

# SOLIDARIDAD CON LAS COSTURERAS de GUATEMALA



WAS YOUR SHIRT MADE  
BY GUATEMALAN WOMEN  
EARNING \$ 3 a DAY ?

Credit: Solidaridad con las Costureras de Guatemala Marilyn Anderson US/Guatemala Labor Education Project Offset, circa 1992.  
61 x 46 cm. Center for the Study of Political Graphics, Los Angeles, California. www.politicalgraphics.org

الصورة: جواتيمالا، ١٩٩٢: هل قميصك من صنع نساء جواتيمالا اللاتي يتقاضين ٣ دولارات يومياً؟

## الفصل الرابع

# الأسواق

«اسمي «شميمة»، وأنا من قرية نائية في «بنجلاديش». وكان زوجي مزارعاً. وكانت لديه قطعة أرض زراعية. وقد اعتاد أن يزرعها أرزاً وخضروات. وكنا نواجه صعوبة في إعالة أسرنا. فلم يعد باستطاعتنا أن نحقق ربحاً من الزراعة لأننا كان علينا أن نشترى بذوراً وأسمدة ومبيدات حشرية بتكلفة أعلى من الشركات. وناقش زوجي مع قريب لي إمكانية أن يعمل (في الخارج). واقترح قريبني إرسالني بدلاً منه... فقد قال له إنني لو ذهبت إلى الخارج فإن التكلفة تكون أقل من تكلفة ذهاب زوجي. ووافق زوجي وأرسلني. وأعدت أن أعمل عملاً شاقاً من الفجر حتى المساء. ولم يكن مسموحاً لي أن أرتاح ولم تكن لي أي إجازة. وعلاوة على ذلك، كانت مخدمتي تعاملني معاملة سيئة دائماً. ولم يكن يقدم لي طعام، وكنت أتعرض لإساءة معاملة من جانب الأطفال. وقررت أن أهرب. وعندما عدت إلى بلدي، عُرض علي أن أتلقى تدريباً من منظمة للمهاجرين. وهناك التقيت بنساء كثيرات لهن قصص استغلال مختلفة. وعدت إلى المنظمة وتعلمت أن أقف على قدمي مرة أخرى. ونحن الآن أكثر من ٢٠٠ امرأة نعمل سوياً حتى لا تواجه نساء أخريات نفس الظروف. ونحن ندير أيضاً مشروعاً جماعياً يدر دخلاً لكي نكسب نقوداً خاصة بنا».

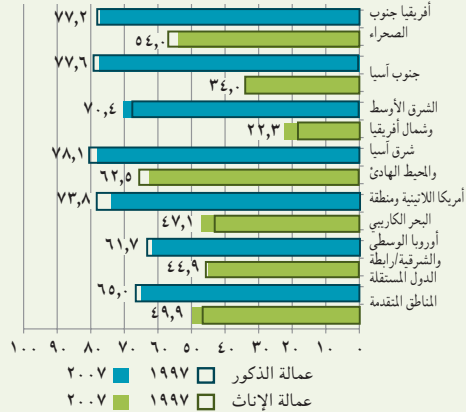
وهناك أسواق للسلع والخدمات ولرأس المال وللأيدي العاملة. وفي كل من هذه الأسواق تواجه المرأة تحديات هامة من حيث المساواة في حالة انتهاك حقوقها. واتساع نطاق الأسواق التي تعتمد عليها الآن جميع الدول من أجل الصمود الاقتصادي يمثل تحدياً لقدرة الدول على الوفاء بالتزاماتها بشأن التنمية الاجتماعية وحقوق الإنسان، ومن بينها حقوق المرأة. ولقد كانت تحيزات النوع الاجتماعي في أسواق العمل تعني استغلال الإمكانات الإنتاجية لدى المرأة استغلالاً أقل فعالية من استغلال إمكانات الرجل (الشكل ٤-١).

**تنخرط** النساء في طائفة واسعة من الأسواق في سياق حياتهن الاقتصادية. فبدلاً من الأسواق المحلية حيث تشتري النساء ويبيعن الأغذية من أجل أسرهن، وانتهاءً بعملهن في المدينة أو في الخارج، تنضم النساء إلى سلاسل الإنتاج والتجارة العالمية التي تمتد من المشاريع المتناهية الصغر إلى المصانع الكبيرة. ولقد كان النشاط الاقتصادي وسيلة حاسمة الأهمية اكتسبت من خلالها النساء - لاسيما النساء الفقيرات - إمكانية الوصول إلى المجال العام وأصبحن قادرات على القيام بأدوار جديدة.

## الشكل ١-٤ الاستفادة من إمكانات الرجل الإنتاجية بدرجة أكبر من المرأة

نسب العاملين إلى عدد السكان تزداد زيادة كبيرة في حالة الرجال عنها في حالة النساء لاسيما في جنوب آسيا والشرق الأوسط وشمال أفريقيا .

نسب العمالة إلى عدد السكان بحسب الجنس (%)



ملاحظات: نسبة العاملين إلى عدد السكان هي عدد الأشخاص الذين يعملون، محسوبا كنسبة مئوية من عدد السكان ممن هم في سن العمل. ويوفر هذا المؤشر قدراً من المعلومات عن كثافة الاقتصاد من حيث إيجاد فرص عمل. وقد حسبت منظمة العمل الدولية المتوسطات الإقليمية التقديرية باستخدام التجمعات الإقليمية التي يستخدمها صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. والقيم المبينة هي قيم تخص عام ٢٠٠٧.

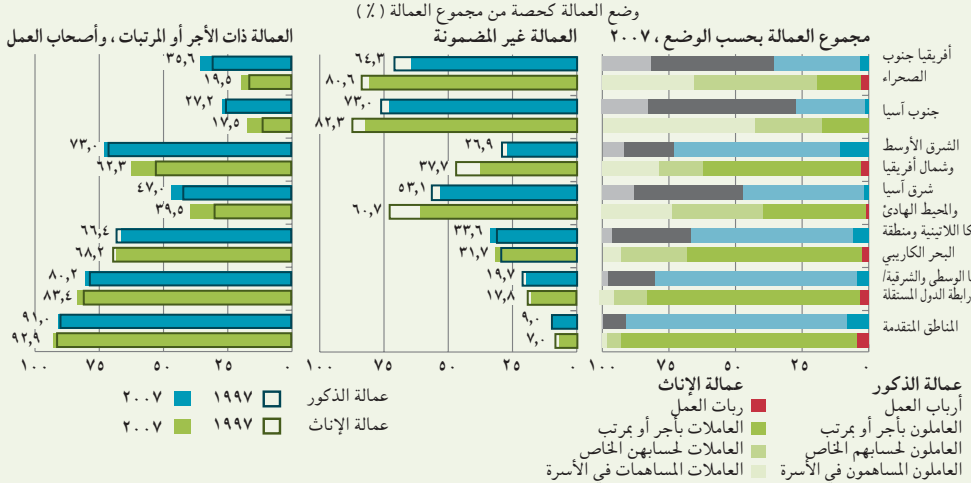
المصادر: منظمة العمل الدولية (٢٠٠٨)، وقاعدة بيانات المؤشرات الأساسية لسوق العمل الخاصة بمنظمة العمل الدولية، وتقديرات قدمتها منظمة العمل الدولية إلى صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة بناء على طلبه.

كما أن نسبة النساء تفوق الرجال في العمالة غير الرسمية والكفافية وغير المضمونة (الشكل ٢-٤). وفي العقد الأخير، التحق أكثر من ٢٠٠ مليون امرأة بقوة العمل العالمية. ففي عام ٢٠٠٧، كان هناك ١,٢ بليون امرأة يعملن عملاً بأجر، مقارنة بـ ١,٨ بليون رجل<sup>٢</sup>. وتمثل الفجوة في الأجر بين الجنسين مؤشراً للتحدي المتعلق بالمساءلة الذي مازلن يواجهنه في العمالة الرسمية حيث تبلغ كمتوسط عالمي حوالي ١٧ في المائة (الشكل ٣-٤)، وتكون أعلى عادة في العمالة في القطاع الخاص مقارنة بالعمالة في القطاع العام (الشكل ٤-٤).

ويتناول هذا الفصل الكيفية التي عبأت بها النساء صفوفهن من أجل إخضاع الحكومات وأصحاب العمل وقطاعات الأعمال لمزيد من المساءلة عن حماية حقوقهن بحيث تدار الأسواق على نحو يكون في صالح المساواة بين الجنسين والمساواة الاجتماعية. ويتناول الفصل التناقضات بين التشريعات المتعلقة بحقوق الإنسان المقصود بها حماية حقوق المرأة وبين المعالجة غير الواضحة لقضية المساواة بين الجنسين في التشريعات التجارية. ويخلص الفصل إلى أنه إذا كان المراد دعم حقوق المرأة فإن كلاً من القطاعين العام والخاص يجب أن يتعهدا بالالتزامات نحو المساواة بين الجنسين ومتابعتها وتنفيذها. ويجب ألا تصبح

## الشكل ٢-٤ النساء يمثلن نسبة أقل من العاملين بأجر مقارنة بالرجال

في معظم المناطق النامية يعمل ما يتراوح من حوالي نصف إلى ثلثي النساء عملاً غير مضمون. وعلى الرغم من أن النسبة المئوية للنساء في العمالة غير المضمونة قد انخفضت منذ عام ١٩٩٧ في معظم المناطق، إلا أن هناك تفاوت بين الرجال والنساء، لاسيما في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وأفريقيا جنوب الصحراء.



ملاحظات: يعرف أيضاً العاملون بأجر أو بمرتب باسم «المستخدمين» أو الأشخاص الذين يعملون في وظائف بأجر، حيث يكون لدى شاغل الوظيفة عقد صريح أو ضمني ويتلقى مكافأة أساسية لا تعتمد اعتماداً مباشراً على إيراد الوحدة التي يعمل لحسابها. أما العاملون لحسابهم الخاص فهم الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص بدون وجود مستخدمين يعملون لحسابهم. وأما العاملون المساهمون في الأسرة فهم عاملون لحسابهم الخاص ويعملون بدون أجر في مؤسسة يديرها قريب يعيش في نفس الأسرة المعيشية. والعمالة غير المضمونة تحسب على أساس أنها مجموع العاملين لحسابهم الخاص والعاملين المساهمين في الأسرة. وقد حسبت منظمة العمل الدولية المتوسطات الإقليمية التقديرية باستخدام التجمعات الإقليمية التي يستخدمها صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. والقيم المبينة هي قيم عن عام ٢٠٠٧.

المصادر: منظمة العمل الدولية (٢٠٠٧)، وقاعدة بيانات المؤشرات الأساسية لسوق العمل الخاصة بمنظمة العمل الدولية، وتقديرات قدمتها منظمة العمل الدولية إلى صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة بناء على طلبه.

التحديات المتعلقة باستمرار القدرة على المنافسة في الاقتصاد العالمي ذريعة للحكومات لقمع حقوق المرأة في العمل .

## قوى السوق وحقوق المرأة

### المساءلة والعمولة

تستند آليات المساءلة في أسواق القطاع الخاص إلى مبادئ مختلفة عن تلك الموجودة في القطاع العام . ففي القطاع العام ، مثلما رأينا في الفصول السابقة ، هناك عقد اجتماعي بين الدولة ومواطنيها يحكم حقوق والتزامات كلا الطرفين . أما في السوق ، على العكس من ذلك ، فإن المساءلة تستند إلى عقود فردية بين العامل وصاحب العمل أو بين مقدمي الخدمات والعملاء . وكما أشار « كيرت هوفمان » ، مدير مؤسسة « شل » : « إن الشركات تخضع للمساءلة إزاء السوق . فإذا لم تنجح في تزويد عملائها بما يريدونه ، فإنها تنسحب ... هذا هو النموذج . أنت تكتشف ما يريده العملاء ويستجيب العملاء بالتصويت على ما تقدمه »<sup>٣</sup> . وعند عدم تلبية الطلب أو عدم احترام العقود ، تنطبق هذه النظرية ويختار الأفراد مقدم خدمة أو صاحب عمل آخر .

وثمة عيوب معروفة تماماً في هذا المنطق . فالمرأة قد تتقاضى أجراً أقل من الرجل نظير أداء نفس العمل ، أو قد تحرم من إمكانية الحصول على عمل أفضل أجراً بسبب المواقف المترسخة التي تفترض افتراضاً غير سليم بأن الرجل هو العائل الرئيسي وأنه يحتاج إلى كسب أجر أكبر . أو قد تكون النساء غير قادرات على التنافس على قدم المساواة مع زملائهن الذكور لأنهن لا يستطعن أن يستثمرن قدرًا متكافئاً من الوقت في العمل بينما يبقين مسؤولات عن أكبر حصة من الأعمال المنزلية وتنشئة الأطفال . وبعبارة أخرى ، فإن الوضع غير المتكافئ للمرأة من الممكن أن يعوق من قدرتها على خيار ترك العمل كاستراتيجية خاصة بالمساءلة في حالة انتهاك حقوقها .

وتزايد عمالة المرأة ، سواء كمزارعة ، أو عاملة في مصنع ، أو عاملة في منزلها ، كجزء من سلاسل الإمداد العالمية ، التي تمتد من قيام امرأة بخياطة « تنورة » في جنوب آسيا أو أمريكا اللاتينية إلى المستهلك الذي يشتريها في متجر كبير في إحدى مدن العالم الكبرى ، مع وجود خطوات كثيرة ما بين تصنيع مُنتج من البداية إلى الاستهلاك النهائي . ولكن بينما تمتد سلاسل الإمداد عبر مساحات جغرافية

## الشكل ٣-٤ المرأة تتقاضى أجراً يقل عن الرجل بنسبة ١٧٪

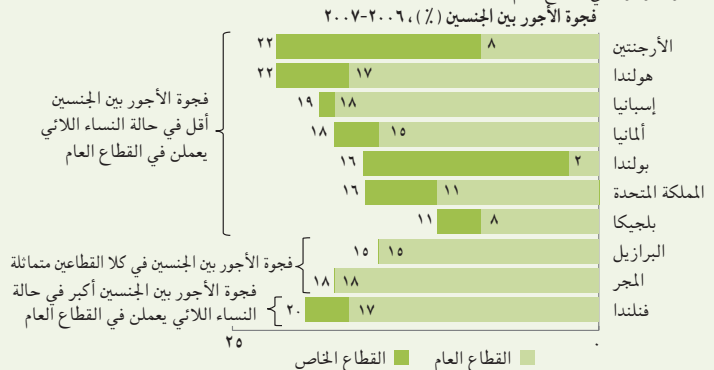
وفقاً للمعلومات المنشورة التي جمعها الاتحاد الدولي لنقابات العمال ، تتراوح الفجوة في الأجر بين الجنسين من ٣٪ إلى ٥١٪ ، بحيث يبلغ المتوسط العالمي ١٧٪ . وتتوافر معلومات عن بلدان مختارة فقط .



ملاحظات: لا يشمل هذا الشكل سوى معلومات عن الدول المدرجة في التجمعات الإقليمية المستخدمة في هذا التقرير كله . ولهذا السبب ، فإن المتوسط العالمي البالغ ١٧,٠٣٪ يختلف اختلافاً طفيفاً عن المتوسط البالغ ١٥,٦٪ الذي نشره الاتحاد الدولي لنقابات العمال (٢٠٠٨) . ولا يبيّن الشكل المعلومات المقابلة لكوستاريكا وقطر ، حيث أبلغ عن وجود فجوة سلبية في الأجر بين الجنسين نسبتها ٢,٢٪ ، إلا أن هذه الأرقام أدرجت في التقديرات المتوسطة .

المصدر: الاتحاد الدولي لنقابات العمال (٢٠٠٨) .

تكسب المرأة عادة أجراً أقل من الرجل، وتكون الفجوة في الأجور بين الجنسين في القطاع الخاص أكبر عادة من الفجوة الموجودة في القطاع العام.



واضفاء الطابع غير الرسمي<sup>٥</sup>. وكما سنرى، لكلا الاتجاهين عواقب فيما يتعلق بالخضوع للمساءلة.

### تأنيث قوة العمل

لقد أدت العولمة إلى طلب غير مسبوق على العاملات في قطاعات أساسية معينة. فعلى سبيل المثال، تشكل النساء الآن نسبة تتراوح من ٦٠ إلى ٩٠ في المائة من القوى العاملة في مجال الخضروات الطازجة والملابس في مراحل سلسلة الإمداد كثيفة الاستخدام لليد العاملة في الدول النامية<sup>٦</sup>. وللمرأة وجود رئيسي أيضاً في قطاعات الخدمات الجديدة الموجهة للخارج، ومن ذلك مثلاً مراكز الاتصال والخدمات المالية<sup>٧</sup>. وكما لاحظ أحد خبراء الاقتصاد، «لقد برزت النساء كقوة عمل مرنة بلا منازع فيما يتعلق بقطاعات الاقتصاد العالمي الكثيفة الاستخدام لليد العاملة والتي تتسم بقدر هائل من المنافسة»<sup>٨</sup>.

وتوجد ثلاثة أسباب على الأقل تجعل المرأة خياراً جذاباً بالنسبة لأصحاب العمل<sup>٩</sup>. أولاً، المرأة في معظم الأحيان بلا «تكلفة ثابتة» لقوة العمل المنظمة، وهذه التكلفة هي الاستحقاقات ومساهمة الضمان الاجتماعي التي يقدمها أصحاب العمل. ثانياً، عادة ما تسود فرضية أن الرجل هو العائل وأن المرأة تكسب فقط «دخلاً إضافياً» لتبرير منح المرأة أجراً أقل باعتبارها «عائلة ثانوية». ثالثاً، تضطر المرأة، بسبب التمييز ضدها، إلى قبول أعمال تدر مردوداً منخفضاً من قبيل الزراعة الكفافية، أو الصناعات النسائية التي تنطوي

شاسعة، فإنها مترسخة اجتماعياً أيضاً. فالإنتاج يحدث داخل الأسواق الوطنية التي تشكلها أعراق اجتماعية وانعدام المساواة بين الجنسين التي قد تكون مجحفة للمرأة بطريقة منهجية<sup>١٠</sup>. ولذا فإن سلاسل الإمداد تعكس تدني وضع المرأة في سوق العمل، بينما تعكس في الوقت ذاته الأسباب التي تجعل الشركات تجد جاذبية شديدة في الاعتماد على عمالة الإناث في الاقتصاد العالمي الجديد. فهذه السلاسل تعبّر عن اتجاهين متوازيين هامين في سوق العمل هما: التأنيث

### اللوحة | سعي النساء إلى المساواة في صناعة الملابس في «بنجلاديش»

لقد كانت الموجة الأولى من النساء اللاتي التحقن بصناعة الملابس في «بنجلاديش» في أوائل ثمانينيات القرن العشرين مدفوعة إلى ذلك بحكم ظروف خارجة عن إرادتهن وهي: الفقر، والحرمات، وبطالة الذكور، والترمل، والانفصال<sup>(أ)</sup>. وعموماً لم تكن هؤلاء النساء على وعي بحقوقهن وكن يشعرن بالامتنان لحصولهن على عمل يتقاضين منه أكثر مما يأملن في كسبه في أي مكان آخر. ومن منظور أصحاب العمل، كانت هؤلاء النساء قوة عمل مثالية لصناعة تسعى إلى المنافسة في الاقتصاد العالمي على أساس اليد العاملة الرخيصة. فقد كان من الممكن أن يتقاضى هؤلاء النساء أجراً يقل كثيراً عن الرجال ذوي المهارات المعادلة، وأن يعاملن كقوة عمل غير رسمية إلى حد كبير، إذ لم يكن لأصحاب العمل أي التزام إزاءها سوى دفع أجور هؤلاء النساء<sup>(ب)</sup>.

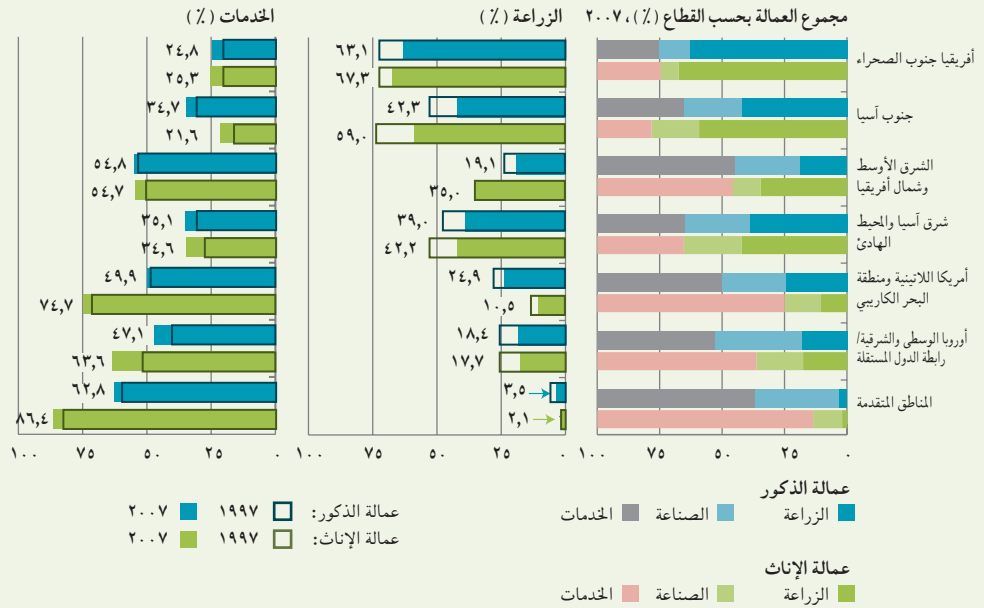
والآن بدأت الأمور تتغير. فقد زاد باطراد تعليم الإناث، وأصبح هناك انتشار واسع النطاق للأفكار عن حقوق المرأة من خلال المنظمات غير الحكومية، والبيانات الرسمية للدولة، ووسائل الإعلام، بينما زاد التمويل المتناهي الصغر وأدى إلى تنوع فرص العمالة في الريف. وتلتحق النساء بالصناعة ليس فحسب بسبب الفقر، بل أيضاً بأمل تحسين مستوى معيشة أسرهن، وإرسال أطفالهن إلى المدرسة، والادخار من أجل مهورهن، أو إعالة آبائهن وأمهاتهن المسنين. وقد استعطن استغلال ما يكسبهن به بحثاً في زيادة قدرتهن على صنع القرار داخل أسرهن وفي زيادة قوتهن الشرائية المستقلة في السوق<sup>(ج)</sup>. وأصبح أيضاً لهن دور واضح بدرجة متزايدة في الإجراءات الجماعية التي تُتخذ دعماً لحقوقهن، والتي ربطت ما بين الحركات المحلية والحركات العالمية.

وعلى المستوى العالمي، وجهت الحملات الاهتمام إلى انتهاكات حقوق العمال في سلاسل الإمداد العالمية ومارست ضغطاً على الشركات الدولية لكي تتولى مزيداً من المسؤولية عن العاملين لديها من خلال لوائح وقوانين سلوك للشركات. وأصبح لزاماً الآن على أصحاب العمل المحليين في صناعة الملابس في «بنجلاديش»

## الشكل ٥-٤ | النساء غالباً ما يعملن في قطاع الزراعة أو قطاع الخدمات

في معظم المناطق تتركز عمالة الإناث إما في قطاع الخدمات أو في قطاع الزراعة، مع عمل عدد من النساء أقل من عدد الرجال في الصناعة ( يتراوح من ٧٪ إلى ٢٣٪ في جميع المناطق، مقارنة بنسبة تتراوح من ١٢٪ إلى ٣٤٪ للرجال). والمنطقة الوحيدة التي تتماثل فيها أنماط عمالة الرجال والنساء بحسب القطاع، سواء من حيث التكوين النسبي أو الاتجاه، هي شرق آسيا والمحيط الهادئ.

العمالة بحسب القطاع ( كحصة من مجموع العمالة ) بحسب الجنس



ملاحظات: تحسب منظمة العمل الدولية المتوسطات الإقليمية التقديرية باستخدام التجمعات الإقليمية التي يستخدمها صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. والقيمة المبينة هي القيم عن سنة ٢٠٠٧. المصادر: منظمة العمل الدولية (٢٠٠٨)، وقاعدة بيانات المؤشرات الأساسية لسوق العمل الخاصة بمنظمة العمل الدولية، وتقديرات قدمتها منظمة العمل الدولية إلى صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة بناء على طلبه.

أن يثبتوا امتثالهم لهذه اللوائح لكي يفوزوا بطلبات شراء من المشتريين الدوليين. وقامت رابطة صناع ومصدري الملابس في « بنجلاديش » بصياغة لوائح سلوك خاصة بها من أجل الصناعة، وذلك بالتعاون مع نقابات العمال الكبرى، وأنشأت مكتباً معنياً بالالتزام لكي يتابع ظروف العمل في مصانع أعضاء الرابطة<sup>(٥)</sup>. وأصبح من المعروف عن هذا المكتب أنه يوقف تراخيص الأعضاء الذين أبرزت الصحف انتهاكات مصانعهم لتلك اللوائح. وبالإضافة لذلك، أدى النجاح القانوني في استصدار أحكام قانونية في صالح العمال في محاكم العمل، إلى جعل الرابطة تنشئ وحدة خاصة بها للتسوية والتحكيم، تضم ممثلين عن أصحاب العمل وعن نقابات العمال على قدم المساواة، بغرض توفير آلية أقل تكلفة، وأقل استهلاكاً للوقت، من أجل تسوية المنازعات بين أصحاب العمل والعمال.

وفي عام ٢٠٠٦، أصدرت الحكومة قوانين عمل جديدة، بعد ١٢ عاماً من التداول والنشاط النقابي. وتنطبق هذه القوانين على جميع العمال، وتتضمن البنود الجديدة المتعلقة بصناعة الملابس أحكاماً تنص على إبرام عقود مكتوبة وإصدار بطاقات هوية، ودفع الأجور في حينها، وتعديل الحد الأدنى للأجور، ومنح إجازة أمومة مدفوعة الأجر، والنص على قوانين صريحة مضادة للتحرش الجنسي.

وعلى الرغم من هذا التقدم، فما زال هناك الكثير لإنجازه من أجل تحسين حقوق النساء العاملات. ففي أيار/مايو ٢٠٠٦، خرج إلى الشوارع عشرات الآلاف من العمال، رجالاً ونساءً، للاحتجاج على عدم الانتظام في دفع الأجور وللمطالبة بزيادة الحد الأدنى للأجور. وقد وافقت الحكومة على معدل جديد، وإن كان يقل عن مبلغ ٣,٠٠٠ تكا (٤٤ دولاراً أمريكياً) في الشهر الذي يعتبر الحد الأدنى للأجور. وكما قالت « شيفالي »، وهي زعيمة في صناعة الملابس: « لقد كان من الأصعب كثيراً في السابق جعل العمال يفهمون مختلف القضايا. ولكنهم يفهمون الآن أهمية المنظمات... واتفاقية منظمة العمل الدولية والقانون، ويطلبون الحصول على معلومات<sup>(٥)</sup> ».

تشكل النساء ما يقرب من ١٠٠ مليون من المهاجرين في العالم، وكما يبين الشكل أ، فإنهن يشكلن نصف مجموع المهاجرين تقريباً<sup>(١)</sup>. ويتضح من الأدلة أن النساء يسيطرن الآن على فئات المهاجرين الحاصلين على تعليم عال<sup>(ب)</sup> (الشكل ب)، وهذا يمثل هجرة عقول ذات طابع أثنوي يمكن أن تقوّض قاعدة القيادات الأثنوية في الدول التي تحدث منها تلك الهجرة. وبالنسبة لبعض النساء، سواء كن مهاجرات للاشتغال بالخدمة المنزلية أو لممارسة عمل مهني، تتيح الهجرة فرصة الاستقلال الاقتصادي والتمكين. ولكن بالنسبة لكثيرات، يمكن أن تنطوي الهجرة على فقدان وسائل إخصاع أصحاب العمل المستغلين للمساءلة، أو المطالبة بالإنصاف في حالة تعرض حقوقهن للانتهاك.

وتشير تقديرات البنك الدولي لعام ٢٠٠٤ إلى أن التحويلات المالية التي تلقتها الدول النامية بلغت قيمتها ١٢٦ بليون دولار أمريكي، أي ما يقرب من ضعف قيمة المساعدة الإنمائية الرسمية، وحوالي ٧٥ في المائة من مجموع قيمة الاستثمار الأجنبي المباشر<sup>(٢)</sup>. ولا توجد بيانات مفصلة بحسب كل جنس لكي تبين مساهمة المرأة في هذه التحويلات المالية، ولكن يوجد دليل على أن تلك المساهمة كبيرة في بعض الدول. ففي حالة مواطني «الدومينكان» العاملين في «إسبانيا»، مثلاً، أرسلت النساء ما يصل إلى ٧٨ في المائة من جميع التحويلات المالية، حتى وإن كن يمثلن ٦١,٤ في المائة من المهاجرين<sup>(٣)</sup>. وفي «الفلبين»، يرسل ٩٧ في المائة من المهاجرين بعض النقود على الأقل إلى أوطانهم، مع إرسال النساء حوالي ٧٥ في المائة في المتوسط من دخلهن<sup>(٤)</sup>.

ومنذ المؤتمر الدولي للسكان والتنمية الذي عقد عام ١٩٩٤، تناولت الحكومات الهجرة الدولية في العديد من المؤتمرات التابعة للأمم المتحدة، ولكن الأحكام المتعلقة بحماية حقوق الإنسان للمرأة المهاجرة مازالت غير كافية. والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، التي بدأ تنفيذها في عام ٢٠٠٣، هي أشمل ميثاق لحماية حقوق العمال المهاجرين، إلا أن ٣٧ بلداً فقط كانت قد صدقت على الاتفاقية حتى عام ٢٠٠٧، وليس أي منها من بين الدول العشر الأولى في العالم الأكثر استقبالية للمهاجرين<sup>(٥)</sup>.

ونادراً ما تأخذ التشريعات والسياسات المتعلقة بالهجرة في الاعتبار المشاكل المحددة التي تواجهها المرأة المهاجرة. فعلى سبيل المثال، نادراً ما تتناول تشريعات العمل الاشتغال بالخدمة المنزلية<sup>(٦)</sup>. وتصدياً لهذا التحدي، عمل صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة في الدول العربية مع ١٩ بلداً مستقبلاً ومصدرًا ليد العاملة من أجل دعم التدابير القانونية لحظر استغلال النساء المهاجرات<sup>(٧)</sup>.

وعملت أيضاً نقابات العمال والمنظمات غير الحكومية على دعم حقوق النساء المهاجرات. وقد تشكّل الاتحاد الآسيوي للمشتغلات بالخدمة المنزلية في «هونغ كونج» من أجل المطالبة بتوفير حماية ومساءلة أقوى<sup>(٨)</sup>. وأنشأت نساء الفلبين منظمات غير حكومية مرتبطة بشبكات وطنية، من بينها شبكة الفلبينيات المتحدات

## إدارة السوق، لصالح حقوق المرأة

إن المجالات الاقتصادية التي تعمل فيها المرأة كعاملة أو مستهلكة أو صاحبة مشروع أو مستثمرة يمكن جميعها أن تخضع للتنظيم بطرق تعزز الرفاهية الاجتماعية<sup>(٩)</sup> من أجل حماية أفضل لحقوق المرأة. وهذا يشمل طائفة من العناصر الفاعلة والمؤسسات العامة. ومن هذه العناصر والمؤسسات كبار الرسميين المسؤولين عن متابعة وتطبيق قوانين العمل، ومفتشو المصانع المكلفون بمهمة تنفيذ التوجيهات الخاصة بأمن مكان العمل، ولوائح التشغيل، ومسؤولو الصحة العامة الذين يملكون صلاحية ضمان الالتزام بالحد الأدنى من معايير جودة البيئة، وسلطات مكافحة الاحتكارات المسؤولة عن حماية الفئات الضعيفة من الممارسات التواطئية لقطاع الأعمال. وتدلل الأزمة الغذائية التي حدثت مؤخراً، على سبيل المثال، على أهمية تنظيم الأسواق على نحو يكون في صالح المساواة بين الجنسين كهدف إنمائي إلى جانب الأهداف الأخرى، ويتضح ذلك في المربع ٤ - أ.

عادة على الرعاية أو الخدمات (انظر الشكل ٤-٥). و يتناول المربع الوارد بصفحة ٦٨ مثلاً حول كيف مارست نساء صناعة الملابس في «بنجلاديش» الضغط من أجل تحسين ظروف عملهن وتحسين المساءلة.

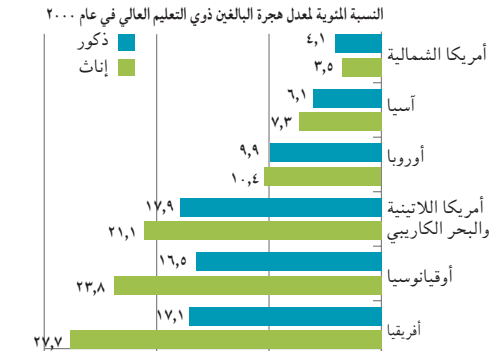
### المرأة والعمالة غير الرسمية

نظراً لتزايد الطلب على اليد العاملة المرنة التي يمكن استقدامها أو الاستغناء عنها تبعاً لضغوط السوق، فإن ذلك اقترن بانضمام النساء بأعداد أكبر إلى قوى العمل المدفوعة الأجر مع وجود اتجاهات نحو الاستعانة بقوى العمل الخارجية أو التعاقد من الباطن، أو قصر عمل المرأة على القطاع غير الرسمي بدون وجود ضمانات وظيفية أو أي استحقاقات<sup>(١٠)</sup>. وهناك صلة قوية بين العمالة غير الرسمية غير المضمونة - وخاصة العمل من المنزل - وبين الفقر<sup>(١١)</sup>. وقد كان ذلك قوة محركة قوية لتزايد معدل هجرة المرأة من أجل العمل (انظر المربع: أضعف الأصوات: النساء المهاجرات في عالم معولم).

في « هونج كونج »، التي ترصد ظروف عمل المشتغلات بالخدمة المنزلية في الخارج والتي ساعدت المشتغلات بالخدمة المنزلية القادمات من « الهند » و« إندونيسيا » و« سري لانكا » على إقامة نقابات خاصة بهن<sup>(٤)</sup>. إلا أن النشاط الذي تمارسه المنظمات غير الحكومية لدعم النساء المهاجرات هو بديل غير كاف للمساءلة الوطنية. فبينما لا تستطيع أي دولة أن تحتوي العواقب السلبية للعولمة، ومن بينها انتهاك حقوق النساء المهاجرات، فإن كل دولة يجب أن تتحمل المسؤولية عن ضمان احترام حقوق المهاجرات الموجودات ضمن ولايتها القضائية.

## الشكل ب | النساء يتصدرن هجرة العقول

باستثناء أمريكا الشمالية، يرتفع متوسط معدل هجرة النساء الحاصلات على تعليم عالٍ عن متوسط معدل هجرة الرجال، لاسيما في أفريقيا وأوقيانوسيا حيث يبلغ الفارق ٨٪ و ١٠٪ على التوالي.

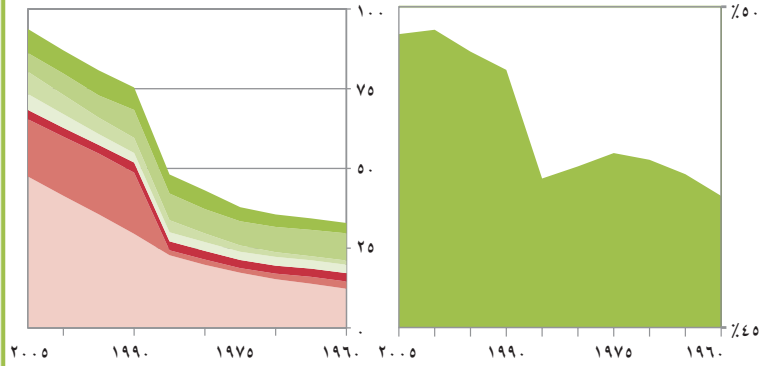


ملاحظات: التجمعات الإقليمية كما حسبها المصدر. ولم تكن تتوفر معلومات على المستوى القطري، ومن ثم لم ينسج تطبيق التجمعات الإقليمية المستخدمة في هذا التقرير هنا.

المصدر: Martin, J.P., Dumont, J. & Spielvogel, G. (2007)

## الشكل أ | النساء يشكلن نصف المهاجرين في العالم

توزيع هجرة الإناث  
بحسب المنطقة بالملايين



الاجتماعية. فعلى سبيل المثال، أظهرت البحوث أن الاستثمار في تعليم النساء له مردود ليس فحسب بالنسبة للنساء وأسرهن بل أيضاً من حيث وجود قوة عمل ماهرة يمكن أن تجذب استثمارات قطاع الأعمال<sup>١٤</sup>. إلا أن تكاليف حماية حقوق اليد العاملة، وما يتطلبه ذلك من قدرة عالية لدى الدولة، وما ينجم عن ذلك من وجود قوة عمل ذات سلطة، هي من الأمور التي قد تعتبر، في بعض الأحيان، بأنها تمثل قيداً على رأس المال. وهذه الاهتمامات يحتج بها أنصار العولمة الاقتصادية وتستخدم لتبرير إجراءات مثل التخفيضات في الخدمات العامة والتقليل من مطالبات العمال بالحد الأدنى من معايير العمل. وبالنسبة للمرأة، يتضاعف التأثير السلبي لهذه السياسات نظراً لانعدام المساواة القائمة في العلاقات بين الجنسين، مما يؤدي إلى زيادة تآكل قدرة المرأة على المطالبة بحقوق متكافئة، سواء في الأسرة أو المجتمع أو في عملية صنع القرارات العامة أو في الاقتصاد.

بيد أن الجهود الرامية إلى إدارة قوى السوق لا توجهها دائماً جداول أعمال تتعلق بالعدل الاجتماعي. فقد استجابت الحكومات للمطالب العامة المتعلقة بالتنظيم باعتماد أو إنفاذ قوانين عمل يُقصد بها أن توفر شبكة أمان في حالة فشل الأسواق، أو تصحيح الممارسات الاستغلالية من قبيل عمل الطفل، وتدهور البيئة، أو التمييز ضد المرأة<sup>١٥</sup>. وكيفت الحكومات أيضاً القرارات المتعلقة بالسياسة الاقتصادية على نحو يدعم الصناعات الوطنية، ويزيد من النمو الاقتصادي، ويعزز تراكم رأس المال الخاص. وفي الماضي، كثيراً ما اتخذ ذلك شكل جهود ترمي إلى حماية الصناعات الوليدة، مثلاً من خلال زيادة تكلفة الواردات المنافسة. وفي العهد الحالي الذي يتسم بانفتاح الاقتصادات وإزالة القواعد التنظيمية للأسواق، انتقل التركيز إلى تهيئة بيئة سوقية يُقصد بها جلب المستثمرين. ولا يجب أن تتعارض الجهود الرامية إلى جذب الاستثمار مع إدارة السوق لتحقيق الأهداف

## المرأة والمساءلة والاقتصاد العالمي

وذلك بحجة الحفاظ على السرية الرسمية أو التجارية . وكثيراً ما تبدي الصناعات التي تعمل في هذه المناطق تفضيلاً ملحوظاً لليد العاملة النسائية ، كما هو مبين في (الشكل ٤-٧) .

### نقابات العمال

إن فرض قيود على تنظيم النقابات العمالية المستقلة هو خبر سيئ بالنسبة للنساء ، لأنهن استطعن تحقيق مكاسب هامة من خلال اتفاقات التفاوض الجماعية بين العمال والإدارة . وفي معظم الدول ، ينضم ما يقل عن ٤٠ في المائة من العاملين إلى نقابات العمال ، وفي معظم الحالات توجد النساء بأعداد أقل في تلك النقابات ، حيث يبلغ المتوسط العالمي حوالي ١٩ في المائة من عضوية النقابات (الشكل ٤-٨) . وعضوية النساء في نقابات العمال ترتبط ارتباطاً قوياً بوجود فجوة أقل في الأجور بين الجنسين (الشكل ٤-٩) ، مما يدل على الصلة بين العمل الجماعي وبين إخضاع القطاع الخاص لمساءلة أفضل إزاء المرأة .

ومع التزايد المستمر في أعداد النساء في قوى العمل المدفوعة الأجر ، تضاعف النقابات الجهود التي تبذلها من أجل ضمهن إليها . وقد انطلقت حملات ناجحة لتنظيم صفوف العاملات من جانب مجلس نقابات العمال في «أستراليا» ، والمنظمة الوطنية لنقابات العمال في «أوغندا» ، و «اتحاد عمال هندوراس»

تقول الحكومات إن قدرتها على حماية حقوق العاملين وأداء دور رقابي على السوق آخذة في الانكماش نتيجة لتزايد حجم الشركات وتزايد قوتها . وتشير الحكومات أيضاً إلى إنها مقيدة بشروط الاتفاقيات الثنائية والإقليمية والدولية الخاصة بالتجارة الحرة التي وقّعت عليها . ومع أن هذا صحيح في بعض الأحيان فعلاً ، إلا أنه من الواضح أن التكلفة المنخفضة لليد العاملة ، لا سيما اليد العاملة من الإناث ، هي جزء من 'عوامل جذب' رأس المال الأجنبي . وبالنظر إلى قلة الشفافية الموجودة - ناهيك عن المساءلة - في بعض الترتيبات التي تتخذها الحكومات لجذب الاستثمار الأجنبي ، لا تتاح سوى فرصة محدودة أمام النساء الفقيرات ، أو في حقيقة الأمر أمام أي فئة اجتماعية أخرى ، للتمسك بحقوقها المتعلقة بالعمل في الاتفاقيات الاستثمارية .

وهذا ينطبق بشكل محدد على ملايين النساء اللاتي يعملن في مناطق تجهيز الصادرات . فتلك المناطق تمثل جيوباً خاصة معفاة من لوائح العمل والبيئة ، وكما يبين الشكل ٤-٦ ، انتشرت تلك المناطق في الأعوام الثلاثين الماضية انتشاراً كبيراً . ونادراً ما يُعلن عن نطاق وطابع هذه الإعفاءات ، بينما كثيراً ما تُطمس إجراءات المساءلة ، ومن بينها إجراءات التظلم والأحكام التي تقضي بمعاينة المديرين المخطفين ،

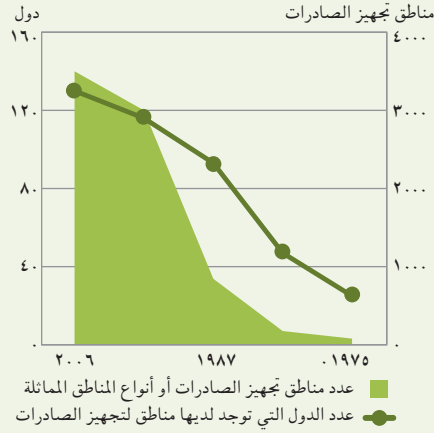
### المربع | احتجاج النساء على أزمة الغذاء العالمية ٤-١

في ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠٠٨ ، احتشدت أكثر من ألف امرأة خارج «كونجرس بيرو» في «ليما» ، وهن يقرعن أواني طبخ فارغة ، ويطلبن بالمساءلة واتخاذ إجراءات من جانب حكوماتهن للتخفيف من آثار الأزمة الغذائية<sup>(١)</sup> . وأدت الأزمة نفسها إلى قيام أشد النساء فقراً في «هايتي» بصنع بسكويت من الطين والملح والسمن النباتي<sup>(٢)</sup> .

ومنذ بداية عام ٢٠٠٨ ، كانت هناك في أكثر من ٣٤ دولة في مختلف أنحاء العالم احتجاجات بشأن أسعار الأغذية التي كانت تتصاعد تصاعداً حاداً يجعلها حتى في غير متناول ذوي الدخل المتوسطة<sup>(٣)</sup> . وهذا يمثل تحولاً طويلاً للأجل في أنماط إنتاج الأغذية في الدول النامية . ففي عام ١٩٦٠ ، كان لدى الدول النامية فائض عام في التجارة الزراعية تبلغ قيمته ما يقرب من ٧ بلايين دولار سنوياً . وبحلول عام ٢٠٠١ ، تحول هذا الفائض إلى عجز تجاوزت قيمته ١١ بليون دولار<sup>(٤)</sup> . ويقول برنامج الأغذية العالمي أن هذه هي أسوأ أزمة منذ ٤٥ عاماً ، ووصف الدول التي يُنفق فيها أكثر من ٥٠ في المائة من دخل الأسرة على الغذاء بأنها عرضة بوجه خاص للانعدام المتزايد للأمن الغذائي<sup>(٥)</sup> .

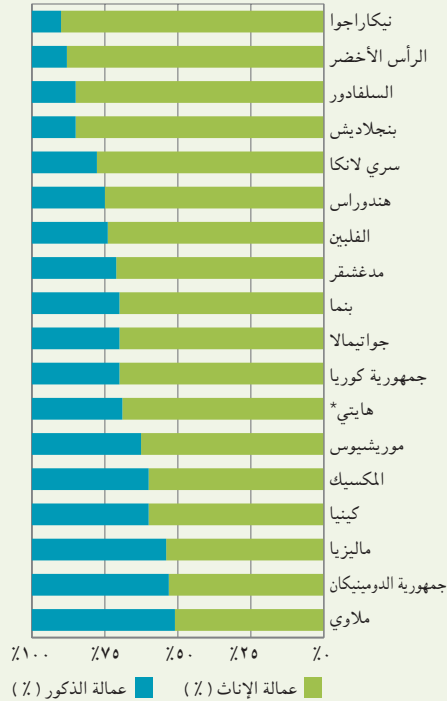
وقد كان لذلك تأثير شديد على المرأة ، التي لا تتحمل فقط المسؤولية الأولى عن إطعام أسرتها ، بل تساهم أيضاً مساهمة كبيرة في إنتاج الأغذية في كثير من المناطق (انظر الشكل ٤-٥)<sup>(٦)</sup> . ولكن ، بينما تعتبر مشاركة المرأة في قطاع الزراعة بالغة الأهمية ، فإن سيطرتها على وسائل الإنتاج الزراعي تضعف مع عولمة صناعة الأغذية . إذ تشير دراسة أجراها مؤخراً معهد سياسات الأغذية والتنمية إلى أن عدم ملكية المرأة للأرض التي تزرعها قد يؤدي إلى عمليات طرد جماعي للمزارعات الكففيات من المناطق التي تتحول إلى إنتاج محاصيل تجارية<sup>(٧)</sup> . ولن يتحقق الأمن الغذائي بدون أن تخضع جميع العناصر الفاعلة الرئيسية في الأسواق الزراعية للمساءلة إزاء الفقراء بوجه عام وإزاء المرأة بوجه خاص .

### الشكل ٤-٦ | مناطق تجهيز الصادرات: اتجاه متزايد



ملاحظات: تعرّف منظمة العمل الدولية مناطق تجهيز الصادرات بأنها المناطق الصناعية ذات الحوافز الخاصة لجذب المستثمرين الأجانب، التي تتعرض فيها المواد المستوردة لدرجة ما من التجهيز قبل إعادة تصديرها.  
المصدر: منظمة العمل الدولية (٢٠٠٧).

### الشكل ٤-٧ | النساء يسيطرن على العمالة في معظم مناطق تجهيز الصادرات



ملاحظة: \* البيانات المتعلقة بهايتي تخص صناعة الملابس فقط.  
المصدر: منظمة العمل الدولية (٢٠٠٧).

و«لجان اتحادات العمال» في «إسبانيا» وغيرها من المنظمات الأخرى. وفي كل من هذه الحالات، كانت المنظمة تركز على قضايا منفردة ذات أهمية بالنسبة للمرأة، مثل الفجوات بين الجنسين في الأجر، أو حماية الأمهات، أو رعاية الطفل<sup>١٥</sup>.

وهناك أعداد متزايدة من العاملات المؤقتات والعاملات في المنازل ينظمن صفوفهن أيضاً من أجل حقوقهن. ففي عام ١٩٩٦، اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقية العمل في المنزل<sup>١٦</sup> نتيجة لحملة طويلة<sup>١٧</sup> قادتها «الجمعية النسائية للعمل الذاتي» في «الهند»، وهي أكبر اتحاد في العالم للنساء اللائي يعملن عمالة غير رسمية. ونسقت تلك الحملة شبكة 'HomeNet'، وهي شبكة دولية للنساء اللائي يعملن في منازلهن<sup>١٨</sup>. وقد صدقت خمس حكومات فقط حتى الآن على الاتفاقية، هي «إيرلندا» و«فنلندا» و«هولندا» و«الأرجنتين» و«ألبانيا»، إلا أن هذه الاتفاقية تضع فقط أرضية أساسية للمطالبة بالمساواة بالنسبة للنساء اللائي يعملن في المنازل واللائي يقدر عددهن بما يبلغ ٣٠٠ مليون على مستوى العالم<sup>١٩</sup>.

وفي «الهند»، حيث يستخدم الاقتصاد غير الرسمي الضخم نسبة هائلة من العاملين، استحدثت «الجمعية النسائية للعمل الذاتي» نموذجاً لتنظيم الصفوف يتناول عمل المرأة غير مدفوع الأجر في تقديم الرعاية وكذلك عملها المدفوع الأجر في قوى العمل. والجمعية معترف بها رسمياً الآن كمنظمة عمالية، وهي تضم في عضويتها ما يقرب من مليون امرأة<sup>٢٠</sup>، وأصبحت منتسبة إلى المؤتمر الدولي لنقابات العمال<sup>٢١</sup>. وفي أول أيار/مايو ٢٠٠٦ أعلنت منظمات العاملات من منازلهن في آسيا وأوروبا وأمريكا اللاتينية عن تكوين اتحاد العاملات في منازلهن على مستوى العالم من أجل المطالبة بمعاملة متكافئة مع من يعملون عمالة أكثر اتساماً بالطابع الرسمي<sup>٢٢</sup>. وكان من بين مطالب تلك المنظمات الاعتراف بحقوق النساء اللائي يعملن من منازلهن، بما يشمل الحق في تنظيم صفوفهن والحصول على حماية اجتماعية من الحكومة، لاسيما فيما يتعلق بالصحة والأمومة والشيخوخة.

و قدم صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة الدعم التقني و المالي الموسع لهذا الجهد في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٤ عبر شبكة 'HomeNet' في جنوب وجنوب شرق آسيا، وذلك في إطار برنامج إقليمي قامت بتمويله نقابة العمال الهولندية، *Federatie Nederlandse Vakbeweging*<sup>٢٣</sup>. ويقدم البرنامج التعليم والتدريب، ويتيح إمكانية الحصول على موارد

مثل الائتمان والتدريب بهدف رفع المهارات، وإمكانية الحصول على التكنولوجيا والوصول إلى الأسواق.

### القانون الدولي لحقوق الإنسان والاتفاقيات التجارية

من المسارات الأساسية لنيل المرأة حقوقها في مجال العمالة، هو ضمان التزام الشركات بتشريعات العمل الوطنية وبالاتفاقيات الدولية. وتشمل هذه الاتفاقيات إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في مكان العمل، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والميثاق الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وإعلان الحق في التنمية. ولكن، بالتوازي مع القانون الدولي لحقوق الإنسان، توجد مجموعة من القوانين التجارية تتبناها منظمة التجارة العالمية، وكذلك في اتفاقات التجارة الإقليمية واتفاقيات الشراكة الاقتصادية. وبينما يوجد تعريف جيد للمساواة بين الجنسين في قانون حقوق الإنسان، فإن تلك المساواة ليست ذات أساس مؤكد في قوانين التجارة. وهذا يترك المرأة تواجه تحدياً كبيراً فيما يتعلق بالمساواة.

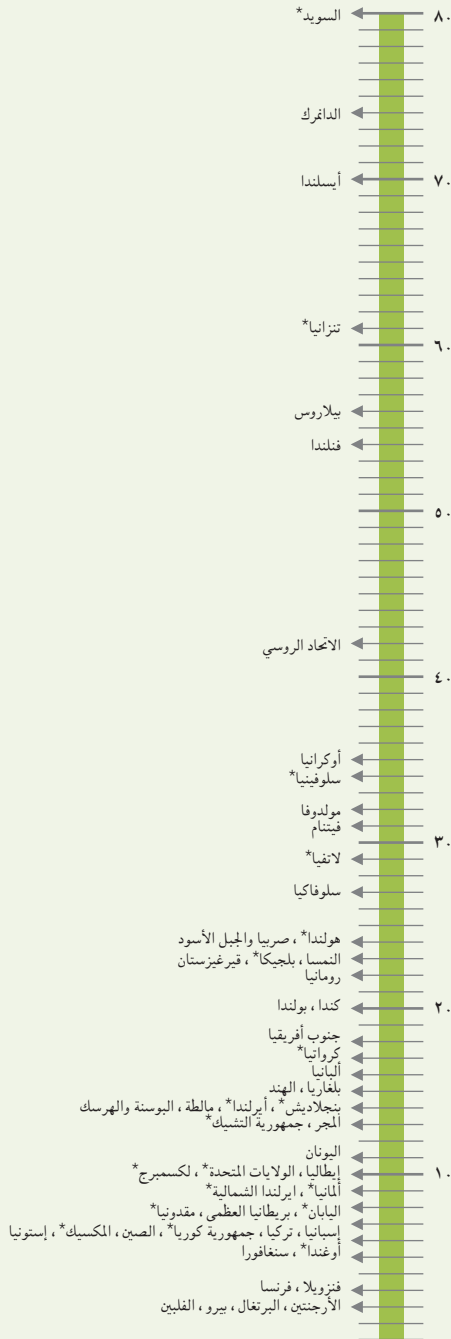
وكثيراً ما تكون لنظم التجارة الدولية والإقليمية آليات محاسبة قوية من قبيل هيئة تسوية المنازعات التابعة لمنظمة التجارة العالمية، والمركز الدولي لتسوية منازعات الاستثمار التابع للبنك الدولي. وكلاهما يمكنه معاقبة أولئك الذين ينتهكون القواعد التجارية المتفق عليها، ولكنهما نادراً ما يركزان تركيزاً كافياً على المساواة بين الجنسين<sup>٢٤</sup>. كذلك فإن آلية مراجعة السياسات التجارية التابعة لمنظمة التجارة العالمية، وهي آلية تراجع فيها الدول الأعضاء السياسة التجارية لكل منها، ليست معنية بالتأثيرات الاجتماعية للتجارة. وقد بُذل قدر من الجهد في استنباط طرق لجعل كلاً من هيئة تسوية المنازعات وآلية مراجعة السياسات التجارية التابعتين لمنظمة التجارة العالمية يتناولان الاهتمامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، مثل وضع التدابير الحمائية لتشجيع مشاريع الأعمال النسائية استناداً إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة<sup>٢٥</sup>. إلا أن التكاليف التقنية والمالية الكبيرة التي تنطوي عليها العمليات القانونية في إطار هيئات المعاهدات التجارية كانت معوقات رئيسية لتنفيذ هذه المبادرات تنفيذاً كاملاً<sup>٢٦</sup>.

وبدلاً من ذلك، ركزت الجماعات النسائية على تجميع بيانات لتقييم تأثيرات التجارة على المرأة.

### الشكل ٨-٤ | عضوية الإناث في نقابات العمل

في معظم الدول تقل نسبة العاملين الذين ينتمون إلى نقابات عمل عن ٤٠٪، وتتضمن النساء عادة بأعداد أقل من أعداد الرجال إلى تلك النقابات.

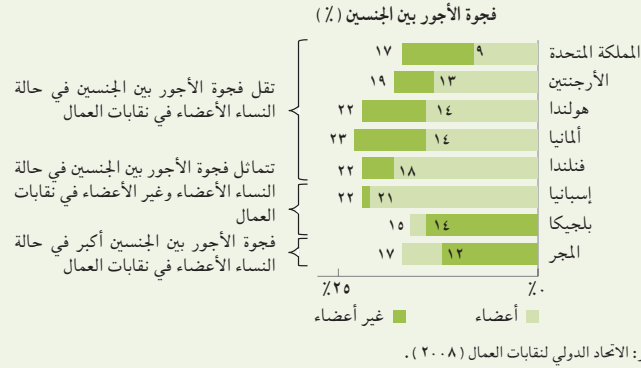
النسبة المئوية للنساء العاملات الأعضاء في نقابات العمل (١٩٩٩-٢٠٠٤)



ملاحظات: استندت العمليات الحسابية إلى التعريف الذاتي في استقصاءات القيم العالمية كمضو في نقابة عمل، وهي تقتصر على أولئك الذين أعلنوا أنهم يعملون. \* وتوجد لدى الدول المؤشر عليها علامة حاشية نجمية فروق كبيرة إحصائية بين الرجال والنساء (٢٣ من ٥٩ دولة)

المصدر: قاعدة بيانات استقصاءات القيم العالمية.

الشكل ٩-٤ فجوة الأجور بين الجنسين، بحسب العضوية في نقابات العمال، ٢٠٠٦-٢٠٠٧



مياه تدعى 'Biwater'، يوجد مقرها في المملكة المتحدة، ضد حكومة تنزانيا<sup>٢٩</sup>. وهذه الجهود لم تسفر حتى الآن عن نجاح كبير في تغيير ممارسات وسياسات التجارة بشكل يدعم حقوق المرأة، إلا أن أنشطة المرأة، بالتوازي مع مؤتمرات القمة التجارية،

وفي «جامايكا»، دعم صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة دراسة أجراها في عام ٢٠٠٤ 'تحالف جبهة المرأة' بشأن تأثير اتفاقات التجارة الحرة<sup>٣٧</sup>. وقد وجدت الدراسة أن خسائر فرص العمل كانت تفوق مكاسب فرص العمل بالنسبة للمرأة في الزراعة، وتجهيز الأغذية، والملابس، والخدمات. وفي أمريكا الوسطى، يركز برنامج 'جدول الأعمال الاقتصادي للمرأة' التابع لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة على إجراء تحليل لتأثير الاتفاقات التجارية عليّ الفرص الاقتصادية للمرأة<sup>٣٨</sup>. وهو يعمل أيضاً على تعزيز القيادة النسائية في مجال التخطيط الاقتصادي وزيادة تأثير المرأة في المفاوضات التجارية الجديدة.

وللتغلب على المعوقات المتعلقة بالموارد، تقيم النساء تحالفات مع جماعات أخرى تدعو إلى العدل الاجتماعي. فبرنامج التواصل الشبكي للمرأة في «تنزانيا»، مثلاً، قدم إحاطة إلى المركز الدولي لتسوية منازعات الاستثمار في قضية رفعتها شركة

المربع ٤-ب الهيئات الجديدة المعنية بتكافؤ المعاملة تحقق قدراً من التحسن<sup>(١)</sup>

ما الذي يمكن أن تفعله مواطنة من مواطنات الاتحاد الأوروبي إذا تعرضت لتمييز بسبب جنسها؟ إن أحد السبل المتاحة أمامها هو أن تسعى إلى الحصول على عون من الهيئة المعنية بتكافؤ المعاملة في بلدها. وقد عالجت الهيئة المجرية، منذ إنشائها في عام ٢٠٠٥، حالات تمييز على أساس الأصل العرقي، أو الإعاقة، أو الانتماء إلى جنس المرأة، أو الأمومة، بما يشمل حالتي «ايونا» و «كريستينا» التاليتين.

في عام ٢٠٠٦ تقدمت «ايونا»، العاملة غير الماهرة المجرية البالغة من العمر ٢٦ عاماً، لشغل وظيفة في شركة صغيرة بدا أنها تعرض أجوراً معقولة بالساعة. وأخبروها أنها ليست مؤهلة لأن هذه الوظيفة بالذات تستخدم رجال فقط، وعُرض عليها بدلاً من ذلك وظيفة تنظيف، كان أجرها أقل كثيراً. أما «كريستينا»، مدرسة البيانو في مدرسة خاصة للموسيقى ببلدة صغيرة في «المجر»، فقد كانت تعمل بناء على سلسلة عقود محددة المدة، كانت تتجدد كل عام طيلة السنوات الثلاث السابقة. وعندما أعلنت أنها حامل، رفض مدير المدرسة أن يجدد عقدها وتعاقده مع شخص آخر ليشغل وظيفتها.

وفي كلتا الحالتين المذكورتين أعلاه، أصدرت الهيئة المجرية المعنية بتكافؤ المعاملة قرارين في صالح الموظفتين. وفي الحالة الأولى، دفعت الشركة التي كانت ترغب «ايونا» في الحصول على وظيفة لديها غرامة صغيرة. وعلى الرغم من أن ايونا نفسها لم تحصل على أي تعويض، فقد حصلت على الوظيفة التي كانت قد تقدمت أصلاً لشغلها، وذلك عندما أقامت الشركة منشأة جديدة تابعة لها بعد ستة أشهر. وتلقت أيضاً مدرسة «كريستينا» توبيخاً رسمياً، وتم تعليق نشرة تُعلن عن ذلك في دار البلدية المحلية وحظرت الهيئة المعنية بتكافؤ المعاملة أي سلوك تمييزي آخر من جانب صاحب العمل. إلا أن «كريستينا» لم تسترد وظيفتها كما لم تنل استحقاق الحصول على إجازة الأمومة الذي خسرت عندما فصلت من عملها. وأوصت الهيئة بأن تقاضي «كريستينا» المدرسة، ولكنها كانت شديدة الانشغال بمولودها الجديد بحيث تعذر عليها أن تخوض معركة تستغرق مدة طويلة وباهظة التكلفة ومضنية أمام المحاكم.

وتصور حالتي «ايونا» و «كريستينا» حقيقة أن تأثير الهيئة المعنية بتكافؤ المعاملة محدود بالضرورة. فحتى في حالة صدور حكم في صالح المدعي، لا يكون من حق المرأة التي تتقدم بشكوى الحصول شخصياً على تعويض. وبإمكان تلك الهيئة أن تتوسط بين المجني عليها والشركة، وأن تفرض على الشركة دفع غرامة، وأن تصدر بياناً يوبخها رسمياً ويحظر عليها ممارسة أي تمييز آخر. وبإمكانها أيضاً أن تمنع الشركة من الحصول على إعانات من الدولة أو على تمويل من مصادر الاتحاد الأوروبي. ولكن تلك الهيئة ليست لديها موارد من أجل متابعة ما إذا كانت الشركة قد توقفت أو لم تتوقف عن السلوك التمييزي عندما طُلب إليها ذلك. وبينما قد تشجع الهيئة المجني عليها على السعي إلى الحصول على تعويض من خلال المحاكم المحلية، فإنها لا تستطيع أن تقدم مساعدة مالية أو قانونية ملموسة.

العمل القسري، وأجر العمل الإضافي، وأدى كذلك إلى تحسينات في الجهود التي يبذلها أصحاب العمل للتوعية بقوانين العمل والاستحقاقات في مكان العمل<sup>٣١</sup>.

### معايير وقوانين العمل الوطنية والإقليمية

إن المحاكم الوطنية، والإقليمية أو المحلية، في بعض الأحيان، قد توفر ساحة للمطالبات المتعلقة بمقاضاة الشركات لحرمانها المرأة من حقوق العمل، بشرط أن تكون هذه الحقوق مترسخة في تشريعات وطنية أو محلية. ولكن المحاكم الوطنية قد تجد أنها ليس لها اختصاص النظر في تجاوزات العمل التي ترتكبها الشركات المتعددة الجنسية وذلك بسبب الفصل القانوني بين الشركة الأم والشركات التابعة لها في بلد مختلف، مما يحد من مسؤولية الشركة الأم. وقد استخدم بند قانوني جديد يتعلق 'بالمسئولية الخارجية المباشرة' لإخضاع الشركات الأم للمساءلة في أوطانها في القضايا البارزة التي تنطوي على عدم التقيد بواجب حماية البيئة أو صحة العمال<sup>٣٢</sup>. ولكن حتى الآن، لم تُستخدم بنود المسؤولية الخارجية المباشرة للمقاضاة فيما يتعلق بانتهاك الشركات لحقوق المرأة.

وكذلك مسيرات الاحتجاج في الشوارع، قد أسفرت عن اعتراف أكبر بقضايا المرأة في مشاورات المجتمع المدني بشأن السياسة التجارية.

وهناك وسيلة أخرى لتعزيز المساواة إزاء العمال، ومن بينهم النساء، تتمثل في المطالبة بإدراج معايير للعمل ضمن اتفاقات التجارة الثنائية أو الإقليمية، إلى جانب أحكام لتنفيذ تلك المعايير. وهذه المعايير، التي تعرف باسم 'البنود الاجتماعية'، يمكن أن تفرض جزاءات تجارية على سبيل العقاب من خلال فرض تعريفات جمركية أعلى أو فرض حظر صريح على المصدرين الذين تعتبر معايير العمل الخاصة بهم غير مقبولة. ويوجد بعض الدليل على أن هذه المعايير يمكن أن تحدث فارقاً في حالة وجود حوافز إيجابية للامتثال لها. فعلى سبيل المثال، برنامج 'مصانع أفضل في كمبوديا'، الذي استحدث في إطار اتفاق للتجارة الثنائية بين «الولايات المتحدة» و«كمبوديا» في عام ١٩٩٩، ربط بين إمكانية الوصول إلى الأسواق وإدخال تحسينات في معايير العمل، وقد دعمته عدة شركات كبيرة متعددة الجنسيات<sup>٣٣</sup>. وأشار تقريران صدرتا مؤخراً عن منظمة العمل الدولية بشأن التفتيش على المصانع إلى أن البرنامج قد أدى إلى تحسين الامتثال للأحكام المتعلقة بالحد الأدنى للأجور، وعدم

### المربع | تخصيص حصص للنساء في مجالس إدارات الشركات ٤ - ج

في أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، أصبح إلزامياً على الشركات النرويجية أن تشكل الإناث نسبة قدرها ٤٠ في المائة على الأقل من أعضاء مجالس إدارتها<sup>(١)</sup>. ومن الممكن إغلاق الشركات المسجلة علناً التي لا تمتثل لذلك. ويؤثر هذا الإجراء على ٤٨٧ شركة عامة، تتراوح من 'StatoilHydro ASA'، وهي أكبر شركة في النرويج من حيث قيمتها في سوق الأوراق المالية، البالغة ٩٩ بليون دولار أمريكي، إلى شركة 'Exense ASA'، وهي شركة استشارية خاصة بالإنترنت تبلغ قيمتها ٩,٥ ملايين دولار أمريكي<sup>(٢)</sup>.

والآن، تشغل النساء ما يقرب من ٣٨ في المائة من ١,١٧١ مقعداً من مقاعد مجالس الإدارة في الشركات المسجلة في بورصة أوسلو للأوراق المالية<sup>(٣)</sup>. وهذه النسبة تمثل ارتفاعاً من النسبة التي كانت عليها في عام ٢٠٠٢ والتي كانت تقل عن ٧ في المائة. وهي ضعف النسبة الموجودة في السويد، وأربعة أمثال النسبة الموجودة في «الدانمرك»، وحوالي سبعة أمثال النسبة الموجودة في «إيسلندا»<sup>(٤)</sup>. وهي نسبة أعلى أيضاً بكثير من المتوسط للشركات الكبيرة في مختلف أنحاء أوروبا البالغ تسعة في المائة، وأعلى بكثير من المتوسط للشركات المسجلة بين قائمة أكبر مائة شركة في «بريطانيا» (FTSE 100) بنسبة ١١ في المائة، وأعلى بكثير من المتوسط لشركات «الولايات المتحدة» المسجلة في قائمة 'Fortune 500' البالغ ١٥ في المائة. وتستطيع حكومة «النرويج» الآن أن تعلن عن نجاح هذه السياسة والتي أثارت نقاشاً حيوياً بشأن المرأة في العمل.

ومع ذلك، بينما يعتقد الأنصار أن التدابير الصارمة التي تقوم الحكومة بتنفيذها تكون أكثر فعالية من المبادرات التي تنبثق من داخل الشركات، يرى الناقدون أن 'ممارسة لعبة الأعداد' فيما يتعلق بالمرأة في قطاع الأعمال لن تنجح في تغيير ثقافة الشركات المترسخة<sup>(٥)</sup>. فهم يرون أن القاعدة تنطوي على خطر التضحية بالمؤهلات مقابل الحصص<sup>(٦)</sup>. فقد أعلن اتحاد المؤسسات النرويجية، مثلاً، أن حملة الأسهم ينبغي أن يختاروا مجالس الإدارة، وأن التدابير يجب أن تكون طوعية<sup>(٧)</sup>. ويرد على ذلك أنصار تخصيص حصص بأن القانون المتعلق بالمساواة بين الجنسين في قطاع الأعمال قد وُضع موضع التطبيق وأن التدابير الطوعية الرامية إلى زيادة تمثيل المرأة في قطاع الأعمال قد فشلت، وكان من الضروري وجود تدخل تشريعي حاسم<sup>(٨)</sup>.

## الهيئات الرقابية الإقليمية

في بعض الحالات، يُطلب من الحكومات أن تحترم التزاماتها بمعايير العمل وبمعايير حقوق الإنسان من خلال هيئات رقابية وطنية أو إقليمية. ففي الاتحاد الأوروبي، مثلاً، يتوجب على الدول الأعضاء أن تعتمد تشريعات تحظر التمييز وأن تنشئ وكالات لتابعة الامتثال لذلك، مثل لجان الفرص المتكافئة، وسلطات المعاملة المتكافئة، من أجل مراجعة حالات التمييز، كما يصور ذلك المربع ٤ - ب في حالة «المجر» (انظر الصفحة ٦٣) ٣٢.

## التشريعات الوطنية

عندما تقر الحكومات الوطنية الجهود الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في حوكمة الشركات، فإن هذه الجهود يكتب لها النجاح، وأبرز مثال لذلك هو حالة التشريع الوطني النرويجي الذي يلزم الشركات بوجود نساء في مجالس إدارتها (انظر الإطار ٤ جيم). ويتضح من البيانات المتعلقة بأعداد النساء في المواقع التنفيذية في مختلف أنحاء العالم أن اتخاذ إجراء

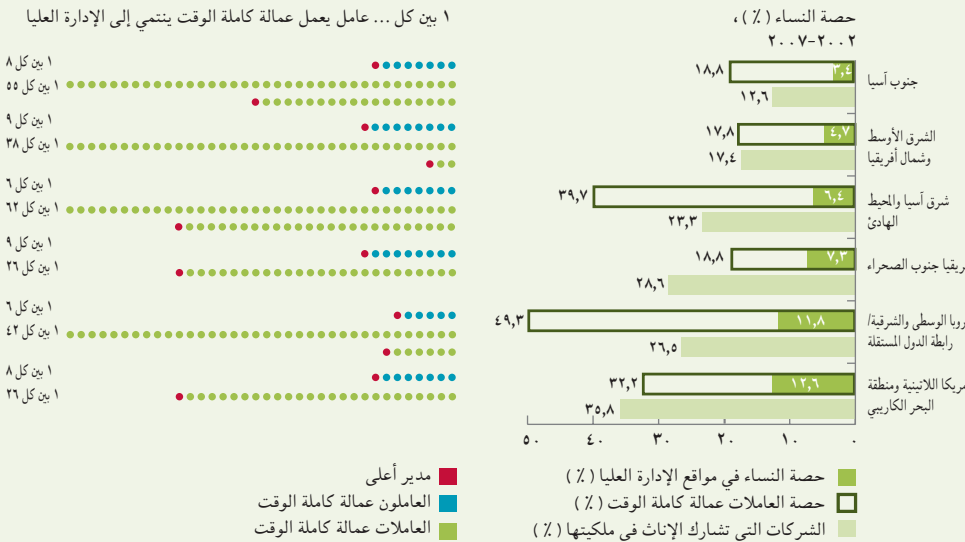
إيجابي من هذا القبيل أمر ضروري لكسر السقف الزجاجي الذي يُبعد المرأة عن مناصب الإدارة العليا في مؤسسات الأعمال. ويبين الشكل ٤-١٠ أن حصص النساء في المناصب العليا في مختلف أنحاء العالم مازالت منخفضة ولا تتناسب مع أعداد النساء اللاتي يعملن عمالة كاملة الوقت. ولكن توجد علاقة واضحة بين ملكية النساء لمؤسسات الأعمال وبين وجود نساء في مناصب الإدارة العليا.

## القضايا الجماعية

لقد قامت النساء اللاتي يعملن في بعض الدول باتخاذ إجراءات قانونية جماعية ضد الشركات من خلال 'القضايا الجماعية'. Class action suits والقضية الجماعية هي إجراء قانوني يطبق في الحالات التي تنطوي على أعداد كبيرة من الناس يجمع ما بين شكواهم ما يكفي لمعاملتها كشكوى جماعية (انظر المربع ٤ - د). إلا أن توثيق حالات التمييز في القضايا الجماعية نادر، لأنه يتطلب من الشاكيات التدليل على وجود أنماط

## الشكل ٤-١٠ | توجد امرأة واحدة مقابل كل ٩ رجال في مواقع الإدارة العليا في الشركات

بينما يُعتبر عدد الرجال في مواقع الإدارة العليا، بحسب مجموع حصة العمالة الكاملة الوقت، مستقرًا نسبيًا (يتراوح من ١ بين كل ٦ إلى ١ بين كل ٩)، فإن عدد النساء أقل كثيرًا، إذ يتراوح بين ١ بين كل ٢٦ امرأة في أفريقيا جنوب الصحراء وفي أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، إلى ١ بين كل ٦٢ امرأة في شرق آسيا والمحيط الهادئ. وتتراوح النسبة المئوية للنساء في المناصب العليا من ٣٪ إلى ١٢٪، رغم أن حصة عمالة الإناث الكاملة الوقت تتراوح من ١٧٪ إلى ٤٩٪.



ملاحظات: هذه تقديرات غير مؤكدة للمتوسطات الإقليمية. ولم تكن متوافرة معلومات كاملة عن المناطق المتقدمة. وتقديرات عدد الأشخاص الذين يشغلون مناصب عليا بحسب العاملات عمالة كاملة الوقت هي عمليات حسابية أجراها صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. وقد تم التوصل إلى هذه التقديرات باستخدام النسب المئوية من الشكل الوارد على الجانب الأيمن، وبافتراض أن ١٠٪ من العاملات عمالة كاملة الوقت يشغلون مناصب عليا. وفي حالة اختلاف النسبة المئوية الفعلية عن نسبة ١٠٪ المفترضة، من شأن العدد الفعلي المقدر للأشخاص أن يتغير أيضاً، بينما تظل نسبة الإناث إلى الذكور كما هي.

المصدر: استقصاء البنك الدولي للشركات.

تطالب النساء بالمساءلة من أكبر شركة في العالم وذلك في أكبر قضية جماعية خاصة بالحقوق المدنية عرضت حتى الآن على محاكم الولايات المتحدة. فالقضية المرفوعة من « ديوكس » ضد متاجر « وول - مارت »، تقدمت بها ستة موظفات حاليات وسابقات في « وول - مارت » في عام ٢٠٠١، وسُجّلت كقضية جماعية في حزيران/يونيه ٢٠٠٤<sup>(١)</sup>. وتمثل القضية الآن ما يقدر بـ ١,٥ مليون عاملة لدى « وول - مارت » أو فروعه منذ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨. و « وول - مارت » هي أكبر شركة عامة في العالم، بحيث بلغت إيراداتها ٣٥٠ بليون دولار أمريكي في عام ٢٠٠٦ وبلغ عدد موظفيها ١,٢ مليون موظف يعملون في ٣,٥٠٠ متجر في مختلف أنحاء الولايات المتحدة<sup>(٢)</sup>.

وتطالب الشاكيات في قضية « وول - مارت » بالحصول على تعويضات جزائية (لم يحدد حتى الآن المبلغ)، وباسترداد قيمة الأجور والاستحقاقات التي خسرتها، وباستصدار أمر لإصلاح ممارسات التوظيف لدى « وول - مارت ». وهن يدعين أنهن تعرضن لتمييز بسبب جنسهن في القرارات التي تتعلق بالترقية، ومهام العمل، والأجر، والتدريب. فعلى سبيل المثال، شهدت إحدى الموظفات بأنها عندما استفسرت من مديرها عن السبب الذي يجعل الرجل الذي يشغل وظيفة مثل وظيفتها يكسب أكثر مما تكسبه المرأة فإنه قال لها « إن الرجال هنا ليصنعوا حياة وظيفية أما النساء فهن لسن كذلك. والبيع بالقطاعي يصلح لربات البيوت اللاتي يحتجن فقط إلى كسب نقود إضافية<sup>(٣)</sup>».

وقد وجد تحليل إحصائي لقاعدة بيانات موظفي « وول - مارت » أجراه خبراء شهود من أجل القضية أن النساء كن يمثلن بدءاً من عام ١٩٩٦ حتى عام ٢٠٠٢ نسبة قدرها ٦٣ في المائة من العاملين بالساعة، بينما كن لا يمثلن سوى نسبة قدرها ٣٣ في المائة من مناصب الإدارة. وعلاوة على ذلك، كانت النساء يكسبن أجراً أقل من أجر الرجال في نفس الوظائف؛ فقد كانت الإناث اللاتي يعملن بالساعة يتقاضين أجراً أقل بمقدار ١,١٠٠ دولار سنوياً من الأجر الذي كان الرجل الذي يعمل بالساعة يتقاضاه، وكانت المديرات يكسبن أجراً أقل من الأجر الذي يكسبه المديرون بمقدار ١٧,٥٠٠ دولار، بحيث كان المتوسط أقل بوجه عام بمقدار ٥,٢٠٠ دولار في سنة ٢٠٠١<sup>(٤)</sup>.

ومنذ القضية، أنشأت شركة « وول - مارت » صندوقاً خاصاً للعدل قيمته ٢٥ مليون دولار لدعم المشاريع التي تملكها نساء أو الأقليات، وبدأت في تنفيذ أهداف خاصة بالتنوع ومرتبطة بتقديم مكافآت على سبيل الحوافز للمناصب الإدارية، وأنشأت هيئة استشارية لممارسات التوظيف مكونة من خبراء لكي تسدي المشورة للإدارة العليا بشأن إعداد مبادرات لتحقيق تكافؤ فرص التوظيف ولتحقيق التنوع<sup>(٥)</sup>.

وفي عام ٢٠٠٥، استأنفت شركة « وول - مارت » قرار المحكمة في القضية أمام محكمة في نفس الدائرة، ولكنها أيدت توثيق القضية الجماعية. ومنذ ذلك الحين طلبت شركة « وول - مارت » إلى هيئة قضاة أكبر في محكمة الاستئناف أن تعيد النظر في القضية وأن تصدر قراراً جديداً بشأن توثيق القضية الجماعية. ولكي يحدث ذلك، يجب أن يؤيد القضاة جميعهم، البالغ عددهم ٢٧ قاضياً، إعادة النظر في القضية. وفي حالة رفض المحكمة إعادة النظر، أو موافقتها عليها وتأييد توثيق القضية الجماعية في إعادة النظر تلك، من المتوقع أن تستأنف « وول - مارت » أمام المحكمة العليا للولايات المتحدة.

وقد اعترضت « وول - مارت » على توثيق القضية كقضية جماعية على أساس أنها لا تستوفي شروط القضايا والممارسات العامة، وعلى أساس أن التوثيق يعوق قدرة الشركة على الاستجابة لمطالبات الشاكيات فردياً<sup>(٦)</sup>.

كوسيلة لمعالجة طائفة من الاهتمامات المتعلقة بالتأثير على البيئة، واستنفاد الموارد الطبيعية، ومجموعة من الاهتمامات المتعلقة بالإنصاف، من بينها تلك المرتبطة بالمساواة بين الجنسين.

وما يُعرف بأنه ترتيبات 'المسؤولية الاجتماعية للشركات' هو تنوعات من التنظيم الذاتي من قبل الشركات، حيث تتباين نظم الامتثال بدءاً من التقييم الذاتي المعقول والتقارير ووصولاً إلى الرقابة من جانب وكالات خارجية مستقلة. وتشير التقديرات إلى أن ١٠ آلاف شركة تتبنى الآن نظم المسؤولية الاجتماعية للشركات<sup>(٧)</sup>. ويرى المؤيدون أن المسؤولية الاجتماعية للشركات هي وسيلة لتكملة التنظيم العام وتعزيز ثقافة خضوع الشركات للمساءلة، وهي فعلياً بمثابة صيغة تسويقية للمساءلة.

مشتركة ومنهجية لانتهاكات حقوقهن المدنية. وفي الولايات المتحدة في عام ٢٠٠٧، اتخذت لجنة تكافؤ فرص العمل قراراً في حوالي ٢٢ ألف ادعاء بوجود تمييز ضد المرأة، ولكن ٢٢ في المائة فقط من تلك الادعاءات أسفر عن نتائج لصالح من وجهن هذه الاتهامات<sup>(٨)</sup>.

### المسؤولية الاجتماعية للشركات و اللوائح الطوعية للعمل

نظراً للقدرات المحدودة لدى الدول على تنظيم الصناعة، ونظراً لشكاوى المستهلكين بشأن الأوضاع الاستغلالية والضارة للبيئة التي تُنتج فيها بعض الخدمات والسلع، ونظراً إلى الضغوط من جانب العمال أنفسهم، تعرض الشركات تنظيمياً ذاتياً تطوعياً

لبحوث المرأة، برنامجاً للاعتمادية للمؤسسات يشجع حصول المرأة على العمل والتدريب والتقدم المهني في شركات القطاع الخاص. ويستفيد المشروع النموذجي للعدل بين الجنسين في «مصر» من مشروع العدل بين الجنسين في «المكسيك» (Generosidad)، حيث يعالج الحواجز التي تواجهها المرأة في بيئة قطاع الأعمال وذلك من أجل تحسين إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بوجه عام. ويمكن النموذج الشركات من توثيق أوجه انعدام المساواة بين الرجال والنساء في مكان العمل، وبذل الجهود لتصحيح التحيز ضد المرأة، والتشجيع على وجود بيئة عمل أفضل. ويتيح المشروع نظاماً لإصدار الشهادات للشركات التي تتمثل لنظامه. وهذا يمكن الشركات من أن تصف نفسها بأنها من دعاة حقوق المرأة<sup>٣٩</sup>.

### وعي المستهلكين والتجارة الأخلاقية

عند نقاط البيع بالقطاعي كثيراً ما تستجيب الشركات للمستهلكين، وكثيرون منهم نساء لديهن وعي اجتماعي، ويشعرن بالقلق حول الظروف التي تُنتج في ظلها المنتجات التي يشترونها. وتدرك الشركات أن عرضها صورة أخلاقية لها هو أمر مفيد لأعمالها. وكما يصور ذلك «دان هينكل»، النائب الأول لرئيس شركة 'GAP' للملابس المعني بالمسؤولية الاجتماعية للشركة: «إن التصرف بطريقة أخلاقية ليس فقط الطريق القويم بل هو يفتح أيضاً أمامنا أبواباً جديدة لممارسة أعمالنا على نحو أفضل»<sup>٤٠</sup>. وقد استخدمت النساء أيضاً قوتهن الاستهلاكية للمطالبة بمعاملة محترمة من جانب الشركات للمستهلكات أنفسهن. وقد صورت حالة حدثت مؤخراً في «جواتيمالا»، ويرد وصفها في المربع ٤ - هـ، الاحتجاجات النسائية بشأن عدم لياقة الإعلانات عن المنتجات. إن تنامي الاستهلاك الأخلاقي، المقترن بحملات من جانب نقابات العمال والمنظمات غير الحكومية من أجل حقوق العمال، يُجبر مزيداً من الشركات على أن تأخذ في الاعتبار ظروف العمل على امتداد سلسلة الإمداد الخاصة بها، بل وفي هياكلها الداخلية أيضاً، بما في ذلك في تشكيل هيئات إدارة الشركات. فعلى سبيل المثال، وضعت «مبادرة التقارير العالمية»، التي لديها شبكة تضم ٣٠ ألف منظمة من منظمات قطاع الأعمال والمجتمع المدني ومنظمات العمل والمنظمات المهنية في عشرات من الدول، ما يعتبر

إلا أن اختبار قيم المسؤولية الاجتماعية للشركات فيما يتعلق بحماية حقوق المرأة في العمل يتمثل فيما إذا كانت تلك المسؤولية تُغيّر فعلاً الظروف بالنسبة للمرأة العاملة أم لا. والأدلة في هذا الصدد متفاوتة. ففي المملكة المتحدة، استحدثت مبادرة التجارة الأخلاقية - التي تديرها الشركات والمنظمات غير الحكومية ونقابات العمال - لوائح أساسية تضرب بجذورها في اتفاقيات منظمة العمل الدولية. وهذا يتيح لمنظمات مثل منظمة نساء كينيا العاملات الضغط على الشركات لتوفير عمل أكثر استقراراً وذي أجر منصف للنساء في صناعة الزهور الكينية<sup>٣٦</sup>. وبالتعاون مع منظمات أخرى معنية بحقوق العاملين، قامت «شبكة النساء العاملات على مستوى العالم»، وهي منظمة غير حكومية مقرها «بريطانيا»، بإيجاد روابط لسلسلة إمداد بين المزارع في «كينيا» والأسواق في «المملكة المتحدة»، واستطاعت بعد ذلك أن تستخدم الإجراءات الخاصة بالتظلم في إطار مبادرة التجارة الأخلاقية لعرض تقارير عن مظالم العمال مباشرة على المشترين البريطانيين.

و بالمقارنة، لم تجد المقابلات التي جرت مع الـ 'maquiliadoras' في أمريكا الوسطى قدراً كبيراً من الأدلة على أن لوائح العمل التطوعية قد أحدثت فرقاً. فقد رأت النساء العاملات أن اللوائح لم تحقق ما يحتجن إليه، وهو: أجور أعلى، ورعاية للأطفال، والسلامة الجسدية أثناء العودة إلى المنزل من المصنع في وقت متأخر من الليل. ولكنهن اعترفن ببعض التغييرات، لاسيما فيما يتعلق ببيئة العمل، بحيث زاد الهواء النقي والضوء وزاد الاهتمام بالنظافة وبمناخ الخروج في حالات الطوارئ. ولكن المفتشين لم يتحدثوا إلى النساء العاملات أو فعلوا ذلك فقط في حضور أصحاب العمل، ولا توجد آلية للشكاوى تمكن النساء من إثارة اهتمامتهن في الفترات الفاصلة بين عمليات التفتيش<sup>٣٧</sup>. وفي «نيكاراجوا»، حيث كان للمرأة دور فعال في اعتماد لائحة تعرف باسم «نعم للعمل، ولكن بكرامة»، قالت «ساندرا راموس» و«ماريا ايلينا كوادرا» اللتان تنتميان إلى الحركة النسائية في «نيكاراجوا»: «إننا نعلم بالطبع أن اللائحة لن تحل مشاكلنا. فهي مجرد آلية لمساعدتنا. ومشكلتنا الفقر والبطالة الأساسيتان هما ما يجعل العمال يقبلون ظروفاً سيئة وأجوراً سيئة»<sup>٣٨</sup>.

وفي عام ٢٠٠٧، واستجابة لطلب من حكومة «مصر»، أطلق صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، في شراكة مع البنك الدولي والمركز الدولي

في ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧، أطلقت شركة 'MD' الجواتيمالية للأذى النسائية سلسلة إعلانات في «تيجوكيجالبا». وكان الإعلان الأول يصور سيقان امرأة تنفذ من تحت ملاءة على منضدة طبيب شرعي، وقدمها في حذاء فاقع اللون وذو كعب عال ويبين الأصابع، وقد رُبِطت بطاقة الطبيب الشرعي على أحد أصابع قدميها. أما الإعلان الثاني فقد كان يصور امرأة ميتة ممددة على أريكة، وتندلى رأسها وذراعها بشكل مهزوز في الخلفية. وكان كل إعلان يحمل شعاراً مطبوعاً هو «مجموعة جديدة: تستحق الموت من أجلها»<sup>(١)</sup>.

ويوجد في «جواتيمالا» أحد أعلى معدلات قتل الإناث المبلغ عنه في العالم - ٢,١٩٩ حالة قتل عنيف للنساء أُبلغ عنها خلال الفترة ما بين عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٥. وفي الأيام التي تلت نشر الإعلانين في الحافلات وعلى لوحات الإعلان في الشوارع في مختلف أنحاء العاصمة، تسبب الإعلانان في إثارة استنكار شعبي ضد حملة شركة 'MD' الإعلانية. ونُشرت مقالات عن الإعلانين في الصحف الكبرى التي تصدر في «جواتيمالا» ونُشرت رسائل تدين الإعلانين في المقالات الافتتاحية بالصحف، وحفلت مدونات الإنترنت بالكثير من التعليقات. وأثناء المسيرة التي نظمت احتفالاً باليوم الدولي للقضاء على العنف ضد المرأة في ٢٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧، أعلنت الناشطات استراتيجياً من شقين، هي: إقناع شركة 'MD' بأن تراجع عن حملتها من خلال الطرق القانونية، وإلا فإنهن سيقمن بالانضمام إلى المنظمات النسائية الأخرى في أمريكا الوسطى لمقاطعة منتجات الشركة<sup>(٢)</sup>. وقد تلقين رسائل تضامن من الشبكات النسائية في مختلف أنحاء أمريكا اللاتينية وإسبانيا، وحصلن على تأييد واسع من قطاعات متباينة من قطاعات سكان «جواتيمالا»<sup>(٣)</sup>.

ولم تدم حملة الدعاية سوى ١٣ يوماً فقط<sup>(٤)</sup>. وفي البداية أصدرت شركة الإعلانات بياناً أوضح فيه أن القصد من إعلانها ليس بأي حال الإيحاء بالعنف ضد المرأة أو الدفاع عن قتل الإناث، بل القصد منهما هو اللعب على التعبير الدارج 'تستحق الموت من أجلها'<sup>(٥)</sup>. وفي نهاية المطاف، في أعقاب اعتذار منشور في صحيفة 'El Periódico'، سحبت شركة 'MD' الإعلانين، مقدمة اعتذارها الشديد لجميع من أساءت إليهم<sup>(٦)</sup>.

المالية والإمائية والأمنية الدولية خاضعة للمساءلة إزاء المرأة إلا بقدر خضوع الدول الأعضاء التي تتكون منها الهيكل التي تحكم تلك المؤسسات. ولذا فإن الخضوع للمساءلة إزاء المرأة في السوق يتطلب أن يستشير واضعو السياسات الاقتصادية والتجارية المجتمع المدني وأن يفتحوا قنوات لمشاركة المرأة.

- الحكومات مسؤولة عن بناء السوق على نحو يكون في صالح الرفاهية الاجتماعية والمساواة بين الجنسين ويجب إخضاعها للمساءلة عن الوفاء بمعايير العمل وبغيرها من معايير السوق المحلية والدولية. ولن يحقق هذه الغاية نشاط المرأة بحد ذاته، ولا التنظيم الذاتي من جانب الشركات. ويجب على الحكومات، لكي تحمي التزاماتها إزاء المرأة فيما يتعلق بحقوق الإنسان، أن تطبق معايير المساءلة على مؤسسات السوق.

- يجب على المسؤولين عن وضع سياسة التجارة إدخال الإصلاحات على مسؤولية العناصر الفاعلة المؤسسية بحيث تتضمن المساواة بين الجنسين. ويجب تطبيق الإجراءات والاتفاقات المناهضة

'معيار الصناعة' العالمي للإبلاغ الذاتي من جانب الشركات عن القضايا الاجتماعية والاقتصادية والبيئية. ولكن المبادرة تقترح فقط نطاقاً محدوداً من مؤشرات المساواة بين الجنسين التي ينبغي على ضوئها أن تمارس الشركات عملية الإبلاغ. ومن بين هذه المؤشرات تكوين قوة العمل بحسب كل جنس من الجنسين، ونسبة الرجال إلى النساء في هيئات الإدارة، والفجوات بين الجنسين في الأجور بحسب فئة العمل<sup>(٧)</sup>. ولا يقيّم أي من هذه المؤشرات تأثيرات أي شركة على حقوق المرأة.

## الخلاصة

هناك قدر متزايد من الأدلة يشير إلى أن النساء الفقيرات ممن هن على هامش الاقتصادات الرسمية هن ضحايا فجوة مساءلة بين الحكومات وعناصر القطاع الخاص الاقتصادي الوطني والعامل خارج الحدود الوطنية<sup>(٨)</sup>. وأحد الحلول الممكنة يتمثل في تعزيز آليات المساءلة على المستوى الدولي، ولكن مؤسسات التجارة الدولية نادراً ما تفر بالالتزام بالدفاع عن حقوق المرأة. وكما يبيّن الفصل السادس، فإن كثيراً ما لا تكون المؤسسات

للتصدي لانعدام المساواة بجميع أبعاده، يجب الاستماع إلى النساء. ومن ثم، فإن مؤتمريين وطنيين في ظل حكومتي، يضمن أكثر من ٣٠٠ ألف امرأة في جميع أنحاء « البرازيل »، قد عُقدتا في عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٧ لصياغة الخطوط التوجيهية للخطة الوطنية للسياسات المتعلقة بالمرأة ولتقييم تنفيذها. ونحن نتقدم، مع المشاركة والالتزام، صوب زيادة الاستقلال الاقتصادي الذاتي للمرأة، وإعمال حقوقها، ومكافحة العنف ضد المرأة بسبب جنسها.

لويز إيناسيو لولا دا سيلفا

رئيس البرازيل

- يجب إيجاد تدابير خاصة مؤقتة لزيادة أعداد وتأثير النساء في المواقع التنفيذية في القطاع الخاص. فهذا أمر حاسم الأهمية لبناء كادر من النساء في مواقع القيادة الاقتصادية. وبالنظر إلى أن نسبة النساء في الإدارة العليا لا يبدو أنها تزيد على نحو يساير نسبة النساء اللاتي يعملن، فقد يكون ضرورياً الأخذ بنظام الحصص أو اتخاذ تدابير أخرى ممكن تنفيذها. وربما كانت قدرة المرأة على أن تتولى أدواراً قيادية اقتصادية هي قدرة تتعرض للتهديد في بعض الدول التي ترتفع فيها نسبة 'هجرة العقول' المتمثلة في هجرة نساء مؤهلات مهنياً.
- مشاركة المرأة في التفاوض على الاتفاقات التجارية وفي التخطيط المحلي للتنمية الاقتصادية أساسي لتمكين المرأة من تقدير قيمة وتأثيرات هذه الاتفاقات والعمليات. وسعي الحكومات إلى تحقيق الصالح العام عند إبرام اتفاقات مع الشركات المتعددة الجنسية، أو مع الشركاء التجاريين في منظمة التجارة العالمية، أو مع هيئات أخرى، يجب أن يخضع للمراجعة العامة الدقيقة من جانب الجماعات التي تدعو إلى حقوق المرأة ومن جانب المجتمع المدني.