



البند الثاني عشر من جدول الأعمال

التقدم المحرز في تنفيذ قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٩ بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق

لمحة عامة

ملخص

تلخص هذه الوثيقة التقدم الذي أحرزته منظمة العمل الدولية والتحديات المطروحة في مجال تنفيذ استنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٩ بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق.

الانعكاسات السياسية

لا توجد.

الانعكاسات القانونية

لا توجد.

الانعكاسات المالية

لا توجد.

القرار المطلوب

الفقرة ٢٨.

إجراءات المتابعة المطلوبة

لا توجد.

الوحدة مصدر الوثيقة

مكتب المساواة بين الجنسين.

الإحالات إلى سائر وثائق مجلس الإدارة وصكوك منظمة العمل الدولية

قرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق؛ الوثيقة: GB.306/PV؛ الوثيقة: GB.307/16/1؛ الوثيقة:

GB.310/17/3؛ الوثيقة: GB.312/INS/3؛ الوثيقة: GB.309/LILS/6.

أولاً - المقدمة

١. وفقاً للقرار والاستنتاجات الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٩ بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، ينبغي أن يضمن المكتب أن "تنفذ البرامج ذات الصلة في المقر وفي الميدان، الاستنتاجات الصادرة عن هذه اللجنة تنفيذاً منسقاً وفعالاً. كما ينبغي وضع ترتيبات من أجل رصد التقدم المحرز والأثر المحقق، رصدًا مناسباً. علاوة على ذلك، ينبغي تقديم التقارير إلى مجلس الإدارة حول التقدم المحرز في متابعة هذه الاستنتاجات".^١

٢. وفي أعقاب مناقشة الوثيقة التي أعدها المكتب بعنوان *متابعة / اعتماد القرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق*، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، طلب مجلس الإدارة إلى المدير العام "أن يتخذ خطوات لإنفاذ استنتاجات مؤتمر العمل الدولي بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، تنفيذاً منسقاً وفعالاً في المقر وفي الميدان، وأن يقدم بشكل منتظم التقارير إلى مجلس الإدارة بشأن التقدم المحرز والنتائج المحققة".^٢ وفي آذار/مارس ٢٠١٠ وأذار/مارس ٢٠١١، استجاب المكتب لهذا الطلب فأورد معلومات مستجدة محددة بشأن التقدم المحرز في مجال المساواة بين الجنسين.^٣

٣. وتلخص هذه الوثيقة نتائج أخرى في المقر وفي الميدان، بدعم من منظمة العمل الدولية، من حيث تحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل منذ مؤتمر عام ٢٠٠٩ لسنتين خلتا.

ثانياً - برنامج العمل اللائق

العمالة

٤. قامت ثلاث عمليات مسح للوظائف على الصعيد الوطني بإدراج مسألة الجنسين بشكل ناجح. وفي عملية المسح التي أجريت في السلفادور، تشكل المساواة بين الجنسين هدفاً مشتركاً وهناك ثلاث نتائج متوقعة ترتبط بالمساواة، هي: الإصلاح القانوني المتعلق بالعمل المنزلي في قانون العمل؛ تشجيع الإنصاف في الأجور؛ تنفيذ السياسة الوطنية للمساواة بين الجنسين، التي اعتمدت عام ٢٠١١. وتقوم عمليات مسح الوظائف في جنوب أفريقيا واندونيسيا بتحليل الثغرات في الأجور بين الجنسين وتتضمن استراتيجيات استدراكية.

٥. وفي عام ٢٠٠٩، اعتمد المجلس الوطني لأصحاب العمل في الكاميرون خطة عمل لتنمية روح المبادرة لدى النساء؛ وكانت هذه هي الحال كذلك عام ٢٠١١ بالنسبة إلى المجلس الوطني لأصحاب العمل السنغاليين. وفي عام ٢٠٠٩، قامت ثلاثة مصارف في زامبيا بتنفيذ عدد من توصيات فحص الجودة في المنشآت الصغيرة المدارة من قبل الرجال والنساء، وهي أداة للتقييم تابعة لمنظمة العمل الدولية، ووافق حاكم المصرف المركزي على تنفيذ إحدى هذه التوصيات هذا العام.

^١ مكتب العمل الدولي: *تقرير اللجنة المعنية بالمساواة بين الجنسين، محضر الأعمال المؤقت رقم ١٣*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، جنيف، حزيران/يونيه ٢٠٠٩، الاستنتاجات، الفقرة ٥٨. والمعلومات العامة عن تنفيذ المكتب لنتائج البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، إلى جانب مسألة المساواة بين الجنسين كموضوع مشترك، والنتائج المحققة، سترد في التقرير الخاص بتنفيذ البرنامج لفترة السنتين في آذار/مارس ٢٠١٢.

^٢ الوثيقة GB.306/3/2.

^٣ الوثيقة GB.307/16/1 تلخص خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، حيث ترتبط استنتاجات عام ٢٠٠٩ بنتائج البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١؛ الوثيقة GB.310/17/3، الفقرات ٦-١٠ والملحق الثالث الذي يبين نتائج المساواة من خلال عمليات التدقيق التشاركية بشأن المسائل الجنسانية.

٦. وفي الأرض الفلسطينية المحتلة، تمت الموافقة على إنشاء لجنة وطنية ثلاثية لتشغيل النساء^٤ في ٢٠١١، مما أدى إلى إقامة منتدى مؤسسي للتدخلات الاستراتيجية المعنية بالمرأة في سوق العمل. وتقوم وزارة العمل بوضع استراتيجية بشأن المساواة بين الجنسين.

٧. وفي السلفادور، تحدد الخطة الوطنية لعمالة الشباب، التي وضعت في صيغتها النهائية عام ٢٠١١، مجالات الأولوية المخصصة لأنشطة تشجع مشاركة الشباب في سوق العمل على نحو أكثر مساواة.

الحماية الاجتماعية

٨. عمدت بلدان منها بنن وبوركينا فاسو وكمبوديا وموزامبيق وفيتنام إلى وضع الأولويات لإرساء أرضية الحماية الاجتماعية. ووافق مجلس الوزراء في موزامبيق على خطة تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للضمان الاجتماعي الأساسي، التي توسع نطاق إعانات الضمان الاجتماعي غير الاكتتابية.

٩. وفي شيلي، جرى اعتماد معاش تضامني "تكميلي" إضافي وسند تقاعدي للمرأة عن كل مولود، للتعويض عن عمل الرعاية الإضافي الذي تقوم به، إلى جانب خيارات متاحة بشكل أيسر لرعاية الأطفال، من أجل تسهيل مشاركة المرأة في سوق العمل، ضمن برامج المعاشات غير الاكتتابية بشأن الشيخوخة والإعاقة.

١٠. ووفر اعتماد التوصية رقم ٢٠٠ في عام ٢٠١٠، زخماً في تعزيز الاستجابة للبعد الجنساني في الاستراتيجيات الوطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية (مثلاً، في الصين) وفي الحد من العنف على أساس نوع الجنس والإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في صفوف العمال المهاجرين وعائلاتهم (مثلاً، في اندونيسيا).

١١. وفي عام ٢٠١١، اعتمد مجلس الوزراء في بنغلاديش سياسة وطنية للنهوض بالمرأة؛ وفي الأردن، أطلقت لجنة وطنية ثلاثية بشأن الإنصاف في الأجور واستهلت مهمة تفصيلية حول المسائل التقنية المتعلقة بأجر المرأة؛ واعتمدت الحكومة الإندونيسية مبادئ توجيهية لأصحاب العمل بشأن التحرش الجنسي؛ وتقوم وزارة العمل في لبنان بإعداد دليل عن حقوق العمال المنزليين بعدة لغات^٥.

الحوار الاجتماعي

١٢. في ٢٠١٠، نشر مجلس عموم أوروبا التابع للاتحاد الدولي لنقابات العمال دليلاً بشأن المساواة^٦ وأدمجت اللجان الاتحادية للمرأة مكونات أقوى لمناهضة التمييز في تدريب النقابات في أذربيجان وبلغاريا وصربيا وأوكرانيا. وضعت النساء الأعضاء في النقابات خارطة طريق استراتيجية تحدد الخطوات التي يتعين أن تتخذها نقاباتها في أفريقيا الناطقة بالفرنسية بغية تحقيق المساواة بين الجنسين ضمن هيكلاتها وسياساتها. وأطلقت الاتحادات في الهند وإندونيسيا وماليزيا وتايلند وفيتنام حملات تصديق على اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) وقدمت مقترحات سياسية إلى حكوماتها بشأن تعزيز حماية الأمومة.

١٣. وفي كمبوديا، تابع حوالي ٥٥ ٠٠٠ عامل من أصل ٣٢٠ ٠٠٠ عامل في المصانع يشاركون في "برنامج العمل الأفضل"، دروساً بشأن مهارات الحياة، بما في ذلك التصدي للتحرش الجنسي وممارسة حقوقهم في حماية الأمومة. وجرى تقييم مدفوعات إعانات الأمومة السليمة التي تدفعها المصانع عام ٢٠١٠، بنسبة ٥٥ في المائة؛ وفي عام ٢٠١١، ارتفعت هذه الإعانات لتبلغ ٧٣ في المائة. كما تشارك مصانع الملابس، حيث

^٤ مكتب العمل الدولي: تقرير المدير العام، ملحق: وضع عمال الأراضي العربية المحتلة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، جنيف، ٢٠١١، الفقرة ١٠٧.

^٥ الوثيقة GB.312/INS/3 تقدم المزيد من المعلومات عن متابعة المكتب لاعتماد الاتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١.

^٦ انظر:

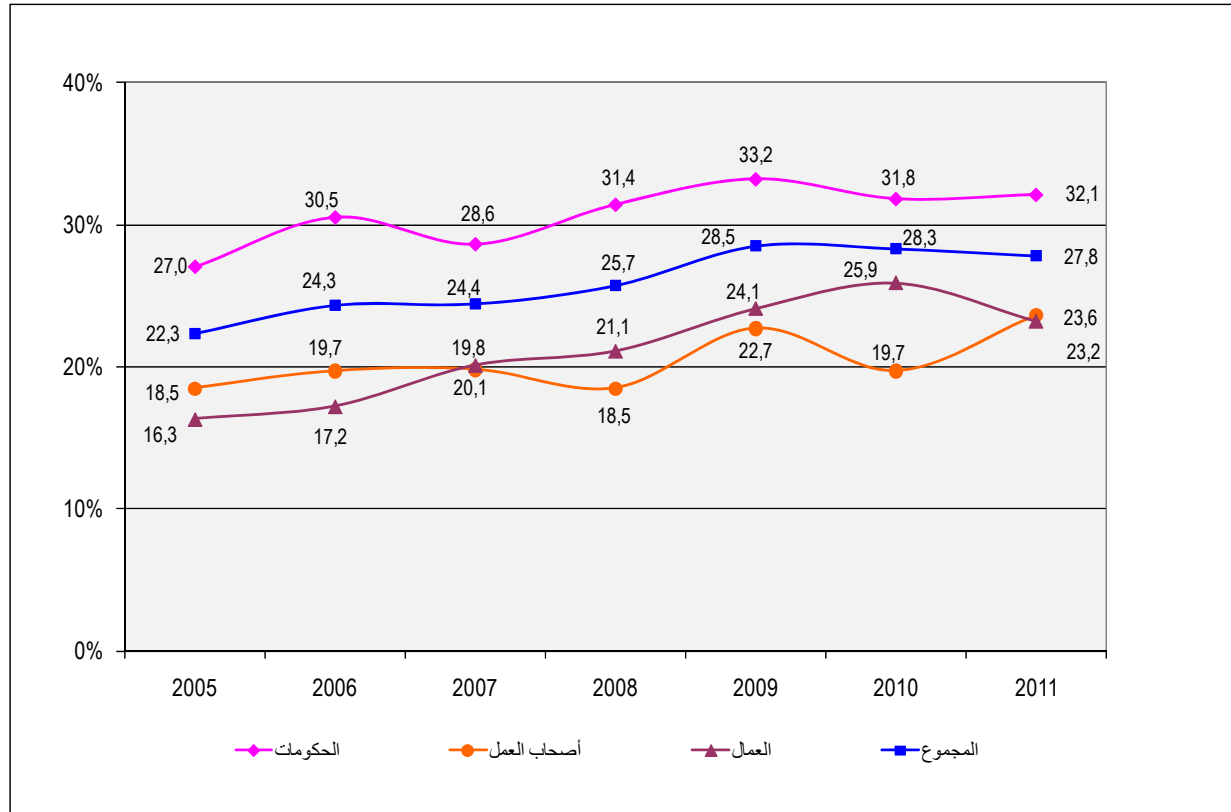
J.A. Petrovic and A. Ghinararu: *From prohibition of discrimination to promoting equality – Manual for trainers* (International Trade Union Confederation, 2009).

تشكل النساء القسم الأكبر من العمال، في برامج "العمل الأفضل" في هايتي واندونيسيا والأردن وليسوتو ونيكاراغوا وفيتنام.

١٤. ويستخدم اتحاد أصحاب العمل في بنغلاديش دراسة داخلية رعى إجرائها عام ٢٠٠٩، من أجل المساعدة على وضع الصيغة النهائية للمبادئ التوجيهية السياسية بشأن المساواة بين الجنسين في مكان العمل لصالح المنشآت الأعضاء في الاتحاد. وكانت هذه هي الحال أيضاً عام ٢٠١٠ بالنسبة إلى منظمة أصحاب العمل في الهند في مجال منشآت القطاع العام. ومن أصل ٧٩ شابة في الهند شاركن في التدريب، كانت ٧٦ شابة أفضل تهيئاً عند تخرجهن للحصول على وظيفة؛ كما التحقت ٤٢ منهنّ بدورة/بدء مشروعك بنفسك، وأفضى ذلك إلى قيام ٢٩ منهنّ بإطلاق شركاتهن الخاصة.

١٥. وخلال الدورة ٩٨ (٢٠٠٩) للمؤتمر، حقّق المدير العام وفود الدول الأعضاء لبلوغ مستوى مشاركة ٣٥ في المائة من النساء على الأقل فيها. وخلال الدورة ٩٩ (٢٠١٠)، شكلت النساء ٢٨,٣ في المائة من الوفود - في حين لم تمثل النساء إلا نسبة ٢٧,٨ في المائة خلال دورة عام ٢٠١١ (انظر الشكل ١).

الشكل ١: المشاركات (المندوبون والمندوبون المناوبون والمستشارون) في مؤتمر العمل الدولي بحسب المجموعات (٢٠١١-٢٠٠٥)



المصدر:

ILO: Gender balance in the International Labour Conference. Statistics on the representation of women and men in the ILC 2005–11, Bureau for Gender Equality (Geneva, 2011).

^٧ استناداً إلى التوازن الجنساني في مؤتمر العمل الدولي - إحصاءات بشأن تمثيل النساء والرجال في مؤتمر العمل الدولي للفترة ٢٠٠٥-٢٠١١ (جنيف، مكتب العمل الدولي، ٢٠١١)، كان هناك ٤٧٧ ممثلة حكومية إلى جانب ٤٤ وزيرة و ١٥١ ممثلة عن أصحاب العمل و ١٩٠ ممثلة عن العمال، خلال الدورة المائة في حزيران/يونيه ٢٠١١.

المبادئ والحقوق في العمل

١٦. في عام ٢٠١٠، صدقت ناميبيا على اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) وبدأت بلدان عديدة بعملية التصديق^٨. ويضع الرأس الأخضر والسنغال استراتيجيات للتصديق على اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) والاتفاقية رقم ١٨٣. وطلبت الهند المساعدة التقنية لتنفيذ الاتفاقية رقم ١٠٠، عقب صدور استنتاجات مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١٠ بشأن تطبيقها للاتفاقية. وفي ٢٠١٠، اعتمد المؤتمر كذلك استنتاجات من أجل تطبيق اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) من جانب الجمهورية التشيكية وجمهورية إيران الإسلامية والاتحاد الروسي، تطبيقاً أفضل. وفي ٢٠١١، اعتمد المؤتمر استنتاجات بشأن تطبيق الاتفاقية رقم ١١١ من جانب فيجي.

١٧. وجرى عرض أو اعتماد قوانين عمل جديدة تستجيب لاحتياجات الجنسين في ٢٠١٠ (جزر القمر، قبرغيزستان، لبنان، جمهورية مولدوفا).

١٨. وفي ٢٠١٠، اعتمدت الهيئات المكونة في لاهاي خريطة طريق^٩ بشأن القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، تدعو إلى: مراعاة المسائل الجنسية؛ توسيع وتحسين التعليم لاسيما لصالح الفتيات؛ إدراج النتائج المصنفة حسب نوع الجنس في عمليات تقدير وتقييم الأثر. ومنذ عام ٢٠٠٩، استهلّت ألبانيا وكوستاريكا والجمهورية الدومينيكية ومصر وغينيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وليبيريا وجمهورية مولدوفا ونيكاراغوا وباراغواي وسيراليون وتوغو وأوغندا وأوروغواي، دراسات استقصائية وطنية مصنفة حسب الجنس بشأن عمل الأطفال.

الأولويات المشتركة

١٩. تتجلى التحديات المطروحة أمام سوق العمل في المؤشرات التي وضعت مؤخراً بموجب غاية الهدف الإنمائي للألفية بشأن العمل اللائق (الهدف ١باء). وقد تراجعت النسبة العالمية للعمالة إلى السكان من ٦١,٧ في المائة عام ٢٠٠٧ إلى ٦١,٢ في المائة عام ٢٠٠٩، وقدّرت بنسبة ٦١,١ في المائة في ٢٠١٠. ويبيّن المؤشر بشأن العمالة المستضعفة أنّ معدلات النساء في ٢٠٠٩ واصلت ارتفاعها (٥١,٨ في المائة مقارنة مع ٤٨,٩ في المائة للرجال). وقد أظهر مؤشر الهدف الإنمائي رقم ٣ للألفية بشأن العمالة بأجر، أنّ نصيب النساء في العمالة بأجر في القطاع غير الزراعي ازداد من ٣٥ في المائة عام ١٩٩٠ إلى قرابة ٤٠ في المائة عام ٢٠٠٩ - غير أنّ الأزمة الاقتصادية أبطأت وتيرة التقدم.

٢٠. ومنذ عام ٢٠٠٩، شاركت النمسا والبرازيل وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوكرانيا في تجميع موجزات قطرية مراعية للجنسين بشأن العمل اللائق^{١١}.

٢١. وشددت استنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٩ على الحاجة إلى بناء قدرة الهيئات المكونة على تعميم المساواة بين الجنسين باستخدام مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو (مركز تورينو). وخلال السنوات العشر الماضية، أصبح هذا المركز محفلاً يقدم فرصة فريدة لكسب المعارف بشأن المفاهيم

^٨ الوثيقة GB.309/LILS/6، الفقرتان ٤ و ١٤.

^٩ انظر:

Roadmap for achieving the elimination of the worst forms of child labour by 2016 – Outcome Document, The Hague Global Child Labour Conference in May 2010 on “Towards a world without child labour – Mapping the road to 2016” (The Hague, Ministry of Social Affairs and Employment, 2010).

^{١٠} انظر:

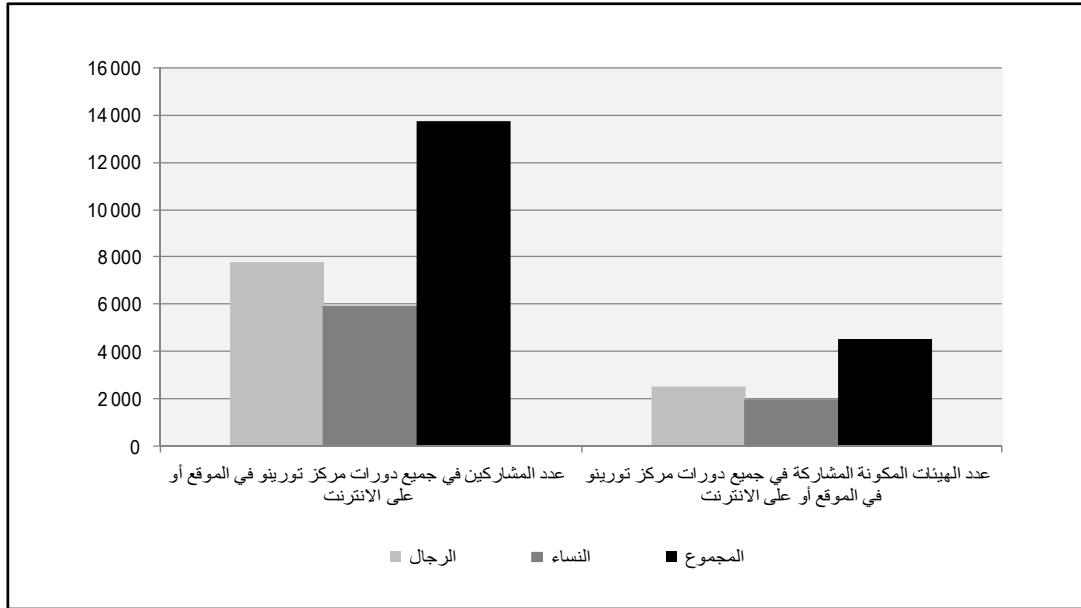
Global employment trends 2011. The challenge of a jobs recovery (Geneva, ILO, 2011) and The Millennium Development Goals Report 2011 (New York, United Nations, 2011).

^{١١} انظر:

Decent work country profile – Austria (Geneva, ILO, 2009); Decent work country profile – Brazil (Geneva, ILO, 2009); Decent work country profile – Tanzania (mainland) (Geneva, ILO, 2010) and (only available in Ukrainian) Decent work country profile – Ukraine (Geneva, ILO, 2011).

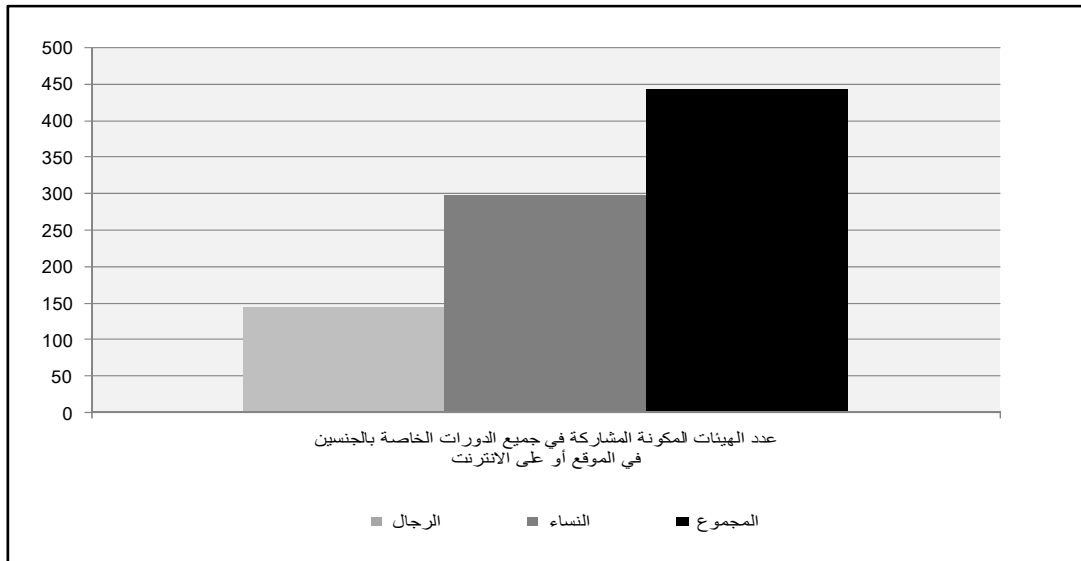
الجنسانية وتقاسم أفضل الممارسات. والأكاديمية المعنية بالمساائل الجنسانية والمصممة حديثاً (٢١ تشرين الثاني/ نوفمبر - ٢ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١) تعزز هذه التجربة ومن شأنها أن تزود أخصائيي التنمية من كافة أنحاء العالم بمنتهى حصري للمناقشة ومنصة لتقاسم الخبرات الجديدة. ويقدم نسق الأكاديمية فرصة للارتقاء بالمعارف المهنية ويركز على "كيفية القيام بذلك" باللجوء إلى الأدوات المتاحة والوسائل العملية. كما يقوم مركز تورينو بوضع خطة عمل بشأن المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٢-٢٠١٥، تتماشى مع خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ والمجالات الثلاثة ذات الأولوية في سياسة منظمة العمل الدولية للمساواة بين الجنسين.^{١٢} ويتقصى المركز المشاركة المصنفة حسب الجنس في الدورات (انظر الشكلين ٢ و ٣).

الشكل ٢: المشاركون من الإناث والذكور في جميع دورات التدريب في مركز تورينو (كانون الثاني/ يناير - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٠)



المصدر: مركز تورينو.

الشكل ٣: الهيئات المكونة من الإناث والذكور، المشاركة في التدريب الخاص بالجنسين في مركز تورينو (الفترة نفسها)



المصدر: مركز تورينو.

^{١٢} انظر: Gender equality and mainstreaming in the ILO, Circular No. 564, 17 Dec. 1999, Geneva.

ثالثاً - النتائج من خلال الشراكات

التعاون التقني

٢٢. في ٢٠١١، في إطار مشروع مشترك بين منظمة العمل الدولية والاتحاد الأوروبي بشأن المساواة بين الجنسين، قام فريق عمل ثلاثي تابع لبرلمان أوكرانيا بصياغة تعديلات على قانون ضمان المساواة في الحقوق وتكافؤ الفرص للنساء والرجال، واستهلت أربع شركات يديرها المشروع، خطاً بشأن المساواة بين الجنسين. وفي ٢٠١٠، افتتحت ثلاث نقابات للعمال مركزاً استشارياً وخطاً هاتفياً مباشراً بشأن المساواة بين الجنسين لصالح العمال. وفي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠، استفادت حوالي ٩٠٠ امرأة من برنامج مكيف بعنوان كيف تبدأ وتحسن مشروعك. وبعد الأشهر السبعة التي تلت الدورة التدريبية الأولى التي حضرها ٥١٩ مشاركاً، أطلق ربع المشاركين شركاتهم الخاصة. وفي ٢٠٠٩، أجرى ١٢ شريكاً في المشروع - هيئات مكونة ثلاثية ودائرة التوظيف العامة وإدارة تفتيش العمل- عمليات تدقيق قائمة على المشاركة ومتعلقة بنوع الجنس.

٢٣. وفي إطار برنامج الشراكة القائم بين منظمة العمل الدولية والنرويج، قامت ٣٠ شركة في البرازيل بوضع خطط عمل للتوازن بين العمل والأسرة. واعتمد برلمان أنغولا قانوناً بشأن العنف المنزلي، ونقحت الحكومة إعانات حماية الأمومة حتى تتمتع العاملات بإجازة أمومة من ٩٠ يوماً وفترات راحة للرضاعة الطبيعية في مكان العمل ويوم إضافي من الإجازة السنوية عن كل طفل دون الرابعة عشر من العمر. وفي جنوب أفريقيا، أعدت ورش العمل بشكل أفضل أكثر من ٣٠ هيئة مكونة لإقامة نقاش وطني بشأن تحسين المساواة بين الجنسين في العمل، في حين اقترحت وزارة العمل إصلاح قانون علاقات العمل. وفي الهند، كانت قوة العمل الثلاثية المشتركة بين الوزارات والمعنية بتعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل، مفيدة في إعداد قانون بشأن التحرش الجنسي. وفي الصين، يجري استعراض قوانين العمل المتعلقة بحماية العاملات، وتقوم الحكومة بوضع أحكام لتنظيم وكالات الخدمة المنزلية.

٢٤. وفي إطار الشراكة بين السويد ومنظمة العمل الدولية، أدرجت استراتيجية العمالة الوطنية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٤ في البوسنة والهرسك مسائل تتعلق بالمساواة بين الجنسين. وفي إندونيسيا، ستعكس البرامج الإنمائية الإقليمية الثلاثة نتائج التحليل الجنساني الذي أجري في ٢٠١١.

٢٥. وكان من شأن تعزيز إدماج المسائل الجنسانية في دليل منظمة العمل الدولية بشأن البرامج القطرية للعمل اللائق وآلية ضمان الجودة، أن ساعد على المساهمة في إحراز النتيجة التالية: ٢٨,٥ في المائة من البرامج القطرية للعمل اللائق التي شملها المسح في ٢٠١٠، تضمنت ما لا يقل عن ثلث مؤشرات النتائج الشاملة لقضايا الجنسين - ما يوازي حوالي ثلاث مرات خط الأساس المقدر للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ والبالغ حوالي عشرة في المائة. غير أن أربعة برامج لم تتضمن مؤشرات تشمل قضايا الجنسين: برنامج في أفريقيا، واثنتان في آسيا، وواحد في الأمريكتين.

الأمم المتحدة

٢٦. عند التعاون مع الأمم المتحدة، على نحو ما هو وارد في استنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٩، تشجع منظمة العمل الدولية اتساق السياسات بشأن العمل اللائق والمساواة بين الجنسين. ومن بين العديد من الأمثلة على التعاون في ٢٠١١، وقعت منظمة العمل الدولية مذكرة تفاهم مع كيان الأمم المتحدة المعني بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتشمل مذكرة التفاهم قضايا رئيسية ذات اهتمام مشترك، منها ما يلي: النهوض بالمساواة بين الجنسين في العمل اللائق؛ القضاء على التمييز على أساس الجنس، ولا سيما ثغرة الأجور بين الجنسين؛ حماية العمال المنزليين؛ تعزيز أوضاع الحماية الاجتماعية؛ مكافحة العنف القائم على نوع الجنس في العمل. وتنص المذكرة على مجموعة من طرائق التعاون، منها التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي. وستقوم المنظمات بتعزيز اتساق السياسات في مجال العمل اللائق والتمكين الاقتصادي للمرأة، كما ستضطلعان معاً بمجموعة من الأنشطة منها مبادرات للتوعية واستثارة الوعي وإجراء البحوث والتدريب والارتقاء بالمهارات وبناء قدرات الهيئات المكونة. وتعرض مذكرة التفاهم نظاماً للتقصي بهدف تسجيل الأنشطة المشتركة وأثرها على النساء والرجال، وذلك ضمن إطار ولاية كيان الأمم المتحدة المعني بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وولاية منظمة العمل الدولية. بالإضافة إلى ذلك، أشار التقرير الرئيسي الأول

الصادر عن هذا الكيان إلى استنتاجات عام ٢٠٠٩.^{١٣} كما أدرجت إشارات إلى العمل اللائق والمساواة بين الجنسين في اجتماع الجلسة العامة رفيع المستوى للجمعية العامة بشأن الوثيقة الختامية للأهداف الإنمائية للألفية،^{١٤} وفي الاستنتاجات التي تم الاتفاق عليها في الدورة الخامسة والخمسين للجنة وضع المرأة،^{١٥} وفي تقارير الأمين العام للأمم المتحدة، المقدمة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن المساواة بين الجنسين.^{١٦}

رابعاً - الآثار

٢٧. لقد اتخذ المكتب خطوات لإنفاذ استنتاجات عام ٢٠٠٩ بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، على نحو منسق وفعال في المقر وفي الميدان، حتى يكون لها أثر كبير على فهم الهيئات المكونة للمساكن المعنية، بما في ذلك من خلال البحوث وبناء القدرات وتقاسم المعلومات.^{١٧} وبالرغم من أن النتائج على أرض الواقع لا تعزى على الدوام إلى الدعم التقني للمنظمة، فإن هذه الوثيقة توفر استشرافات بشأن التقدم الذي أحرزته الهيئات المكونة الثلاثية في تحويل رؤية استنتاجات عام ٢٠٠٩ إلى مساواة بين النساء والرجال في مكان العمل. فالسلوكيات تغيرت والقوانين والممارسات تحسنت ونُهج الشراكة الاجتماعية توسعت. إلا أن استمرار الأزمة يبقى تحدياً. لكن الأمثلة المشار إليها أعلاه تبين أن الأزمة قد وفرت فرصاً ضمن الأقاليم من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين في العمل، ومن شأن الفوائد القائمة على الحقوق أن تساعد على دعم العائلات وجعل أماكن العمل أكثر إنتاجية والحد من الاضطرابات التي يغذيها انعدام العدالة الاجتماعية.

٢٨. قد يرغب مجلس الإدارة في أن يطلب إلى المدير العام ما يلي:

(أ) الاستمرار في إرشاد المكتب، ضمن ضوابط البرنامج والميزانية، في مجال مساعدة الهيئات المكونة على تنفيذ القرار الصادر عن مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٩ بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق؛

(ب) دعم الجهود التي يبذلها المكتب في المجالات التي لم يتحقق فيها بعد تقدم يمكن قياسه.

جنيف، ٢٩ آب/أغسطس ٢٠١١.

نقطة يتخذ قرار بشأنها: الفقرة ٢٨.

^{١٣} انظر: UN Women: *Progress of the world's women – In pursuit of justice* (New York, 2011).

^{١٤} الوثيقة A/65/L.1، ١٧ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠.

^{١٥} لجنة وضع المرأة: الاستنتاجات المتفق عليها بشأن حصول النساء والفتيات على التعليم والتدريب والعلم والتكنولوجيا ومشاركتهن في ذلك، لتحقيق أمور منها تعزيز حصول المرأة على قدم المساواة على العمالة الكاملة والعمل اللائق، الدورة ٥٥، نيويورك، الوثيقة E/2011/27، محاضر رسمية، ٢٠١١، الإضافة رقم ٧.

^{١٦} الوثيقة E/2011/83، ١٨ نيسان/أبريل ٢٠١١؛ الوثيقة E/2011/85، ٥ أيار/مايو ٢٠١١؛ الوثيقة E/2011/114، ١١ أيار/مايو ٢٠١١.

^{١٧} ترد أمثلة مختارة عن النتائج المراعية لقضايا الجنسين في ٢٠٠٩-٢٠١١، في الوثيقة GB.312/INS/11/Ref، المتاحة على موقع مجلس الإدارة على الإنترنت.