

# المبادئ

# المعنية

# بتمكين المرأة

المساواة

تعني

تنمية الأعمال

١ إعداد قيادة عالية المستوى للشركات من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين.

٢ الإنصاف في معاملة جميع النساء والرجال في العمل واحترام ودعم حقوق الإنسان وعدم التمييز.

٣ كفاءة الصحة، والأمان، والخير لجميع العاملين من النساء والرجال.

٤ تشجيع التعليم، والتدريب، والتنمية المهنية للمرأة.

٥ تحقيق التنمية للمشروعات والممارسات المتعلقة بسلسلة الإمداد والتسويق التي تمكّن المرأة.

٦ تعزيز المساواة من خلال المبادرات والدعوة المجتمعية.

٧ قياس التقدم المحرز والتقديم العلني للتقارير من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين.



UN PHOTO/STEPHENIE HOLLTMAN



# المبادئ المعنيّة بتمكين المرأة

المساواة تعني تنمية الأعمال

# مقدمة

إن تمكين المرأة لكي تسهم إسهامًا كاملاً في الحياة الاقتصادية عبر القطاعات كافة، وعلى جميع مستويات النشاط الاقتصادي، هو شأن حيوي من أجل:

■ بناء اقتصادات قوية:

■ إقامة مجتمعات أكثر استقرارًا وعدلاً:

■ تحقيق ما اتفق عليه المجتمع الدولي من أهداف معنية بالتنمية، والاستدامة، وحقوق الإنسان:

■ الارتقاء بمستوى جودة حياة المرأة، والرجل، والأسر، والمجتمعات:

■ الدفع بعجلة الأنشطة التي تقوم بها قطاعات الأعمال، والبحث على بلوغ أهدافها.

ومع ذلك، فإن كفاءة دمج مواهب المرأة ومهاراتها وخبراتها وطاقاتها يقتضي التخطيط للعمل ووضع السياسات المدروسة. ولذا، فإن المبادئ المعنية بتمكين المرأة تقدم مجموعة من الاعتبارات التي تساعد القطاع الخاص على التركيز في العناصر الرئيسية المكتملة للنهوض بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل، وفي السوق، وفي المجتمع.

كما أن تعزيز الانفتاح والدمج، على مستويات سياسات الشركات وعملياتها كافة، يتطلب امتلاك التقنيات والأدوات وتطبيق الممارسات التي تفضي إلى النتائج المرجوة، ومن ثم، صيغت المبادئ المعنية بتمكين المرأة، من خلال عملية تشاورية على الصعيد الدولي، بين أصحاب المصلحة المتعددين، بقيادة صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (UNIFEM) والاتفاق العالمي للأمم المتحدة (UNGC)، وتقدم هذه المبادئ "عدسة جنسانية" يمكن أن يستخدمها قطاع الأعمال في إجراء الدراسات الاستقصائية وتحليل ما هو قائم من مبادرات.

ومعايير قياسية، وممارسات لإعداد التقارير.

وهذه المبادئ، التي صيغت استنادًا على الممارسات الواقعية للأعمال، تساعد الشركات على رسم السياسات والممارسات القائمة، بما يحقق تمكين المرأة، أو رسم ما يستلزم من سياسات وممارسات جديدة لبلوغ هذا الهدف. كما أنها تعكس اهتمامات الحكومات والمجتمع المدني، وستكون دعمًا للعمل المتبادل فيما بين أصحاب المصلحة، إذ إن تحقيق المساواة بين الجنسين يتطلب مشاركة كافة الأطراف الفاعلة. إن صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (UNIFEM)، بوصفه الرائد في مضمار المساواة بين الجنسين، يأتي بثمرة خبراته خلال ثلاثة عقود، ليضيفها إلى هذا الجهود القائم على الشراكة مع الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، وهي أكبر مبادرة معنية بمسؤولية الشركات في المواطنة، حيث يشترك ما يزيد على 7,000 شركة وأصحاب مصلحة آخرين في أكثر من 135 بلدًا.

وحيث تتنامى العولمة في عالم يزداد ترابطًا، فإن استخدام كافة الإمكانيات الاجتماعية والاقتصادية لهو أمر حيوي من أجل تحقيق النجاح؛ بيد أنه على الرغم من التقدم المحرز، لا تزال المرأة تواجه التمييز، والتهميش، والاستقصاء؛ حتى وإن كانت المساواة بين الرجل والمرأة هي أحد المبادئ العالمية التي يقرها المجتمع الدولي - فهي حق جوهري ومقدس من حقوق الإنسان. ولقد أكد السواد الأعظم من البلدان على هذه القيمة من خلال إقرارها للمعايير المتضمنة في المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان، التي تنص بوضوح على مجموعة كبيرة من الحقوق المدنية، والسياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية. كما أن الوثائق المختلفة تسلط الضوء على طائفة من مسؤوليات الدول، وأشكال الحماية فيما يتصل بحقوق الإنسان، للنساء، والشعوب الأصلية، والأطفال.

والعمال، وذوي الاحتياجات الخاصة. بالإضافة إلى ذلك، فإن الوثائق التي اتفق عليها المجتمع الدولي، مثل منهاج بيجين للعمل، الذي أقرتها جميع البلدان المشاركة في المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في عام 1995، والبالغ عددها 189 بلدًا، وإعلان الألفية الذي أقره كذلك 189 بلدًا في عام 2000، هذه الوثائق تُسهم في الإطار الرئيسي الذي يتبنى حقوق الإنسان<sup>1</sup>.

وهذه المعايير الدولية نسترشد بها نبراسًا للسعي وراء تطلعاتنا المشتركة الرامية إلى عيش حياة تفتح أبواب الفرص للكافة؛ حيث يعيش الناس متحررين من العنف، ويمارسون الإصلاح القانوني، ويتوقعون وفاء الدول بالتزاماتها المتمثلة في احترام وحماية الحقوق الإنسانية للمرأة والرجل والطفل، وتوفير الخدمات الحكومية الملائمة، مثل التعليم، والرعاية الصحية.

ولهذه الاتفاقيات دور تدعم به القانون الوطني للبلاد، وتساعد على تشكيل القيم المشتركة التي تقرها المؤسسات في جميع أرجاء المعمورة، والقادة من رجال الأعمال، الذين يعملون في إطار مشاركة وثيقة مع أقرانهم، والحكومات، والمنظمات غير الحكومية، والأمم المتحدة<sup>2</sup> هؤلاء القادة يسعون إلى تطبيق هذه المعايير الدولية التي تدعم حقوق الفرد، من خلال سياساتهم وبرامجهم المصممة خصيصًا لهذا الغرض. كما أن التزام شركاتهم الذي ينعكس في بيان الشركات لمهامها، وتدعمه التقارير العامة بشأن السياسات والممارسات- هذا الالتزام يشهد على تنامي إدراك قطاعات الأعمال ومجتمعاتها لمدى أهمية هذه القيم<sup>3</sup>.

وعلى الرغم من حجم الإنجازات الهائل، بفضل تكامل المبادئ والأعمال في مسؤولية الشركات، والتنوع، والدمج، تظل المشاركة الكاملة للمرأة غير متحققة على جميع

مستويات القطاع الخاص - بدءًا بمكتب الرئيس التنفيذي، ومرورًا بعمال المصنع، وانتهاءً بسلسلة الإمداد. وتشير البحوث الجارية، التي تبين أن التنوع الجنساني يساعد قطاع الأعمال على أداء أفضل- إلى إمكانية التوافق بين مصلحة الفرد ومصلحة المجموع. وهذه النتائج يعززها صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، والاتفاق العالمي للأمم المتحدة، ووكالات الأمم المتحدة الأخرى، والبنك الدولي، والمنتدى الاقتصادي العالمي<sup>4</sup>. كما تعترف الحكومات بأن دمج المرأة يدفع بعجلة التنمية قُدّمًا. وتقر بأن تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، والخطط الوطنية الاقتصادية والإنمائية، تستلزم التوجه، دون إبطاء، نحو بلوغ هدف المساواة بين الجنسين<sup>5</sup>.

وفي بيئة سياسية واجتماعية واقتصادية حيث تترابط الأطراف عالميًا، تقوم علاقات الشراكة بدور يزداد أهمية، ألا وهو:

■ خلق بيئة ثرية للأعمال تقوم على دائرة واسعة من شراكات الأطراف الفاعلة، والعناصر المتيحة للقدرات، والمساهمين، والمبتكرين، بغية فتح آفاق من الفرص أمام المرأة والرجل:

■ تمكين المشاركة الفاعلة والمواتية لتفاعل الحكومات، والمؤسسات المالية الدولية، والقطاع الخاص، والمستثمرين، والمنظمات غير الحكومية، والمؤسسات الأكاديمية والمهنية، وذلك للعمل المشترك. وفي ظل روح الشراكة، يقدم صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، والاتفاق العالمي للمرأة "المبادئ المعنية بتمكين المرأة". إذ يحدوهما الأمل بأن يكون استخدام هذه المبادئ، باعتبارها أداة مستهدفة لرؤية جنسانية، أي "عدسة جنسانية"، باعثًا لاستنفار وتكثيف الجهود الرامية إلى إشراك المرأة على المستويات كافة، بما يؤكد شعارنا: "المساواة تعني تنمية الأعمال".



# تمكين المرأة

## ١ القيادة تعزز المساواة بين الجنسين

- التأكيد على تقديم مستوى عالٍ من الدعم وتوجيه السياسات بأعلى مستوياتها، من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وإرساء حقوق الإنسان.
- تحديد الغايات والأهداف على مستوى إدارات الشركة كافة، من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين. وإدراج التقدم باعتباره عاملاً يؤخذ في الاعتبار في مراجعات المديرين للأداء.
- إشراك أصحاب المصلحة داخل الشركة وخارجها، في رسم سياسات الشركة وبرامجها، وتنفيذ الخطط التي تنهض بالمساواة.
- ضمان أن كافة السياسات تراعي الخصوصيات الجنسانية، بما يحدد العوامل التي تؤثر في النساء والرجال تأثيراً مختلفاً، وكفالة دور ثقافة الشركة في النهوض بالمساواة والدمج.

## ٢ المساواة في الفرص، والدمج، وعدم التمييز

- منح أجور متساوية، بما في ذلك الاستحقاقات، نظير القيام بأعمال ذات قيمة واحدة، والسعي إلى تقديم الأجر الكافي للمعيشة لجميع النساء والرجال.
- ضمان خلو السياسات والممارسات في محل العمل من أي تمييز قائم على النوع.
- تنفيذ ممارسات تراعي الفوارق الجنسانية أثناء التوظيف والتعيين، واستباق توظيف النساء وتعيينهن في المناصب الإدارية والتنفيذية، وكذلك في مجلس إدارة الشركة.
- التأكيد على كفاية المشاركة النسائية، بنسبة 30% فما فوقها، في اتخاذ القرارات والحوكمة، وذلك على كافة المستويات، وبما يشمل جميع مجالات أنشطة الشركة.
- منح خيارات عمل تتسم بالمرونة، وفرص ترك المناصب والرجوع إليها، وهي المناصب التي توفر أجوراً وأوضاعاً متساوية.
- تقديم الدعم اللازم للحصول على رعاية الأطفال والمعاليين، وذلك بتزويد النساء والرجال على السواء بالخدمات والموارد والمعلومات.

## ٣ الصحة، والأمان، والتحرر من العنف

- الأخذ في الاعتبار تفاوت الآثار التي يتعرض لها النساء والرجال، وتوفير ظروف عمل آمنة، وحمايتهم من التعرض للمواد الخطرة، وكشف المخاطر المحتملة، بما في ذلك المخاطر المحتمل وقوعها على الصحة الإيجابية.
- رسم سياسة عدم التسامح إزاء كافة أشكال العنف في العمل، بما يشمل الانتهاكات اللفظية أو الجسدية أو كليهما، ومنع وقوع التحرشات الجنسية.
- السعي إلى توفير التأمين الصحي أو غير ذلك من الخدمات اللازمة، بما في ذلك خدمات للضحايا الناجين من العنف المنزلي، وكفالة وصول الموظفين كافة إلى هذه الخدمات على قدم المساواة.
- احترام حقوق العاملين من النساء والرجال للتوقف المؤقت عن العمل، من أجل الحصول على الرعاية والاستشارات الطبية، لأنفسهم، ومن يعولونهم.
- الوقوف على القضايا المتعلقة بأمن الموظفين ومعالجتها بالتشاور معهم، ليشمل ذلك توفير الأمان للنساء اللاتي يسافرن إلى محل العمل، ذهاباً وإياباً، ولغرض مباشرة أعمال خاصة بالشركة.
- تدريب العاملين في مجال الأمن بالشركة، موظفين ومديرين، على التعرف على الإشارات المنذرة بوقوع عنف ضد النساء العاملات، وفهم القوانين، وسياسات الشركة المعنية بالأجور في البشر، وتسخير العمالة، والاستغلال الجنسي.

# المبادئ

## ٤ التعليم والتدريب

- الاستثمار في السياسات والبرامج المتصلة بمكان العمل، والتي تفتح آفاقًا للنهوض بالمرأة على المستويات كافة، ويشمل ذلك جميع مجالات أنشطة الشركة، وتشجيع النساء على الدخول في المجالات الوظيفية غير التقليدية.
- ضمان المساواة في الوصول إلى جميع برامج التعليم والتدريب التي تدعمها الشركة، بما فيها فصول محو الأمية، والتدريب المهني والخاص بتكنولوجيا المعلومات.
- توفير فرص متكافئة في التعميم والتوجيه، على المستويين الرسمي وغير الرسمي.
- منح فرص من شأنها النهوض بدراسة الجدوى اللازمة لتمكين المرأة وتعزيز الأثر الإيجابي للمساواة في دمج الرجال والنساء.

## ٥

### تنمية المشروعات والممارسات المتعلقة بسلسلة الإمداد والتسويق

- توسيع دائرة علاقات العمل مع المشروعات المملوكة للنساء، بما فيها الشركات الصغيرة، وصاحبات المشروعات.
- تقديم الدعم اللازم لإيجاد حلول تراعي الخصوصيات الجنسانية فيما يتصل بحواجز الائتمان والإقراض.
- مطالبة الشركاء والأقران في العمل باحترام ما تتعهد به الشركة من التزام من أجل النهوض بالمساواة والدمج.
- احترام كرامة النساء في جميع المواد التسويقية وغيرها من المواد التي تستعملها الشركة.
- كفالة عدم استخدام منتجات الشركة وخدماتها ومنشأتها في الاتجار في البشر، أو في تسخير العمالة والاستغلال الجنسي، أو في كلا الأمرين.

### القيادة والمشاركة المجتمعية

- القيادة بضرب المثل الذي يُحتذى به: تقديم استعراض بمدى التزام الشركة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- تعزيز مستوى التأثير سواء على مستوى الجهود الفردي أو الجهود التشاركي، بغية الدفاع عن المساواة بين الجنسين، والتعاون مع شركاء العمل، والموردين، والقيادات المجتمعية، من أجل

تشجيع الدمج.

- العمل مع الأطراف المعنية في المجتمع من أصحاب مصلحة، ومسؤولين، وغيرهم من الأطراف الأخرى، بهدف القضاء على التمييز والاستغلال، وفتح آفاق من الفرص للنساء والفتيات.
- تعزيز قيادة النساء وإسهاماتهن في مجتمعاتهن والاعتراف بها، وكفالة وجود تمثيل كافٍ للمرأة في أي تشاور مجتمعي.
- استخدام البرامج الخيرية والمنح من أجل دعم التزام الشركة بتحقيق الدمج والمساواة، وضمان حقوق الإنسان.

### الشفافية، والقياس، وإعداد التقارير

- الإعلان عن السياسات التي تتبناها الشركة، وخططها التنفيذية الرامية لتعزيز المساواة بين الجنسين؛ لكي تكون متاحة لعموم الناس.
- إرساء معايير قياسية من شأنها تحديد عدد النساء اللاتي حظين بالدمج على المستويات كافة.
- قياس مدى التقدم المحرز ورفع التقارير بشأنه، على كلا المستويين الداخلي والخارجي، باستخدام بيانات مصنفة حسب نوع الجنس.
- إدراج مؤشرات متصلة بالنوع في الواجبات القائمة بخصوص رفع التقارير الدورية.

# ترجمة المبادئ إلى واقع عملي

## الصحة، والأمان، والتحرر من العنف

تعزيزاً لما قامت به إحدى الشركات من مبادرة لتحديد الفوائد الاقتصادية التي تعود على الشركات نتيجة لنشر الوعي الصحي بين موظفيها. عقدت إحدى الشركات الكبرى لتصنيع الملابس شراكة مع متخصصين في التنقيف الصحي. من أجل تقديم دورات تدريبية للموظفين بشأن الصحة الإنجابية وصحة الأم، والوقاية من الأمراض. وطرق الوصول إلى الرعاية الصحية.

إقراراً لضرورة تقديم الدعم للآباء العاملين، توفر إحدى شركات الاتصالات الكينية في مقرها الرعاية النهارية المجانية وطبيباً موظفاً، بالإضافة إلى التغطية الطبية الشاملة التي تشمل الرعاية في مرحلة ما قبل الولادة وما بعدها.

تمنح شركتان إسبانيتان ضحايا العنف المنزلي خدماتاً للتعين الوظيفي معدة خصيصاً بما يتلاءم واحتياجاتهن. وبما يسهل من اجتيازهن المرحلة الانتقالية للدخول إلى مكان العمل.

إحدى الشركات السريلانكية لتصنيع الملابس تبدي التزامها بخلق بيئة عمل آمنة وصحية، وباعترافها بالتباين بين احتياجات العاملات والعاملين، من خلال مجموعة من السياسات والبرامج المستهدفة، بما فيها إلقاء العناية الخاصة بالموظفات الحوامل، والانتظام في إجراء تقييم للمخاطر ورصد مصانعها ومراحل الإنتاج والمعدات.

تقدم بالفعل الشركات القائمة في جميع أرجاء العالم الأمثلة الملموسة حول كيفية النهوض بتمكين المرأة. وتعرض العيّات التالي ذكرها، بما يتفق وكل مبدأ من المبادئ السبعة المتميزة بشأن تمكين المرأة، الأعمال والسياسات التي يمكن الاستفادة منها ومحاكاتها؛ وهي مستمدة من مجموعة كبيرة من الأمثلة التي قدمتها الشركات والمعنونة: «الشركات تقود المسيرة: ترجمة المبادئ إلى واقع عملي».

## المساواة في الفرص، والدمج، وعدم التمييز

في مبادرة قامت بها إحدى مجموعات التمويل بالغ الصغر في شرق أوروبا، بغية الحفاظ على عدد أكبر من النساء المؤهلات وجذبهن، شرعت الشركة في جمع البيانات على مستوى واسع النطاق، وفي التدريب على إجراء التحليلات؛ ثم أعقبتها مجموعة من التوصيات الخاصة بطرق التعامل مع الموظفات العاملات بالشركة.

في محاولة لسد الفجوات في الأجور القائمة على النوع، منحت مجموعة عالية للتأمين 1.25 مليون يورو على مدار ثلاث سنوات.

إحدى شركات الخدمات المالية الكبرى في أستراليا توفر سياسة خاصة بإجازات الرعاية بالطفل، بما يمنح القائم الرئيسي على رعاية الطفل إجمالي سنتين، بوصفها إجازة لرعاية الطفل. يمكن الاستفادة منها على أساس مرن بدلاً من الحصول عليها دفعة واحدة.

من أجل دعم التنوع والدمج، أسست إحدى شركات الحديد الصلب متعددة الجنسيات لجنة خاصة تتألف من أعضاء من الإدارة والعاملات، وتُعنى بالوقوف على مشكلات الموظفات؛ ومن ثم تنظم دورات التدريب والبرامج.

## القيادة تعزز المساواة بين الجنسين

فوّضت مجموعة تعدين دولية، تتخذ المملكة المتحدة مقراً لها، بإصدار دليل مرجعي يتعلق بكيفية الوصول إلى النساء والفئات المجتمعية وإشراكها، باعتباره دليلاً توجيهياً رئيسياً للسياسات المتعلقة بأنشطة المجموعة.

أكد تحليل أُجري على أعلى مستوى، وقامت به شركة عالمية للمحاسبات والاستشارات بخصوص إحدى الشركات، بأن هذه الأخيرة قد تكبدت خسائر في أرقام أعمالها نتيجة لعدم تمكنها من جذب النساء المهنيات اللاتي يتمتعن بمهارات عالية، واستناداً إلى هذه النتائج، عملت الشركة الاستشارية على تغيير ثقافة الشركة وسياساتها من خلال إشراك النساء في القيادة، وفي مجلس الإدارة.

تبنت قيادة إحدى شركات تصنيع الملابس في شرق آسيا نهجاً شاملاً ومتكاملاً، يرمي إلى تمكين المرأة من خلال برامج تتضمن الاعتراف بما حققتّه الموظفات من إنجازات، وتقديم الدعم اللازم للنهوض بأوضاعهن في الشركة، من خلال مبادرات واسعة النطاق في مجال التعليم، والتدريب، والأمان.



# نماذج للشركات

## ٤ التعليم والتدريب

إحدى شركات التكنولوجيا متعددة الجنسيات، التي تتخذ الولايات المتحدة مقرًا لها، تعمل على صون علاقات شراكة إستراتيجية مع منظمات نسائية في العديد من البلدان حيث تزاوّل نشاطها، وذلك بغية إتاحة فرص للنهوض بأوضاع المرأة الوظيفية، وتعزيز التعليم والتدريب، والاعتراف بما حققته المرأة من إنجازات في مجال تكنولوجيا المعلومات

قامت إحدى شركات الطيران الأوروبية الكبرى بالتواصل مع الشباب، من خلال مشروعات تعليمية تهدف إلى كسر الحواجز التي خدّت من قدرة المرأة - والرجل بالمثل - على الدخول في مجالات وظيفية معيّنة في قطاع الطيران.

تقدم إحدى شركات الخدمات المالية الأسترالية الكبرى مبادرات متعددة بهدف دعم النساء في قطاع الأعمال، بما في ذلك إقامة منبر إلكتروني لمساعدة النساء الأستراليات على الاتصال بنساء أخريات في قطاع الأعمال على المستوى الدولي، وذلك بغية تبادل المعلومات والأبحاث والمشورة الوظيفية.

شكّلت إحدى شركات النقل الصينية الدولية لجائناً للموظفات، من شأنها تحديد البرامج والمعلومات وتصميمها، بما يلائم احتياجات الموظفات ومصالحهن الخاصة.

## ٥ تنمية المشروعات والممارسات المتعلقة بسلسلة التوريد والتسويق

اعترافًا بالدور المتنامي لأصحاب المشروعات من السيدات، أطلق مصرف كبير - يتخذ المملكة المتحدة مقرًا له - خدمات مالية متخصصة، وفرصًا للتمويل بالغ الصغر، وقروضًا للأعمال، ومركزًا إلكترونيًا للموارد، وذلك للنساء صاحبات المشروعات اللاتي يدرن المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

يساعد أحد المصانع السويدية النساء، اللاتي ينتجن المواد الخام في البلدان الآخذة في النمو، على مزاولته التجارة المباشرة مع المصنع؛ ومن ثم يتحسّن مستوى دخولهن بخفض عدد الوسطاء في سلسلة الإمداد.

من أجل إظهار أشكال العنف التي تُمارس على النساء لعامة الناس على المستوى الدولي، عقدت شركة إعلانات عالمية شراكة مع إحدى المنظمات التابعة للأمم المتحدة، بهدف إطلاق حملة توعية للجمهور باستخدام التلفزيون والإنترنت.

## ٦ القيادة والمشاركة المجتمعية

إحدى الشركات الدولية الكبرى لمستحضرات التجميل أطلقت حملة لبيع منتجاتها بغرض جمع الأموال وتقديمها إلى منظمات المجتمع المحلي التي تهدف إلى وقف العنف المنزلي في جميع أنحاء العالم.

شركة تعدين متعددة الجنسيات، وتقوم بعمليات في غانا، نفّذت برنامجًا لتعميم المنظور الجنساني بهدف تشجيع الموظفات على الاضطلاع

بمسؤوليات أكبر داخل المنجم، والاتصال بالمجتمع المحلي.

قدمت شركة متعددة الجنسيات لتصنيع الملابس، ومقرها الولايات المتحدة، منحًا لمنظمات المجتمع المحلي التي تعمل على تمكين المرأة في الأماكن حيث تزاوّل المنظمات أنشطتها.

## ٧ الشفافية، والقياس، وإعداد التقارير

كان لإحدى شركات تصميم الأزياء الإسرائيلية متوسطة الحجم السابق في التطوع بالإفصاح عن تقرير المسؤولية الاجتماعية والبيئية في إسرائيل؛ بما يعكس التزام الشركة لتحقيق المساواة بين الجنسين.

تنشر مؤسسة مالية إسبانية على موقعها الإلكتروني ما يفيد بالتزامها بإتاحة الفرص المتكافئة وتحقيق الدمج، وتجري اختبارات خارجية منتظمة لتحديد مدى تحقيق المساواة، وتصدّق عليها جهة حكومية مستقلة.

تدرج شركة تعدين في جنوب أفريقيا في نظام تقاريرها المعنية بالاستدامة قائمة تفصيلية للموظفين مقسّمة حسب النوع والعنصر، في كل درجة من الدرجات الوظيفية.



# ما السبيل لإحراز التقدم

تتفق الاقتراحات التالية مع المبادئ السبعة المعنية بتمكين المرأة، وتشير إلى النهج الخاصة بطريقة إحراز التقدم وقياسه. ومع ذلك، تكتسب أكثر أدوات القياس قوةً من ثقافة المؤسسة ذاتها وأهدافها. بما يتطابق مع إطار قياس واضح. وعلى الرغم من وجود قاسم مشترك فيما يتعلق بالأهداف، تتنوع بالضرورة السبل إلى بلوغها.

■ هل تجرى مقابلات التوظيف وإجراءات التعيين لعدد كافٍ من النساء - بنسبة 30% فما فوقها؟ هل يشارك في الفريق الذي يجري مقابلات التوظيف عدد كافٍ من النساء؟

■ ما معدل تعيين الموظفين حسب الدرجة الوظيفية ونوع الوظيفة. ومقارنةً بمثيلاته في حالة الموظفين من الرجال؟

■ هل صممت الشركة خيارات عمل تتسم بالمرنة، وتدمج احتياجات النساء والرجال المحددة والمختلفة؟

■ هل هناك قنوات يمكن الوصول إليها لتقديم الشكاوى المتعلقة بالممارسات القائمة على أساس النوع من تمييز وحرش جنسي، وعنق؟

## ٣ الصحة، والأمان، والتحرر من العنف

■ نشر سياسة عدم التسامح التي تنتهجها الشركة على نحو بارز، وتقديم التدريبات المستمرة.

■ التفتيش على أوضاع الصحة والأمان. بما يراعي المنظور الجنساني.

■ القيام بدراسة استقصائية للموظفين، تهدف إلى إبداء آراء النساء والرجال حول قضايا الصحة والأمان والأمن.

■ تصميم سياسات للشركة تُعنى بعاملَي الصحة والأمان. من أجل تلبية احتياجات النساء والرجال. ومعالجة مشكلاتهم. بما يتضمن النساء الحوامل، والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، والفئات من ذوي الإعاقات الجسدية، وغيرها من الفئات الضعيفة؛ وتوفير الموارد اللازمة لتنفيذ هذه السياسات.

## أشياء يجب وضعها في الاعتبار...

■ هل معدات الأمان، وغيرها من المعدات، ملائمة من حيث الحجم، لاستعمال النساء والرجال لها، على حد سواء؟

## ٢ المساواة في الفرص، والدمج، وعدم التمييز

■ نشر بيان صريح للشركة على نحو بارز، يهدف إلى حظر التمييز على أساس النوع في التوظيف، وفي سياسات التعيين، والترقية، والرواتب، والاستحقاقات.

■ تصميم مبادرات للتوظيف من شأنها التواصل مع عدد أكبر من النساء.

■ مراجعة وتحليل نظام المكافآت لجميع الموظفين حسب النوع، والدرجة الوظيفية، ونوع الوظيفة

■ كفاءة المساواة في الفرص للنساء المكلفات بقيادة المهام الحيوية وفرق العمل.

■ القيام بدراسة استقصائية للموظفين، بهدف إبداء آراء النساء والرجال حول سياسات الشركة المعنية بالمساواة في الفرص، والدمج، وعدم التمييز، والتعيين.

■ وضع وتنفيذ سياسات وإجراءات معنية بالتعامل السري مع الشكاوى المرتبطة بوقائع التمييز، والتحرش الجنسي، والعنف القائم على أساس النوع.

## أشياء يجب وضعها في الاعتبار...

■ هل هناك تقسيم على أساس النوع لمجلس إدارة الشركة وإدارتها العليا؟

■ هل تراقب الشركة حركة الترقيات وتحللها، حسب النوع، والدرجة الوظيفية، ونوع الوظيفة؟

■ هل تتم المراجعات الخاصة بالأجور العادلة بصفة دورية؟

## ١ القيادة تعزز المساواة بين الجنسين

■ التحديد الواضح للوضع الإستراتيجي للشركة من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين داخل المؤسسة وفي مجال نشاطها.

■ تشكيل فريق عمل رفيع المستوى من شأنه الوقوف على المجالات الأوتى بالاهتمام، وإرساء معايير قياسية، ورصد مستوى تقدم الشركة.

■ إدراج أهدافاً على مستوى الشركة كلها في بنود توصيف الوظائف، ومراجعات تقييم الأداء، من أجل إحراز التقدم المفضي إلى المساواة بين الجنسين.

## أشياء يجب وضعها في الاعتبار...

■ هل بيان الشركة الذي يذكر النهوض بالمساواة وتشجيع عدم التمييز، وحقائق الإنصاف، يحتل مكاناً بارزاً على موقع الشركة وفي مواد التوظيف، وتقارير الشركة عن الاستدامة؟

■ هل هناك شخص محدد، على مستوى مجلس الإدارة، يعمل على دعم سياسات الشركة وخططها الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين؟

■ هل هناك تدريبات، تتضمن قيادات مستهدفة من الرجال، على مدى أهمية مشاركة المرأة والدمج؟

■ هل يتضمن تقرير الشركة السنوي، أو تقرير الاستدامة، بيانات خاصة بالقيادة وكيفية بلوغ أهداف المساواة بين الجنسين؟

# وقياسه؟

هل هناك مراحيض منفصلة، وإن اقتضى الأمر أماكن مخصصة لتغيير الملابس لكل من النساء والرجال؟

هل الإضاءة موزعة بالتساوي في الأجزاء المختلفة للشركة؟

هل تتوفر متخصصات في الرعاية الصحية ضمن الخدمات الصحية التي تقدمها الشركة؟

## ٤ التعليم والتدريب

تقديم التدريب والتعليم للموظفين، ولاسيما العاملين من الذكور، فيما يتعلق بدراسة الجدوى للشركة بشأن تمكين المرأة.

تقديم برامج وظيفية خاصة بالعيادات الصحية والإرشاد، لتطوير العمل الوظيفي للمرأة في جميع المراحل.

تشجيع البرامج التدريبية المعدة خصيصاً للمرأة.

## أشياء يجب وضعها في الاعتبار...

ما نسبة تقسيم المرأة والرجل فيما يتعلق بفرص التدريب والتطوير المهني؟

كم عدد الساعات التي يشترك فيها النساء والرجال سنويًا في التدريب، مصنفة حسب الفئة الوظيفية والوظيفة؟

هل ينظر في المطالب التي تفرضها الأدوار الأسرية على الموظفين في الاعتبار عند تحديد الجدول الزمني للتدريبات والبرامج التعليمية؟

## ٥ تنمية المشروعات والممارسات المتعلقة بسلسلة الإمداد والتسويق

النشر على نحو بارز، بيان الرئيس التنفيذي المعني بالسياسات، فيما يتعلق بدعم المؤسسة للممارسات التي تزاوّل بشأن المساواة بين الجنسين في سلسلة إمدادها.

المبادئ المعنية بتمكين المرأة/المساواة تعني تنمية الأعمال

تحديد «نصير لمشروعات المرأة» داخل المؤسسة من أجل استهداف المشروعات المملوكة للنساء، ومساعدتهن على تنمية قدراتهن لكي يكتسبن المهارات اللازمة لتوفير الجودة في الإمداد.

طلب معلومات من الموردين الحاليين والمحتملين عن سياسات النوع الاجتماعي والتنوع لديهم، وإدراج هذه المعلومات في معايير اختيارك للعمل معهم.

## أشياء يجب وضعها في الاعتبار...

هل تقوم الشركة بتحليل لسلسلة الإمداد القائمة، من أجل توفير العدد الأساسي من المشروعات المملوكة للنساء في سلسلة الإمداد؟

كم عدد موردي الشركة الذين لديهم سياسات وبرامج معنية بالمساواة بين الجنسين؟

ما نسبة شركات التوريد المملوكة للنساء مقارنةً بموردين آخرين؟

كيف تسجل الشركة الشكاوى المتعلقة بطريقة تصوير النساء والفتيات في مواد التسويق، وفي غيرها من مواد الإعلان الأخرى، وما الإجراء المتبع للتعامل مع هذه المشكلات؟

## ٦ القيادة والمشاركة المجتمعية

تحديد مبادرات الشركة للمشاركة المجتمعية التي تمكن النساء والفتيات.

تشجيع المسؤولين التنفيذيين في الشركة على التشاور مع قيادات المجتمع المحلي - نساءً ورجالاً - من أجل إقامة علاقات وطيدة، وبرامج قوية، تعود بالنفع على أعضاء المجتمع كافة.

تصميم خليلاً للأثر المجتمعي من شأنه تحديد الآثار المعيّنة التي تلحق بالنساء والفتيات، عند

تأكيد أو توسيع حضورهن في المجتمع.

## أشياء يجب وضعها في الاعتبار...

ما المبادرات التي تدعمها الشركة من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين في المجتمع، وكم عدد النساء والفتيات، والرجال والفتيان، الذين تصل إليهم المبادرات؟

هل تقوم الشركة بدراسة استقصائية للمشاركين، من خلال فرق النقاش، أو عبر التعليقات الخطية، وذلك من أجل الحصول على التغذية المرتدة؟

هل تراجع الشركة معاييرها وسياساتها التي تحدد أنشطة المشاركة المجتمعية، بمقارنتها بالنتائج والتغذية المرتدة من المجتمع؟

هل حظى إسهامات النساء في مجتمعاتهن بالاعتراف والنشر؟

## ٧ الشفافية، والقياس، وإعداد التقارير

إعداد التقارير سنويًا، لكل إدارة على حدة، بشأن خطط الشركة وسياساتها المعنية بالمساواة بين الجنسين، باستخدام المعايير القياسية المقررة.

نشر النتائج التي أفضت إليها جهود الشركة نحو الدمج والنهوض بالمرأة عبر كافة القنوات المناسبة، وفي واجبات إعداد التقارير القائمة من قبل.

إدراج وتقييم أهداف الشركة المعنية بالمساواة بين الجنسين في مؤشرات مستمرة لتقييم الأداء.

## أشياء يجب وضعها في الاعتبار...

هل تُظهر المتابعة، التي تتم عبر المعايير القياسية من أجل النهوض بالمرأة، أن الشركة تتحرك في اتجاه إيجابي؟

ما الفرص القائمة في الشركة، بجميع إداراتها، من أجل مراجعة الأداء وخطيله ومناقشته؟



# أين مكان المرأة : الحقائق والأرقام

## النساء المعرضات للخطر

### تسليط الضوء على المرأة والإنتاجية

عندما تتمتع المرأة بالمساواة في الفرص، وهو حق أساسي من حقوق الإنسان، تأتي النتيجة لافتة للانتباه. ففي عام 2006، قدّرت «الإيكونوميست» أن عمل المرأة أثناء العقد المنصرم قد أسهم بنسبة أكبر في النمو العالمي ما أسهمت به الصين<sup>13</sup>.

وفقاً لبيانات واردة عن «الإيكونوميست»، إذا زادت اليابان من حصة النساء العاملات لتصل إلى المستويات الأمريكية، فقد ترفع من معدل النمو السنوي بنسبة 0.3% خلال عشرين عاماً<sup>14</sup>.

في عام 2007، أعلنت مؤسسة جولدمان ساكس Goldman Sachs ما يفيد بأن البلدان والأقاليم المختلفة حول العالم يمكنها رفع ناتجها الإجمالي المحلي على نحو هائل؛ وذلك - ببساطة - من خلال تضيق الفجوة القائمة في معدلات التوظيف بين الرجال والنساء: قد ترفع المنطقة الأوروبية الناتج الإجمالي المحلي بنسبة 13%، واليابان بنسبة 16%، والولايات المتحدة بنسبة 9%<sup>15</sup>.

### المرأة والتعليم

من بين حوالي ثلثي عدد البالغين، الذين يصل عددهم إلى 776 مليون بالغ، أو 16% من سكان العالم البالغين، الذين يفتقرون للمهارات الأساسية للإلمام بالقراءة والكتابة، هم من النساء. وفي البلدان الآخذة في النمو، لا تُكمل فتاة من كل خمس فتيات، ممن يلتحقن بالمدارس الابتدائية، تعليمها الابتدائي<sup>16</sup>.

تقدّر منظمة التضامن النسائي للتعلّم (WLP) أن من بين النتائج الإيجابية لمتابعة الفتيات تعليمهن لما بعد الصف الرابع من المرحلة الابتدائية، ارتفاع الأجور سنوياً بنسبة 20%، وتراجع معدل وفيات الأطفال بنسبة 10% سنوياً، وانخفاض حجم الأسرة بنسبة 20% سنوياً<sup>17</sup>.

تتعرض النساء للتحرش الجنسي طوال فترة حياتهن، وقد جاءت البلاغات الخاصة بتعرض النساء لشكل من أشكال التحرش الجنسي في أماكن العمل في الاتحاد الأوروبي بنسبة تراوحت ما بين 40% و50% من النساء<sup>8</sup>.

تتجاوز التكلفة السنوية، لما يترتب على ما يرتكبه شريك الحياة من عنف في الولايات المتحدة فقط، 5.8 مليار دولار أمريكي: 4.1 مليار دولار منها تخصص لخدمات الرعاية الصحية، فيما تلحق بالإنتاجية خسائر تقارب نحو 1.8 مليار دولار أمريكي<sup>9</sup>.

في كندا، قدّرت دراسة أُجريت في عام 1995، التكاليف السنوية المباشرة، الناجمة عن العنف ضد المرأة، بحوالي 1.17 مليار دولار كندي. كما قدّرت دراسة أخرى أُجريت في عام 2004 في المملكة المتحدة أن إجمالي التكاليف المباشرة وغير المباشرة الناجمة عن العنف المنزلي، بما فيها ما تتكبده النساء من آلام ومعاناة، 23 مليار جنيه إسترليني في السنة، أو 440 جنيهاً إسترلينياً للفرد الواحد<sup>10</sup>.

### المرأة وفيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز

لوباء الإيدز أثر خاص على المرأة. يزداد حدةً بسبب دورها في المجتمع وقابليتها بيولوجياً للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، فنصف العدد الإجمالي للمصابين به حول العالم، والبالغ 33 مليوناً<sup>11</sup>، من النساء.

ثمة علاقة ترابط بين شيوع العنف والإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز، ويرتبط عدم قدرة المرأة على التفاوض بشأن جماع آمن، وعلى إبداء رفضها للجماع، بالنسبة المرتفعة لتفشي فيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز؛ فعلى الأرجح، تصاب نسبة 48% من النساء اللاتي يتعرضن للضرب من قبل شركائهن في الحياة، بفيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز<sup>12</sup>.

في الخمسين سنة الماضية، ازداد عدد الأشخاص الذين انتشلوا من دائرة الفقر عن عددهم في الخمسمائة سنة التي سبقتها؛ بيد أن هناك ما يزيد على 1.2 مليار شخص يعيشون على دخل أقل من دولار واحد يومياً<sup>1</sup>. وطبقاً لبعض التقديرات، تمثل النساء 70% من عدد فقراء العالم.

وفقاً لما أفاده الصندوق الدولي للزراعة والتنمية (IFAD)، تقل نسبة مالكي الأراضي من النساء في بلدان العالم الآخذة في النمو عن 2%<sup>2</sup>.

طبقاً لبحث أكمل في عام 2006 برعاية حكومة الولايات المتحدة، يخضع سنوياً نحو 800,000 شخص للاجترار عبر الحدود الوطنية، ومن بين ضحايا الاجترار عبر الحدود الوطنية النساء والفتيات، حيث بلغت نسبتهن 80% تقريباً، وقاربت نسبة القاصرات من إجمالي عدد الضحايا من النساء والفتيات 50%<sup>3</sup>.

تقدّر نسبة النساء والأطفال بـ 72% من اللاجئين في العالم، والبالغ عددهم 33 مليوناً<sup>4</sup>.

في كل دقيقة في مكان ما حول العالم، تقضي امرأة نحبها نتيجة للتعقيدات أثناء فترتي الحمل والولادة<sup>5</sup>.

### العنف ضد المرأة

أكثر أشكال العنف شيوعاً، التي تتعرض لها المرأة في جميع أنحاء العالم، يرتكبها شركاؤها في الحياة، وفي المتوسط، ما لا يقل عن ست نساء من كل عشر يخضعن للضرب، أو يجبرن على الجماع، أو يتعرضن للانتهاكات الجنسية من قبل شركائهن في الحياة، وذلك طوال فترة حياتهن<sup>6</sup>.

يقدر أن هناك امرأة من كل خمس حول العالم سوف تكون ضحية للاغتصاب، أو محاولة الاغتصاب، طوال فترة حياتها<sup>7</sup>.

# المصطلحات الجنسانية

## التمكين

يُقصد بالتمكين قدرة الأشخاص. نساءً ورجالاً. على امتلاك ناصية أمور حياتهم: وضع التخطيط لأنشطتهم الخاصة. واكتساب المهارات (أو الحصول على اعتراف بما يملكونه من مهارات ومعارف). ورفع مستوى ثقتهم في ذواتهم. وحل المشكلات. وتنمية قدرتهم على الاعتماد على الذات. والتمكين يشمل كلاً من الخطوات العملية وما يتبعها من نتائج.

## النوع

يشير النوع إلى طائفة من الأدوار والعلاقات القائمة اجتماعياً. والسمات الشخصية. والمواقف. والسلوك. والقيم. والقوة النسبية والتأثير النسبي لما يطلقه المجتمع على كلا الجنسين من صفات على أساس من التباين. ومن ناحية أخرى. يُحدّد الجنس البيولوجي بالجينات والخصائص التشريحية: فالنوع هو هوية مكتسبة تتغير مع الوقت. وتباين تبايناً كبيراً داخل الثقافات وعبرها. والنوع مرتبط بعلاقات. فهو لا يشير إلى النساء والرجال ببساطة. بل إلى العلاقة فيما بينهما.

## الجنس

يشير الجنس إلى الخصائص البيولوجية التي تحدد البشر. إناناً وذكوراً. وهذه المجموعة من الخصائص البيولوجية لا تقتصر على جنس دون الآخر. حيث يوجد أفراد يمتلكون كلا الجانبين. ولكن هذه الخصائص تميز البشر عامةً بين إناث وذكور.

## المساواة بين الجنسين

تصف المساواة بين الجنسين المفهوم الدال على أن البشر كافة. نساءً ورجالاً على السواء. أحرار في تطوير قدراتهم الشخصية. وعمل الاختيارات بدون التحددات التي تفرضها أشكال التنميط. أو جمود الأدوار القائمة على النوع. أو الأحكام المسبقة. ويُقصد بالمساواة بين الجنسين الأخذ في الاعتبار التباين في السلوك والتطلعات والاحتياجات الخاصة بالنساء والرجال. بما يحقق المساواة في إعطاء هذه الأمور قدرها. وتهيئة الظروف الملائمة لها. وليس المقصود من هذا المصطلح أن يصبح النساء والرجال متماثلين. بل يُقصد أن حقوقهم ومسؤولياتهم وفرصهم لن

ترتكز على كونهم ولدوا إناناً أو ذكوراً.

## العدل من المنظور الجنساني

يُقصد بالعدل من المنظور الجنساني المعاملة العادلة للنساء والرجال وفقاً لاحتياجات كل منهما. وقد يتضمن ذلك المساواة في المعاملة أو اختلافها. غير أنها تُعتبر متكافئة من حيث الحقوق. والفوائد. والواجبات. والفرص. وفي سياق التنمية. كثيراً ما يتطلب هدف العدل بين الجنسين تدابير ثابتة للتعويض عن أوجه الحرمان التي واجهتها المرأة تاريخياً واجتماعياً.

## المنظور الجنساني/«العدسة الجنسانية»

يمكن تعريف المنظور الجنساني/«العدسة الجنسانية» باعتباره نقطة التقاء لتشكيل إطار عمل من التحليلات تهدف إلى خليل التباين في تأثير النساء والرجال على السياسات والبرامج والمشروعات والأنشطة. وكذلك مدى تأثرهم بها؛ مما يمكن من الاعتراف بأن العلاقات بين المرأة والرجل يمكن أن تتباين وفقاً للسياق. والمنظور الجنساني يأخذ في الاعتبار الأدوار الجنسانية. والعلاقات والاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية. وإمكانية الوصول إلى الموارد. وغير ذلك من المعوقات التي يفرضها المجتمع. أو الثقافة. أو السن. أو الدين والعرق. أو كلاهما. على الرجال والنساء. والفرص التي توفرها لهما.

## التحليل الجنساني

التحليل الجنساني هو فحص منظم للآثار المختلفة التي تحدثها التنمية. والسياسات. والبرامج. والتشريعات على المرأة والرجل. والتي تستلزم قبل كل شيء جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس. والمعلومات المراعية للمنظور الجنساني والمتعلقة بالفئة السكانية المعنية. كما أن التحليل الجنساني يمكنه أن يشمل فحصاً للسبل المتعددة حيث يشترك النساء والرجال في الإستراتيجيات. باعتبارهم فاعلين اجتماعيين. في تغيير ما هو قائم من أدوار. وعلاقات. وعمليات. لمصلحتهم الخاصة ومصلحة الغير.

## المؤشر المراعي للنوع

المؤشر هو أداة دالة. وقد تكون أداة قياس. أو عدد. أو حقيقة من الحقائق. أو رأي. أو ملاحظة؛ وهو

يركز على وضع أو موقف محدد. ويقاس التغييرات في ذلك الوضع أو الموقف على مدار مدة زمنية. والفرق بين المؤشر والإحصاء هو أن المؤشرات يجب أن تشترك في مقارنة مع معيار ما. وتقيس المؤشرات المراعية للنوع التغييرات المرتبطة بالنوع في المجتمع على مدار فترة زمنية؛ كما تعطي نظرة دقيقة على نتائج المبادرات والأعمال المستهدفة القائمة على النوع.

## البيانات المصنفة حسب نوع الجنس

يمكن تعريف البيانات المصنفة حسب نوع الجنس بأنها بيانات. تُجمع وتقدّم على حدة. عن المرأة والرجل. وهي معلومات إحصائية كميّة عن الاختلافات وأشكال التفاوت بين الرجل والمرأة. وثمة خلط وسوء استخدام. على نطاق واسع. فيما يتعلق بمصطلحي «البيانات المصنفة حسب نوع الجنس» و«البيانات المفصلة حسب الجنس»: فالبيانات ينبغي أن تكون بالضرورة مفصلة حسب الجنس لا النوع. إذ إن الإناث والذكور يُحصّون وفقاً لاختلافهم البيولوجي. وليس لسلوكهم الاجتماعي. وكثيراً ما تُستخدم البيانات المصنفة حسب نوع الجنس. غير أنه ينبغي أن تُفهم بوصفها بيانات مفصلة حسب الجنس.

## التعميم الجنساني

التعميم الجنساني هو عملية لتحليل التبعات التي تلحق بالنساء والرجال من أي عمل مخطط. بما في ذلك التشريعات. أو السياسات. أو البرامج. في أي مجال وعلى كافة المستويات. وهي إستراتيجية ترمي إلى جعل مشكلات المرأة والرجل وخبرتهما بعداً مكثلاً في تصميم السياسات والبرامج. وتنفيذها. ورصدها. وتقييمها. وفي كافة المضامير السياسية والاقتصادية والاجتماعية. بما يضمن عدم استمرار عدم المساواة بين المرأة والرجل.

المصادر: المعهد الدولي للبحوث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة (INSTRAW). 2004. اليونيسكو: مجموعة الأدوات اللازمة للنهوض بالمساواة بين الجنسين في التعليم (GENIA)؛ ونموذج التدريب الخاص بالمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية: مقدمة في التحليل الجنساني ومجمع المؤشرات المراعية للنوع. لعام 2009.

1 المساواة بين الجنسين هي أحد الحقوق المعترف بها. بوصفها حقاً من حقوق الإنسان منذ تأسيس الأمم المتحدة.

يحتوي كل من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، على بيانات واضحة عن حق المرأة في عدم التعرض للتمييز. كما أن اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو) التي أقرتها الجمعية العامة في عام 1979، تفرض على الأعضاء الموقعين الاضطلاع بالأعمال التي تكفل المساواة بين الجنسين في كل من المجالين الخاص والعام، والقضاء على الأفكار التقليدية العقيمة بشأن توزيع الأدوار بين الجنسين. وعلى وجه الأهمية، وضعت الحكومات في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، الذي انعقد في بيجين في عام 1995، إجراءات معينة تهدف إلى الوصول إلى معايير المساواة والتمكين التي أرستها اتفاقية السيداو، وذلك في منهاج عمل بيجين. ولزيد من المعلومات عن الصكوك القانونية وغيرها من المعايير الدولية ذات الصلة، والأهمية الخاصة بحقوق المرأة والمساواة بين الجنسين، بما في ذلك السيداو وهيئات المعاهدات الأخرى، اطّلع على الموقع: <http://www.un.org/womenwatch/daw/Beijing/platform/plat1.htm>

2 تناولت منظمة العمل الدولية القضايا الخاصة بحقوق الموظفين والعمالين وذلك من خلال العديد من المعايير والاتفاقيات والتوصيات الدولية، وفيما تطبّق صكوك منظمة العمل الدولية على كل من المرأة والرجل، ثمة عدد من الصكوك يحتل أهمية خاصة للنساء العاملات. انظر مكتب منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين، والدليل المرجعي الخاص بالموارد بالمكتبة الإلكترونية لمنظمة العمل الدولية - المساواة بين الجنسين في عالم العمل: <http://www.ilo.org/public/English/support/lib/resource/subject/gender/htm>

الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، الذي تأسس في عام 2000، هو مبادرة معينة بالسياسات الإستراتيجية من أجل الشركات التي تلتزم بتوافق أنشطتها وإستراتيجياتها مع المبادئ العشرة المقبولة علمياً في مجالات حقوق الإنسان، والعمل، والبيئة، ومحاربة الفساد. انظر الموقع: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

وفي عام 2005، عيّن الأمين العام للأمم المتحدة، كوفي عنان، البروفيسور جون راجي John Ruggie مثلاً خاصاً لقضايا حقوق الإنسان والشركات عبر الحدود والمشروعات التجارية الأخرى. ويتضمن التفويض خديداً وتوضيحاً لمعايير مسؤولية الشركات والمحاسبة فيما يتعلق بحقوق الإنسان. انظر الموقع: <https://www.un.org>

3 على مدار العشر سنوات الماضية، ازداد اهتمام قطاع الأعمال بمسؤولية الشركات ورفع تقارير الاستدامة من خلال مجموعة مختلفة من الآليات. وأحد الأمثلة هو ما يطلبه الاتفاق العالمي للأمم المتحدة بشأن أشكال الاتصال السنوية المعنية بالتقدم، (انظر الموقع: <http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html>)، والنموذج الآخر هو الإطار العالمي لإعداد تقارير الاستدامة، الذي أعدته المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)، وهو يعد البائد والمؤشرات التي يمكن للمؤسسات استخدامها لقياس أدائها الاقتصادي والبيئي والاجتماعي، ولإعداد التقارير بشأنها. وفي الفترة بين عامي 2008 و2009، عملت المبادرة العالمية لإعداد التقارير مع المؤسسة المالية الدولية (IFC) في مشروع بحثي واستشاري يهدف إلى معالجة الفجوة القائمة بين إعداد التقارير الخاصة بالنوع وتلك الخاصة بالاستدامة، لتتوج جهودهما بإصدار مستند مرجعي يسمى "ترسيخ المنظور الجنساني في إعداد تقارير الاستدامة"، وهو بمثابة دليل للممارسين يساعد المؤسسات على مستوى العالم على خلق فرص للمرأة، وتبني أفضل الممارسات في إعداد تقارير الاستدامة، والارتقاء بالمرکز الوظيفية الدنيا في الشركة. انظر الموقع: <http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/GenderandReporting>

والتقرير الذي صدر حديثاً (كانون الثاني/يناير 2010) وأجراه المكتب الاستشاري العالمي McKinsey & Company، بعنوان "عملية تمكين المرأة" - يقدم دراسة حالة لأسباب وطرق تكثيف القطاع الخاص لمشاركته في التمكين الاقتصادي للمرأة في البلدان الآخذة في النمو والأسواق الناشئة. ويرتكز التقرير على رؤى ثاقبة مستمدة من مقابلات عقدت مع ما يزيد على 50 قائداً وخبيراً في القطاعين الخاص والاجتماعي اللذين يركزان على تمكين المرأة، كما يستند التقرير على النتائج المستخلصة من الدراسات الاستقصائية العالمية لما يقرب من 2,300 من كبار المسؤولين التنفيذيين في القطاع الخاص، وهم ضمن مجموعة من الشخصيات المرموقة. انظر الموقع: [http://www.mckinsey.com/client/service/Social\\_Sector/our\\_practices/Economic\\_Development/Knowledge\\_Highlights/empowering\\_women.aspx](http://www.mckinsey.com/client/service/Social_Sector/our_practices/Economic_Development/Knowledge_Highlights/empowering_women.aspx)

كما خلّص بحث أجراه مركز المرأة في قطاع الأعمال التابع لكلية لندن للأعمال، إلى أن التكافؤ فيما بين أعضاء الفريق يؤدي إلى المزيد من الابتكار؛ بما يقيم الحجج الواضحة على أهمية التنوع في قطاع الأعمال. انظر "القدرة الابتكارية: رجال ونساء في فرق متساوية" - 2007، وهو متوفر على الموقع: [http://www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/Innovative\\_Potential\\_NOV\\_2007.pdf](http://www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/Innovative_Potential_NOV_2007.pdf)

4 ثمة أمثلة إضافية تدعم دراسة جدوى المساواة بين الجنسين تتضمن دراستين حديثتين عن التنوع الجنساني وأداء الشركات. وقد أجراهما McKinsey & Company بمشاركة "منتدى المرأة من أجل الاقتصاد والمجتمع". وقد أظهر بحثهما العلاقة بين حضور المرأة في الفرق المعنية بإدارة الشركات، وأداء الشركات التنظيمي والمالي، بما يشير إلى أن الشركات التي بها تمثيل قوي للمرأة في إدارتها العليا أو في مجالس إدارتها، هي الشركات التي تؤدي أداءً أفضل. كما أوضح بحث آخر عن القيادة النسائية، أن السلوك الذي تنتهجه النساء غالباً يعزز من أداء الشركة التنظيمي في عدة أبعاد. وسوف يمثل أهمية حيث تنجح الشركات في التعامل مع التحديات المتوقعة على مدار السنوات القادمة. انظر "المرأة ضرورة: التنوع الجنساني هو دافع لأداء الشركات" (2007)، وكذلك "المرأة ضرورة (2): القيادة النسائية، ميزة ربحية تنافسية من أجل المستقبل" (2008).

للإطلاع على بحوث ومراجع خاصة ببرنامج التكافؤ الجنساني والقيادات النسائية للمنتدى الاقتصادي العالمي، انظر الموقع: <http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/index.htm> وللإطلاع على معلومات بشأن أعمال البنك الدولي في مجال النوع، بما يشمل ذلك خطة عمل فريق البنك الدولي "المساواة بين الجنسين بوصفها اقتصادات ذكية". انظر الموقع: <http://www.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,menuPK:336874-pagePK:149018~piPK:149093-theSitePK:336868,00.html>

5 ازداد الاعتراف بـ"التأثير المضاعف" للمساواة الجنسانية. وتواصل الدراسات بيان ما لتأثير خفض الحواجز الاجتماعية والاقتصادية والسياسية أمام النساء والفتيات على التوسع في نطاق التعليم، وخفض معدلات وفيات الأطفال، والتقليل من التعرض لفيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز). كما أن زيادة المشاركة النسائية في القوى العاملة تخفّف من مستوى الفقر من خلال زيادة الإنتاجية والدخول. وفي المقابل، سوف يستحيل على النساء والفتيات أن يتغلبن على الفقر ويحققن الأهداف الأخرى التي وضعتها الأهداف الإنمائية للألفية. كما يتعرضن له من تمييز منظم، فالهدف الإنمائي للألفية رقم (3) ينص على تشجيع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وهو هدف من الأهداف الإنمائية الثمانية للألفية التي وضعها الإعلان للألفية الذي أقرته 189 حكومة في عام 2000. وهذه الأهداف تعالج التحديات الإنمائية الرئيسية في العالم، ويحدد جدول زمني لتنفيذها، ويندرج تحتها أهداف قابلة للقياس ومشروعة بالمؤشرات التي ترصد مستوى التقدم المحرز في إطار زمني لتحقيق هذه الأهداف في موعد أقصاه عام 2015. ويقترن بالقلق التزايد، من عدم إمكانية تحقيق الأهداف الألفية، اعتراف أكبر بأن تحقيق المساواة بين الجنسين هي من الأمور الحيوية اللازمة لتحقيق الأهداف الأخرى كافة. انظر الموقع: <http://www.un.org/millenniumgoals/>, <http://www.mdgs.org/>

[undsg/Resourses/Static/Products/Progress2008/MDG\\_Gender\\_Progress\\_Chart\\_2008\\_En.pdf](http://undsg/Resourses/Static/Products/Progress2008/MDG_Gender_Progress_Chart_2008_En.pdf) انظر كذلك "أهمية الجنس البشري". للإيكونوميست، نيسان/أبريل 2006، و"تحويل المساواة بين الجنسين هو تحويل للتنمية". ورقة نقاش لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة 2008، UNIFEM.

### أين مكان المرأة: الحقائق والأرقام

1 شبكة تمويل النساء، 2007، يوم الفقر العالمي: الاستثمار في المرأة - حل لغز الفقر، إحصائيات الفقر، متوفرة على الموقع: <http://www.wfn.net.org/sites/wfn.net.org/files/jenn/Poverty%20Statistics.doc>

2 الموقع الإلكتروني لإيفاد IFAD (حقائق عن المرأة)، آخر دخول على الموقع في يوم 27 شباط/فبراير 2009: [http://www.ifad.org/pub/factsheet/women/women\\_e.pdf](http://www.ifad.org/pub/factsheet/women/women_e.pdf)

3 الموقع الإلكتروني لوكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة (USAID)، آخر دخول على الموقع في يوم 27 شباط/فبراير 2009: [http://www.usaid.gov/our\\_work/cross-cutting\\_programs/wid/wid\\_stats.html](http://www.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/wid/wid_stats.html)

4 المرجع السابق ذاته.

5 اليونيسيف، 2009، حالة أطفال العالم: صحة الأم والمولود، متوفر على الموقع الإلكتروني: <http://www.unicef.org/sowc09/>

6 الأمم المتحدة، 2008، التآلف من أجل وضع حد للعنف ضد المرأة (صحيحة وفائع)، متوفرة على الموقع: <http://endviolence.org/docs/VAW.pdf> وكذلك صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، 2008 "العنف ضد المرأة: حقائق وأرقام"، [http://www.unifem.org/attachments/gender\\_issues/violence\\_against\\_women/facts\\_figures\\_violence\\_against\\_women\\_2007.pdf](http://www.unifem.org/attachments/gender_issues/violence_against_women/facts_figures_violence_against_women_2007.pdf)

7 المرجع السابق ذاته.

8 المرجع السابق ذاته.

9 الأمم المتحدة، 2008، التآلف من أجل وضع حد للعنف ضد المرأة (صحيفة وفائع)، متوفرة على الموقع: <http://endviolence.org/docs/VAW.pdf>

10 المرجع السابق ذاته.

11 برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز (UNAIDS)، 2008، تقرير عن "عدوى الإيدز العالمية"، الموقع: [http://data.unaids.org/pub/Globat-Report/2008/jc1510\\_global\\_report\\_pp29\\_62\\_en.pdf](http://data.unaids.org/pub/Globat-Report/2008/jc1510_global_report_pp29_62_en.pdf)

12 الموقع الإلكتروني للتحالف العالمي للمرأة والإيدز، آخر دخول عليه في يوم 27 شباط/فبراير 2009، <http://womenandaids.org>، وكذلك برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز (UNAIDS)، 2008، تقرير عن "عدوى الإيدز العالمية"، الموقع:

[http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510\\_global\\_report\\_pp29\\_62\\_en.pdf](http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510_global_report_pp29_62_en.pdf)

13 الإيكونوميست، 2006، أهمية الجنس البشري (15 نيسان/أبريل)، استُمد في يوم 6 شباط/فبراير 2009 من قاعدة بيانات Academic Search Premier.

14 المرجع السابق ذاته.

15 مجموعة جولدمان ساكس Goldman Sachs Group, Inc، 2007، "عدم المساواة بين الجنسين، النمو والشيوخة العالمية".

16 اليونسكو، 2008، التعليم للجميع، تقرير الرصد العالمي لعام 2009، متوفر على الموقع: <http://www.unesco.org/eng/education/efareport/reports/2009-governance>

17 الموقع الإلكتروني لمنظمة التضامن النسائي من أجل الحقوق والتنمية والسلام (WLP)، آخر دخول للموقع في يوم 27 شباط/فبراير 2009: <http://www.learningpartnership.org/ar/resources/facts/humanrights>

# شكر وتقدير

تأتي مبادرة المبادئ المعنية بتمكين المرأة ثمرةً للشراكة التي أقامها صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (UNIFEM)، والاتفاق العالمي للأمم المتحدة (UN Global Compact)، ومحصلة للرؤية المشتركة للمدير التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة Inés Alberdi، والمدير التنفيذي لمكتب الاتفاق العالمي للأمم المتحدة George Kell.

ويشمل فريق الشراكة في المبادئ المعنية بتمكين المرأة على:

Ursula Wynhoven  
رئيس السياسات والشؤون القانونية  
ومساعد خاص للمدير التنفيذي  
مكتب الاتفاق العالمي للأمم المتحدة  
Lauren Gula  
استشاري حقوق الإنسان  
مكتب الاتفاق العالمي للأمم المتحدة

Joan Libby-Hawk  
رئيس الشؤون العامة  
صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (UNIFEM)  
Laraine Mills  
استشاري علاقات الشراكة والمنح  
صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (UNIFEM)

.Debra Whitman و Wall

وقدم كل من هؤلاء دعمًا جوهريًا لهذه المبادرة. وهم: Joanne Sandler، نائب المدير التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، Moez Doraid، نائب المدير التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، دوائر تنمية المؤسسات والأعمال، Antonie de Jong، استشاري صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة في التواصل وتنمية الأعمال، Letty و Chiwara، رئيس البرامج عبر الإقليمية بصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، و Sonya Thimmaiah و Sunok Lee و Sabina Appelt.

وتبادل الخبرات القيّمة في هذا العمل، ضمن عدد كبير من الأطراف المشاركة الأخرى: منظمة العمل الدولية، والشبكات المحلية للاتفاق العالمي للأمم المتحدة، ومكاتب صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة الميدانية، والفريق العامل لحقوق الإنسان بالاتفاق العالمي، واللجان الوطنية لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، والمبادرة العالمية لإعداد التقارير، وإدارة سان فرانسيسكو المعنية بوضع المرأة، و BPW International.

تصميم: Kathi Rota

.Stephanie Quappe و Emily Murase  
و Emily Sims و Anne Stenhammer  
و Linda Tarr-Whelan

كما قدم مجموعة أخرى في الفريق الاستشاري الإرشاد، ومن بينهم: Sumi و Radhika Balakrishnan و Dhanarajan و Kathryn Dpvey و Ravi Fernando و Manuel Escudero و Sharon Flynn و Ann Goodman و Julie Gorte و Heather Grady و Jane و Gronow و Jhaleh Hajiyeva و Keefe و Virginia Littlejohn و Nicola و C. Marchant و Fiona Mati و Tracy و Bruno Oliveira و Nowsku و Elizabeth Pollitzer و Maia Oliveira و Andrea Shemberg و Willa Shalit و Lin Lah Tan و Molly Tschang و Jim و Tabata Marchetti Villares

وأسهّم العديد من الأفراد والجماعات في هذا العمل. ومن بينهم Barbara J. Krumsiek، رئيس مجلس الإدارة والمسؤول التنفيذي ورئيس كاليفيرت جروب Calvert Group، وهي الشركة التي ساندت الفكرة التي تبناها صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والاتفاق العالمي للأمم المتحدة بما يتوافق مع "مبادئ كاليفيرت للمرأة" التي صيغت بشراكة صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. وبدأ العمل بها في عام 2004، ومن أجل صوغ المبادئ الدولية المعنية بتمكين المرأة - المساواة تعني تنمية الأعمال - من خلال عمل تشاوري عالمي بقيادة صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والاتفاق العالمي للأمم المتحدة. وقد شارك العديد من الأشخاص في عبر الكرة الأرضية، بما يخلونه من قطاعات متنوعة، بوصفهم مستشارين غير رسميين، ومنحوا وقتهم وخبراتهم، ومن بينهم: Emmanuel Asomba و Amy D. و Yamini N. Atmavilas و Augustine و Liz Benham، Elaine و Cohen و Ian Dodd و Julia Dias و Bennett Freeman و Cecily Joseph و Ann Lehman و Elisabeth Kelan و Anu Menon و Nirmala Menon و Katherine Miles و Freda Miriklis و Maya Morsy و Aditi Mohapatra





«يندرج تحت المبادئ المعنية بتمكين المرأة شعار باسم «المساواة تعني تنمية الأعمال». فالمشاركة الكاملة للمرأة تعود بالنفع على الأعمال، وما لا شك فيه، علينا جميعاً. وهذه المبادئ، التي تدعمها سياسات الشركات الرائدة وممارساتها، وذلك في مختلف القطاعات حول العالم- تقدم نهجاً عملياً للنهوض بالمرأة، وتمهد الطريق لمستقبل أكثر رخاءً وعدلاً للكافة.»

جورج كيل George Kell، المدير التنفيذي لمكتب الاتفاق العالمي للأمم المتحدة (UN GLOBAL COMPACT).

«نظراً للدور الرئيسي الذي تقوم به المؤسسات في الاقتصاد العالمي، يمكنها - بل يجب عليها - أن تقوم بدور محوري في كفالة حقوق المرأة وحمايتها، وإطلاق العنان لقدراتها الاقتصادية. إن قيادة القطاع الخاص أمر ضروري، أكثر من أي وقت مضى؛ وبما أن الشركات تؤثر في تدفقات رأس المال، وتوظف أعداداً غفيرة من الأشخاص، وتؤثر في مجتمعات كثيرة، فبإمكانها التأثير البالغ وضرب المثل الذي يُحتذى به.»

إناس البردي Inés Alberdi، المدير التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (UNIFEM).

يجمع الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، الذي بدأ العمل بمبادراته في عام 2000، بين كونه منبراً للسياسات وإطاراً عملياً للشركات التي تلتزم بالاستدامة، وتضطلع بمسؤولية ممارسات الأعمال. ويسعى الاتفاق العالمي، باعتباره مبادرة معنية بقيادة أصحاب المصلحة المتعددين، إلى توافق أنشطة الأعمال وإستراتيجياتها مع العشرة مبادئ العالمية المتفق عليها في مجالات حقوق الإنسان، والعمل، والبيئة، ومكافحة الفساد؛ كما يسعى إلى استنفار العمل الذي يدعم الإطار الممتد الذي يتضمن أهداف الأمم المتحدة، والاتفاق العالمي للأمم المتحدة هو أكبر مبادرة عالمية طوعية معنية بمسؤولية الشركات، حيث انضم إليه ما يزيد على 7,000 موقع في أكثر من 135 بلداً حول العالم.

يقدم صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (UNIFEM) المساعدة المالية والتقنية للبرامج والإستراتيجيات الابتكارية التي تهدف إلى تعزيز تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين. وإذ يحرص الصندوق على وضع النهوض بحقوق الإنسان للمرأة بوصفه محوراً مركزياً للجهود التي يقوم بها كافة، فهو يركز على التقليل من الفقر المنتشر بين النساء، ووضع حد للعنف ضد المرأة، وتراجع انتشار فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز بين النساء والفتيات، وتحقيق المساواة بين الجنسين في ظل إدارة ديمقراطية، في أوقات السلم والحرب على السواء.

<http://www.unifem.org>

<http://www.unglobalcompact.org>



United Nations Global Compact



إن المبادئ المعنية بتمكين المرأة، التي تمثل نتاجاً للتعاون بين صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والاتفاق العالمي للأمم المتحدة، وتسترشد بالتشاور الدولي بين أصحاب المصلحة، متوافقة مع مبادئ كالفيرت المعنية بالمرأة، وفي البدء، صيغت مبادئ كالفيرت المعنية بالمرأة بالشراكة مع صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، وبدأ العمل بها في عام 2004، باعتبارها أول مدونة سلوك عالمية للشركات حيث يقتصر تركيزها على تمكين المرأة، في جميع أرجاء المعمورة، والنهوض بها والاستثمار فيها.