

12 March 2009
Arabic
Original: English

لجنة وضع المرأة

الدورة الثالثة والخمسون

٢-١٣ آذار/مارس ٢٠٠٩

البند ٣ (أ) '٢' 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: مشاركة المرأة والرجل على قدم المساواة
في عمليات صنع القرار على جميع المستويات

مشاركة المرأة والرجل على قدم المساواة في عمليات صنع القرار على جميع المستويات

موجز أعده مدير الحوار

١ - في جلستها التاسعة المعقودة في ٦ آذار/مارس ٢٠٠٩، عقدت لجنة وضع المرأة حواراً تفاعلياً لتقييم التقدم المحرز في تنفيذ الاستنتاجات المتفق عليها بشأن "مشاركة المرأة والرجل على قدم المساواة في عمليات صنع القرار على جميع المستويات" التي اعتمدها اللجنة في دورتها الخمسين في عام ٢٠٠٦. وكان الحوار التفاعلي يهدف إلى تعزيز دور اللجنة في متابعة تنفيذ الإجراءات المتفق عليها بشأن موضوع هذا الاستعراض. وافتتح الحوار متكلمان رئيسيان هما: ماري جويتز، كبير المستشارين لشؤون الحكم والسلام والأمن في



صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، وفرانسيسكو كوس - مونتيل، كبير إحصائي البرامج، برنامج حقوق المرأة والمواطنة، في مركز بحوث التنمية الدولية بكندا. وتولى إدارة الجلسة رئيس اللجنة السيد أوليفيه بيل. كما قدمت ورقة قضايا لتشكيل إطار المناقشة.

التقدم المحرز في التنفيذ

٢ - سلّم المشاركون بأن المشاركة الكاملة والفعالة من جانب المرأة في عمليات صنع القرار على جميع المستويات أمر حاسم لتعزيز المساواة بين الجنسين. وبأنه يلزم توافر الإرادة والقيادة في المجال السياسي لتعزيز هذه المشاركة. ويعد تنفيذ الالتزامات والتعهدات المتعلقة بمشاركة المرأة في صنع القرار، الواردة في صلب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة إضافة إلى منهاج عمل بيجين وقرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) وغيرها من وثائق السياسة العامة وصكوك حقوق الإنسان، أمراً حاسماً لتحقيق هذا الهدف.

٣ - وقد أحرز بعض التقدم في تنفيذ الاستنتاجات المتفق عليها، كما طرأت زيادة على عدد النساء ممن يشغلن مواقع صنع القرار في القطاعين العام والخاص. وأفيد أن نسبة تمثيل المرأة في الجمعيات الوطنية قد تجاوزت في الوقت الحالي ٣٠ في المائة في ٢٤ بلداً، في حين تتبوأ رواندا موقع الريادة في العالم حيث تشغل النساء نسبة ٥٦ في المائة من المقاعد. وقد ازداد عدد مقاعد النساء في البرلمانات الوطنية على الصعيد العالمي من نسبة ١١,٦ في المائة في عام ١٩٩٥ إلى ١٨,٤ في المائة في عام ٢٠٠٨. كما أن هناك اتجاهات تصاعدياً في مجال مشاركة المرأة في الأوساط الأكاديمية والحكم المحلي والخدمة المدنية والسلك العسكري. وأكد المشاركون بوجه خاص على عدد النساء في الجهاز القضائي، حيث كان للدور القيادي للمرأة أهمية بالغة في تعزيز المساواة بين الجنسين ودعم حقوق المرأة. ورغم أن عدد النساء في المجال القضائي أخذ في التزايد، فلا يزال يسيطر عليه الرجال إلى حد كبير، ويجري تعيين المرأة في المحاكم العليا أو المحاكم الدستورية. كما ازداد عدد النساء القاضيات في المحاكم الدولية.

٤ - وقد تضمنت الاستراتيجيات الواعدة، التي وضعت لتحقيق التوازن في تمثيل الجنسين في جميع مجالات الحياة العامة وصنع القرار، تعديلات دستورية وتشريعية لتعزيز مبدأ المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل. وأسهمت قوانين التكافؤ في دفع عجلة التقدم نحو تحقيق مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل في جميع مستويات صنع القرار، على مستوى جميع فروع الحكومة. بل نصت القوانين في بعض الحالات على عقوبات أو أنشأت آليات ترصد كفاءة الامتثال.

٥ - وتم اللجوء إلى تدابير مرحلية من قبيل نظام الحصص أو المقاعد المحجوزة لدعم وتشجيع مشاركة المرأة في العمليات الانتخابية والأحزاب السياسية والخدمة العامة. وتقضي هذه الحصص، التي قد تتراوح نسبتها من ١٠ إلى ٥٠ في المائة، بأن تشغل المرأة نسبة معينة من المقاعد في هيئات صنع القرار. ولوحظ أن ٤٨ بلدا يأخذ بنظام للحصص، وأن ٢٤ من البلدان التي تتجاوز نسبة نساء الجمعية الوطنية فيها ٣٠ في المائة استخدمت أنظمة الحصص. ولفت المشاركون الانتباه إلى المعادلة المسماة "٦٠/٤٠"، التي تحدد نسبة عدد المقاعد التي يشغلها أي من الجنسين بأربعين في المائة كحد أدنى وستين في المائة كحد أقصى. وقد أسهمت مقتضيات نظام الحصص إسهاما فعالا بصفة خاصة في زيادة عدد النساء في المواقع السياسية. وفي بعض الحالات، أكدت المحاكم دستورية التدابير الخاصة المؤقتة، مثل قوانين الحصص، من أجل تحقيق المساواة بين المرأة والرجل. وهناك استراتيجيات أخرى منها استخدام الأهداف والمعايير لزيادة عدد النساء في تلك المناصب.

٦ - وأفاد المشاركون إلى الاستراتيجيات المختلفة المستخدمة لزيادة عدد النساء في مواقع صنع القرار بالقطاع الخاص. وتقر هذه الاستراتيجيات عادة بمسؤولية الشركات أمام المساهمين، وتسعى إلى تحقيق الأهداف المنشودة من خلال النهج ذات التوجه السوقى، والمشاركة الطوعية للشركات. ومن الأمثلة على ذلك استخدام مدونات قواعد السلوك، والاتفاقات العامة، أو "المواثيق"، التي ترسم أهدافا وغايات واضحة، وتتطلب استراتيجيات عملية لتنفيذ توظيف المرأة وترقيتها، ولا سيما عند المستويات العليا من الإدارة وصنع القرار. ولئن كانت شركات من القطاع الخاص قد وقعت في بعض الحالات على هذه المواثيق، فقد اقتضى الأمر تشجيع الوكالات الحكومية وشركات القطاع الخاص الأخرى على التوقيع عليها. ويُشار إلى استخدام التشريعات من أجل تحديد أهداف إلزامية فيما يتعلق بعدد النساء في مجالس الإدارة كمثال على النهج الأخرى الهادفة إلى زيادة عدد النساء في مجالس إدارة مؤسسات القطاع العام أو المؤسسات التي تملكها الدولة أو الشركات التي يتداول الجمهور أسهمها.

٧ - وقد أسفرت الجهود المبذولة لزيادة عدد النساء في المناصب العامة على الصعيد المحلى، بما في ذلك في الحكومات المحلية ولجان التنمية المحلية، عن نتائج إيجابية أيضا. وأتاح هذا التمثيل للمرأة اكتساب مهارات وخبرات جديدة، كما أتاح النهوض بحقوق المرأة. ونوه المشاركون بالجهود التي تبذلها النقابات لزيادة مشاركة المرأة في المناصب القيادية، بما في ذلك ما يتم من خلال حجز عدد معين من المقاعد للنساء، وإنشاء لجان استشارية معنية بالمرأة.

٨ - كما أُحرز تقدم في وضع وتنفيذ تدابير لبناء قدرات المرأة، تهدف إلى تنمية مهاراتها للترشح للوظائف التي تشغل بالانتخاب والتعيين. واتخذت خطوات لتعزيز الفرص المتاحة للمرأة للإفادة من التدريب على القيادة وسبل التوجيه بعد تسلمها لمنصبها ومن أجل زيادة فعاليتها. ووُضع أيضا برنامج لتوعية الرجال في المناصب العامة أو السياسية بالمسائل الجنسانية، وتعزيزا لوعيهم وتحسين فهمهم لمسألة التمييز على أساس نوع الجنس، ولأهمية مشاركة المرأة في الحياة العامة. وكانت هذه التدابير ترمي أيضا إلى تعزيز دور الرجل كمدافع عن المساواة بين الجنسين وكموجه للمرأة في المناصب القيادية. واتخذت أيضا تدابير لزيادة فرص حصول المرأة على التمويل لدى سعيها شغل منصب سياسي، من ذلك مثلا تمويل حملتها الانتخابية أو بناء قدراتها.

٩ - وتتزايد باطراد المبادرات المتخذة من أجل التوعية بدور المرأة في الحياة العامة وصنع القرار. وترمي هذه الجهود إلى حفز المرأة على الترشح لشغل الوظائف العامة، أو ارتقاء درجات السلم الوظيفي حتى أعلى مستويات صنع القرار. وهي تركز أيضا على دور القيادات النسائية باعتبارها قدوة للشابات، وثمة استراتيجيات للاتصال ترمي إلى تعزيز حقوق المرأة بصفة عامة.

١٠ - وشدد المشاركون على الدور الجوهري الذي تضطلع به مختلف الأطراف المعنية من أجل تحقيق المساواة في مشاركة المرأة في عملية صنع القرار. كما أكدوا على أهمية التعاون بين الحكومة والقطاع الخاص، فضلا عن العمل في مجال الدعوة الذي تقوم به الحركات النسائية والمجتمع المدني لتعزيز التمثيل السياسي للمرأة. وقد أُستخدم بنجاح التعاون بين مختلف المنظمات النسائية لوضع القضايا التي تهم المرأة على جدول الأعمال السياسية والتشريعية. واتخذت أيضا خطوات لتعزيز الأدوار القيادية للمرأة من خلال التعاون من أجل التنمية.

١١ - وأدت التدابير الرامية إلى زيادة الرصد والإبلاغ بشأن مشاركة المرأة في صنع القرار إلى الأخذ بالمزيد من المساءلة. وشملت الاستراتيجيات الطلب إلى الحكومات أو الهيئات المعنية الأخرى، بأن تقدم سنويا تقارير معلنة عن عدد النساء في جميع فروع الحكم. كما أدت شفافية المعلومات المتعلقة بالتزامات القطاع الخاص تجاه النساء في موقع القيادة بما في ذلك التقدم المحرز، إلى تعزيز المساءلة.

١٢ - ولاحظ المشاركون الصلات التي تربط بين موضوع الاستعراض وبين الموضوع ذي الأولوية في الدورة الثالثة والخمسين للجنة. وعلى نحو متزايد، كانت الجهود المبذولة تهدف إلى توعية الرجال والفتيان بأهمية مشاركة المرأة في الحياة العامة، وفي مجال القيادة، وفي تعزيز

الديمقراطية، مما يحقق مصلحة المجتمع. واتخذت تدابير لتعزيز المساواة في تقاسم مسؤوليات العمل المنزلي بين الرجال والنساء، بما في ذلك تنشئة الأطفال ورعايتهم. وتم التأكيد على دور النظام التعليمي في إزالة الصور النمطية المتعلقة بأدوار الجنسين.

الفجوات والتحديات في مجال التنفيذ

١٣ - على الرغم من التقدم المحرز، أعرب المشاركون عن قلقهم إزاء بطء وتيرة التغيير، واستمرار عدم مشاركة المرأة على قدم المساواة في جميع المجالات، وخاصة في مواقع الإدارة العليا والمناصب القيادية بالقطاع الخاص وقطاع التمويل.

١٤ - ورؤي أن استمرار القوالب النمطية لكل من الجنسين والمواقف التمييزية المتعلقة بأدوار المرأة والرجل تشكلان حاجزا ملموسا يعوق تحقيق مشاركة المرأة بشكل متساو في عمليات صنع القرار على جميع المستويات. وحتى عندما تتمكن المرأة من الوصول إلى مناصب صنع القرار في الحكومة، فإن هذه المناصب تتعامل في الغالب الأعم مع السياسات الاجتماعية، وتُعد قضايا "ناعمة"، لا تتعامل مع قضايا من قبيل التمويل والميزانية والسياسة الخارجية والأمن القومي.

١٥ - ولوحظ أنه على الرغم من صدور قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) لا يزال تمثيل المرأة منخفضا في مجال مفاوضات السلام وعمليات السلام. ودعا المشاركون إلى تقديم مزيد من الدعم. مما يكفل مشاركة المرأة مشاركة بصورة تامة ومتساوية مع الرجل مع كفالة تمثيلها عند جميع مستويات صنع القرار في جميع جوانب عمليات السلام في مرحلة ما بعد النزاع وبناء السلام وإعادة الإعمار وإعادة التأهيل والمصالحة.

١٦ - وتم الإقرار بضرورة تحقيق التوازن بين مسؤوليات المنزل والعمل. مما يكفل تقدم المرأة في الأدوار القيادية. وثمة حاجة إلى هئية بيئة تمكين للمرأة، بما في ذلك ما يتم من خلال التدابير التي تهدف إلى تقاسم التزامات الأسرة والعمل بين المرأة والرجل على نحو متساو.

١٧ - ومن الحواجز الأخرى التي تحول دون المشاركة الفعالة للمرأة في عمليات صنع القرار انخفاض النظرة للمرأة من حيث المشروعات والمصدقية في المناصب العامة والسياسية. فلا يزال يتعين على المرأة أن تعمل على بناء دوائر للمؤازرة وأن تحظى باعتراف. بما تنجزه في مجال صنع القرار، ومما يقتضي قيام المنظمات والحركات النسائية بدعم المرأة في الأدوار القيادية بالوظائف العامة.

١٨ - ومع التسليم بتنوع النساء، تدعو الحاجة إلى التصدي للعوائق المحددة التي يواجهنها، وإلى اتخاذ خطوات لتحقيق قدر أكبر من مشاركة النساء من مختلف الفئات وفي الحياة

العامّة، بما في ذلك النساء اللاتي ينتمين إلى أقليات. كما تدعو الحاجة إلى مزيد من الجهود لتشجيع وسائل الإعلام على تجاوز مسألة التحيز القائم على أساس نوع الجنس أثناء طرح المواضيع المتعلقة بالمرأة في مواقع صنع القرار.

١٩ - ولاحظ المشاركون قلة توافر الإحصاءات عن عدد النساء في العديد من مجالات الحياة العامّة والقطاع الخاص. كما لا تتوافر معارف كافية عن أثر ونوعية الدور القيادي للمرأة في مختلف مجالات السياسة العامّة.

٢٠ - وأعرب المشاركون عن قلقهم إزاء التهديد الذي تواجهه المكاسب التي حققتها المرأة في مجال العمالة المنظمة على نحو ما تنطوي عليه الأزمة المالية العالمية. وهناك أيضا استمرار الفجوات في المساواة بين الجنسين في مجالات التعليم والصحة وسوق العمل، وفي الحصول على الموارد مما يشكل بدوره تحديات أمام مشاركة المرأة في صنع القرار. ولوحظ أيضا أن النساء اللاتي يشغلن أو يترشحن لمنصب سياسي قد يكن عرضة للعنف المرتكب على أساس نوع الجنس. لذلك فإن التنفيذ الكامل للاستنتاجات المتفق عليها بشأن المشاركة المتساوية بين النساء والرجال في عمليات صنع القرار يتطلب وضع تدابير تهدف إلى القضاء على جميع أشكال التمييز والعنف ضد المرأة والفتاة.