مناقشة الجلسة الخاصة

تمكين المرأة اجتماعياً واقتصادياً والمساواة بين الجنسين

لماذا يتسم تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين بالأهمية بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية؟

تروج منظمة العمل الدولية التمكين الاقتصادي للمرأة والمساواة بين الجنسين باعتبارهما هدفين إنمائيين رئيسيين - على نحو ما تؤكده اتفاقيات العمل الدولية والأهداف الإنمائية للألفية. وثمة ما يدل أيضاً على أنّ في مستطاع تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين المساهمة في زيادة النمو الاقتصادي. ويقدّر أن انعدام المساواة بين الجنسين في أفريقيا قد خفض نمو الناتج المحلي الإجمالي في الإقليم بزهاء ١ في المائة سنوياً[١]. وأخيراً، يمكن لتمكين المرأة اقتصادياً أن يؤثر على خفض الفقر، حيث أنّ نمط الاستهلاك في الأسرة المعيشية ينزع لأن يكون أكثر تركيزاً على الأطفال وموجهاً نحو تلبية الاحتياجات الأساسية. وعلى سبيل المثال، أظهرت دراسة أجريت في جنوب أفريقيا أنّ زيادة في دخل المرأة ترافقت بإنفاق المزيد من الأموال على تعليم الأطفال[٢].

ما هي العوائق المطروحة أمام تمكين المرأة اقتصادياً؟

بالرغم من إحراز بعض التقدم الملحوظ، ما فتئت النساء الأفريقيات يواجهن عوائق قائمة على نوع الجنس تعرقل مشاركتهنّ الناجحة في مكان العمل، ولا سيما:

- **سياسات العمالة وممارسات التوظيف التمييزية.** لا تزال النساء يعانين من التمييز في العمل. ففي السنغال ومالي، على سبيل المثال، تكسب النساء ٦٦ في المائة مقارنة بما يكسبه الرجال عن العمل نفسه.[٣] غير أن هناك رفضاً متزايداً للتمييز. بل هناك اقتراح في جنوب أفريقيا لإنفاذ مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، وتغريم الشركات بمبالغ تصل إلى ١٠ في المائة من أرباحها السنوية في حال عدم الامتثال.

[١] انظر:
United Nations Division for Women, *International Women's Day Backgrounder*, New York, 2008.

[٢] انظر:
A.R. Quisumbing and J.A. Maluccio, "Resources at marriage and intra-household allocation: Evidence from Bangladesh, Ethiopia, Indonesia and South Africa", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 65, No. 3, 2003, pp. 283–327.

[٣] انظر:
R. Hausmann, L.D. Tyson and S. Zahidi, *Global Gender Gap Report 2010*, World Economic Forum, Geneva, 2010.

- **تقاسم غير متساوٍ بين المسؤوليات العائلية والأسرية.** يتوقع من النساء، على درجات متفاوتة، أن يأخذن على عاتقهنّ القسم الأكبر من رعاية الأطفال والمسؤوليات الأسرية، وهو ما يقمن به. ووجدت دراسة أجراها البنك الدولي مؤخراً أنّ النساء يضطلعن فعلياً برعاية الأطفال بشكل كامل ويقمن في المتوسط بثلاثة أرباع المهام الأسرية. غير أنّ الدراسة نفسها وجدت براهين متناقلة مفادها أنّ الشبان من الطبقة الوسطى العاملين في الفئة المهنية والذين تعمل شريكاتهن يقومون بدور أكثر نشاطاً[٤].

- **نقص الإشراف على الموارد الإنتاجية من قبيل الأرض والممتلكات.** هناك افتقار لبيانات دقيقة، ولكن من المقدر أنّ النساء يمتلكن أقل من ٢ في المائة من الأراضي في أفريقيا. ومن الواضح أنّ عدم امتلاك مبنى تجاري أو مزرعة يشكل عائقاً كبيراً أمام تقدم المرأة اقتصادياً.

- **صوت النساء في مراكز القيادة لا يزال أقلية.** وجد بحث أجري في ثمانية بلدان أفريقية بشأن النساء في مراكز القيادة في النقابات العمالية أنّ الإحباط يتفشى في صفوف النساء بسبب المنظورات السلبية لقدراتهنّ القيادية، وأنه في حين أنّ "المساواة بين الجنسين" هي على نحو شبه دائم سياسة رسمية، فإنّ معظم القادة الذكور لا يطبقونها على الصعيد الداخلي[٥].

- **تعاني النساء من انحصارهن في أشكال العمل زهيد الأجر ومتدني المستوى.** أظهرت الدراسات أنه في حين يوجد العديد من صاحبات المشاريع اللواتي يشغلن منشآت بالغة الصغر، لاسيما في الاقتصاد غير المنظم، إلا أنهنّ غير ممثلات بشكل جيد في المشاريع المتوسطة والكبيرة. وكلما ازداد حجم المنشأة، كلما قل احتمال أن تكون المرأة على رأسها[٦].

ما الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية للمضي قدماً بتمكين المرأة اقتصادياً في أفريقيا؟

تسعى منظمة العمل الدولية إلى تخطي القيود المشار إليها أعلاه من خلال إدراج البعد الجنساني في كافة البرامج والسياسات؛ ومن خلال التدخلات الخاصة بالنساء بغية التصدي لأوجه انعدام المساواة طويلة العهد. ووفقاً للقرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق (الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة والتسعين في حزيران/ يونيه ٢٠٠٩)، ينبغي ترويج المساواة بين الجنسين في جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية، ألا وهي: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ العمالة؛ الحماية الاجتماعية؛ الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.

المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

في حين يتسم العديد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية بالأهمية من حيث تعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل، هناك أربع اتفاقيات ذات أهمية خاصة هي: اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)؛ اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)؛ اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)؛ اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣).

وقد صدقت ٥٠ دولة عضواً أفريقية على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١، لكن التنفيذ لا يزال يطرح تحدياً في كل مكان. وبالتالي، تكرس منظمة العمل الدولية معظم العمل الذي تضطلع به بالنسبة إلى هاتين الاتفاقيتين، لرصد ودعم عملية التنفيذ ووضع توصيات لإدخال التحسينات. وعلى سبيل المثال، رعت منظمة العمل الدولية عام ٢٠١٠ إجراء بحث بشأن تطبيق الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١ في جنوب أفريقيا،

[٤] انظر:
C.O. Chukuezi, "Women participation in household labour in Nigeria", *European Journal of Social Sciences*, Vol. 13, No. 2, 2010, pp. 269–304.

[٥] انظر: African Labour Research Network, *Women in Trade Unions in Africa*, 2011.

[٦] أشار سجل قطاع الأعمال الأوغندي (UBOS 2003) إلى أنّ ١٥ في المائة فقط من المشاريع التي تضم ٥٠ موظفاً أو أكثر كانت تملكها نساء، مقارنة مع ٦٥ في المائة من المشاريع التي تضم أربعة موظفين أو أقل.

ويقترح الآن إصلاح لقانون علاقات العمل لإنفاذ مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، وتغريم الشركات بمبالغ تصل إلى ١٠ في المائة من أرباحها السنوية في حال عدم الامتثال. وبدعمٍ من منظمة العمل الدولية، تم إصدار سياسات للعمالة تراعي المساواة بين الجنسين في تنزانيا وليبيريا بغية جعل سياساتهما الوطنية أكثر اتساقاً مع التزاماتهما بموجب هاتين الاتفاقيتين.

أما الاتفاقيتان رقم ١٥٦ ورقم ١٨٣ فقد حصلتا على عدد أقل بكثير من التصديقات. ولم تصدق على اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) إلا مالي والمغرب، في حين صدقت إثيوبيا وغينيا وموريشيوس والنيجر فقط على اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦). وعلى الرغم من ذلك، دعمت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة لإجراء دراسات وطنية وإنشاء منصات للتوعية بشأن المنافع الاقتصادية والاجتماعية المتأتية عن تحسين التوازن بين العمل والأسرة وحماية الأمومة. وفي أعقاب حملة مماثلة أجرتها أنغولا، بحثت الحكومة في إعادة النظر في أحكام حماية الأمومة لديها بغية: منح العاملات ٩٠ يوماً لإجازة الأمومة؛ فترات توقف للإرضاع؛ يوم إضافي من الإجازة السنوية عن كل طفل دون سن الرابعة عشر.

العمالة

لطالما كان برنامج تنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة والمساواة بين الجنسين نشطاً في كافة أرجاء أفريقيا. ففي ليسوتو، أصبحت ١٨٦٠ امرأة عضواً في جمعيات صاحبات المشاريع، وذلك بفضل برنامج روح تنظيم المشاريع لدى المرأة والمساواة بين الجنسين لمنظمة العمل الدولية، في حين ارتفعت العضوية في الجمعية الوطنية لصاحبات الأعمال في ملاوي من ٥٥٠ إلى ٢٢٠٠ في عام ٢٠١٠. وبدعم من منظمة العمل الدولية، تنظم بلدان أفريقية عديدة شهر صاحبات المشاريع وحفلات للمعارض التجارية وعروض الأزياء ومسيرات عبر مراكز المدينة وحملات توعية من خلال وسائل الإعلام بغية تشجيع صاحبات المشاريع. وستستمر منصة عمل القاهرة لتنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة في أفريقيا (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٩) ومنتدى صاحبات المشاريع، في تشجيع الممارسات الجيدة التي يروجها برنامج روح تنظيم المشاريع لدى المرأة والمساواة بين الجنسين في أفريقيا، بالشراكة مع مصرف التنمية الأفريقي.

الحماية الاجتماعية

تعمل منظمة العمل الدولية مع الهيئات المكونة لتشجيع إرساء أرضية دنيا للحماية الاجتماعية من حيث الخدمات الاجتماعية الأساسية وأمن الدخل للنساء والرجال كافة. وهي تسعى جاهدة إلى ضمان اتخاذ تدابير رامية إلى تعزيز السلامة والصحة المهنيتين ومكافحة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وحماية حقوق العمال المهاجرين في مكان العمل. وعلى سبيل المثال، بحلول نهاية عام ٢٠١١ ستكون ثمانية بلدان في أفريقيا قد عالجت مسألة المساواة بين الجنسين بشكل صريح في سياسات مكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز على المستوى الوطني أو القطاعي، نتيجة التحليلات الجنسانية التي أجريت لتنوير هذه السياسات. كما تعمل منظمة العمل الدولية مع مؤسسة بيل وميليندا غايتس في مالي والسنغال لتوسع نطاق التأمين بالغ الصغر ليشمل النساء وعائلاتهنّ باستخدام التحويلات التي يرسلها أزواجهنّ المهاجرون. وخلال عامي ٢٠١٠ و٢٠١١ - ومن باب دعم الأعمال التحضيرية حول وضع معيار عمل دولي جديد بشأن العمال المنزليين - كان هناك تشديد خاص على الحماية الاجتماعية للعمال المنزليين الذين تغلب العاملات في صفوفهم.

الحوار الاجتماعي

تسعى منظمة العمل الدولية جاهدة إلى بناء قدرة الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على تعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل، وضمان أن تدرَج المساواة بين الجنسين في جدول الأعمال خلال المناقشات الثلاثية بشأن عالم العمل، وتعزيز التمثيل النسائي في مراكز صنع القرارات. واضطلعت منظمة العمل الدولية بدراسات بشأن المساواة بين الجنسين والحوار الاجتماعي في جنوب أفريقيا ورواندا ونيجيريا، كما شاركت في بناء القدرات فيما يتعلق بالمسائل الجنسانية بالنسبة إلى النقابات العمالية في عدد من البلدان في إقليم أفريقيا. وجرى تقديم دعم تقني للاتحاد الدولي لنقابات العمال - أفريقيا، لبناء القدرات في

مجال إدماج قضايا الجنسين في مسائل العمالة وتحضيراً للمناقشات في لجنة المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق في دورة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٩.

عملية التدقيق التشاركية المتعلقة بالجنسين

تلجأ إدارة المساواة بين الجنسين إلى عمليات التدقيق التشاركية المتعلقة بالجنسين لمساعدة هيئاتها المكونة ووحدات منظمة العمل الدولية على تعزيز المساواة بين الرجال والنساء في عمليات التوظيف لديها وهيكلياتها وجوهر عملها. وتستخدم عملية التدقيق المتعلقة بالجنسين نهجاً ذاتي التقييم وتراعي البيانات الموضوعية - المجمعة من خلال استعراض الوثائق الداخلية والعامة للوحدة - ومنظورات الموظفين والإدارة والزبائن بشأن قضايا الجنسين من خلال المقابلات وورش العمل التشاركية. واستناداً إلى المعلومات المستقاة، يقدم الميسرون تقريراً يتضمن توصيات عملية وموجزة حول كيفية قيام الوحدة أو المنظمة بتحسين الاهتمام الذي توليه إلى قضايا الجنسين. ومنذ نشأة عمليات التدقيق التشاركية المتعلقة بالجنسين في ٢٠٠١، جرت عمليات تدقيق من هذا النوع في مكاتب منظمة العمل الدولية في أبوجا وأديس أبابا وداكار ودار السلام وهراري وبريتوريا وياوندي؛ كما أجريت عمليات تدقيق للفرق القطرية للأمم المتحدة بدعم من منظمة العمل الدولية، في الرأس الأخضر وإثيوبيا وليبيريا وملاوي ونيجيريا وجمهورية تنزانيا المتحدة؛ وأجريت عمليات تدقيق تشاركية ومتعلقة بالجنسين لوكالات الهيئات المكونة في أنغولا والرأس الأخضر وموزامبيق ورواندا وجمهورية تنزانيا المتحدة. ونُظم في توغو دورة تدريبية للاتحاد الدولي لنقابات العمال - أفريقيا، بشأن منهجية عملية التدقيق التشاركية المتعلقة بالجنسين.

الشراكات مع الأمم المتحدة

لطالما شاركت منظمة العمل الدولية مباشرة في البرامج المشتركة للأمم المتحدة بشأن قضايا الجنسين في الجزائر واثيوبيا وكينيا وموزامبيق وأوغندا، وهي تسهم في مكونات التمكين الاقتصادي في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. بالإضافة إلى ذلك، وقعت منظمة العمل الدولية مؤخراً مذكرة تفاهم مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

أسئلة مقترحة للمناقشة

١. كيف يمكننا أن نضمن أن تبقى مسألة تمكين المرأة اجتماعياً واقتصادياً والمسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين مدرجة في جدول الأعمال السياسي على المستويين الوطني والعالمي، في ظل التركيز على الأزمة الاقتصادية والتدابير التقشفية؟

٢. كيف يمكننا أن نضمن أن تصبح حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين مكونات ملازمة للحملة الرامية إلى تحقيق العدالة الاجتماعية؟

٣. كيف ينبغي لمنظمة العمل الدولية، وإلى أي مدى، أن تحمل راية التأييد لجدوى المساواة بين الجنسين؟