



## الرعاية في العمل

الاستثمار في الإجازة والخدمات المتصلة بالرعاية  
من أجل عالم عمل أكثر مساواةً بين الجنسين

تنص معايير منظمة العمل الدولية على فترة إجازة أمومة لا تقل عن 14 أسبوعاً وتوصي بزيادتها إلى 18 أسبوعاً على الأقل لضمان أن تنال الأم قسطاً وافراً من الراحة وفترة كافية للتعافي. عام 2021، لم تكن مدة إجازة الأمومة في 120 دولة تقل عن 14 أسبوعاً. هذا وتستوفي 52 دولة معيار منظمة العمل الدولية الذي يلحظ إجازة لمدة 18 أسبوعاً أو تتجاوزها، في التعامل مع 30% من الأمهات المحتملات اللواتي يعيشن في هذه البلدان منذ العام 2011، استوفت 23 دولة جديدة معيار منظمة العمل الدولية لمنح إجازة مدتها 14 أسبوعاً أو أكثر، مما يشير إلى الدور الملهم لمعايير العمل الدولية حتى في البلدان التي لم تصادق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة. ومع ذلك، لا تزال مدة إجازة الأمومة في 64 دولة دون 14 أسبوعاً. وهذا يعني أنّ نسبة 30% من الأمهات المحتملات في جميع أنحاء العالم لا يحصلن على حقهن في قسط وافير من الراحة أو الوقت اللازم للتعافي من الولادة ورعاية الطفل حديث الولادة.

يجب أن تكون الإعانات النقدية لإجازة الأمومة كافية للحفاظ على صحة الأم وطفلها بعيدا عن الفقر والمشقة، وخاصة النساء في الاقتصاد غير المنظم. تتطلب معايير منظمة العمل الدولية ألا يقل حجم الإعانات النقدية عن ثلثي (67%) الدخل السابق للمرأة وتوصي بزيادتها إلى 100%، عندما يكون ذلك ممكناً. في جميع أنحاء العالم عام 2021 بلغ متوسط مدة إجازة الأمومة المدفوعة بمعدل 67% على الأقل من الدخل السابق نسبة 18 أسبوعاً. ويمثل هذا زيادة قدرها 3.5 أسبوعاً مقارنةً بالعام 2011. على الصعيد العالمي، تقدم 123 دولة إجازة أمومة مدفوعة الأجر بالكامل، وتعيش تسعة من كل عشر أمهات محتملات في هذه البلدان. منذ العام 2011، رفعت عشرة دول قيمة الإعانات النقدية المخصصة لإجازة الأمومة. ومع ذلك، لا تزال الإعانات النقدية الخاصة بإجازة الأمومة دون ثلثي الدخل السابق في 13 دولة؛ بينما لا تزال إجازة الأمومة غير مدفوعة الأجر أو غير متوفرة في ثلاث دول.

**حماية الأمومة شأنٌ عامٌ ومسؤوليةٌ جماعيةٌ.** تتطلب معايير منظمة العمل الدولية عدم تحميل أصحاب العمل المسؤولية الفردية عن التكلفة المباشرة المترتبة عن إجازة الأمومة، ويجب توفير هذه الإعانات النقدية من خلال التأمين الاجتماعي الإلزامي أو الأموال العامة أو المساعدة الاجتماعية غير القائمة على الاشتراكات وتقديمها للنساء غير المؤهلات للحصول على مزايا التأمين الاجتماعي. هذه هي الحال بشكل خاص بالنسبة للعاملين في الاقتصاد غير المنظم أو النساء العاملات لحسابهن الخاص. عام 2021، يعيش أكثر من ثلثي الأمهات المحتملات في بلدان يتم فيها تمويل الإعانات النقدية لإجازة الأمومة

يستعرض تقرير منظمة العمل الدولية المعنون "الرعاية في العمل: الاستثمار في الإجازة والخدمات المتصلة بالرعاية من أجل عالم عمل أكثر مساواة بين الجنسين" نظرةً شاملةً إلى القوانين والممارسات الوطنية المتعلقة بسياسات الرعاية، أي حماية الأمومة، والأبوة، والإجازة الوالدية وغيرها من سياسات الإجازات المتعلقة بالرعاية ناهيك عن خدمات رعاية الأطفال وخدمات الرعاية طويلة الأمد. يعرض التقرير نتائج دراسة مسحية أجرتها منظمة العمل الدولية وشملت 185 دولة، وتستعرض التقدم المحرز في جميع أنحاء العالم على مدار العقد الماضي مع تقييم الثغرات القانونية المستمرة والكبيرة التي تترجم نقصاً في الحماية والدعم لملايين العمال ذوي المسؤوليات الأسرية في جميع أنحاء العالم. تتبع الدراسة المعايير التي ترعى متطلبات ومبادئ معايير العمل الدولية ذات الصلة - ولا سيما اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة والعمال ذوي المسؤوليات العائلية - كمعيار. يولي التقرير اهتماماً للعمال الأكثر استبعاداً، مثل العمال لحسابهم الخاص، والاشخاص المستضعفين والمهمشين. ويختتم التقرير بدعوة للعمل من أجل الاستثمار في رزمة تحويلية من سياسات الرعاية التي تعتبر محورية في جدول الأعمال الدولي التوسيع المعني بالاستثمار في اقتصاد الرعاية ستكون هذه الخطوة بمثابة إنجاز من أجل بناء عالم عمل أفضل وأكثر مساواة بين الجنسين.

**يخرج التقرير بثماني رسائل ونتائج رئيسية:**

## **إجازة الأمومة هي حق عالمي من حقوق الإنسان والعمل، ومع ذلك فهي لا تزال غير مستوفاة**

**تعتبر إجازة الأمومة مدفوعة الأجر والتي تضمن الاستمرار في العمل والمقرونة بالرعاية الصحية الملازمة للأم والطفل ضرورية لحياة المرأة والطفل وصحتها وسلامتهما ورفاههما الاقتصادي.** وهي بمثابة شرط مسبق لتقديم الرعاية والتماسها وتحقيق المساواة بين الجنسين في العمل. عام 2021، اعتمدت الدول الـ 185 التي شملتها الدراسة المسحية التي أجرتها منظمة العمل الدولية أحكاماً قانونية لإجازة الأمومة وادخلتها في تشريعاتها. ولكن النتائج تفيد عن وجود تباين لجهة الامتثال لما تنص عليه اتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة رقم 183، لعام 2000، بين البلدان ومجموعات النساء العاملات، حسب مكان عملهن.

1 "الأمهات المحتملات" هن النساء في سنّ الإنجاب. لغراض هذا التقرير، يُفترض أن الفئة العمرية "للنساء في سنّ الإنجاب" هي الفئة العمرية بين 15

## الرعاية في العمل: الاستثمار في الإجازة والخدمات المتصلة بالرعاية من أجل عالم عمل أكثر مساواة بين الجنسين

واحدة فقط من كل 10 أمهات احتملت في 24 دولة تحظر صراحةً اختبارات الحمل، حيث فرضت 26 دولة حظرًا ضمنيًا أو صريحًا جديدًا على مثل هذه الاختبارات منذ عام 2011.

## إجازة الأبوة أساسية لتمكين الرجل من الحصول على الحقوق والمسؤوليات الناشئة عن الرعاية

عام 2021، قدّمت 115 دولة من أصل 185 شملتها الدراسة المسحية التي أعدتها منظمة العمل الدولية الحق في إجازة الأبوة، وكانت 33 دولة جديدة قد بادرت إلى ذلك في خلال السنوات العشر الماضية. هذا يعني أنّ أربعة من أصل كل عشرة آباء محتملين<sup>2</sup> يعيشون في البلدان التي تمنح إجازة الأبوة، مع الاعتراف المتزايد بدور الرجل في تقديم الرعاية. ومع ذلك، يعيش ما يقرب ثلثا الآباء المحتملين (1.26 مليار رجل) في بلدان لا تلاحظ استحقاقات إجازة الأبوة فيفوت هؤلاء عليهم فرصة لا تتكرر في التواصل مع أطفالهم المولودين حديثًا.

**في جميع أنحاء العالم، لا تزال إجازة الأبوة قصيرة:** تسعة أيام (1.3 أسبوعًا) كمتوسط عالمي، مع تسجيل اختلافات كبيرة بين الأقاليم. عند المقارنة بين متوسط مدة إجازة الأمومة (18 أسبوعًا) وإجازة الأبوة (1.3 أسبوعًا)، تُلاحظ "فجوة كبيرة بين الجنسين" تبلغ 16.7 أسبوعًا. علاوة على ذلك، على الصعيد العالمي، يعيش واحد فقط من كل عشرة آباء محتملين في البلدان التي لا تتجاوز فيها إجازة الأبوة العشرة أيام. ومع ذلك، فمنذ العام 2011، رفعت 16 دولة تمنح إجازة الأبوة الفترة المخصصة للأخيرة، مع تسجيل اتجاه بطيء، وإنّما ثابت نحو تقليص الفجوة بين إجازة الأمومة وإجازة الأبوة.

**إجازة الأبوة هي أيضًا شأنٌ عامٌ ومسؤولية جماعية.** يدعو قرار منظمة العمل الدولية بشأن المناقشة المتكررة الثانية حول الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) (منظمة العمل الدولية 2021) الدول الأعضاء إلى تعزيز أمن الدخل في أثناء إجازة الأمومة وإجازة الأبوة كجزء من أنظمة الضمان الاجتماعي المستجيب لاحتياجات الجنسين. على الصعيد العالمي، تُسدّد إجازة الأبوة عند توفرها، في جميع الدول ما خلا 13 دولة. ولكنّ الأخيرة تُسدّد كاملةً دونما انتقاص من الدخل السابق في 81 دولة فقط، حيث تعيش نسبة 30% من الآباء المحتملين في جميع أنحاء العالم. لا تشجع إجازة الأبوة ذات الدخل المتدني الآباء على نيل الإنجاز، مما يديم حالة انعدام المساواة بين الوالدين لجهة توزيع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. وتميل مستويات الدخل البديل إلى

من خلال الحماية الاجتماعية. ومع ذلك، فإن نسبة 2 من كل 10 أمهات احتملت ما زلن معرّضات لخطر عدم كفاية الحماية والتمييز؛ بما أن القانون في 45 دولة لا يزال يشترط على أصحاب العمل تسديد إجازة الأمومة بالكامل. منذ العام 2011، لم تتخذ سوى ثمانية دول عن برامج مسؤولية صاحب العمل باعتماد برامج الضمان الاجتماعي أو البرامج المختلطة.

**بشكل عام، تتماشى 98 دولة من أصل 185 مع المتطلبات الثلاثة الرئيسية لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183.** تعود هذه الأحكام بالمنفعة على 7 من كل 10 أمهات احتملت (1.2 مليار امرأة). ومع ذلك، لا تستوفي 86 دولة معيارًا واحدًا على الأقل من معايير منظمة العمل الدولية بشأن إجازة الأمومة، مما يعني أنّ 649 مليون امرأة يعيشن من دون حماية أمومة كافية. بين عامي 2011 و2021، سجّلت الإصلاحات القانونية تباطؤًا، حيث قامت 18 دولة فقط بتحسين جانب واحدٍ على الأقل من تشريعات إجازة الأمومة للامتثال لمعايير منظمة العمل الدولية. سيزا على الوتيرة الحالية، سينقضي 46 عامًا على الأقل قبل تحقيق الحد الأدنى من حقوق إجازة الأمومة في 185 دولة قيد التحليل، مما يُسيء إلى أهداف التنمية المستدامة لعام 2030.

ينبغي ضمان الحق الأساسي لجميع النساء في إجازة أمومة مدفوعة الأجر تضمن الاستمرار بالوظيفة، ولد سيما الأمهات من الفئات الضعيفة وفي الاقتصاد غير المنظم. لكنّ بعض فئات العمال لا زالت تفتقر إلى التغطية الكافية في أحكام إجازة الأمومة. عام 2021، ادخلت 81 دولة تغطية إلزامية للإعانات النقدية المخصصة لإجازة الأمومة المستحقة للنساء العاملات لحسابهن الخاص. وهذا يعني أنّ 496 مليون امرأة تعمل لحسابها الخاص تعيش في بلدان لا تؤمّن التغطية المناسبة للإعانات النقدية المستحقة عن إجازة الأمومة، ويعمل معظم هؤلاء النساء في الاقتصاد غير المنظم. بالإضافة إلى ذلك، تقدم 52 دولة فقط حقوقًا متساوية في إجازة الأمومة للوالدين بالتبني. فقط 2 من كل 10 آباء محتملون يعيشون في هذه البلدان.

**حماية الاستخدام وعدم التمييز أمران أساسيان لجعل الحق في إجازة الأمومة حقيقة واقعة.** عام 2021، فرضت معظم الدول الحماية من الفصل غير القانوني على خلفيّة الأمومة؛ 13 دولة فقط امتنعت عن ذلك. ومع ذلك، لا تضمن 83 دولة حماية الاستخدام طوال فترة الأمومة. وهذا يترك 5 من كل 10 أمهات احتملت في خطر الفصل القائم على التمييز. عام 2021، ضمنت 89 دولة (فيها ما يقرب 50% من الأمهات المحتملات) الحق في العودة إلى نفس الوظيفة أو ما يعادلها بعد إجازة الأمومة. وتعيش

<sup>2</sup> "الآباء المحتملون" هم رجال في سن الإنجاب. لغرض هذا التقرير، يُفترض أن تكون الفئة العمرية "للرجال في سن الإنجاب" هي نفس فئة "النساء في سن الإنجاب" - أي 15-49 عامًا.

## مسؤوليات العمل والأسرة للآباء والأمهات مدى الحياة

تعد الإجازة الوالدية وإجازة الرعاية طويلة الأجل وإجازات الرعاية الخاصة الأخرى ضرورية لدعم مقدمي الرعاية، خاصة في فترة جائحة كورونا. ومع ذلك، ما لم تكن الإجازة مصممة جيدًا ومتاحة على نطاق واسع، فإنها لن تتعدى كونها حلول رعاية ثانوية. تدعو معايير منظمة العمل الدولية إلى منح فترة إجازة والدية - تحدها القوانين الوطنية - لأي من الوالدين بعد إجازة الأمومة دونما حاجة إلى التخلي عن الاستخدام. وفي ظل حماية حقوق الاستخدام ذات الصلة. عام 2021، قدمت 68 دولة من أصل 185 شملتها الدراسة المسحية لمنظمة العمل الدولية الحق في إجازة والدية، لكن ثلاثة دول جديدة فقط فعلت ذلك منذ العام 2011. هذا يعني أنّ 2 من كل 10 والدين محتملين<sup>3</sup> يعيشون في بلدان تتمتع بهذا الحق القانوني، وتتواجد غالبية هذه البلدان في أوروبا وآسيا الوسطى (48 من أصل 68).

يبلغ متوسط مدة الإجازة الوالدية 22.1 أسبوعًا (5.2 شهرًا) في جميع البلدان و103.5 أسبوعًا (سنتان تقريبًا) في 68 دولة توفر إجازة والدية. على مدى السنوات العشر الماضية، زادت 22 دولة مدة الإجازة الوالدية. ومع ذلك، هناك 47 دولة فقط تقدم إعانات نقدية عن الإجازة الوالدية بينما لا تزال الإجازة الوالدية غير مدفوعة الأجر في 21 دولة. في مجموعة واحدة فقط من تسعة بلدان، تبلغ الإعانات النقدية للإجازة الوالدية نسبة لا تقل عن ثلثي الدخل السابق. في البلدان الأخرى، لا ترتبط هذه الإعانات بالدخل السابق، مما يؤدي إلى تغريم الذين يأخذون الإجازات. منذ عام 2011، قامت تسع دول أخرى فقط بزيادة الإعانات النقدية المخصصة للإجازة الوالدية. عندما تكون الإجازة الوالدية مدفوعة، يتم تسديدها من خلال الحماية الاجتماعية في 42 من أصل 46 دولة.

لا يزال بعض فئات العمال مستبعدًا من أحكام الإجازة الوالدية. تقدم 36 دولة فقط حقًا متساويًا في الإعانات النقدية المخصصة للإجازة الوالدية للوالدين العاملين لحسابهم الخاص. يمثل هذا ثلاثة فقط من كل 100 عامل مستقل في جميع أنحاء العالم. لا يلحظ سوى 56 دولة أحكام إجازة والدية للآباء بالتبني. هذا يعني أن اثنان فقط من كل عشرة والدين محتملين يعيشون في بلدان تتمتع بهذه الحقوق القانونية. لا يوفر سوى 25 دولة حقوقًا متساوية في الإجازة الوالدية للوالدين من نفس الجنس مما يمثل 10% من الآباء المحتملين على مستوى العالم.

لا تزال معدلات الاستفادة من استحقاقات الإجازة الوالدية منخفضة في صفوف الرجال. إنّ الإجازة الوالدية طويلة المدة ومنخفضة الأجر والقابلة

للانخفاض عندما يتحمل أصحاب العمل التكلفة الكاملة لإجازة الأبوة، كما هي الحال في 61 دولة من أصل 102. منذ العام 2011، استحدثت ستة بلدان الإعانات النقدية لإجازة الأبوة الممولة من الحماية الاجتماعية.

يجب أن يحظى جميع الآباء، من دون تمييز، بالحق في إجازة الأبوة. ومع ذلك، كما هي الحال مع إجازة الأمومة، لا يزال بعض فئات العمال مستبعدًا إلى حدٍ بعيدٍ من أحكام إجازة الأبوة. منحت 30 دولة فقط الرجال العاملين لحسابهم الخاص حقًا متساويًا بالحصول على إعانات نقدية عن إجازة الأبوة، ويعمل معظم هؤلاء الرجال في الاقتصاد غير المنظم، وتعيش نسبة 0.4% فقط من الرجال العاملين لحسابهم الخاص في هذه البلدان الثلاثين. بالإضافة إلى ذلك، لا يتجاوز عدد البلدان التي تطبق أحكام إجازة الأبوة للآباء بالتبني 42 دولة ولا تتجاوز نسبة الآباء المحتملين في هذه البلدان الـ1%. علاوة على ذلك، يتبنى عددٌ متزايدٌ من البلدان والشركات تدابير تعزز حقوق الأشخاص المستضعفين والمهمشين وتحميها وتستوفيها.

تظل معدلات الحصول على استحقاقات إجازة الأبوة منخفضة، حتى عندما يحق للآباء الحصول عليها. إن تغيير تصميم السياسات ومعايير النوع الاجتماعي يمكن أن يجعل إجازة الأبوة أكثر جاذبية للرجال، على سبيل المثال، من خلال جعلها إلزامية، كما هي الحال في ثمانية بلدان، وعن طريق حملات التوعية العامة بشأن أهمية دور الرجل في تقديم الرعاية.

يمكن أن يسهم كلٌّ من حماية الاستخدام وعدم التمييز المرتبط بإجازة الأبوة في تحسين معدلات الحصول على إجازة الأبوة، لكن هذه اللوائح تبقى مبعثرة. عام 2021، بلغ عدد الدول التي استحدثت تشريعات تنص صراحةً على حماية الآباء من الصرف غير القانوني على خلفية إجازة الأبوة 25 دولة مما يعني أنّ نسبة الآباء حول العالم الذين يستفيدون من هذه الحماية لا يتجاوز واحد من كل 10 آباء محتملين. علاوة على ذلك، في 36 دولة، يتحمل أصحاب العمل عبء إثبات أن أسباب الفصل لا علاقة لها بإجازة الأبوة، لكن تسعة فقط من أصل كل 100 أب محتمل يقيمون في هذه البلدان. أخيرًا، يُمنح الحق في العودة إلى نفس الوظيفة أو ما يعادلها بعد أخذ إجازة الأبوة للآباء في 30 دولة فقط، مما يغطي نسبة لا تتجاوز 0.7% من مجموع الآباء المحتملين على مستوى العالم.

يمكن أن تساعد الإجازة الوالدية وغيرها من إجازات الرعاية الخاصة الأخرى أيضًا في تحقيق التوازن بين

3 "الآباء المحتملون" هم الرجال والنساء في سن الإنجاب، ولغرض هذا التقرير يشمل الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و49 عامًا.

الأمومة. وهذا يعني أن واحدة فقط من كل عشر أمهات محتملات يحصلن على هذه الحماية القانونية على مستوى العالم. منذ العام 2011، فرضت 11 دولة فقط قيودًا جديدة على العمل الخطير أو غير الصحي الذي تقوم به النساء الحوامل والمرضعات. عام 2021، كانت 31 دولة تفرض حظرًا تمييزيًا يمنع جميع النساء من الانخراط في أعمال خطيرة أو غير صحية قد تعرّض الأمهات العاملات للخطر. يُشكّل تقييم مخاطر مكان العمل أداةً أساسيةً للتخفيف من مخاطر السلامة والصحة المهنية (OSH)، خاصة في خلال جائحة COVID-19.

تتطلب معايير منظمة العمل الدولية أن ينص القانون على تدابير وقائية للنساء الحوامل والمرضعات كبديل عن العمل الخطير أو غير الصحي. منذ العام 2011، أدخلت 21 دولة تدابير وقائية جديدة ضد العمل الخطير أو غير الصحي لهذه الفئة من العمالة. ومع ذلك، فإن ستة على الأقل من كل عشر أمهات محتملات على مستوى العالم غير مشمولات بهذه التدابير الوقائية، مما يعرضهن لمخاطر الصحة والسلامة المهنتيتين.

**يُعتبر العمل اللائق مهمًا لصحة ونوعية الحياة العملية لجميع العمال/العاملات، وخاصة النساء الحوامل والمرضعات.** ومع ذلك، فإن 66 دولة لا توفر الحماية القانونية ضد المخاطر الصحية للعمل الليلي، مما يترك أربعة من كل عشر أمهات محتملات على مستوى العالم من دون حماية قانونية كافية. بالإضافة إلى ذلك، لا تزال 34 دولة تستخدم حظرًا شاملًا على عمل المرأة الليلي، مما يعرّض جميع النساء لخطر التمييز.

**يُشكّل توفير الفحوصات السابقة للولادة والرعاية الصحية الملائمة للأم، على النحو الذي تدعو إليه معايير منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة والضمان الاجتماعي، فرصةً لإنقاذ الأرواح من خلال معالجة حالات الوفيات والأمراض التي يُمكن الوقاية منها.** على الرغم من الفوائد الصحية الأساسية للرعاية السابقة للولادة، فإن 132 دولة لا تمنح الحق في إجازة مدفوعة الأجر لإجراء الفحوصات الطبية السابقة للولادة. من المحتمل أن يضر ذلك بصحة وسلامة ثمانية من كل عشر أمهات محتملات في جميع أنحاء العالم، وخاصة من يعمل منهن في الاقتصاد غير المنظم ويبقى مستبعدًا إلى حدٍ كبيرٍ من هذه الأحكام.

للتحويل قد تُسيء، عند استخدامها لملء الثغرات في خدمات رعاية الأطفال، إلى وضع المرأة في سوق العمل، لكون الأخيرة هي أبرز من يلتمسها. من أجل تعزيز مشاركة الرجال، يقوم 15 من أصل 68 دولة لديها إجازة والدية بتخصيص فترات إجازة محددة للآباء. هذا ويمكن أن تؤدي حماية الاستخدام وعدم التمييز المرتبطة بالإجازات الوالدية إلى تحسين معدلات استفادة النساء والرجال من الإجازة الوالدية على حدٍ سواء، لكن هذه الأحكام لا زالت مبعثرة. لا يلحظ سوى 60 دولة لديها تشريعات تحمي الوالدين صراحةً من الفصل غير القانوني جراء أخذ إجازة والدية. يؤثر هذا الحكم فقط في نسبة 20% من الآباء المحتملين على مستوى العالم. في 33 دولة فقط يتحمل أصحاب العمل عبء إثبات أن الفصل لا علاقة له بالحصول على إجازة والدية. هذا الحكم يخص سبعة فقط من كل 100 من الآباء المحتملين على مستوى العالم. بالإضافة إلى ذلك، تضمن 43 دولة من أصل 68 الحق في العودة إلى نفس الوظيفة أو ما يعادلها بعد الإجازة الوالدية.

مع تقدّم المجتمعات في السن، يمكن أن تلعب إجازة الرعاية طويلة الأجل ومدفوعة الأجر دورًا رئيسيًا في دعم احتياجات الرعاية الجديدة والمتزايدة. ومع ذلك، فإن 55 دولة فقط، أو نسبة 2% من البالغين على مستوى العالم، لديها الحق القانوني في إجازة رعاية طويلة الأجل. علاوةً على ذلك، تُسدّد هذه الإجازة في 34 دولة فقط ومع ذلك، عندما يتم دفع إجازة الرعاية طويلة الأجل يتم تمويلها من خلال الحماية الاجتماعية - على الرغم من أن العاملين لحسابهم الخاص يظلون مستبعدين إلى حدٍ كبيرٍ من هذا الاستحقاق.

**الإجازة الطارئة هي إجازة خاصة قصيرة الأجل لأسباب عائلية ملحة.** في عام 2021، أدخلت 127 دولة من أصل 183، أو ستة من كل عشرة بالغين على مستوى العالم حقًا قانونيًا في الإجازة الطارئة. في 90 دولة من أصل 101 دولة لديها إجازة طارئة مدفوعة الأجر، يكون صاحب العمل هو مصدر التمويل، مما يترك العاملين لحسابهم الخاص مستبعدين إلى حدٍ كبيرٍ من هذا الحق.

## مكان العمل هو نقطة دخول مهمة لتعزيز السلامة والصحة وإنقاذ الأرواح

**يجب أن يكون لجميع العمال الحق في بيئة عمل آمنة وسليمة،** بما في ذلك النساء الحوامل والمرضعات. ومع ذلك، لا يتجاوز عدد البلدان التي يلتزم فيها أصحاب العمل بحماية النساء الحوامل أو المرضعات من العمل الخطير أو غير الصحي الأربعين وذلك وفقًا لمعايير منظمة العمل الدولية بشأن حماية



## تعتبر خدمات رعاية الأطفال حيويةً لنمو الطفل وعمل المرأة واستحداث فرص العمل

تقدم خدمات رعاية الأطفال العديد من الفوائد من خلال تعزيز نمو الطفل، واستحداث فرص العمل، وخفض العمل غير مدفوع الأجر في مجال الرعاية والترويج لتوظيف المرأة ودخلها مدى الحياة. تظهر بيانات منظمة العمل الدولية أيضًا أن هناك ارتباطًا قويًا وإيجابيًا بين نسب العمالة إلى السكان للنساء ذوات الأطفال الصغار وعدد الأطفال المسجلين في برامج تطوير التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين حديثي الولادة و عمر سنتين. على الرغم من هذه المزاي، فإن الافتقار إلى خدمات رعاية الأطفال، والفجوات في الجودة والخدمة، وظروف العمل غير الملائمة تظل فرصة ضائعة للتنمية المستدامة والمساواة بين الجنسين.

في 57 دولة من أصل 178 دولة شملتها الدراسة الاستقصائية لمنظمة العمل الدولية، يوجد نص قانوني لبرامج تطوير التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة (ECEC) للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين سنة 0 وسنتين. هذا يعني أن اثنين فقط من كل عشرة آباء وأمهات محتملين يعيشون في بلدان تتمتع بهذا الحق القانوني. في 21 دولة فقط، تعد هذه البرامج حقًا عالميًا، مما يُترجم إمكانية الوصول إلى خدمات رعاية الأطفال المجانية أو معقولة التكلفة لواحد فقط من كل عشرة آباء و أمهات محتملين في جميع أنحاء العالم.

يعد استمرار سياسات إجازة الرعاية وخدمات الرعاية أمرًا ضروريًا لضمان أفضل بداية مبكرة للأطفال وتأمين الدخل للأسر، وتمكين النساء من الحفاظ على المشاركة في العمل والحيلولة دون الوقوع في براثن الفقر. وبناءً على ذلك، فإن استحقاقات برامج تطوير التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة (ECEC) ستكون مهمة بعد انقضاء فترة الإجازة القانونية مدفوعة الأجر لرعاية الطفل<sup>4</sup> أو منذ لحظة الولادة للآباء و الأمهات الذين يفتقرون إلى الوصول الفعال والمحق إلى سياسات إجازة الرعاية المناسبة. ومع ذلك، في 32 دولة فقط يحق للوالدين استخدام خدمات رعاية الأطفال المنظمة بشكل عام بعد ولادة أطفالهم مباشرة. هذا يعني أن واحدًا فقط من كل عشرة آباء وأمهات محتملين على مستوى العالم يعيشون في بلدان تقدّم هذه الاستحقاقات. بالإضافة إلى ذلك، لا تتماشى المدة الأسبوعية القانونية لهذه الخدمة إلى حد كبير مع المدة القانونية لساعات العمل (40 ساعة في الأسبوع في معظم البلدان)، لا بل هي دون الفترة القانونية في

## توفر أماكن العمل الصديقة للرضاعة الطبيعية الوقت وأمن الدخل والمساحة لضمان نتائج إيجابية على صعيدي التغذية والصحة

ينبغي أن يتمتع جميع النساء بالحق في الحصول على وقت عمل مدفوع الأجر للرضاعة الطبيعية، على النحو الذي دعت إليه اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183. عام 2021 وقررت 138 دولة الحق في أمن الوقت والدخل للرضاعة الطبيعية. من المحتمل أن تفيد هذه الأحكام ثمانية من كل عشر أمهات محتملات في جميع أنحاء العالم. منذ العام 2011، ادخلت سبعة دول فترات راحة مدفوعة الأجر. ومع ذلك، لا تزال فترات الراحة المخصصة للرضاعة غير مدفوعة الأجر في أربعة بلدان مرتفعة الدخل. عام 2021، اعترفت أربعة دول على الأقل بالدور الداعم الذي يضطلع به الرجال من خلال إعطاء الآباء فترات راحة للرضاعة الطبيعية.

تعيش حوالي خمسة من كل عشر أمهات محتملات في بلدان تمنح فترتي راحة يومية للرضاعة الطبيعية؛ بينما تمنح 109 دولة الحق في استراحات راحة يومية لمدة ستة أشهر أو أكثر. وهذا من شأنه أن يدعم الرضاعة الطبيعية الحصرية بما يتماشى مع توصيات منظمة الصحة العالمية لـ سبعة من كل عشر أمهات محتملات في جميع أنحاء العالم. ومع ذلك، هناك عشرة بلدان فقط تمنح الحق في فترات راحة للرضاعة الطبيعية لمدة عامين على الأقل، مما يضر بقدرة الأمهات على مواصلة الرضاعة الطبيعية.

تعتبر مرافق الرضاعة مكونًا رئيسيًا لإقامة مكان عمل صديق للرضاعة الطبيعية. ومع ذلك، لا تقدم سوى 42 دولة الحق في مرافق رضاعة في مكان العمل، مما يُعطي نسبة لا تتجاوز 60% من الأمهات المحتملات على مستوى العالم. في حين تستثنى المؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم في غالب الأحيان من هذه المتطلبات، تُظهر الأبحاث أن الفوائد الاقتصادية والرفاهية للرضاعة الطبيعية للمواليد والأم وصاحب العمل تفوق التكاليف المحدودة المترتبة عن هذه التدابير. تقدم 13 دولة فقط الحق في مرافق التمرير في مكان العمل بغض النظر عن عدد العاملين وجنسهم، ولا تعيش في هذه الدول سوى نسبة 5% أم محتملة. تعتبر الشروط الخاصة بمرافق التمرير على أساس الجنس تمييزية ولا تزال سارية في 19 دولة.

تدعو معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي إلى أن تقع المسؤولية العامة والأولى عن تقديم خدمات الرعاية على عاتق الدولة على الصعيد العالمي، تمنح 89 دولة فقط من أصل 179 قوانين ترعى في أحكامها توفير خدمات الرعاية الصحية العامة طويلة الأمد لكبار السن. هذا يعادل ما يقرب نصف كبار السن الذين لديهم احتياجات رعاية محتملة يعيشون في بلدان توفر خدمات رعاية طويلة الأجل قانونية. بالإضافة إلى ذلك، في 70 دولة يدمج القانون الالتزامات القانونية لأفراد الأسرة لرعاية الأقارب الأكبر سنًا، وتكثيف مسؤوليات رعاية المرأة والتخلي عن المسؤولية الجماعية.

تدعو معايير منظمة العمل الدولية بشأن العمّال ذوي المسؤوليات الأسرية والاقتصاد غير المنظم إلى تطوير خدمات ومرافق الأسرة لرعاية أفراد الأسرة أو دعمهم. يجب أن تلبّي خدمات الرعاية احتياجات وتفضيلات كل من العمال/العاملات ومتلقي الرعاية وأن تكون كافيةً ومناسبةً ومرنةً ومجانيةً أو بتكلفةٍ معقولةً، وفقًا لقدرة العمال/العاملات على الدفع. ومع ذلك، لا تزال خدمات الرعاية طويلة الأجل غير متاحة للغالبية العظمى من كبار السن الذين يحتاجون إلى رعاية. لدى 87 دولة فقط أحكام قانونية لخدمات الرعاية في المنزل. وهذا يمثل خمسة من كل عشرة من كبار السن الذين لديهم احتياجات رعاية محتملة. إنّ توفير الخدمات المجتمعية في خلال النهار وخدمات الرعاية المنزلية هو أكثر ندرة، وهو ملزمٌ قانونًا، في 33 و69 دولة على التوالي. وهذا يعني أن أربعة فقط من كل عشرة من كبار السن ممن لديهم احتياجات رعاية محتملة يعيشون في بلدان تلحظ قوانينها خدمات الرعاية الشخصية في المنزل.

يجب أن تضمن آليات تمويل خدمات الرعاية طويلة الأمد مبادئ الشمولية والكفاية والتضامن وعدم التمييز، من بين أمور أخرى. ومع ذلك، تعيش نسبة أقل من 20% من كبار السن الذين لديهم احتياجات رعاية محتملة على مستوى العالم في 29 دولة حيث يفرض القانون خدمات رعاية طويلة الأجل وشاملة. ولا تزال هذه الخدمات غير كافية، حيث يتحمل كبار السن وأسرهم تكاليف باهظة من الجيب. ونتيجةً لذلك، فإن ما لا يقل عن ثلاثة من كل عشرة من كبار السن معرضون لخطر فقر الدخل والمصاعب المالية في حالة احتياجات الرعاية طويلة الأجل، حتى عندما يتم توفير خدمات الرعاية العامة طويلة الأجل بموجب القانون. في الختام، فإنّ الثغرات القانونية القائمة في توفير الخدمات تعني أن 84.2 في المائة من مجموع السكان على الصعيد العالمي يعيشون في بلدان لا تتوفر فيها الخدمات طويلة الأجل على نحوٍ شاملٍ ومجانيٍّ مما يؤثر على 205 مليوناً من كبار السن.

حال ساعات العمل المفرطة (أكثر من 48 ساعة في الأسبوع) للعديد من العمّال ذوي الدخل المنخفض-العاملون بأجر وخاصة في الاقتصاد غير المنظم. في 30 دولة فقط، يحق للوالدين الحصول على برامج ECED التي يمنحها القانون لمدة 40 ساعة على الأقل في الأسبوع (أو 8% من التّباين المحتملين على مستوى العالم).

تُسجّل أحكامٌ قانونيةٌ أكثر بشأن خدمات التعليم ما قبل الابتدائي للأطفال عن عمر يتراوح بين ثلاث سنوات وفترة بدء التعليم الابتدائي رغم وجود فجوات كبيرة. في 105 من أصل 178 دولة، يمنح القانون الحق في خدمات التعليم قبل الابتدائي. هذا يعني أنّ خمسة من كل عشرة والدين محتملين على مستوى العالم يعيشون في بلدان تتمتع بهذا الحق القانوني. ومع ذلك، تعد خدمات التعليم قبل الابتدائي حقًا عالميًا في 63 دولة فقط، وهي موطن لأربعة فقط من كل عشرة والدين محتملين على مستوى العالم. في 80 دولة، يحق للوالدين الحصول على خدمات التعليم قبل الابتدائي بدءًا من عمر ثلاث سنوات، وفي 33 دولة فقط يحق للوالدين الحصول على خدمات التعليم القانونية قبل الابتدائي لمدة 40 ساعة على الأقل في الأسبوع (اثنان من كل عشرة والدين محتملين عالميًا).

## خدمات الرعاية طويلة الأمد ضرورية لضمان الحق في شيخوخة سليمة وبكرامة و استقلال

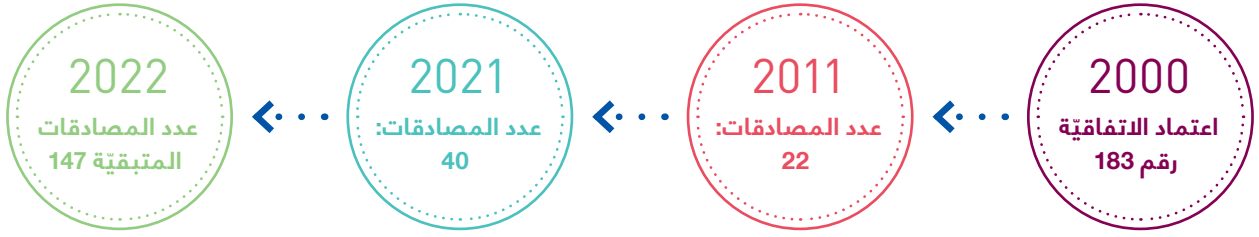
شهد الطلب على خدمات الرعاية طويلة الأجل لكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة الذين يحتاجون إلى رعاية أو دعم ارتفاعًا حادًا بسبب زيادة متوسط العمر المتوقع. بالإضافة إلى ذلك، أثر وباء COVID-19 بشكل غير متناسب في الأشخاص الذين يعتمدون على الرعاية طويلة الأجل وأولئك الذين يقدمونها (الرعاية مدفوعة وغير مدفوعة الأجر)، ومعظمهم من النساء.



الرعاية في العمل: الاستثمار في الإجازة والخدمات المتصلة بالرعاية من أجل عالم عمل أكثر مساواةً بين الجنسين

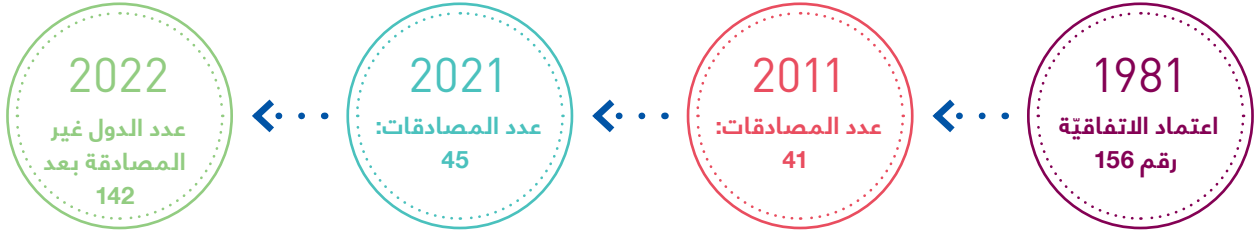
## الاتجاهات والثغرات في سياسات إجازة الرعاية

الاتجاهات التصديق على اتفاقية حماية الأمومة رقم 183 لعام 2000



المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية وقاعدة بيانات منظمة العمل الدولية NORMLEX.

الاتجاهات التصديق على اتفاقية العمال/العاملات ذوي المسؤوليات العائلية رقم 156 لعام 1981

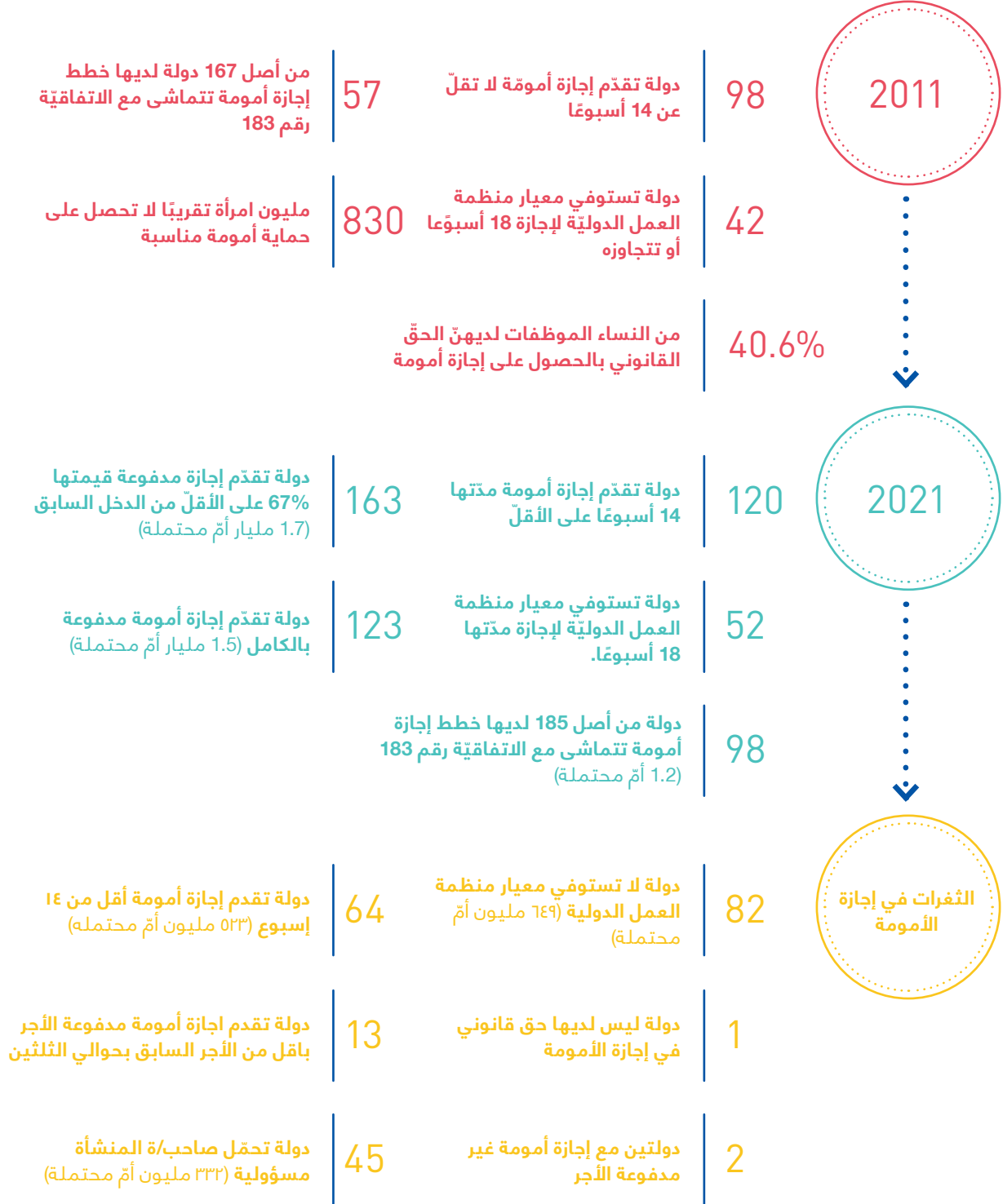


المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية وقاعدة بيانات منظمة العمل الدولية NORMLEX.

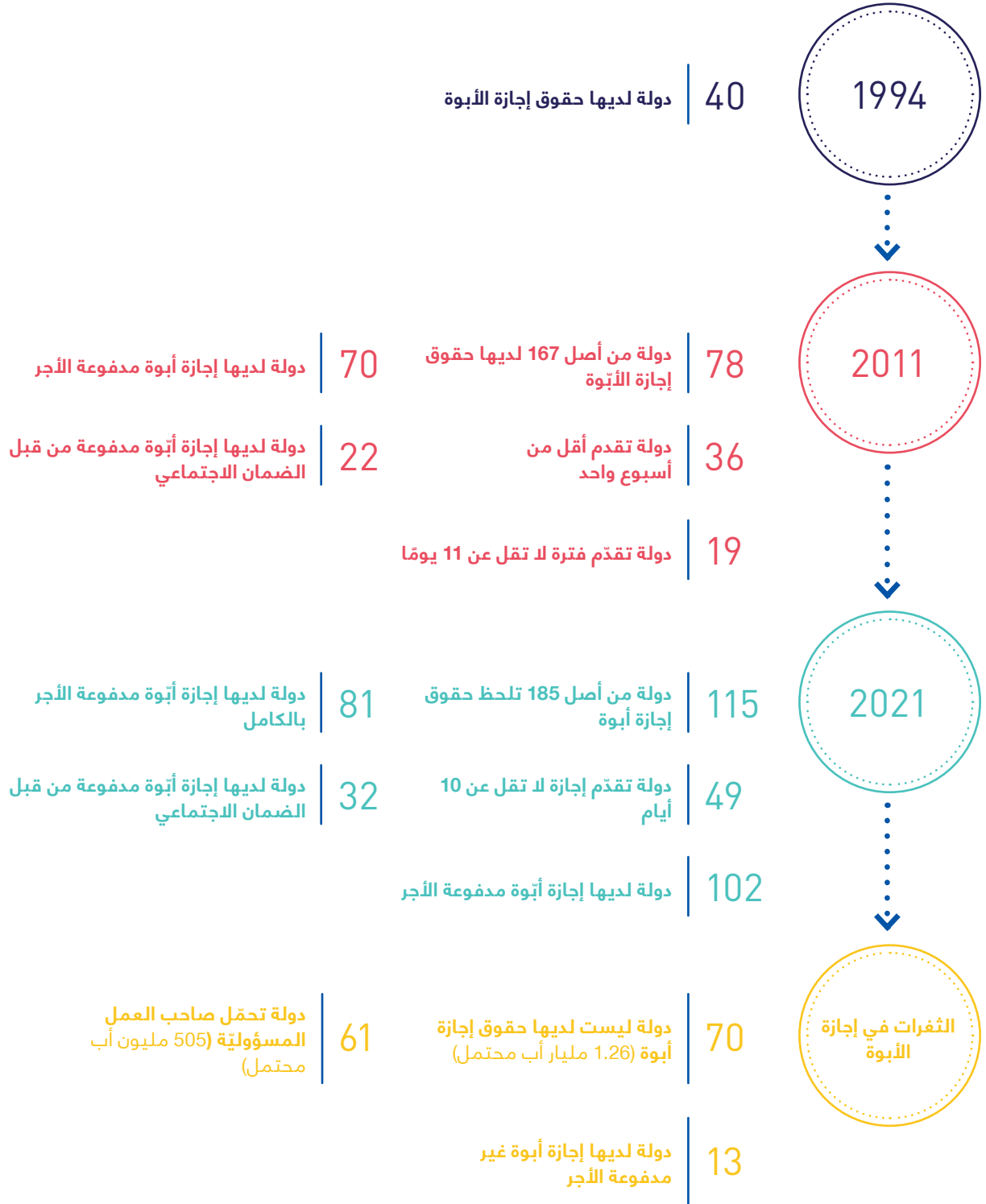




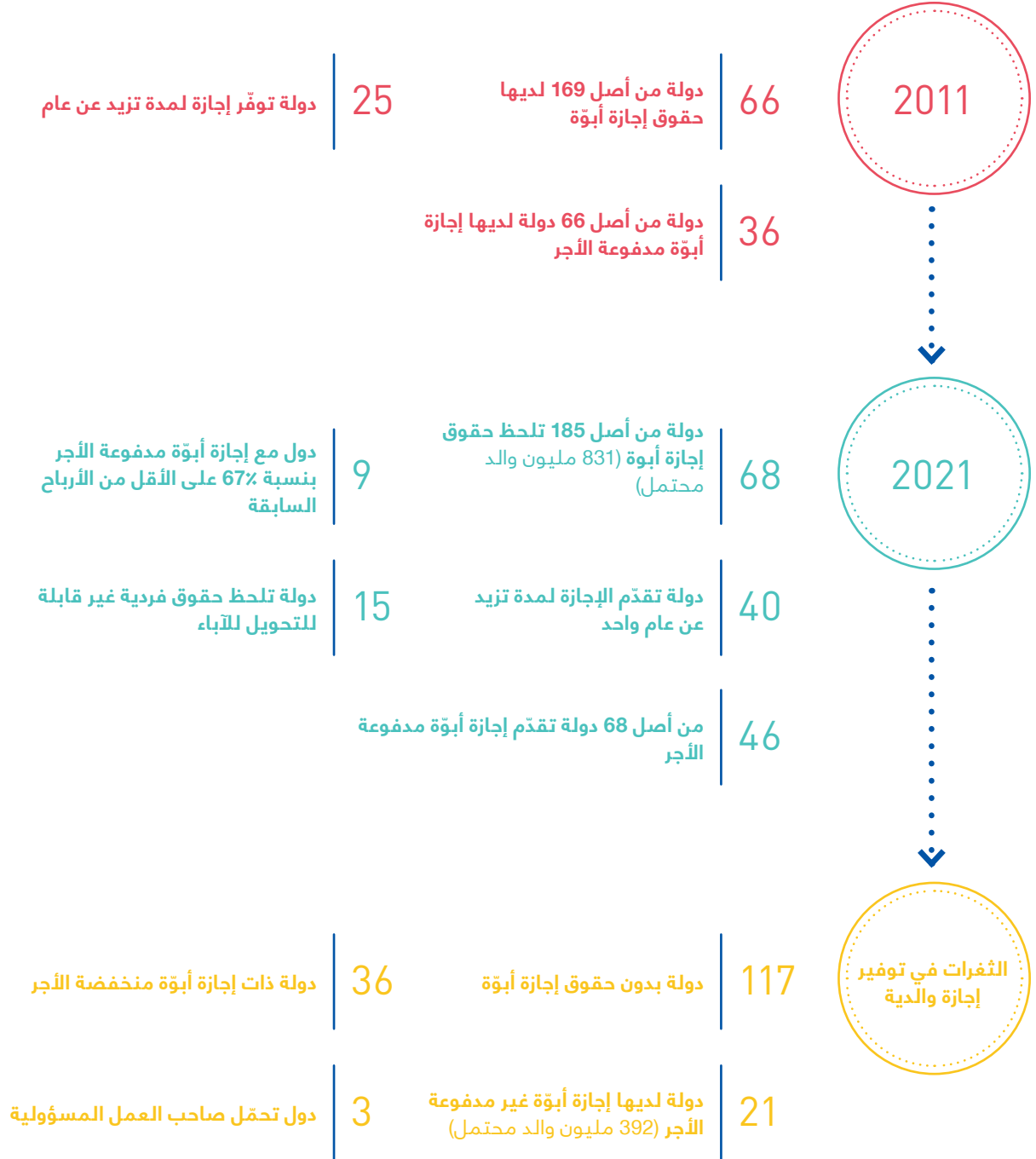
النتائج والتغيرات في توفير إجازة الأمومة



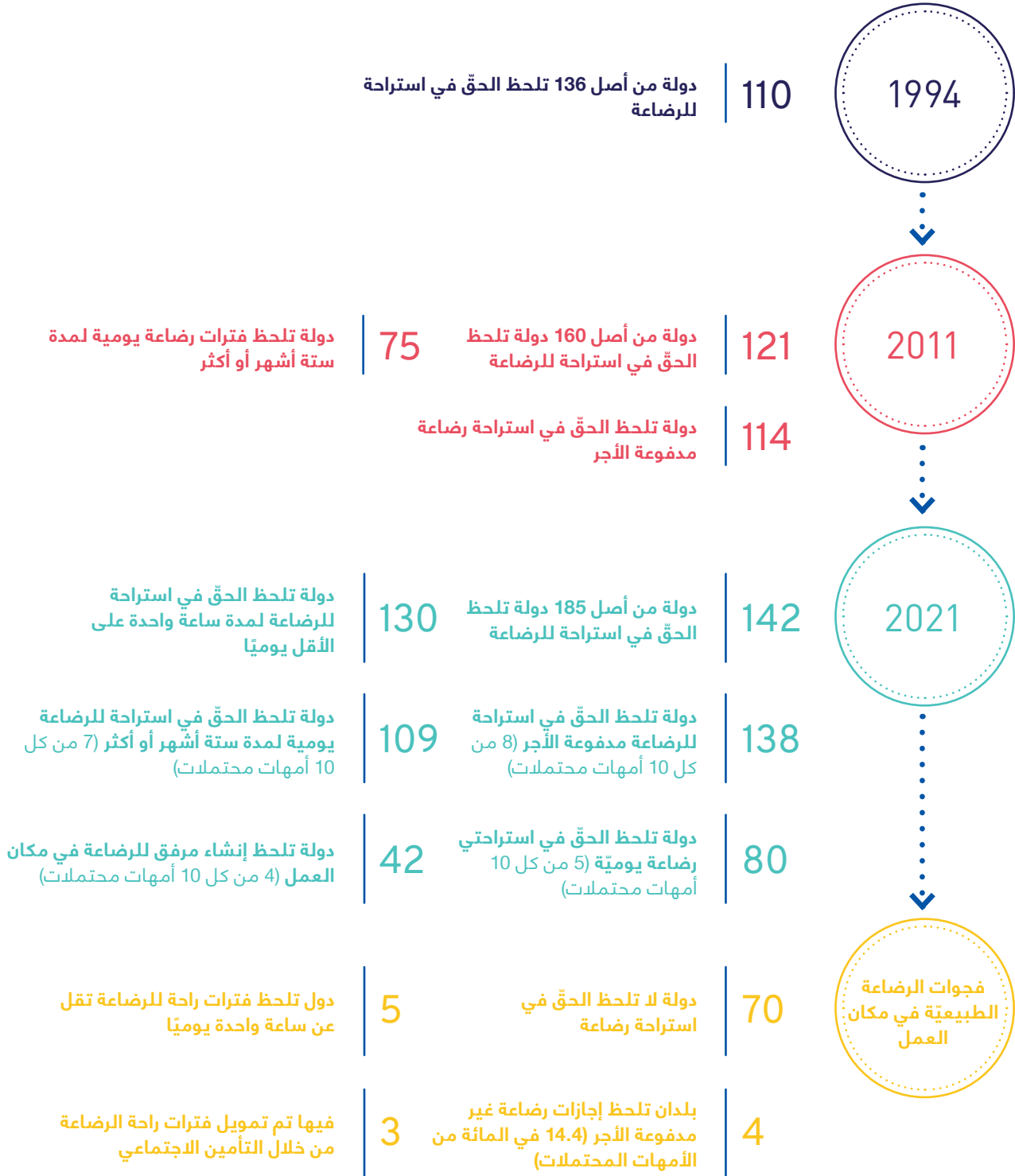
الاتجاهات والثغرات في توفير إجازة الأبوة



الالتجاهات والثغرات في توفير إجازة والدية



الاتجاهات والثغرات في توفير استراحات الرضاعة الطبيعية

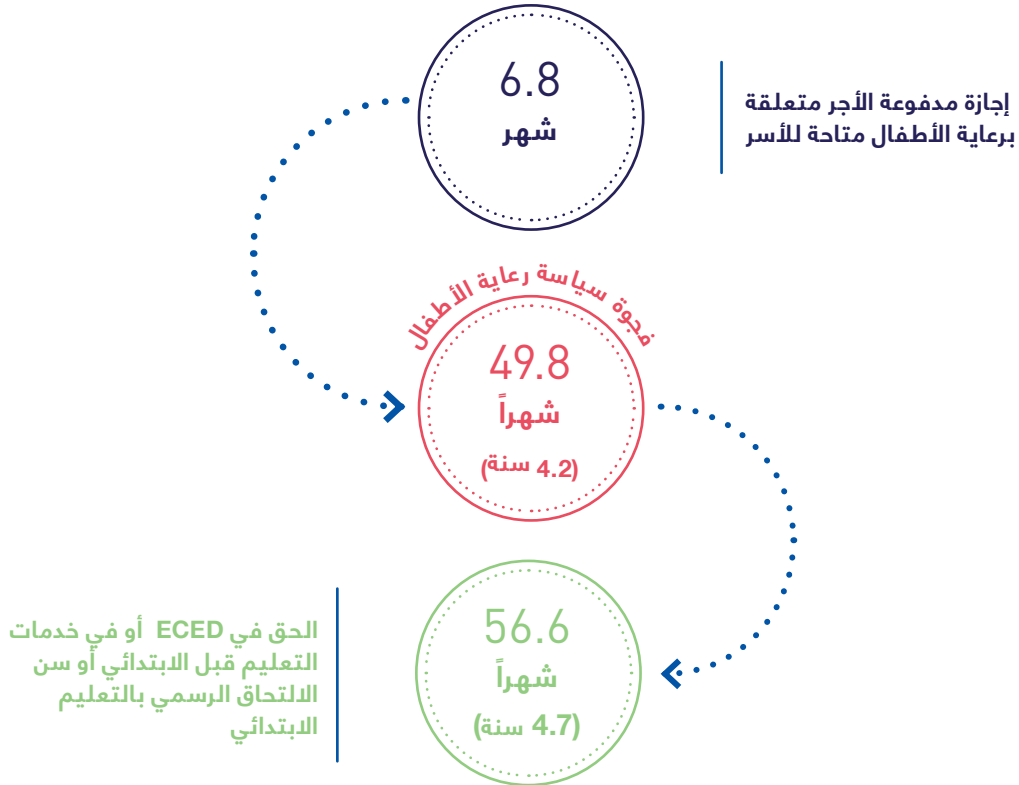


بانتهاء اللحظة التي تنتهي فيها استحقاقات الإجازة المتاحة للأسر والسنّ القانونيّة لالتحاق الطفل بخدمات رعاية الأطفال أو بالمدرسة الابتدائية. على الصعيد العالمي، يبلغ متوسط هذه الفجوة 4.2 سنوات، مع وجود تباين شديد على المستوى الإقليمي والقطري (انظر الشكل أدناه). في 91 دولة من أصل 175، تبلغ فجوة سياسة رعاية الأطفال أكثر من خمس سنوات، حيث يعيش 1.9 مليار من الوالدين المحتملين في هذه البلدان. في خلال هذه الفترة الممتدة، يفتقر الآباء إلى استحقاقات سياسة الرعاية، ولا تتم تغطية احتياجات الرعاية إلا من خلال أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر أو حلول رعاية الأسرة المدفوعة، مثل الاعتماد على العمّال المنزليين. عندما تفشل السياسات في توفير رعاية مستدامة ومتكاملة، يتم ترسيخ أوجه عدم المساواة بين الجنسين في المنزل والعمل والمجتمع، مع وجود تأثير ضار قصير وطويل الأجل على رفاه وازدهار الأسر والشركات والمجتمعات.

## الطريق إلى الأمام يتمثل بالاستثمار في رزم سياسة الرعاية التحويلية

سُجّل في خلال العقد المنصرم، بعض التقدم في سياسات إجازات الرعاية وخدمات الرعاية لجهة توافق القوانين الوطنية بشكل أفضل مع معايير العمل الدوليّة والاعتراف بدور الرجل في تقديم الرعاية. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات كبيرة في توافر سياسات الإجازات وخدمات الرعاية وإمكانية الوصول إليها وكفائتها ونوعيتها (انظر الإطار أعلاه). هذه هي الحال بشكل خاص عندما يتم تقييم فجوات السياسة في الإجازة والخدمات المتعلقة برعاية الأمومة والطفولة على أنها سلسلة متصلة لتوفير الرعاية في خلال الفترة الممتدة بين انتهاء الإجازة القانونية لرعاية الطفل وبدء الحق في رعاية الطفل أو التعليم قبل الابتدائي (عندما يكون متوفراً). يخلص التقرير إلى وجود "فجوة عالميّة في سياسة رعاية الطفل"، أو فاصل زمني ينتهي

### متوسط الفجوة في السياسة العالمية لرعاية الطفل



ستؤدي هذه الاستثمارات التحويلية إلى فوائد اقتصادية واجتماعية مهمة. من إجمالي فرص العمل الصافية المستحدثة في عام 2035، ستعزز نسبة 78% من معدلات توظيف المرأة و84% ستكون بمثابة عمالة رسمية. أخيرًا، تعتبر الاستثمارات العامة في خدمات الرعاية ذات أهمية حاسمة لتعظيم وإدامة آثار التحويلات النقدية، والتي لا تنطوي على إمكانات مماثلة لتوليد وظائف جيدة. كما أنها ضرورية للتغلب على أوجه عدم المساواة وتعزيز الاندماج الاجتماعي، لا سيما للفئات الأكثر تهميشًا.

يجب أن تركز هذه الرحلة المتميزة نحو رزم سياسات الرعاية التحويلية المصممة وطنياً على الحوارات الاجتماعية الوطنية مع الحكومات وأصحاب العمل والعقال والمنظمات التي تمثلهم، ومشاورات أصحاب المصلحة المتعددين مع القطاع الخاص والمجتمع المدني ووكالات الأمم المتحدة وأصحاب المصلحة الآخرين ذوي الصلة (مثل الأوساط الأكاديمية ومؤسسات المجتمع المدني). والأهم من ذلك، يجب أن يرد أولئك الذين يتلقون الرعاية ويقدمونها على جدول الأعمال المعني برسم مسار لعالم عمل أكثر شمولاً ومرونةً ومساواة بين الجنسين.

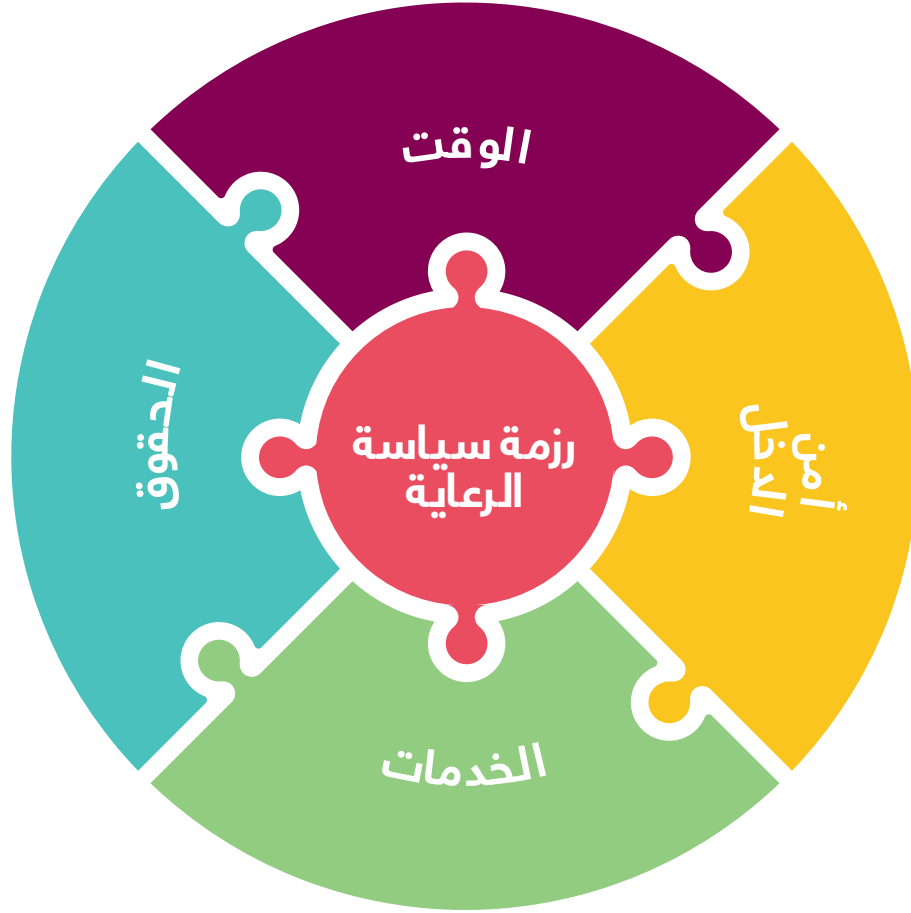
يسهم جدول أعمال منظمة العمل الدولية للاستثمار في اقتصاد الرعاية في التحالف العالمي من أجل الرعاية والمبادرات الوطنية والدولية الأخرى ويوفر وسيلة للعمل ومنصةً برامجيةً لتوسيع نطاق التقدم في الاستثمار في الرعاية وتسريع وتيرته.

لذلك، هناك حاجة ملحة لتسريع التقدم والاستثمار في الرعاية لسد هذه الفجوات على مستوى سياسة الرعاية من خلال رزم سياسات الرعاية التحويلية المتوافقة مع إطار العمل الخامس لمنظمة العمل الدولية الخاص بعمل الرعاية اللائقة. يجب أن تكون رزم سياسات الرعاية هذه خاصة بكل بلد وأن تشمل مزيجاً من الوقت (الإجازة) والإعانات (ضمان الدخل) والحقوق والخدمات لتمكين الحق في الرعاية وتعزيز المساواة بين الجنسين والعمل اللائق. لتعظيم تأثير رزم سياسات الرعاية التحويلية، يجب أن تكون الأخيرة قائمة على الحقوق ومراعية للنوع الاجتماعي ومتكاملة وعالمية وقائمة على التضامن والتمثيل والحوار الاجتماعي. كما ينبغي أن تتبنى نهجاً يُحاكي دورة الحياة وأن تشمل على سياسات وخدمات تتراوح بين إجازة الرعاية واستحقاقات الرضاعة الطبيعية ورعاية الأطفال وخدمات الرعاية طويلة الأجل لجميع العمال/ العاملات ذوي المسؤوليات الأسرية.

**يتعين الاستثمار في تحقيق الوصول الشامل تدريجياً إلى رزم سياسات الرعاية التحويلية والمصممة وطنياً.** تقدر منظمة العمل الدولية أن الاستثمار في رعاية الأطفال الشاملة وخدمات الرعاية طويلة الأجل على الصعيد العالمي سيولد 280 مليون وظيفة بحلول عام 2030 و19 مليوناً أخرى بحلول العام 2035، ليصبح المجموع 299 مليون وظيفة. ستكون إمكانية استحداث الوظائف هذه بحلول عام 2035 مدفوعة بـ 96 مليون وظيفة مباشرة في رعاية الأطفال، و136 مليون وظيفة مباشرة في مجال الرعاية طويلة الأجل، و67 مليون وظيفة غير مباشرة في القطاعات غير المتعلقة بالرعاية (انظر الشكل أدناه). تستند هذه التقديرات إلى جداول المدخلات والمخرجات التي تغطي 82 دولة تمثل حوالي 87% من السكان العاملين في العالم، بما في ذلك، لأول مرة، النساء والرجال العاملين في الاقتصاد غير المنظم، و94% من الناتج المحلي الإجمالي العالمي في عام 2019.

سيطلب سد هذه الفجوات الكبيرة في السياسات استثماراً سنوياً تقدماً ومستداماً بقيمة 4.4 تريليون دولار أمريكي (أو 4% من إجمالي الناتج المحلي السنوي) بحلول العام 2030 أو استثماراً سنوياً قدره 5.4 تريليون دولار أمريكي (4.2% من الناتج المحلي الإجمالي قبل الضرائب) بحلول عام 2035. كما سترتفع الإيرادات الضريبية من زيادة الأرباح والتوظيف، مما يقلل متطلبات التمويل لجميع السياسات إلى صافي 3.2% من الناتج المحلي الإجمالي (بعد الضرائب) عام 2035 (أو 4.2 تريليون دولار أمريكي بعد الضرائب).

◀ رزمة رعاية تشمل الوقت وأمن الدخل والحقوق والخدمات



- |   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| ■ | إجازة رعاية (الأم والذئب): إجازة الأمومة والأبوة والوالدية             | ■ | استراحات الرضاعة الطبيعية  |
| ■ | تأمين الدخل للرضاعة الطبيعية   | ■ | إجازة أخرى متعلقة بالرعاية: إجازة رعاية طويلة الأمد؛ إجازة طارئة |
| ■ | المزايا النقدية للرعاية طويلة الأجل                                    | ■ | إجازة للرعاية الصحية قبل الولادة                                 |
| ■ | خدمات رعاية صحة الأم والطفل  | ■ | عدم التمييز وعدم التعرض للعنف والتحرش وحماية العقال              |
| ■ | خدمات رعاية الأطفال (في المنزل والمجتمع والمركز)                       | ■ | الحق في الحصول على دوام عمل لائق                                 |
| ■ | التعليم الابتدائي والثانوي والخدمات خارج المدرسة                       | ■ | الحق في أماكن عمل آمنة وصحية                                     |
| ■ | مرافق التمريض  |   |  |
| ■ | خدمات الرعاية طويلة الأمد (في المنزل، الرعاية المريحة وفي دور الرعاية) |   |  |

المرجع: من إعداد واضعي الدراسة



يستعرض تقرير منظمة العمل الدولية المعنون "الرعاية في العمل: الاستثمار في الإجازة والخدمات المتصلة بالرعاية من أجل عالم عمل أكثر مساواة بين الجنسين" نظرةً شاملةً إلى القوانين والممارسات الوطنية المتعلقة بسياسات الرعاية، أي حماية الأمومة، والأبوة، والإجازة الوالدية وغيرها من سياسات الإجازات المتعلقة بالرعاية ناهيك عن خدمات رعاية الأطفال وخدمات الرعاية طويلة الأجل. يعرض التقرير نتائج دراسة استقصائية قانونية أجرتها منظمة العمل الدولية وشملت 185 دولة، وتستعرض التقدم المحرز في جميع أنحاء العالم على مدار العقد الماضي مع تقييم الثغرات القانونية المستمرة والكبيرة التي تترجم نقصاً في الحماية والدعم لملايين العمّال ذوي المسؤوليات الأسرية في جميع أنحاء العالم. تتبع الدراسة المعايير التي ترعى متطلبات ومبادئ معايير العمل الدولية ذات الصلة - ولا سيما اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة والعمّال ذوي المسؤوليات العائلية - كمعيار. يولي التقرير اهتماماً للعمال الأكثر استبعاداً، مثل العمّال لحسابهم الخاص، والعمّال في الاقتصاد غير المنظم، والمهاجرين، و الأشخاص المستضعفين والمهمشين. ويختتم التقرير بدعوة للعمل من أجل الاستثمار في رزمة تحويلية من سياسات الرعاية التي تعتبر محورية في جدول الأعمال الدولي الأوسع المعني بالاستثمار في اقتصاد الرعاية - ستكون هذه الخطوة بمثابة إنجاز من أجل بناء عالم عمل أفضل وأكثر مساواة بين الجنسين.