

المرأة في عالم العمل المتغير: كوكب 50-50 بحلول عام 2030

رسالة من المديرية التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة فومزيل ملامبو- نكوكا بمناسبة اليوم العالمي للمرأة، 8 مارس 2017

في جميع أنحاء العالم، يقضي الكثير من النساء والفتيات ساعاتٍ طويلة جداً في الاضطلاع بالمسؤوليات الأسرية – عادةً أكثر من ضعف الوقت الذي يقضيه الرجال والفتيان. إنهن يقمن برعاية إخوتهن الصغار وكبار السن من أفراد الأسرة، والتعامل مع متطلبات المرض في محيط الأسرة، وإدارة المنزل. في كثير من الحالات، يكون هذا التقسيم غير المتساوي للعمل على حساب فرص النساء والفتيات في التعلّم، أو العمل بأجر، أو الرياضة، أو المشاركة في القيادة المدنية أو المجتمعية. يشكّل ذلك قواعد المزايا والعيوب النسبية لوضع كلّ من النساء والرجال في الاقتصاد، والأعمال التي يؤديها كلّ منهما بمهارة، والأماكن التي سيعمل فيها كلّ منهما.

هذا هو العالم الذي لا يتغير من العمل بدون مكافأة، وهو مشهد مألوف عالمياً لمستقبل ذابل للنساء، حيث تعمل الفتيات والأمهات مجاناً لدعم الأسرة، بينما يعيش حياتهن بمسارات مختلفة جداً عن تلك التي يسلكها الرجال من نفس الأسرة.

إننا نريد بناء عالم للعمل مختلف للنساء. بينما تكبر الفتيات، ينبغي تعريضهن لطيف واسع من المهن، وتشجيعهن على تحديد خيارات تفوقهن لتجاوز المجالات التقليدية للخدمة والرعاية - إلى فرص للعمل في الصناعة، والفن، والخدمة العامة، والزراعة الحديثة، والعلوم.

علينا أن نبدأ التغيير في المنزل وفي الأيام الأولى للمدرسة، بحيث لا تكون هناك أماكن في بيئة الطفل يتعلم فيها أن الفتيات ينبغي أن يكنّ أقل، وأن يمتلكن أقل، وأن يكون سقف أحلامهن أقل مما يطمح إليه الأولاد.

سيطلب ذلك إجراء تعديلات في تربية الأطفال، والمناهج الدراسية، والمؤسسات التعليمية، وقنوات صياغة الصور النمطية اليومية مثل التلفزيون والإعلان والترفيه. كما سيتطلب اتخاذ خطوات حازمة لحماية الفتيات من الممارسات الثقافية الضارة، مثل الزواج المبكر، ومن جميع أشكال العنف.

يتعيّن على النساء والفتيات الاستعداد ليكونّ جزءاً من الثورة الرقمية. تشكّل النساء حالياً 18% فقط من حملة الشهادات الجامعية في علوم الحاسب. ينبغي أن نشهد تحولاً كبيراً في عدد الفتيات في جميع أنحاء العالم اللاتي يدرسن موضوعات في مجالات العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات، إذا كانت المرأة تريد أن تنجح في المنافسة على وظائف ذوي "الباقات الجديدة" التي تدرّ رواتب عالية. حالياً، 25% فقط من العاملين في الصناعات الرقمية هم من النساء.

سيطلب تحقيق المساواة في أماكن العمل التوسّع في فرص العمل والتوظيف اللائقة، مما يستلزم بذل الحكومات الجهود الرامية إلى تشجيع مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية، ودعم التعاونيات المهمة مثل النقابات العمالية، والاستماع لأصوات النساء أنفسهن في صياغة الحلول الناجعة للتغلب على الحواجز الحالية التي تحول دون مشاركة المرأة، كما درسها [الفريق رفيع المستوى للأمم المتحدة بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة](#). الرهانات كبيرة: حيث يمكن أن يؤدي التقدم في تحقيق المساواة بين المرأة والرجل إلى تعزيز الناتج المحلي الإجمالي العالمي بحوالي 12 تريليون دولار أمريكي بحلول عام 2025.

كما يتطلب ذلك التركيز بحزم على إزالة التمييز الذي تواجهه النساء على عدة جبهات متشابكة بالإضافة إلى نوعهن الاجتماعي، بما في ذلك: التوجه الجنسي، والإعاقة، وكبير السن، والعزق. يتبع عدم المساواة في الأجور تلك الجوانب من التمييز: فبينما يبلغ متوسط الفجوة في الأجور بين الجنسين 23%، يرتفع هذا المعدل إلى 40% بين النساء الأمريكيات من أصول أفريقية في الولايات المتحدة. وفي بلدان الاتحاد الأوروبي، المسنات أكثر عُرضة للعيش في فقر من المسنين من الرجال بنسبة تبلغ 37%.

في الأدوار التي تُمثّل فيها المرأة بشكل أكبر ولكنها تتقاضى أجراً قليلاً ولا تتوفر لها الحماية الاجتماعية الكافية، ينبغي علينا

أن نجعل تلك الصناعات مناسبة للمرأة بشكلٍ أفضل. وذلك، على سبيل المثال، عن طريق اقتصاد رعاية قويّ يستجيب لاحتياجات النساء ويوظّفهن بطريقة مُربحة؛ وسنّ أحكام وشروط متكافئة لعمل المرأة مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر؛ ودعم سيدات الأعمال، بما في ذلك تيسير حصولهن على التمويل ووصولهن إلى الأسواق. تحتاج المرأة في القطاع غير الرسمي أيضاً إلى الاعتراف بمساهماتها وحماية تلك المساهمات. ويتطلب ذلك تمكين سياسات الاقتصاد الكلي التي تساهم في تحقيق النمو الشامل وتسريع التقدم بشكل ملحوظ لحوالي 770 مليون شخص يعيشون في فقر مدقع.

ستتطلب معالجة المظالم عزيمة ومرونة من أرباب العمل في كلِّ من القطاعين العام والخاص. ستكون هناك حاجة إلى حوافز لتوظيف واستبقاء الموظفات من النساء، مثل مستحقات موسّعة للأمومة للمرأة تدعم أيضاً عودتها إلى العمل؛ واعتماد **مبادئ تمكين المرأة**؛ والتمثيل المباشر للمرأة على مستويات صنع القرار. بالتوازي مع ذلك، هناك حاجة إلى تغييرات هامة لتوفير إعنات للأباء الجدد، بالإضافة إلى تعزيز التحولات الثقافية التي تجعل الإقبال على أخذ إجازة أمومة وإجازة أبوة خياراً قابلاً للتطبيق، وبالتالي مصلحةً مشتركةً حقيقيةً لجميع أفراد الأسرة.

وسط هذا التعقيد، هناك تغييرات بسيطة وكبيرة ينبغي أن تتم: للرجال لكي يقوموا بدور الأبوة، وللمرأة لكي تشارك، وللفتيات لكي يكنّ أحراراً في النمو والتقدم على قدم المساواة مع الأولاد. ينبغي أن تشمل التعديلات جميع الجوانب إذا أردنا زيادة عدد الناس القادرين على الانخراط في العمل اللائق، والإبقاء على تجمّع العمل هذا شاملاً، وتحقيق الفوائد التي سيستفيد منها الجميع في عالم المساواة الذي ننشده من خلال جدول أعمالنا للتنمية المستدامة بحلول عام 2030.