن بالعبء المتزايد لأعمال الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوعة الأجر، مما يؤدي إلى استبعادهن من القوى العاملة⁽⁸⁾.

11 - وعلى الرغم من الجهود المبذولة لزيادة استفادة المرأة بمبادرات الشمول المالي من خلال دعم إلمامها بالأمور المالية ودرايتها بالتكنولوجيا الرقمية وإمكانية وصولها إلى العمليات المصرفية المنفذة عبر الأجهزة المحمولة، ظلت الفجوة بين الجنسين في ملكية الحسابات عند مستوى 9 في المائة حتى عام 2017⁽⁹⁾، وتشير الأدلة إلى حدوث تراجع في التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في مجال الشمول المالي منذ عام 2015⁽¹⁰⁾. ولا تزال فرص وصول المرأة إلى التكنولوجيا الرقمية وميادين العلم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات أقل من فرص وصول الرجل إلى تلك المجالات، وهو الأمر الذي يؤثر على مشاركة المرأة في الاقتصاد الرقمي وعلى قدرتها على مواجهة التحديات التي يفرضها التشغيل الآلي على مستقبل

(6) تقرير أهداف التنمية المستدامة 2021 (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع E.21/I.3).

(7) Rosina Gammarano, "Having kids sets back women's labour force participation more so than getting married", ILOSTAT blog (International Labour Organization (ILO), 3 March 2020).

(8) تقرير أهداف التنمية المستدامة 2021 (انظر الحاشية 6 أعلاه)؛ وانظر أيضاً Bobo Diallo, Seemin Qayum and Silke Staab, "COVID-19 and the care economy: immediate action and structural transformation for a gender-responsive recovery", Policy Brief No. 16 (UN-Women, 2020).

(9) Consultative Group to Assist the Poor (CGAP), Women's financial inclusion: closing the gender gap (بدون تاريخ).

(10) Mekala Krishnan and others (McKinsey Global Institute), "Ten things to know about gender equality", (21 September 2020).

العمل. وبحلول عام 2030، سيكون ما يقدر بنحو 40 مليون إلى 160 مليون امرأة بحاجة إلى التنقل عبر المهن، وسيكون أكثر هذه التنقلات إلى وظائف تتطلب مهارات جديدة ومحسنة⁽¹¹⁾.

12 - ويمكن للعمل عن بُعد، الذي يتم في الغالب على منصات العمل الرقمية، أن يسهل للنساء توليد الدخل، بما يشمل المهاجرات والنساء ذوات الإعاقة والشابات اللائي يضطعن بمسؤوليات الرعاية. وتمثل النساء ما عدده 4 من كل 10 أشخاص عاملين على منصات إلكترونية على شبكة الإنترنت، وينخفض هذا العدد إلى 2 من كل 10 أشخاص في البلدان النامية، وذلك نتيجة لنفس الصعوبات التي تواجهها المرأة في تأمين عمل خارج نطاق الإنترنت، بما في ذلك الافتقار إلى التعليم والمهارات والمعاونة من التمييز والتحرش⁽¹²⁾. وقد أدت الزيادة في العمل عن بُعد خلال الجائحة إلى زيادة خطر التعرض للعنف والتحرش والتهمير السبيرياني في أماكن العمل الإلكترونية⁽¹³⁾.

13 - وعمقت أزمة كوفيد-19 أوجه عدم المساواة بين الجنسين في عالم العمل، إذ ألحقت أضراراً جسيمة بالقطاعات الاقتصادية التي تُمثل فيها المرأة العاملة تمثيلاً زائداً وأدت إلى جائحة خفية تمثلت في استثناء العنف ضد النساء والفتيات⁽¹⁴⁾. وعلى الصعيد العالمي، يعمل ما نسبته 40 في المائة من جميع النساء العاملات في قطاعات تضررت بشدة، بما في ذلك خدمات الإيواء والغذاء؛ وتجارة الجملة والتجزئة؛ وتجارة العقارات والأعمال التجارية والإدارية؛ والصناعات التحويلية⁽¹⁵⁾. وعبر مختلف المناطق وفئات الدخل، كانت خسائر العمالة بين النساء أعلى بنسبة 5 في المائة منها بين الرجال، وذلك من مجموع الخسائر العالمية في عام 2020 التي بلغت 114 مليون وظيفة مقارنةً بعام 2019⁽¹⁶⁾.

14 - وبالنسبة للنساء البالغ عددهن 740 مليوناً العاملات في الاقتصاد غير النظامي، الذي تقل أو تنعدم فيه الحماية الاجتماعية، بمن فيهن العاملات الأساسيات والعاملات المنزليات، أدت الجائحة إلى مصاعب اقتصادية منهكة تمثلت في ازدياد الفقر، وانعدام الأمن الغذائي، واستنفاد الأصول، والاستدانة⁽¹⁷⁾. وعانى العاملون لحسابهم الخاص، ولا سيما في الاقتصاد غير النظامي، معاناة غير متناسبة لأن دعم الدخل وغيره من التدابير لم تكن فعالة في حماية سبل العيش في الأجل الطويل؛ وكان الحال كذلك أيضاً بالنسبة للنساء، والعاملين الشباب، والعمال من ذوي المهارات المنخفضة والمتوسطة، وهم الأقل قدرة على الصمود

(11) المرجع نفسه.

(12) ILO, *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work* (Geneva, 2021).

(13) ILO, "ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 ways it can support the COVID-19 response and recovery", May 2020.

(14) Jade Cochran and others, "Addressing the economic fallout of COVID-19: pathways and policy options for a gender-responsive recovery", Policy Brief No. 15 (UN-Women, 2020).
UN-Women, "COVID-19 and violence against women and girls: addressing the shadow pandemic", Policy Brief No. 17, 2020.

(15) ILO, "ILO Monitor: COVID-19 and the world of work", 2nd ed. (Geneva, 2020).

(16) ILO, "ILO Monitor: COVID-19 and the world of work", 7th ed. (Geneva, 2021).

(17) Silke Staab and others, *Beyond COVID-19: A Feminist Plan for Sustainability and Social Justice* (UN-Women, 2021).

في مواجهة الأزمة ومن ثم التعافي من آثارها المدمرة⁽¹⁸⁾. وقد حظي العاملون في مجالي الرعاية والصحة، المكونون في غالبيتهم العظمى من النساء، باعتراف متزايد أثناء الجائحة؛ غير أن ذلك الاعتراف لم يتبد، في الغالب، في شكل ارتفاع في الأجور أو تحسن في ظروف العمل⁽¹⁹⁾.

15 - وتطرح جائحة كوفيد-19 تحديات غير مسبقة أمام التمكين الاقتصادي للمرأة، ومن المحتمل جدا أن تؤدي تداعياتها الاقتصادية والاجتماعية إلى حدوث انتكاسة في التقدم المحرز نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وقد اتخذت جميع البلدان تدابير لاحتواء الفيروس ودعم نظم الصحة والضمان الاجتماعي المنهارة وإنقاذ الاقتصادات والمؤسسات والأسر المعيشية من خلال حزم الحوافز المالية والإنعاش الاقتصادي. غير أن الجزء الأكبر من هذه الحزم لم يُصمَّم بشكل مراعي للمنظور الجنساني، كما أن معظم التدابير الواردة فيها لا يأخذ نوع الجنس في الحسبان على الإطلاق. ووفقاً لمربع الاستجابات الجنسانية العالمية لجائحة كوفيد-19، الذي يحلل ما يقرب من 5 000 من هذه التدابير المتخذة في 226 بلدا وإقليما، هناك 1 605 تدابير تراعي الاعتبارات الجنسانية، منها 853 تدبيرا في 163 بلدا تركز على العنف ضد المرأة والفتاة، و 526 تدبيرا في 161 بلدا تعزز الأمن الاقتصادي للمرأة، و 226 تدبيرا في 93 بلدا تعالج أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر⁽²⁰⁾.

16 - ومشاركة المرأة في الاقتصاد وصنع القرار والقيادة هي شروط أساسية لتمكينها، بيد أنها تظل مستبعدة إلى حد كبير من مواقع السلطة؛ فالنساء يشكّلن ما نسبته 39 في المائة من القوة العاملة في العالم، ولكنهن لا يشغلن سوى ما نسبته 28,2 في المائة من وظائف الإدارة، وهي زيادة لا تتعدى نسبة 3 في المائة منذ عام 2000⁽²¹⁾. وقد كشفت الجائحة عن علاقات السلطة غير المتكافئة والمستمرة بين الرجل والمرأة والمعوقات التي تواجه التمكين الاقتصادي للمرأة وأمنها واستقلاليتها في الحياة الخاصة والعامة. وينبغي أن يكون تمثيل المرأة تمثيلا منصفا في صنع القرار وأدوار القيادة في سياق الجائحة؛ وينبغي أيضا أن تكون حزم الإنعاش الاقتصادي مراعية للمنظور الجنساني وأن تتيح خلق فرص عمل لائقة في الاقتصاديين الأخضر والأزرق لكي يكون بالإمكان بناء مستقبل أفضل ومستدام للجميع. بيد أن المرأة ممثلة تمثيلا ناقصا بشكل صارخ في فرق العمل التي أنشأتها الحكومات من أجل التصدي للجائحة. فالنساء لا يشكّلن سوى نسبة 24 في المائة من أعضاء فرق العمل البالغ عددها 242 التي تتوافر بشأنها بيانات، كما أن نسبة 10 في المائة من جميع فرق العمل لا تضم أي عضوات. ولا تقود النساء سوى نسبة 18 في المائة من فرق العمل الـ 414 المشكّلة في 186 بلدا، والتي يهيمن الرجال على 83 في المائة منها ولا يحقق تكافؤ الجنسين منها سوى ما نسبته 7 في المائة⁽²²⁾.

(18) ILO, ILO Monitor (انظر الحاشية 16 أعلاه).

(19) Silke Staab, *Beyond COVID-19* (انظر الحاشية 17 أعلاه).

(20) UN-Women and the United Nations Development Programme (UNDP), COVID-19 Global Gender Response Tracker, Global Factsheet, 11 November 2021.

(21) تقرير أهداف التنمية المستدامة 2021 (انظر الحاشية 6 أعلاه).

(22) UN-Women, UNDP and the University of Pittsburgh, "Women remain absent: COVID-19 task force participation", Factsheet, 15 November 2021.

17 - وفي هذا السياق الحافل بالتحديات، تصبح الاستنتاجات المتفق عليها التي توصلت إليها اللجنة في دورتها الحادية والستين والإجراءات الموصى بها لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة في عالم العمل استنتاجات ذات أهمية كبيرة.

ثالثاً - جهود التنفيذ على الصعيد الوطني

18 - منذ اعتماد الاستنتاجات المتفق عليها في عام 2017، شرعت الدول الأعضاء في تنفيذها بدرجات مختلفة، وبخطوات تكتفت مع التداعيات الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن جائحة كوفيد-19. وقدمت هذه الدول أمثلة على ممارسات جيدة وآليات مبتكرة لإعمال حق المرأة في العمل وحقوقها في مكان العمل، ودعم التمكين الاقتصادي لها في ظل الظروف العسيرة التي يشهدها عالم العمل.

ألف - تعزيز الأطر المعيارية والقانونية والسياساتية

19 - تؤكد الاستنتاجات المتفق عليها على سنّ وتعزيز وإنفاذ أطر معيارية وقانونية وسياساتية لضمان المساواة بين الجنسين وحظر التمييز ضد المرأة في عالم العمل. والتنفيذ الكامل والفعال والمُعجل لإعلان ومنهاج عمل بيجين، وتنفيذ خطة عام 2030 على نحو مراعي للمنظور الجنساني، واعتماد الاتفاقيات والمعايير الدولية للعمل وتنفيذها على الصعيد الوطني أمور حاسمة في هذا الصدد.

20 - وقد أحرزت الدول الأعضاء تقدماً كبيراً في النهوض بالمساواة بين الجنسين والقضاء على التمييز القائم على نوع الجنس في عالم العمل، من خلال إصدار قوانين وأطر سياساتية أو تعديل الموجود منها (الأرجنتين، والأردن، وإكوادور، وإيران (جمهورية - الإسلامية)، وأيرلندا، والبرازيل، وبلغاريا، والبوسنة والهرسك، وبولندا، وبيرو، وبيلاروس، وتايلند، وتركيا، وجمهورية كوريا، وجورجيا، ورواندا، والسنگال، وسورينام، وسويسرا، وشيلي، وغينيا الاستوائية، وفرنسا، وقيرغيزستان، وكازاخستان، وكرواتيا، وكوستاريكا، وكولومبيا، ولافتيا، ولكسمبرغ، وماليزيا، ومصر، والمغرب، والمكسيك، وموزامبيق، والهند، وهندوراس، وهنغاريا).

21 - فأنشأت الأرجنتين وزارة المرأة والشؤون الجنسانية والتنوع (2019)، ووضعت الخطة الوطنية للمساواة في التنوع (2021-2023)، وسنت القانون الوطني لتعزيز العمالة في القطاع النظامي للمتشبهين بالجنس الآخر والمتحولين جنسياً ومغايري الهوية الجنسانية (2020). وعدّلت بيلاروس قانون العمالة (2020) لتوسيع نطاق الضمانات المقدمة للعاملين من الجنسين الذين هم عائلون وحيدون لأسرهم ومن يربون منهم أولاداً ذوي إعاقة. وتحظر قوانين العمل في البوسنة والهرسك (2018) التمييز على أساس نوع الجنس أو الوضع العائلي أو الالتزامات العائلية أو الحمل، وتنص على إمكانية اللجوء إلى القضاء في حالات التمييز. وتركز الاستراتيجية الوطنية للنهوض بالمساواة بين المرأة والرجل (2021-2030) في بلغاريا على المساواة بين النساء والرجال في سوق العمل، وعلى الاستقلال الاقتصادي المتساوي، وسد الفجوات في الأجور والدخل بين الجنسين. وفي مصر، رفعت المراسيم التي أصدرتها وزارة القوى العاملة (2021) القيود المفروضة على عمل المرأة ليلاً وفي قطاعات ومهن معينة، ضامنة لها تدابير الحماية والسلامة في نفس الوقت. وعدّلت جورجيا قانون العمل الخاص بها (2020) من أجل حظر أشكال التمييز المباشرة وغير المباشرة والنص على تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، بما في ذلك الأجر المتساوي عن العمل المتساوي أو العمل المتساوي القيمة، وتحسين الأحكام المنظمة لإجازة الأمومة وإجازة الأبوين. وفي

قيرغيزستان، تدعو الاستراتيجية الإنمائية الوطنية (2018-2040) إلى إدماج المساواة بين الجنسين والأبعاد البيئية والتكنولوجية في جميع البرامج. وينص إصلاح قانون العمل الاتحادي (2019) في المكسيك على توسيع نطاق حقوق العمل، ويلزم أصحاب العمل بمنع التمييز والعنف الجنسانيين والتحرش الجنسي. كما اعتمدت السنغال استراتيجية وطنية للتمكين الاقتصادي للمرأة (2020).

22 - وقد تفاقمت المعايير الاجتماعية التمييزية والحوازر الهيكلية التي تهمش المرأة والفتاة بفعل جائحة كوفيد-19⁽²³⁾. وفي هذا السياق، أصدر المجلس الوطني للمساواة بين الجنسين بإكوادور مبادئ توجيهية للاعتماد والتنفيذ بشأن تطبيق سياسات عامة مراعية للمنظور الجنساني استجابةً للآزمة الصحية، وبشأن إجراءات استراتيجية تتخذها مؤسسات القطاع العام لتيسير التمكين الاقتصادي للمرأة بغية التصدي لخسارة العمل والدخل واشتداد أعباء أعمال الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوعة الأجر (2020).

23 - واتخذت الدول الأعضاء خطوات لإعمال حقوق المرأة والتصدي للتمييز القائم على نوع الجنس في عالم العمل، ولا سيما لسنّ وتعزيز وإنفاذ قوانين وسياسات ولوائح تدعم مبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتساوي أو العمل ذي القيمة المتساوية في القطاعين العام والخاص (الأردن، وألمانيا، وأيرلندا، والبحرين، وبوليفيا (دولة - المتعددة القوميات)، وببرو، وتايلند، وجمهورية كوريا، وجورجيا، وسانكت كيتس ونيفس، وسويسرا، وفرنسا، وكازاخستان، وكرواتيا، وكوت ديفوار، وكوستاريكا، ولافتيا، ولكسمبرغ، والمكسيك، والمملكة العربية السعودية، ومنغوليا، والنمسا، والهند). وأبلغت عدة بلدان بانضمامها إلى التحالف الدولي للمساواة في الأجر، وهو شراكة متعددة الجهات صاحبة المصلحة تقودها منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وتهدف إلى تحقيق المساواة في الأجر بين المرأة والرجل وتقليص الفجوة في الأجر بين الجنسين على الصعيد العالمي والإقليمي والوطني (الأردن، وأوكرانيا، وجورجيا، وكوستاريكا، ولكسمبرغ).

24 - وفي النمسا، يدعم "مشروع المائة في المائة" (2020-2022) الشركات في مساعي الحد من التمييز في الأجر، من خلال تطبيق نظم مرتبات تتسم بالإنصاف والشفافية. وفي ألمانيا، يُطلب من أصحاب العمل في القطاع الخاص ممن يزيد عدد العاملين لديهم على 500 موظف تنفيذ إجراءات داخلية ملزمة لاستعراض حالة المساواة في الأجر وتحقيقها؛ وإضافة إلى ذلك، يجري حالياً رفع الحد الأدنى للأجر تدريجياً ليبلغ 10,45 يورو في الساعة في 1 تموز/يوليه 2022، وهو جهد ستشكّل النساء أغلبية المستفيدين منه (57 في المائة) ويعدّ مساهمةً أخرى في تقليص الفجوة في الأجر بين الجنسين. وبموجب القانون الإيرلندي المتعلق بالمعلومات المتعلقة بالفجوة في الأجر بين الجنسين (2021)، تُلزم الشركات التي يبلغ عدد موظفيها 250 موظفاً أو أكثر بأن تقوم بحساب الفجوة في الأجر بين الجنسين ونشر معلومات عنها؛ وهذه العتبة ستخفض إلى 50 موظفاً عند التفعيل الكامل لهذا التشريع. وفي لكسمبرغ، يُعزّم أصحاب العمل بما يتراوح بين 251 و 25 000 يورو في حال عُثر على فوارق في الأجر على أساس نوع الجنس في مؤسساتهم. وفي سويسرا، يطلب من جميع الشركات المشمولة بالقانون الاتحادي المنقح بشأن المساواة بين الجنسين (2020) إجراء تحليل أولي للمساواة في الأجر بحلول 30 حزيران/يونيه 2021؛ وتتوافر على شبكة الإنترنت أدوات مجانية وسرية وأمنة لتحليل المساواة في الأجر.

(23) Azcona and others, *Progress on the Sustainable Development Goals* (انظر الحاشية 4 أعلاه).

25 - وقامت الدول الأعضاء بسن قوانين وسياسات للقضاء على العنف والتحرش ضد المرأة في عالم العمل وتوفير سبل الانتصاف في هذا الشأن، أو تعزيز القائم من هذه القوانين والسياسات وإنفاذه (أذربيجان، والأرجنتين، وإكوادور، وألمانيا، وأنتيغوا وبربودا، وأيرلندا، والبحرين، والبرازيل، وبنن، والبوسنة والهرسك، وبولندا، وبوليفيا (دولة - المتعددة القوميات)، وبيرو، وتايلند، وجمهورية كوريا، وجورجيا، والدانمرك، ورواندا، وزمبابوي، وسانت كيتس ونيفس، والسلفادور، وسورينام، وسويسرا، وفرنسا، وكرواتيا، وكوت ديفوار، وكوستاريكا، وماليزيا، ومصر، والمغرب، والمكسيك، وملديف، والمملكة العربية السعودية، ومنغوليا، وموزامبيق، والنمسا، ونيجيريا، وهندوراس، وهنغاريا).

26 - فقد أبلغ كل من الأرجنتين وموزامبيق وهنغاريا بتصديقه أو اعتماده الاتفاقية المتعلقة بالعنف والتحرش لعام 2019 (الاتفاقية رقم 190)، للقضاء على العنف والتحرش القائمين على نوع الجنس في عالم العمل. ويزود برنامج "Qualitas 190" (2021) في الأرجنتين أصحاب العمل بأدوات لمنع العنف والتحرش والتصدي لهما في عالم العمل.

27 - ووضعت دولة بوليفيا المتعددة القوميات إجراءات تتيح لضحايا التحرش في مكان العمل تقديم شكاوى إلى وزارة العمل والتشغيل والرعاية الاجتماعية (2021). ووضعت البوسنة والهرسك (2019)، وإكوادور (2020)، والسلفادور (2020)، وجورجيا (2020) آليات وبروتوكولات لمنع العنف الجنساني والتحرش الجنسي والحماية منهن في المؤسسات وأماكن العمل العامة والخاصة. وتعمل أنتيغوا وبربودا (2020) وإكوادور (2021) على إنكاء الوعي بشأن التحرش الجنسي والعنف الجنساني في مكان العمل في القطاعين العام والخاص.

28 - وفي أيرلندا، صدرت الوثيقة المعنونة "Safe, Respectful, Supportive and Positive: Ending Sexual Violence and Harassment in Irish Higher Education Institutions" ("بيئة آمنة وداعمة وإيجابية يسودها الاحترام: إنهاء العنف والتحرش الجنسيين في مؤسسات التعليم العالي الأيرلندية") (2020) التي تركز على الثقافات والسياسات المؤسسية. وعُدلت الدانمرك قانون المساواة في المعاملة (2019) بحيث يحدّد فيه نطاق التحرش الجنسي ويُنصّ على أن غلبة ثقافة معينة في مكان العمل لا يمكن أن يبرر وجود مناخ موبوء. وفي عام 2019 أيضاً، أصدرت الهيئة الدانمركية المعنية ببيئة العمل مبادئ توجيهية تقتضي من أصحاب العمل الوقاية من الاضطرابات الجسدية والعقلية الناجمة عن المضايقة والتحرش الجنسي من خلال التشجيع على تغيير الثقافة في مكان العمل.

29 - وفي فرنسا، تمول الوكالة الفرنسية للتنمية مشاريع تُنفذ في البلدان النامية لمنع ومكافحة العنف الجنسي والعنف القائم على التحيز الجنسي في بيئة العمل. وتشجع تلك المشاريع الشركات والأوساط المهنية على تغيير السلوكيات السائدة، وتعمل على توعية الضحايا بحقوقهم لتمكينهم من المطالبة بها وإعمالها، وتنظم الاستجابات المناسبة الكفيلة بإيصال صوت الضحايا وتوفير الدعم لهم.

30 - وقد تزايد الطابع الملح لجهود منع وإنهاء العنف ضد المرأة والفتاة مع تصاعد العنف في أعقاب عمليات الإغلاق الشامل التي سببتها الجائحة وتدابير احتوائها عن طريق البقاء في المنازل. وعمدت الدول الأعضاء التي قدمت تقارير إلى اتخاذ إجراءات للقضاء على الجائحة الخفية التي يشكّلها العنف ضد المرأة والفتاة من خلال توفير الخدمات الأساسية إلى جانب تقديم الدعم للتمكين الاقتصادي للمرأة والريادة النسائية للأعمال. ففي عام 2021، وافقت النمسا على تقديم 24,6 مليون يورو لحزمة من التدابير المتعلقة بمنع

العنف والحماية منه والتصدي له، في حين تقدّم البوسنة والهرسك منحاً للمنظمات غير الحكومية من أجل تقديم خدمات لضحايا العنف العائلي والعنف الجنساني تعزز أيضاً الأمن الاقتصادي للمرأة. وتعمل كوستاريكا على إبراز المسؤولية المشتركة للقطاع الخاص في منع حالات العنف ضد المرأة وإحالة ضحاياها. وتضطلع سورينام وهندوراس حالياً بحملات إعلامية بشأن العنف الجنساني والعنف ضد المرأة في سياق الجائحة.

باء - تعزيز التعليم والتدريب وتنمية المهارات

31 - تدعو الاستنتاجات المتفق عليها إلى تعزيز وحماية حق النساء والفتيات في التعليم طوال حياتهن عن طريق ضمان حصول الجميع على خدمات جيدة ومراعية للمنظور الجنساني في مجالات التعليم والتدريب والتطوير الوظيفي، وضمان الانتقال من التعليم أو من حالة البطالة إلى العمل، مع إيلاء اهتمام خاص لتمكين المراهقات الحوامل والأمهات الشابات والأمهات العازبات من إتمام تعليمهن.

32 - وتقوم الدول الأعضاء بدمج منظور جنساني في برامج التعليم والتدريب لتيسير الانتقال من التعليم أو من حالة البطالة إلى العمل (الأرجنتين، والأردن، وألمانيا، وأنتيغوا وبربودا، وأيرلندا، والبحرين، والبرازيل، وبلغاريا، وبولندا، وبوليفيا (دولة - المتعددة القوميات)، وبيلاروس، وتركيا، وجورجيا، ورواندا، وسانت كيتس ونيفيس، وسلوفينيا، وسورينام، وغينيا الاستوائية، وكرواتيا، وكمبوديا، وكولومبيا، ولاتفيا، وماليزيا، والمكسيك، والمملكة العربية السعودية، وموزامبيق، والهند، وهندوراس). ووضعت بعض الدول الأعضاء برامج من هذا القبيل صُممت خصيصاً لكفالة بقاء الفتيات في المدرسة، أو عودتهن إليها، في سياق جائحة كوفيد-19. ويساعد مشروع مخصصات نقدية أُطلق في تشاورو، بنن، في عام 2020 على إبقاء الفتيات الصغيرات في المدرسة. وفي ألمانيا، تهدف مبادرة "SHE-Support Her Education" ("هي: إدمع تعليمها")، التي تنفذ من خلال الشراكة العالمية من أجل التعليم، إلى ضمان عودة الفتيات إلى المدرسة لإتمام تعليمهن بعد إغلاق المدارس بسبب الجائحة.

33 - وفي عام 2021، قدمت كولومبيا مساعدة تقنية لأمناء التعليم وتدريباً للمدرسين والمرشدين وحلقات عمل للطلاب، تجلّى فيها تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بهدف مساعدتهم على تحليل القوالب النمطية المتعلقة بالفصل المهني والتمييز الجنساني في عالم العمل والتغلب عليها. ومن خلال خطة لتعزيز المساواة في الحقوق والفرص بين المرأة والرجل (2021-2023)، يتعرّف الشباب في لاتفيا على تحديات الفصل المهني وفرص العمل المستقبلية بما يتجاوز التمييز الجنساني، وتعزز الخطة اكتساب الفتيات لمهارات البرمجة وتشجع الفتيات على التفكير في احتراف مهن في مجالي التعليم والرعاية. وفي نيجيريا، يُتوقع أن تحسّن مبادرة المراهقات من أجل التعلّم والتمكين (2020) فرص الالتحاق بالمدارس الثانوية لصالح 6,7 ملايين مراهقة في سبع ولايات. وفي بولندا، يساعد كل من البرنامج الوطني للتوظيف والاستراتيجية الوطنية لتطوير المهارات وتعزيز العمالة (2019-2024) النساء على دخول عالم العمل من خلال تدريب التدخل السريع لاكتساب المهارات المهنية، والتدريب الصناعي أثناء الخدمة، والتدريب المهني، وتدريب تحويل المهارات، وفرص التدريب الداخلي المهني لخريجي الجامعات. ويساعد برنامج للتدريب الإلكتروني في المملكة العربية السعودية النساء على تطوير المهارات المهنية للنفاذ إلى سوق العمل، وقد بلغت نسبة مشاركة المرأة 53,8 في المائة في الربع الثاني من عام 2021.

جيم - تنفيذ السياسات الاقتصادية والاجتماعية لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة

34 - تؤكد الاستنتاجات المتفق عليها على حماية حق المرأة في العمل وحقوقها في مكان العمل من خلال اعتماد سياسات وتدابير تكفل للنساء العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق، وتوسع نظم الحماية الاجتماعية الشاملة للجميع والمراعية للمنظور الجنساني، بما في ذلك الحدود الدنيا، وتقلل حصة النساء والفتيات غير المتناسبة من أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر وتعيد توزيعها، وتعزز إنتاج الإحصاءات الجنسانية بشأن الاقتصاد النظامي وغير النظامي، وتزيد من الاستثمار زيادة كبيرة لسد الفجوات في الموارد.

35 - وقد عملت الدول الأعضاء على تشجيع العمل اللائق وقامت بتوسيع أو تعزيز نظم وتدابير الحماية والرعاية الاجتماعية. فالبرنامج القطري للعمل اللائق (2018-2022) المنفذ في الأردن يهدف إلى بلورة التزامات الحكومة ومنظمات العمال وأصحاب العمل ومنظمة العمل الدولية بتعزيز العمل اللائق والعدالة الاجتماعية والإنصاف. وفي الهند، يهدف قانون الضمان الاجتماعي (2020) إلى توسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل جميع الموظفين والعاملين في القطاعات المنظمة وغير المنظمة. ويهدف قانون الحماية الاجتماعية (2021) في المغرب إلى إصلاح نظام الحماية الاجتماعية على مدى السنوات الخمس المقبلة، من خلال زيادة المستفيدين من التأمين الصحي الإجباري الأساسي، وتعميم علاوات الأسرة، وتوسيع العضوية في خطط المعاشات التقاعدية.

36 - وتشارك أنتيغوا وبربودا في برنامج تابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي يهدف إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جهود التعافي من الكوارث وفي سياق تنمية القدرة على الصمود في وجه تغير المناخ والبيئة في منطقة البحر الكاريبي، وذلك اعترافاً بأن الأزمات والكوارث المناخية والبيئية تؤدي إلى تفاقم أوجه عدم المساواة القائمة بين الجنسين وبأن النساء والفتيات يواجهن صعوبات في الانخراط في الأنشطة الاقتصادية. ويهدف البرنامج إلى التخفيف من أوجه عدم المساواة، وإعطاء الأولوية لاحتياجات الفئات الأضعف في سياق التكيف مع تغير المناخ والتخفيف من آثاره في القطاعات الرئيسية، وزيادة قابلية سبل العيش للتكيف في مواجهة الكوارث، وتوفير أدوات تمويلية للحماية الاجتماعية ودعم للدخل لفائدة الأسر المعيشية التي ترأسها نساء.

37 - وفي عام 2020، أنشأت الأرجنتين فرقة عمل مشتركة بين الوزارات المعنية بسياسات الرعاية لكي تعمل على تحقيق تنظيم اجتماعي أكثر عدلاً لأعباء الرعاية، وإعادة توزيع مهام الرعاية بين الجنسين، سواء في الأسرة أو المجتمع، والاعتراف بأن الرعاية هي ضرورة وهي عمل وهي حق. وشكلت الأرجنتين أيضاً لجنة صياغة لقانون يتعلق بوضع نظام متكامل للرعاية من منظور مراعي للاعتبارات الجنسانية واعتبارات التنوع. وفي كولومبيا، تحشد السياسة الوطنية للرعاية (2019) 25 كياناً حكومياً للعمل على تعزيز إمكانية الاستفادة من سياسات الحماية الاجتماعية وسياسات الرعاية المشتركة بين القطاعات، التي تكفل حقوق الأشخاص الذين يضطربون بمهام الرعاية والأشخاص الذين يتلقون الرعاية. وتهدف السياسة الوطنية للرعاية (2021-2031) في كوستاريكا إلى سد الفجوات الجنسانية في العمل والعمالة.

38 - وفي النمسا، يهدف القانون الاتحادي لاستحقاقات الرعاية الطويلة الأجل إلى ضمان قدرة من يحتاجون إلى رعاية تمريضية على الحصول على الرعاية والدعم اللذين يحتاجونهما لكي يحيا حياة مستقلة. وفي عام 2020، حصل أكثر من 467 000 شخص على استحقاقات رعاية طويلة الأجل سُدَّت لهم نقداً،

وكان ثلثاهم من النساء. واستفاد نحو 6 700 رجل و 17 300 امرأة، في عام 2020، من إعانة شهرية للرعاية المنزلية يصل مبلغها إلى 1 100 يورو للموظفين و 550 يورو لمقدمي الرعاية العاملين لحسابهم الخاص.

39 - وفي ألمانيا، توظف الحكومة، بموجب قانون التربية والرعاية الجيدين في مرحلة الطفولة المبكرة (2019)، استثمارات بمبلغ 5,5 بلايين يورو لتوسيع مرافق وخدمات الرعاية النهارية وتحسين نوعيتها وزيادة عدد الأطفال الحاصلين على هذه الخدمات عن طريق فرض مساهمات متدرجة القيمة على الوالدين وإعفاء الأسر المنخفضة الدخل من الرسوم. ومن خلال القانون المتعلق بالرعاية بدوام كامل (2021)، يجري تدريجياً إدخال العمل بحق قانوني للأطفال المدارس الابتدائية في الحصول على رعاية لكل الوقت، ابتداء من 1 آب/أغسطس 2026. وينص قانون الضمان الاجتماعي (2020) في الهند على إنشاء دار للحضانة في المنشآت التي تضم أكثر من 50 موظفاً. وفي أيرلندا، يقدم البرنامج الوطني لرعاية الطفل (2019) إعانات لرعاية الأطفال الصغار منذ سن 24 أسبوعاً ولأطفال حتى سن 15 عاماً. ومنذ عام 2017، تقوم جمهورية كوريا كل عام بتوسيع نطاق أهلية الحصول على الخدمات العامة لرعاية الأطفال، وتزيد من ساعات الخدمة ومن الإعانات المخصصة لها. ومن خلال قانون ضريبة الدخل (2018)، تقدم تركيا إعفاء من ضريبة الدخل لدعم دور الحضانة، كما أن استثمارات القطاع الخاص في دور الحضانة ورياض الأطفال ومراكز الرعاية النهارية مؤهلة للحصول على دعم من المناطق.

40 - وتقوم الدول الأعضاء بالتشجيع على توفير أعمال الرعاية والعمل المنزلي بأجر لائق في القطاعين العام والخاص. وفيما يتعلق بالعمل المنزلي المدفوع الأجر، استحدثت عدة بلدان قوانين ولوائح لتحسين ظروف العمل (جمهورية كوريا، والمغرب، والمكسيك)، ورفع الأجور (الأرجنتين، والمكسيك)، ووضع حد أدنى للأجور (سويسرا، والمكسيك)، ووضع عقود عمل رسمية موحدة (سويسرا، ومنغوليا)، وتحديد الحد الأدنى للعاملين في هذا المجال وحظر توظيف القُصر (المغرب)، والسماح للعاملين المنزليين بالتسجيل والاستفادة من النظام الصحي الوطني (دولة بوليفيا المتعددة القوميات) والتغطية بالضمان الاجتماعي، بما في ذلك مستحقات الأمومة للنساء (المكسيك)، ورفع قيمة العمل المنزلي المدفوع الأجر والتوعية بحقوق العاملين المنزليين المأجورين والتصديق على اتفاقية العمال المنزليين لعام 2011 (الاتفاقية رقم 189) (إكوادور، والمكسيك) واعتمادها وتنفيذها. وفي المملكة العربية السعودية، تهدف منصة "مُسَانِد" الإلكترونية (2019) إلى تسهيل استقدام العاملين في الخدمة المنزلية والتوعية بحقوق وواجبات أصحاب العمل والعمال المنزليين.

41 - وفي عام 2021، أعادت كوستاريكا تفعيل اللجنة المعنية بالعمل المنزلي المؤلفة من المعهد الوطني للمرأة، ووزارة العمل والضمان الاجتماعي، ومنظمة العمل الدولية، وثلاث منظمات لخدمات المنازل الكوستاريكيات وخدمات المنازل المهاجرات. وعُهد إلى اللجنة بدراسة السير المهنية لخدمات المنازل وكفاءاتهم، وتعزيز عمليات التفتيش المتعلقة بالعمل، والتنسيق مع نظام العمالة الوطني، وتنظيم حملات لحماية حقوق العمل والصحة أثناء الجائحة.

42 - وقد كشفت أزمة كوفيد-19 عن أوجه القصور الخطيرة في الرواتب التي يحصل عليها العاملون بأجر في مجالي الرعاية والصحة وفي ظروف عملهم. وفي فرنسا، من المقرر أن يحصل 209 000 من مقدمي خدمات المساعدة المنزلية والخدمات التمريضية على زيادات في المرتبات تتراوح بين نسبة 13 و 15 في المائة في عام 2021، وأن يحصل 1,5 مليون من المهنيين العاملين في المؤسسات

الصحية ودور الرعاية على زيادة صافية قدرها 183 يورو في الشهر. ويشمل إصلاح نظام الرعاية في ألمانيا الذي جرى في عام 2021 دعماً ضريبياً سنوياً بقيمة بليون يورو لزيادة أجور 1,2 مليون من العاملين في مجال الرعاية وخفض اشتراكات المقيمين في دور الرعاية ودور المسنين. وبموجب الخطة الوطنية للإنعاش الاقتصادي في ماليزيا، تلقى نحو 7 000 من متعهدي مراكز رعاية الأطفال المسجلة منحاً مقدّمة لمرة واحدة تصل إلى 5 000 رينغيت وإلى 1 500 رينغيت للمراكز المنزلية لرعاية الأطفال، من أجل المساعدة في التخفيف من حدة المشاكل المالية في أعقاب عمليات الإغلاق. وحُصصت إعفاءات ضريبية تصل إلى 3 000 رينغيت لمن يقومون بإنشاء مراكز لرعاية الأطفال في أماكن العمل التابعة للقطاع الخاص.

43 - وحظيت التدابير الرامية إلى دعم الحماية الاجتماعية المراعية للمنظور الجنساني والبنى التحتية والخدمات المتعلقة بالرعاية بأهمية كبيرة في ظل التداعيات الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن جائحة كوفيد-19، ولا سيما في القطاعات التي تضررت بشدة من الجائحة والتي تشكل النساء أكثرية العاملين فيها. ففي أنتيغوا وبربودا، نُفذ مشروع بعنوان "مد يد العون هو شأن الجميع" من أجل مساعدة المتضررين من عمليات إغلاق قطاع السياحة الناجمة عن الجائحة. وسنت بيلاروس تدابير لدعم القطاعات المتضررة التي تشكل النساء أغلبية العاملين فيها، بما في ذلك السياحة وتجارة التجزئة والنقل وخدمات المطاعم. وقدمت كمبوديا دعماً نقدياً للعمال والموظفين المشتغلين بقطاعي الملابس والسياحة، وغالبية من النساء. وقدمت إكوادور دعماً خاصاً في مجال الرعاية الصحية لكبار السن من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وأحرار الهوية الجنسانية وذوي/نوعات صفات الجنسين (مجتمع الميم)، وأنشأت غينيا الاستوائية برنامجاً للضمانات الاجتماعية العامة يغطي الاحتياجات الأساسية لأضعف الفئات خلال فترة الجائحة.

44 - وأصدرت مصر مرسوماً يقضي بإنشاء صندوق لاستحقاقات العاملين العاجلة، يشترك فيه المجلس القومي للمرأة من أجل كفالة تلبية احتياجات المرأة. وفي جورجيا، تضمنت الخطة الاقتصادية لمكافحة الأزمات تعويضات تقدم للفئات الضعيفة والأفراد الذين فقدوا دخلهم، والمرأة ممثلة تمثيلاً طاعياً في كلتا الفئتين. وخصصت جمهورية إيران الإسلامية 10 ملايين ريال من الإعانات النقدية لفائدة 17 مليون أسرة معيشية، مع إعطاء الأولوية للأسر المعيشية التي ترأسها النساء، وجرى كذلك، في إطار التصدي لجائحة كوفيد-19، مضاعفة القرض المقدم لهؤلاء النساء. وتشمل حزمة تدابير الإغاثة في منغوليا تدابير لتأجيل دفع أقساط الرهون العقارية، والإعفاء من اشتراكات التأمين الاجتماعي، وزيادة نفقة الأطفال والقوائم الغذائية والمعاشات التقاعدية والاستحقاقات المقدمة إلى الفئات المستهدفة، بما في ذلك النساء، حتى نهاية عام 2021. ووسع المغرب نطاق استحقاقات البطالة بمبلغ 2 000 درهم شهرياً ليشمل العاملين والعاملات في القطاع النظامي ممن فقدوا وظائفهم خلال الجائحة، وبمبلغ يتراوح بين 800 و 1 200 درهم شهرياً للعاملين والعاملات في القطاع غير النظامي يُحدّد حسب حجم أسرهم المعيشية.

45 - ونفذت الدول الأعضاء تدابير محدّدة لتشجيع دخول المرأة إلى سوق العمل ومعاودتها دخوله وتعزيز ترقّيها فيه عن طريق توفير خدمات الرعاية وإجازة الأمومة وإجازة الأبوين المدفوعتي الأجر، بما في ذلك من أجل تعويض الخسائر غير المتناسبة في الوظائف التي تكبدتها المرأة نتيجة لجائحة كوفيد-19. ففي كولومبيا، يتضمن قانون الاستثمار الاجتماعي (2021) تدابير للتخفيف من آثار الأزمة على فقر المرأة وعدم مساواتها بالرجل من خلال تعزيز فرص المرأة في الحصول على عمل لائق؛ وستولد

الالتزامات التي قطعها 16 كيانا 800 000 فرصة عمل للنساء. وفي كيرغيزستان، قدمت خدمات العمالة الدعم إلى العاطلات عن العمل في عام 2021 من خلال إعانات البطالة والتدريب المهني وبرامج الأشغال العامة. وتقدم جمهورية كوريا دعماً شاملاً في مجال العمالة للنساء اللاتي يأخذن فترات انقطاع عن العمل، بما في ذلك التدريب المهني من خلال 159 مركزاً من مراكز إعادة تشغيل النساء، ولا سيما في وظائف في قطاعات التكنولوجيا الرقمية التي تكون معوقات النفاذ إليها شديدة.

46 - وفي أيرلندا، تدعم أول استراتيجية وطنية للعمل عن بُعد (2021) الأفراد الذين يضطرون بمسؤوليات الرعاية، وذلك من خلال جداول عمل مرنة؛ والقدرة على العمل عن بُعد يمكن أن تيسر على النساء اللاتي لديهن أسر البقاء في القوى العاملة أو الانضمام إليها من جديد. وفي الأرجنتين كذلك، يدعم قانون لعقود العمل عن بُعد (2021) في القطاعين العام والخاص اعتماد جداول عمل تتوافق مع التزامات الرعاية، ويشجع على إعادة توزيع مهام الرعاية على الرجال. وتسعى الأرجنتين أيضاً إلى زيادة توظيف النساء وفئة مغايري الهوية الجنسية عن طريق تخفيض اشتراكات أرباب العمل في القطاع الخاص عندما يوظفون، ابتداءً من 1 نيسان/أبريل 2021، عاملين جددًا لفترة غير محدّدة تستمر لمدة 12 شهراً بعد ذلك. وتدعو إكوادور، من خلال خطتها الوطنية لتحقيق المساواة للمرأة والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنسين (2018-2021)، إلى خفض أعباء العمل الذي تقوم به المرأة وتوسيع نطاق خدمات الرعاية لتعزيز فرص حصولها على العمل اللائق ومن ثم تحقيق استقلالها الاقتصادي.

47 - وفي مصر، يجب على أصحاب العمل الذين لديهم 100 عاملة أو أكثر إنشاء حضانة في مكان العمل أو التعاقد مع دار للحضانة. وقد ساعدت مراكز دعم المرأة العاملة 195 000 من الأمهات العاملات على أداء واجبات الأسرة والعمل، على حد سواء، منذ عام 2020. وفي السلفادور، ينص قانون خاص سُنَّ لتنظيم وإنشاء دور حضانة لأطفال العاملين (2018) على أن أصحاب العمل ملزمون بتوفير دور الحضانة لأولاد العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين 4 أشهر و 3 سنوات. وفي هنغاريا، اتخذت تدابير لتقليص الفجوة الجنسية في العمالة وإعادة النساء والوالدين الذين يربون أولاداً صغاراً إلى سوق العمل وذلك بزيادة عدد دور الحضانة من 51 000 في أوائل عام 2020 إلى 70 000 بحلول عام 2022، وتوفير استحقاقات شهرية للوالدين العائدين إلى العمل مخصصة لرعاية الطفل إلى أن يبلغ الثالثة من العمر، وتهيئة فرص عمل مصممة خصيصاً لكي تناسب الأمهات اللاتي يربين أولاداً صغاراً.

48 - ووسّعت البلدان نطاق الاستفادة بإجازة الأمومة وإجازة الأبوة وإجازة الأبوين المدفوعة الأجر، في بعض الحالات استجابة للجائحة، وذلك من أجل دعم استمرارية عمل المرأة والسماح، في الوقت نفسه، للأمهات والآباء برعاية المواليد الجدد والأولاد (الأرجنتين، والأردن، وألبانيا، وألمانيا، وأوكرانيا، وأيرلندا، والبحرين، وبلغاريا، والبوسنة والهرسك، وجمهورية كوريا، وجورجيا، والدانمرك، وسلوفينيا، وسورينام، وسويسرا، وشيلي، وكرواتيا، وكولومبيا، ولكسمبرغ، ومصر، والمكسيك، ومنغوليا، وموزمبيق، والنمسا، والهند). وتتص اتفاقية حماية الأمومة لعام 2000 (الاتفاقية رقم 183) على ألا تقل فترة الإجازة عن 14 أسبوعاً بالنسبة للمرأة التي يقترب موعد ولادتها طفلها، وتتص التوصية المصاحبة لها (رقم 191) على ألا تقل الإجازة عن 18 أسبوعاً. وفي عام 2021، استحدثت الدانمرك خطة لإجازة الأبوين لفائدة العاملين لحسابهم الخاص توفر حوافز خاصة للشابات لكي يصبحن رائدات أعمال، عن طريق تيسير ما يبذلن من

جهود لمزاولة الأعمال التجارية وتكوين أسرة في الوقت نفسه. وتمنح جورجيا إجازة أبوة مدفوعة الأجر لمدة 57 يوما (2020)، كما مدّدت الهند إجازة الأمومة من 12 إلى 26 أسبوعا (2017).

49 - وتقدم الدول الأعضاء التدريب والمشورة والإرشاد لتيسير دخول النساء إلى سوق العمل والنقد في مسيرتهن المهنية فيه ودخوله من جديد (الأرجنتين، والأردن، وأنتيغوا وبربودا، وأيرلندا، والبحرين، وتايلند، وتركيا، وجورجيا، ورواندا، وشيلي، وقيرغيزستان، وكمبوديا، وكولومبيا، ولافتيا، والمغرب، وموزامبيق، والنمسا، وهندوراس، وهنغاريا)، وتوفر البرامج المتخصصة لدعم سبل العيش وفرص العمل للناجين من العنف (الأرجنتين، والبوسنة والهرسك، وبيرو). ويؤدي انخفاض معدلات اشتراك النساء في القوى العاملة عادةً إلى أن يكون عدد سنوات اشتراكاتهن أقل ومتوسط الدخل لديهن أقل مدى الحياة، مما يؤدي بالتالي إلى تقاضيهن معاشات تقاعدية أقل. وفي الأرجنتين، يعالج برنامج للاعتراف بالاشتراكات عن مهام الرعاية (2021) الفجوة في مجال استحقاقات التقاعد بين الجنسين، عن طريق الاعتراف بأعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر التي تقوم بها المرأة لتربية أولادها وتقدير هذا العمل على النحو التالي: سنة واحدة من الاشتراكات في صناديق المعاشات التقاعدية عن كل ولد، وستان عن كل ولد متبنى، وسنة إضافية عن كل ولد ذي إعاقة.

50 - وتستخدم الدول الأعضاء وسائل مختلفة للاعتراف بالمساهمة الاقتصادية لما تقوم به المرأة دون أجر من أعمال الرعاية والأعمال المنزلية، بما يشمل إجراء الاستقصاءات المتعلقة باستخدام الوقت (جورجيا، وكمبوديا، والمغرب، والمكسيك). وقد أجرى نحو 85 بلدا استقصاءات لاستخدام الوقت خلال الفترة 1966-2020. وأجرى معظم البلدان استقصاءً واحداً أو اثنين، بينما أجرت بعض البلدان المرتفعة الدخل استقصاءات بصورة أكثر تواتراً. وتعترف كمبوديا استخدام نتائج الاستقصاء المنجز لدعم السياسات المتعلقة باقتصاد الرعاية والدعوة إلى تلك السياسات. وأجرت المكسيك أحدث استقصاء لها في عام 2019. ويعمل المغرب حالياً على إنكاء الوعي لتغيير الاعتقاد بأن أعمال الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوعة الأجر هي مسؤولية المرأة والفتاة بالدرجة الأولى، ولحساب قيمتها في إجمالي الناتج المحلي الوطني وإدراجها فيه.

دال - معالجة تنامي الطابع غير النظامي للعمل وانتقال النساء العاملات إلى القطاع النظامي

51 - تتناول الاستنتاجات المتفق عليها انتقال النساء العاملات في الاقتصاد غير النظامي إلى العمالة النظامية، وكذلك الحاجة إلى سياسات وطنية للهجرة مراعية للمنظور الجنساني من أجل ضمان العمل اللائق للعاملات المهاجرات والقضاء على جميع أشكال الاتجار بالأشخاص. ولم يبلغ سوى عدد قليل من الدول الأعضاء بتدابير ذات صلة اتخذت لدعم العمالة النظامية المدفوعة الأجر للمرأة.

52 - وفي عام 2021، اعتمدت الأرجنتين نظاماً للشمول المالي ودعم صغار دافعي الضرائب، يقلل من العمالة في القطاع غير النظامي عن طريق تشجيع استيعاب النساء والرجال من رواد ورائدات الأعمال الذين يعيشون أوضاعاً هشة ومن المشتغلين لحسابهم الخاص وممن هم خارج سوق العمل النظامي أو يعملون في إطار علاقة تبعية مع رب العمل ويقبضون دخلاً إجمالياً يقل عن الحد الأدنى للمعاش التقاعدي. وهو نظام يتيح تسجيل الأعمال التجارية والحصول على المعاشات التقاعدية والضمان الاجتماعي للأسر. ويهدف السجل الوطني للعاملين في الاقتصاد الشعبي إلى الاعتراف بحقوق العاملين والعاملات في الاقتصاد غير النظامي وإضفاء الطابع الرسمي عليها وضمانها.

53 - وفي كولومبيا، يوفر برنامج دعم العمالة النظامية، وهو جزء من جهود إعادة تنشيط الاقتصاد في البلد في سياق كوفيد-19، الحماية لعدد 4,1 ملايين وظيفة منذ آذار/مارس 2021، بتقديم الدعم إلى 143 000 من أصحاب العمل. وفي تشرين الثاني/نوفمبر 2021، صار أصحاب العمل الذين وتُفقدانهم للدخل وتسديدهم لآخر دفعات الأجور لعمالهم وكذلك اشتراكاتهم في الضمان الاجتماعي مؤهلين لتلقي دعم يعادل ما نسبته 50 في المائة من الحد الأدنى للأجور لكل عاملة، وتحديدًا في قطاعات السياحة والضيافة وفن الطهو وفي مجال الفنون والترفيه والاستجمام. أما أصحاب العمل في القطاعات الاقتصادية الأخرى والعمالون الذكور، فإنهم سيحصلون على دعم يعادل ما نسبته 40 في المائة من الحد الأدنى للأجور.

54 - وفي المكسيك، تشكل استراتيجية "المساحات المفتوحة" جهدًا تبذله دائرة التوظيف الوطنية لمساعدة النساء والرجال الساعين إلى إيجاد عمل والذين يواجهون عراقيل كبيرة، مثل الأشخاص ذوي الإعاقة والمهاجرين والعمالين اليوميين، وأولئك العاملين في القطاعات الأكثر تأثرًا بفقدان الوظائف الناجم عن الجائحة. وعززت موزامبيق تنفيذ حصة المرأة البالغة 25 في المائة في برامج الأشغال العامة، مما أسهم في زيادة العمالة النظامية للمرأة وفي الحد من اعتمادها على أعمال غير ثابتة و/أو غير مدفوعة الأجر، ولا سيما في المناطق الريفية. وفي بيرو، يهدف البرنامج الوطني المسمى "مشروعك" (2017) إلى زيادة إنتاجية ومبيعات المنشآت الصغيرة والصغيرة من خلال تسهيل إضفاء الطابع النظامي على تلك المنشآت، وتيسير الحصول على الائتمان والتكنولوجيا الرقمية، وتنمية قدرات النساء والرجال من رواد الأعمال.

هاء - إدارة التغيير التكنولوجي والرقمي لغرض تمكين المرأة اقتصاديا

55 - تدعو الاستنتاجات المتفق عليها إلى اتباع نهج مراعية للمنظور الجنساني إزاء تنمية المهارات والحصول على العمل اللائق من أجل تيسير مشاركة النساء بوصفهن مستخدّمات وعاملات ورائدات أعمال ومساهمات في إنتاج المحتوى ومبدعات وقائدات في المجالات الجديدة والناشئة ومن أجل تسخير العلم والتكنولوجيا لغرض التمكين الاقتصادي للمرأة. وقد اتخذت الدول الأعضاء خطوات لوضع هذا الأمر موضع التنفيذ (أذربيجان، والأرجنتين، وإكوادور، وألبانيا، وألمانيا، وأنتيغوا وبربودا، وأيرلندا، والبحرين، والبرازيل، وبيرو، وبيلاروس، وتايلند، وجمهورية كوريا، وجورجيا، والدانمرك، ورواندا، وزمبابوي، والسلفادور، وسلوفينيا، وشيلي، وقيرغيزستان، وكمبوديا، وكوستاريكا، وكولومبيا، ولافتيا، وملديف، والمملكة العربية السعودية، والنمسا، والهند، وهنغاريا).

56 - وأقر عدد من البلدان مناسباتٍ تخصص للاحتفال باليوم الدولي للمرأة والفتاة في ميدان العلوم أو اليوم الدولي للفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (أذربيجان، والدانمرك، والنمسا)، وهي مناسبات يتعاون في تنظيمها عادة القطاعان العام والخاص من أجل إكساب الفتيات نظرة متعمقة وخبرة في مجالات العلم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، ولكي يلتقين بنماذج ملهمة قد يحتذين بها في مساراتهن المهنية. وتتضمن المبادرات الأخرى الموجهة للفتيات والشابات ما يلي: في ألبانيا، أكاديمية كودسترست (Coderstrust Academy) (2021)، وهي برنامج مكثف مدته 12 أسبوعًا يقدم على شبكة الإنترنت للتدريب على الوظائف الرقمية؛ وفي البرازيل، برنامج الفتيات في ميدان العلوم الدقيقة والهندسة والحوسبة؛ وفي كولومبيا، مبادرة في مجال العلم والتكنولوجيا والهندسة والفنون والرياضيات (STEAM) موجهة للفتيات، استفاد منها ما يربو على 6 400 فتاة مرافقة في عام 2021 وتضمنت حلقات عمل افتراضية ومختبرات وإرشادات في تلك المجالات؛ وفي السلفادور، مختبر العلوم والتكنولوجيا والهندسة والفنون

والرياضيات (STEAM)، الذي يوفر التدريب على الابتكار والتكنولوجيا في مجال التعليم ويقلص الفجوة التكنولوجية بين الفتيات والفتيان؛ وفي زيمبابوي، تشجيع الفتيات على التخصص في ميادين العلوم والهندسة والتكنولوجيا والرياضيات من خلال سداد مصروفاتهن الدراسية وربطهن بسوق العمل.

57 - وأما التمكين الاقتصادي للمرأة، فإن منصة "الكل متصل" (Todas Conectadas) في شيلي ستوفر المهارات الرقمية لعدد 3,8 ملايين امرأة في منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، وستخلق فرصا اقتصادية لمليون امرأة على مدى السنوات الثلاث القادمة. وتهدف السياسة الوطنية لتحقيق المساواة بين الجنسين في مجالات العلم والتكنولوجيا والمعرفة والابتكار إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين في هذه المجالات بحلول عام 2030. وفي الهند، وضعت خطة لتعميم الدراية بالتكنولوجيا الرقمية في المناطق الريفية وأطلقت في عام 2017، وهي خطة تقلص الفجوة الرقمية موجهة تحديدا إلى السكان المهمشين في المناطق الريفية، بما في ذلك أبناء الطوائف المصنفة والقبائل المصنفة والأقليات، والفقراء، والأشخاص ذوي الإعاقة، والنساء. ويبلغ عدد المستفيدين المسجلين نحو 50 مليونا، من بينهم 25 مليون امرأة، كما تلقى التدريب 42 مليون شخص.

58 - وفي جورجيا، تقيم وكالة الابتكارات والتكنولوجيا معسكرات تدريب في مجالات العلم والتكنولوجيا والهندسة والفنون والرياضيات وتعتمد التكافؤ الصارم بين الجنسين في إدارتها تلك المعسكرات، وتنظم برامج لإصدار الشهادات والتراخيص لعدد 3 000 شخص من المتخصصين في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ذوي المستوى المتقدم (45 في المائة منهم من النساء) وبرامج للمنح توفر تمويلا أوليا للمؤسسات الناشئة (30 في المائة من المستفيدين هم من النساء). وفي رواندا، تطبق أكاديمية البرمجة الحاسوبية مبدأ تكافؤ الجنسين في قبول الطلاب الراغبين في الالتحاق بها، وتهدف إلى إعداد خبرات محلية في مجال تطوير البرمجيات والأمن السيبراني والنظم المدمجة. وتمخض برنامج احتضان المؤسسات الناشئة في رواندا المعروف باسم "250 Startups" عن 30 مؤسسة ناشئة تعمل في مجال التكنولوجيا، منها مؤسسات قامت بإنشائها وترؤسها فتيات. وفي تايلند، قام برنامج جاهزية وتنمية القوى العاملة في إطار مبادرة النساء في مجال العلم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) بتدريب 1 600 من العاملات المنخفضات المهارة والعاملات شبه الماهرات منذ عام 2018.

واو - تعزيز صوت النساء الجماعي وانخراطهن في القيادة وصنع القرار

59 - تدعو الاستنتاجات المنفق عليها إلى كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة على قدم المساواة مع الرجل وتوَلِّيها أدوار القيادة وصنع القرار في القطاعين العام والخاص، وحماية وتعزيز حقوق المرأة في حرية تكوين الجمعيات والتجمع السلمي والمفاوضة الجماعية بما يتيح للنساء تنظيم صفوفهن والانضمام إلى النقابات والتعاونيات والجمعيات المهنية. وقد تناولت عدة تقارير هذه المسائل (أذربيجان، والأرجنتين، وأنتيغوا وبربودا، وأوكرانيا، والبوسنة والهرسك، وبورو، وسورينام، وسويسرا، وقيرغيزستان، وكمبوديا، وكوستاريكا، والمغرب، والمكسيك).

60 - ففي أنتيغوا وبربودا، تقدم نقابة المهن والشغل، بالتعاون مع كلية سيبرياني لدراسات العمل والدراسات التعاونية، منحا دراسية للأعضاء، ولا سيما الموظفات والعاملات، للانضمام إلى برامج وحلقات دراسية للقيادات تتناول تأثير كوفيد-19 في مكان العمل (2020-2021). وفي الأرجنتين، يعالج برنامج لدعم القيادة النسائية والهويات النسائية المتنوعة جنسيا في النقابات العمالية (2021) التمييز القائم على نوع

الجنس في الإدارة النقابية والتنظيم والمفاوضة الجماعية. وفي كمبوديا، يزداد مشروع إعمال حقوق المرأة العاملة عن طريق نقابات عمالية أقوى (2021) من فرص المرأة في الحصول على حقوق العمل وأشكال الحماية، وذلك بالعمل مع ثلاث نقابات تمثل أعدادا كبيرة من العاملات الحضريرات في مجال الأغذية والخدمات والبناء والمشغولات الخشبية والاقتصاد غير النظامي.

61 - وتدعم الدول الأعضاء مشاركة المرأة في صنع القرارات الاقتصادية، بسبل منها تخصيص حصص جنسانية للعضوية في مجالس إدارات القطاعين العام والخاص والقيادات النقابية (إيران (جمهورية - الإسلامية)، وسويسرا، وكوستاريكا، والنمسا). ففي النمسا (2018)، يجب أن تضم مجالس إدارة الشركات المدرجة في البورصة والشركات التي يزيد عدد موظفيها عن 1 000 موظف ما لا تقل نسبته عن 30 في المائة من النساء. ويجوز لمجالس إدارة الشركات المملوكة للدولة أن ترفع طوعا نسبة تمثيل المرأة من 35 في المائة إلى 40 في المائة بحلول عام 2024. وفي عام 2017، رفعت جمهورية إيران الإسلامية حصة النساء في المناصب الإدارية إلى ما تبلغ نسبته 30 في المائة بحلول نهاية عام 2022. وفي عام 2021، رفعت سويسرا التخصيص الجنساني مما نسبته 30 في المائة لتبلغ بحلول نهاية عام 2023 نسبة 40 في المائة للشركات والمؤسسات المملوكة للدولة و 30 في المائة للشركات المدرجة في البورصة. وقامت كوستاريكا بإصلاح القانون المتعلق بالنسبة المئوية الدنيا لتمثيل النساء في مجالس الرابطات والنقابات والمنظمات الاجتماعية (2021) من أجل إرساء مبدأ تكافؤ الجنسين.

زاي - تعزيز دور القطاع الخاص في التمكين الاقتصادي للمرأة

62 - تدعو الاستنتاجات المتفق عليها إلى اتخاذ إجراءات لتعزيز قطاع خاص يتحلى بالمسؤولية الاجتماعية ويخضع لمساءلة المجتمع، وتهيئة بيئات لأماكن العمل وممارسات مؤسسية تقدّر قيمة جميع العمال وتتيح لهم فرصا متكافئة للمشاركة الكاملة وتيسر قيادة المرأة للأعمال وتعزز وتحمي حق المرأة في العمل وحقوقها في مكان العمل في سياق سلاسل القيمة العالمية.

63 - ويوجد عدد من الدول الأعضاء التي تشجع كيانات القطاع الخاص على تعميم اعتبارات المساواة بين الجنسين في سياساتها وممارساتها من خلال منح تلك الكيانات أختام المساواة بين الجنسين اعترافا بالتقدم المحرز (شيلي، وكوستاريكا، والنمسا)، وتوفير مزايا ضريبية للشركات التي تقدم مقترحات تدريبية بشأن اقتصاد الرعاية أو المهن غير التقليدية للمرأة أو بشأن إنهاء العنف القائم على نوع الجنس (الأرجنتين)، وتكليف أرباب العمل بتعزيز المساواة المهنية بين الرجل والمرأة في مكان العمل (فرنسا)، واستحداث تقييمات ذاتية منتظمة للإجراءات المتخذة من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل من حيث المعاملة وصنع القرار والتوازن بين العمل والحياة الشخصية (لكسمبرغ)، وإنشاء منصة على الإنترنت لدعم الشركات ابتغاء جعل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان أكثر مراعاة للمنظور الجنساني (هولندا)، والدعوة إلى إجراء عمليات تدقيق تتناول المسائل الجنسانية في الشركات الخاصة (أوكرانيا).

64 - وتقوم الدول الأعضاء بزيادة الاستثمار والدعم لفائدة رائدات الأعمال (أذربيجان، والأرجنتين، وأنتيغوا وبربودا، وأوكرانيا، وإيران (جمهورية - الإسلامية)، والبحرين، وبلغاريا، وبنن، وبوركينا فاسو، واليوسنة والهرسك، وبولندا، وبيرو، وبيلاروس، وتايلند، وجمهورية كوريا، وجورجيا، وزمبابوي، وسانت كيتس ونيفيس، والسلفادور، وسلوفينيا، والسنگال، وشيلي، وغواتيمالا، وقيرغيزستان، وكازاخستان، وكمبوديا، وكوستاريكا، وكولومبيا، ومصر، والمكسيك، ونيجيريا، والهند، وهندوراس، وهنغاريا)، ويرجع ذلك جزئيا إلى

الأثر المدمر لجائحة كوفيد-19 على المشاريع النسائية والريادة النسائية للأعمال. وبعض الجهود موجه إلى الجميع ولكنه ينطبق على المرأة أيضاً، في حين تستهدف جهود أخرى النساء خاصة، بما في ذلك تمويل بدء المشاريع التجارية وتطويرها علاوة على التدريب والإرشاد.

65 - ففي شيلي، يقدم برنامج للعلاوات الدعم إلى المنشآت الصغرى والصغيرة المتضررة من كوفيد-19؛ وترتفع المساهمات بنسبة 20 في المائة بالنسبة للأعمال التجارية التي تقودها نساء. وفي كولومبيا، يوجه صندوق "المبادرة النسائية" (2020) موارد عامة وخاصة لتصميم وتوزيع منتجات وخدمات مالية لفائدة رائدات الأعمال. وفي هندوراس، تقدم مبادرة لتوزيع رأس مال أولي على رائدات الأعمال الحوافز إلى 1 500 امرأة تتراوح أعمارهن بين 18 و 50 سنة، وإلى نساء أكبر سناً من معيلات الأسر المعيشية اللاتي تضررن من الجائحة أو من إعصار إيتا وإعصار إيوتا. وفي المكسيك، يوجه برنامج وطني لتمويل المشاريع الصغيرة خطوط ائتمان من خلال مؤسسات التمويل البالغ الصغر؛ وتشكل النساء نسبة 94 في المائة من المستفيدين. ويوفر صندوق للتمويل البالغ الصغر للنساء الريفيات الدعم للريفات ذوات الدخل المنخفض اللاتي لا يستطعن الحصول على تمويل من المصارف التقليدية. وتدعم جمهورية كوريا رائدات الأعمال في توسيع أعمالهن من خلال صندوق للاستثمار في المشاريع جمع 1,14 بليون دولار بحلول عام 2020، ومن المتوقع أن يزداد رأسماله بمبلغ 16,8 مليون دولار في عام 2021. وفي عام 2019، أطلق الصندوق السيادي للاستثمار الاستراتيجي في السنغال صندوقاً بقيمة بليون فرنك من فركتات الجماعة المالية الأفريقية من أجل التمكين الاقتصادي للمرأة، يُعرف باسم "WE! Fund"، للاستثمار في مشاريع صغيرة ومتوسطة مراعية للمنظور الجنساني.

66 - وتقدم أنتيغوا وبربودا تدريباً على ريادة الأعمال على شبكة الإنترنت للأشخاص المتضررين من كوفيد-19، بمن فيهم العاطلون عن العمل لمدة ثلاثة أشهر على الأقل، والأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 35 عاماً وأولئك الذين تزيد أعمارهم عن 55 عاماً، والنساء اللاتي يرأسن أسراً معيشية وحيدة الوالد، والعاملون سابقاً في قطاعي الضيافة والطيران، والأشخاص الذين يتلقون استحقاقاً اجتماعياً، والأشخاص ذوو الإعاقة؛ ويطبق برنامج تطوير ريادة الأعمال (2019) مبدأ تكافؤ الجنسين في الموافقة على القروض المقدمة لبدء تشغيل المشاريع والتوسع فيها. وفي غواتيمالا، توفر هيئة دعم تقني معنية بالمسائل الجنسانية وشؤون الشعوب الأصلية والأشخاص ذوي الإعاقة تدريباً لنساء الشعوب الأصلية بشأن التخطيط للأعمال التجارية، والتسويق الرقمي، والإلمام بالأمور المالية. وفي هنغاريا، يقدم برنامج يعرف باسم "StartupHER" (2020) التدريب والإرشاد المتبوعين بالاستثمار في احتضان أفكار منتقاة للأعمال التجارية. وفي قيرغيزستان، يوجد برنامج إرشادي لرائدات الأعمال، مكون من تفاعل لمدة ستة أشهر مع رواد أعمال ناجحين؛ ويتلقى المشاركون توجيهات بشأن إدارة الأعمال التجارية، والتخطيط الاستراتيجي للآزمات، وخطط التطوير الشخصي والمهني. وتشارك السنغال ونيجيريا في مشروع "50 مليون امرأة أفريقية يتحدثن"، وهو منصة إلكترونية للخدمة المتكاملة توفر الخدمات المالية وغيرها من الخدمات التي تحتاج إليها المرأة لبدء وتطوير مشاريع تجارية ناجحة.

67 - وفي الهند، تنص خطة "انهضي أيتها الهند" (Stand-up India) على أن يقدم كل مصرف حكومي قرضاً واحداً على الأقل لامرأة من رائدات الأعمال. وبموجب هذه الخطة، تُمنح قروض تتراوح بين مليون روبية و 10 ملايين روبية لرواد الأعمال من أجل إقامة مشاريع تجارية ناشئة، ولا سيما للنساء وأبناء الطوائف المصنفة والقبائل المصنفة؛ وتبلغ نسبة القروض الموافق عليها للنساء ما يزيد على 81 في المائة

من المجموع. وبموجب سياسة المشتريات العامة للبلد لعام 2019 للمنشآت الصغرى والصغيرة، فإن ما نسبته 25 في المائة من المشتريات السنوية التي تقوم بها الوزارات والإدارات الحكومية ومؤسسات القطاع العام مصدره المنشآت الصغرى والصغيرة، بما في ذلك ما نسبته 3 في المائة من المشتريات مصدره منشآت مملوكة لنساء.

رابعاً - استنتاجات

68 - نفذت الدول الأعضاء بدأب الاستنتاجات المتفق عليها للدورة الحادية والستين للجنة، حتى مع اضطراب الجهود الإنمائية على الصعيد العالمي بفعل جائحة كوفيد-19، وإن كان مستوى التنفيذ متفاوتاً بتفاوت البلدان والمجالات المواضيعية. واستمر وجود الفجوات الحيوية وأوجه عدم المساواة الشديدة بين الجنسين وظهرت، في بعض الحالات، زيادات مثيرة للجزع في تلك الفجوات وأوجه عدم المساواة، على سبيل المثال في معدل الفقر المدقع. ويثير العددُ المنخفض نسبياً لتدابير الاستجابة والتعافي المتصلة بكوفيد-19 التي تعالج الأمن الاقتصادي للمرأة وما تقوم به من أعمال رعاية غير مدفوعة الأجر قلقاً بالغاً نظراً لفقدان النساء لوظائفهن على نحو غير متناسب واشتداد أعباء الرعاية والأعمال المنزلية غير المدفوعة الأجر خلال الجائحة. كما أن التفاوت بين قدرة البلدان الأعلى دخلاً والبلدان المتقدمة النمو على تأمين الحيز المالي اللازم لتوظيف استثمارات مراعية للمنظور الجنساني في التمكين الاقتصادي للمرأة وقدرة البلدان المنخفضة الدخل والبلدان النامية المكبلة بالتحديات على الاضطلاع بذلك يشكل هو أيضاً مصدر قلق بالغ.

69 - وتبين التقارير المقدمة من الدول الأعضاء الالتزام بتعزيز الأطر المعيارية والقانونية والسياساتية والتنظيمية للنهوض بالمساواة بين الجنسين، والقضاء على التمييز والعنف الجنسانيين والتحرش القائم على نوع الجنس في عالم العمل. ومع ذلك، فإن مسائل التحرش عبر الإنترنت والتنمر السيبراني التي قد تمنع، أو تعيق، دخول المرأة أماكن العمل المرمقة بشكل متزايد أو عودتها إليها لم تحظ باهتمام يذكر. وأبدت البلدان التزاماً متزايداً بمبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي أو العمل ذي القيمة المتساوية. وهي تدعم مشاركة النساء والفتيات في مجالات العلم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وكذلك المشاريع التجارية النسائية وريادة النساء للأعمال، بما في ذلك لتعويض الأضرار التي أحدثتها جائحة كوفيد-19. وقد أحرز بعض التقدم في تعزيز نظم الحماية الاجتماعية والرعاية وتقوية مزايا معينة مثل إجازة الأمومة وإجازة الأبوين المدفوعتي الأجر، وهذا كله يساعد على دعم مشاركة المرأة في القوى العاملة. وتعمل البلدان على تلبية احتياجات العاملين المنزليين وهي تحرز تقدماً نسبياً في هذا الصدد ولكن، بوجه عام، لا تزال حالة العاملين في مجالي الرعاية والصحة مزرية تحت وطأة الجائحة.

70 - وفي حين تتضمن معظم التقارير المقدمة من الدول الأعضاء عرضاً للآثار الضارة التي أحدثتها جائحة كوفيد-19 على التمكين الاقتصادي للمرأة وآفاق عملها، فإن البلدان، باستثناء عدد قليل جداً منها، لم تقدم بياناً للتحديات الهائلة التي تطرحها أزمتا المناخ والبيئة في سياق عالم العمل ولم تتطرق للفرص الأخذة في الظهور التي تعد بتوفير العمل اللائق للمرأة في الاقتصادين الأخضر والأزرق. ويتناول عدد قليل من التقارير الحاجة الماسة إلى بناء قدرة النساء العاملات والمنتجات والموظفات على مواجهة الأزمات الصحية والاقتصادية والمناخية والبيئية مجتمعة. ومن المجالات الأخرى التي تستحق اهتماماً أكبر الحد من غلبة النساء في قطاع الاقتصاد غير النظامي، ولا سيما في ضوء الأوضاع غير المستقرة للمهاجرات والنساء

ذوات الإعاقة وغيرهن من الفئات المهمشة من العاملات، ودعم صوت المرأة الجماعي واضطلاعها بأدوار القيادة وصنع القرار .

71 - ولقد كشفت الأزمات المتداخلة عن مواطن ضعف حرجة في النظم الاقتصادية والاجتماعية والصحية، مبرزة استمرار أهمية الاستنتاجات المتفق عليها والحاجة الملحة إلى التعجيل بتنفيذها. وستلزم زيادة كبيرة في الاستثمارات والإجراءات لاستعادة المكاسب المفقودة، والحفاظ على الأمن الاقتصادي والاجتماعي والبيئي للنساء والفتيات، وتحقيق تقدم حاسم نحو تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة في عالم العمل المتغير .
