



جذب المواهب والاحتفاظ بها من خلال سياسات شاملة صديقة للأسرة

مذكرة توجيهية | المبدأ 2

المشكلة

في السياسات الصديقة للأسرة، مثل الإجازة الوالدية وإجازة الأمومة وإجازة الأبوة، أمر منطقي من الناحية التجارية ويفيد أصحاب/صاحبات العمل والموظفين/الموظفات، وتهدف تحديدًا إلى دعم الموقعين/الموقعات على المبادئ العالمية لتمكين المرأة في تحديد الأولويات وإنشاء سياسات صديقة للأسرة وتنفيذها لضمان معاملة الجميع بشكل عادل في العمل (المبدأ 2). وتُقدّم توصيات واضحة للشركات بشأن كيفية تنفيذ هذه السياسات ودعم الآباء في مكان العمل والسوق والمجتمع.

وتؤثر ثقافات الشركات، التي تحاكي المعايير المجتمعية التي تتوقع من المرأة تحمل مسؤولية واجبات الرعاية بمفردها، في الاستخدام العام لهذه السياسات وغالبًا ما تؤدي إلى ثباينات بين الجنسين في ما يتعلق بالاستفادة من الإجازة الوالدية. على سبيل المثال، بعد دخول قانون الإجازة العائلية مدفوعة الأجر حيز التنفيذ في ولاية كاليفورنيا عام 2004، أشارت الأدلة إلى أن النسبة المئوية للرجال الذين يأخذون إجازة بعد ولادة الطفل لم ترتفع إلا بشكل طفيف، مع ارتفاع متوسط فترة الإجازة الوالدية التي يأخذها الرجال بمقدار بضعة أيام مقارنة بمتوسط ارتفاع يبلغ خمسة أسابيع بالنسبة إلى النساء⁽⁷⁾. وهناك نزعة إلى النظر للرجال الذين يستخدمون سياسات إجازة الأبوة على أنهم موظفون أقل التزامًا⁽⁸⁾. ويمكن أن يمنع هذا الوصم الرجال من الاستفادة من السياسات الحالية⁽⁹⁾.

الأسر اليوم ليس لها نمط واحد، إذ يوجد تنوع في الهياكل والعلاقات الأسرية عبر المناطق يتغير بمرور الوقت⁽¹⁰⁾. كما أن الفهم المتطور لـ "الأسرة" لا يتناسب دائمًا مع حدود الأسرة النووية والثنائية الوالدين والتي لديها أطفال بيولوجيون. وتعدّ سياسات الإجازة شاملة عندما تعكس التغيرات الديموغرافية والمجتمعية وتأخذ في الاعتبار ظروف الوالدين الوحيدين، والآباء من الجنس نفسه، والآباء بالتبني أو من ينجبون عن طريق تأجير الأرحام، والأسر التي يكون فيها مقدم الرعاية الأساسي ذكرًا، من بين فئات أخرى. وتعترف الشركات التي تولي اهتمامًا قويًا بالتقاطعية بأن جميع الأفراد من خلفيات متنوعة وذوي هويات وقدرات متقاطعة يمكنهم الاستفادة من أحكام الإجازة والدعم وتدابير الصحة والسلامة الشاملة التي يطبقها صاحب العمل.

الاستثمار في السياسات الصديقة للأسرة يفيد الشركات والأسر على السواء، إذ تضمن هذه السياسات دعم وتقدير العمال/العاملات الذين/اللاتي يتحملون/يتحملن مسؤوليات الرعاية. وتسمح السياسات الصديقة للأسرة للوالدين بالجمع بين أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل مدفوع الأجر، ما ينتج عنه أطفال أكثر صحة، وزيادة إنتاجية القوى العاملة، وقدرة الشركات على تحقيق نمو مستدام والإسهام في المساواة بين الجنسين⁽¹⁾.

وعلى الرغم من هذه المزايا الواضحة، فإن ما يقرب من 830 مليون امرأة على مستوى العالم يفتقرن إلى إمكانية الحصول على الحماية الكافية للأمومة⁽²⁾ ولا يحصل سوى 41% من الأمهات الجدد في جميع أنحاء العالم على مزايا الأمومة⁽³⁾.

وقد توصلت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية في 185 بلدًا وإقليمًا إلى أن 34% فقط من البلدان والأقاليم تفي بالكامل بمتطلبات اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة، 2000 (رقم 183) بشأن الجوانب الأساسية⁽⁴⁾. وهو ما يشتمل على منح إجازة لمدة 14 أسبوعًا على الأقل بمعدل لا يقل عن ثلثي الدخل السابق المدفوع بواسطة التأمين الاجتماعي أو الأموال العامة⁽⁵⁾.

إضافة إلى الافتقار إلى أحكام كافية لإجازة الأمومة، فإن قليلًا من الشركات توفر ترتيبات عمل مرنة ودعمًا (على سبيل المثال، أسابيع العمل المضغوطة، واستراتيجيات العمل من المنزل والدعم الكافي للأمهات المرضعات في مكان العمل) التي تساعد الموظفين/الموظفات العائدين/العائدات على إعادة الاندماج في القوى العاملة. وفي الواقع، وُجد أن 39% فقط من الشركات التي شملها الاستطلاع في دراسة عالمية أجرتها منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) تقدم الدعم للأمهات المرضعات، وعادة ما يكون ذلك في شكل فترات راحة مدفوعة الأجر⁽⁶⁾.

مربع 1: مجموعة أدوات المبادئ العالمية لتمكين المرأة

تشكل هذه المذكرة التوجيهية جزءًا من مجموعة أدوات لمساعدة الشركات على تنفيذ المبادئ العالمية لتمكين المرأة. وتظهر أن الاستثمار

كثير من الأحيان كاستحقاق مشترك، فإن النساء غالبًا ما يحصلن عليها أكثر من الرجال²⁰. وهذا الاتجاه يمكن أن يضعف مكانة المرأة في سوق العمل ويؤدي إلى تفاقم عدم المساواة بين الجنسين في مكان العمل وفي تقسيم العمل في المنزل²¹.

• **إجازة التبني** يمكن تغطيتها في أي من السياسات المذكورة سابقًا أو يمكن تعريفها بشكل مستقل في سياسة منفصلة. ومن المهم ضمان حصول الوالدين بالتبني على نفس نظام الحماية المقدم للوالدين البيولوجيين، وخاصة في ما يتعلق بالإجازات والمزايا وحماية الوظائف.

• **إجازة تأجير الأرحام** مخصصة للوالدين الذين ينجبون عن طريق تأجير الأرحام. ومن المهم الحرص على تمتع الوالدين اللذين ينجبان عن طريق تأجير الأرحام بنفس نظام الحماية المقدم للوالدين البيولوجيين، خاصة في ما يتعلق بالإجازات والمزايا وحماية الوظائف.

مربع 2: عقوبة الأمومة

هناك نزعة إلى تعرض الأمهات لمشكلات في التوظيف، والقدرات الملموسة، والانقطاع عن سوق العمل وخيرتهن الوظيفية اليومية الشاملة مقارنة بغير الأمهات²². وتبلغ هذه المشكلات ذروتها في عقوبة الأجر المعروفة بـ "فجوة أجور الأمهات" والتي تشير إلى عدم المساواة في الأجر بين الأمهات وغير الأمهات²³. ومن خلال تنفيذ سياسات صديقة للأسرة تشجع المساواة على تحمل مسؤولية رعاية الأطفال بين الوالدين ودعم عودة المرأة إلى القوى العاملة عند عودتها من إجازة الأمومة و/أو الإجازة الوالدية، يمكن للشركات بدء إزالة الحواجز التي تحول دون المساواة في الأجر وتخفيف العواقب التي غالبًا ما تواجهها الأمهات في مكان العمل²⁴.

• **إجازة الأمومة** ترتبط إجازة الأمومة بولادة الطفل وتنطبق على الأم، وتنص اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة، 2000 (رقم 183) على معيار فترة إجازة مدتها 14 أسبوعًا على الأقل، في حين تدعو توصيتها رقم 191 إلى مدة لا تقل عن 18 أسبوعًا⁽¹¹⁾. وقد لوحظ تحول تدريجي نحو فترات إجازة الأمومة التي تلبي معيار منظمة العمل الدولية أو تتجاوزها، ولم تخف أي دولة مدة إجازة الأمومة منذ عام 1994⁽¹²⁾. وتدعو اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 أيضًا إلى أن يكون للأمهات الحق في الحصول على مزايا نقدية كافية يدفعها التأمين الاجتماعي الإلزامي أو الأموال العامة⁽¹³⁾. وتدعو كذلك إلى الحماية من العمل الذي يعتبر خطيرًا أو ضارًا بالأمهات الحوامل والمرضعات وأطفالهن سواء الأجنة أو حديثي الولادة⁽¹⁴⁾.

• **إجازة الأبوة** تنطبق إجازة الأبوة على الآباء وتحدث في وقت قريب من ولادة الطفل أو تبنيه. وكشفت دراسة استقصائية أجرتها اليونيسيف أخيرًا على 307 شركات في 14 بلدًا وإقليمًا أن 48% فقط من الشركات التي شملتها الدراسة لديها سياسة بشأن إجازة الأبوة، وفي أغلب الأحيان، لا تتجاوز إجازة الأبوة سوى بضعة أيام⁽¹⁵⁾. وهناك تفاوت كبير في مدة الإجازة المقدمة، وفيما تمنح بعض الشركات 52 أسبوعًا لإجازة للآباء، فإن متوسط المدة الممنوحة بين الشركات التي شملتها الدراسة هي 3.2 أسبوع، وتنخفض إلى يومين⁽¹⁶⁾ في عديد من الحالات. ويمكن للوالدين من الجنس نفسه أخذ إجازة أبوة بشرط أن يكون الوالد الآخر هو الزوج أو الشريك المدني أو شريك الأم/مقدم الرعاية الأساسي، وأنهما يتحملان المسؤولية الأساسية عن تربية الطفل⁽¹⁷⁾.

• **الإجازة الوالدية** متاحة لأي من الوالدين أو كليهما للسماح لهما برعاية رضيعهما أو طفلهما الصغير، عادة بعد انتهاء إجازة الأمومة أو الأبوة¹⁸. وفي عديد من البلدان، غالبًا ما يكون التعويض المقدم من خلال الإجازة الوالدية أقل مقارنة بالتعويض المقدم من خلال إجازة الأمومة أو إجازة الأبوة¹⁹. وعلى الرغم من أن الإجازة الوالدية تقدم في

حالة العمل

الشركات التي تتسم المرونة وتقدم الإجازة الوالدية مدفوعة الأجر⁽²⁸⁾. والمنظمات التي لا تتكيف مع رغبات هذه القوى العاملة الجديدة تخاطر بخسارة المواهب الشابة والمتنوعة وقد تواجه صعوبة في ولاء الموظفين/الموظفات والاحتفاظ بهم.

الاستفادة من مهارات جديدة أو معززة

في أثناء الإجازة، يطور الآباء مهارات قابلة للمشاركة وتعتبر ذات قيمة، ولكن لا يُعترف بها دائمًا في بيئة العمل⁽²⁹⁾. ويمكن أن تشمل هذه المهارات على إدارة الصراع، وتعدد المهام، وإدارة الوقت، والمسؤولية المالية، من بين مهارات أخرى. والمهارات التي تتطور من خلال الأبوة قابلة للتطبيق بسهولة في بيئات مكان العمل، والشركات التي تحتفظ بالآباء في القوى العاملة لديها تستفيد من هذه المهارات الجديدة أو المعززة.

الحفاظ على النساء في القوى العاملة

الشركات تتنافس على المواهب، ويمكن لتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة إلى جانب السياسات الصديقة للأسرة تعزيز القدرة التنافسية وجذب المواهب. وتشير الدراسات إلى أنه عندما يأخذ الرجال إجازة

تنفيذ السياسات الصديقة للأسرة له قيمة تجارية قوية لأنه يزيد من الاحتفاظ بالموظفين، ويقلل من التغيب عن العمل وتكاليف التوظيف الإجمالية⁽²⁵⁾. وتمكن السياسات الصديقة للأسرة الوالدين العاملين، خاصة الأمهات، من التقدم في حياتهم المهنية، كما أن الموظفين الذين لديهم إمكانية الاستفادة من ترتيبات العمل المرنة يميلون إلى الالتزام والمشاركة أكثر من غيرهم، مما يؤدي إلى الابتكار والإنتاجية⁽²⁶⁾. ومن ثم فإن اعتماد سياسات صديقة للأسرة بدرجة كافية أمر يفيد الأسر والشركات على السواء، وكذلك المجتمع الأشمل.

مطابقة قيم القوى العاملة المستقبلية

تعد المنظمات التي تضع أحكامًا شاملة للإجازات مدفوعة الأجر في وضع أفضل يسمح لها بالتكيف مع الاقتصاد المتغير، والحفاظ على نمو الأعمال والابتكار، والحفاظ على رضا الموظفين/الموظفات. وبحلول عام 2025، من المتوقع أن يكون 75% من القوى العاملة في العالم ينتمون لجيل الألفية⁽²⁷⁾. ويجلب جيل الألفية معهم فهمًا متجددًا للأسر الحديثة ويقدرّون الإجازة الوالدية أكثر من الأجيال السابقة. في دراسة عالمية بخصوص الأجيال، ذكر نحو 83% من المشاركين/المشاركات من جيل الألفية في الولايات المتحدة أنهم/أنهن يميلون/يملن إلى الانضمام إلى

الأبوة، فمن المرجح أن تظل النساء في العمل بدوام كامل، وتكون الفجوة في الأجور أصغر، ويزداد عدد النساء اللواتي يشغلن مناصب قيادية ومجالس إدارة⁽³⁰⁾.

تعدّ الإجازة الوالدية مدفوعة الأجر ذات قيمة بالنسبة إلى الشركات، لأنها تعزّز المكانة السوقية بطريقة حديثة ومستدامة، وتمثّل ميزة لجذب المواهب الحالية والمستقبلية والاحتفاظ بها.

وعلى حسب أقدمية الموظف/الموظفة، قد يخسر صاحب العمل ما يصل إلى 400% من الراتب السنوي للموظف/الموظفة إذا أراد استبداله⁽³¹⁾. أما تقديم الإجازة الوالدية والسياسات الصديقة للأسرة فيزيد من ولاء ومشاركة الموظفين، خاصة بين النساء، ويزيد من احتمال عودة الموظف/الموظفة إلى صاحب عمله قبل الولادة⁽³²⁾. وبهذه الطريقة، يمكن تجنب التكاليف المرتبطة بدوران الموظفين/الموظفات، بما في ذلك البحث والتوظيف وفقدان الإنتاجية والتدريب، من خلال تطبيق

ما الذي يمكن أن تفعله الشركات؟

توفير التغطية لجميع أنواع الأسر

عند وضع سياسة إجازة شاملة ومتكاملة، يُنصح أصحاب الأعمال بالنظر في مجموعة كبيرة من خيارات الإجازة لضمان التغطية الكاملة للموظفين/الموظفات، على الأقل بدفع الحد الأدنى من مبلغ حماية الأمومة مدفوعة الأجر المضمون والمنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 لحماية الأمومة. (انظر المربع 3)⁽³⁶⁾

سياسات إجازة والدية صديقة للأسرة والمرونة في مكان العمل⁽³³⁾. وقد أبلغت شركات، مثل "أكسنتشر" وجوجل عن انخفاض كبير في معدلات تناقص العمالة بين الموظفين نتيجة لتمديد فترة الإجازة مدفوعة الأجر المتاحة للنساء⁽³⁴⁾. وبالمثل، عندما مددت شركة "آتنا" إجازة الأمومة، ارتفعت نسبة النساء العائدات إلى العمل من 77 إلى 91⁽³⁵⁾.

عندما تطبق الشركات المرونة، فإنها في وضع استراتيجي يسمح لها بالتكيف مع الصدمات الاقتصادية والتغيرات في هياكل العمل، مثل تلك التي نشأت عن التعامل مع وباء كوفيد-19. وإذا أُجريت هذه التغييرات مع الحرص على تزويد العمال بشكل مناسب بالمهارات والتكنولوجيا الملائمة، ومنحهم البيئة المناسبة لمواصلة العمل خارجيًا، فقد تصبح أحد الموروثات الأكثر إيجابية التي تركها الوباء، ويمكن أن تجتذب الموظفين الذين يتطلعون إلى ضمان الاستقرار على المدى البعيد.

وعلى مدى العقود القليلة الماضية، زاد بشكل ملحوظ حدوث أشكال التوظيف غير القياسية، بما في ذلك العقود المؤقتة، والعمل الحر، والعمل بدوام جزئي، من بين أشكال أخرى⁽⁴²⁾. وبين الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، النساء والشباب والعمال المولودون في الخارج والأشخاص ذوو التحصيل التعليمي المنخفض أصبحوا أكثر احتمالاً للحصول على عقود مؤقتة⁽⁴³⁾.

مربع 3: اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 بشأن حماية الأمومة

تنص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 على ضمان حق المرأة في العودة إلى الوظيفة نفسها أو وظيفة ماثلة مدفوعة الأجر بالمعدل نفسه بعد انتهاء إجازة الأمومة⁽³⁷⁾. علاوة على ذلك، ينبغي أن تكون الاستحقاقات النقدية المدفوعة في أثناء إجازة الأمومة على الأقل ثلثي دخل المرأة السابق⁽³⁸⁾. وينص المبدأ التوجيهي على أن يضمن مستوى الاستحقاقات "تمكّن المرأة من إعالة نفسها وطفلها في ظروف صحية مناسبة وبمستوى معيشي مناسب"⁽³⁹⁾. وتدعو التوصية رقم 191 إلى التعويض الكامل عن دخل المرأة السابق⁽⁴⁰⁾. ومن الممارسات الجيدة الموصى بها منح زيادات في الأجور ماثلة لأي زيادات مدفوعة للموظفين الآخرين في أثناء فترة أخذ الإجازة الوالدية⁽⁴¹⁾.

الصور النمطية بين الجنسين. ومن خلال السعي إلى إيجاد ثقافة شاملة وغير تمييزية في مكان العمل تعمل على القضاء على الصور النمطية بين الجنسين وتتعترف بجميع النماذج الأسرية، سوف تضمن الشركات عدم تخلف أي شخص عن الركب.

تقديم تعويض مناسب للدخل في أثناء الإجازة

تدعم الشركات النساء في مكان العمل عندما تتأكد من ضمان عمل الأم وأمانها المالي وتحفظ بحق المرأة في العودة إلى الوظيفة نفسها والأجر نفسه الذي كانت تحصل عليه قبل أخذ إجازة الأمومة⁽⁴⁶⁾.

وبعد التعويض بالدخل الكافي أحد أقوى مؤشرات حصول الآباء على إجازة الأبوة أو الإجازة الوالدية⁽⁴⁷⁾. وبما أن قرارات الإجازة الوالدية تعتمد في كثير من الأحيان على الأمن الاقتصادي، فغالبًا ما يكون الوالد ذو الدخل الأدنى هو الذي يأخذ أطول إجازة لتقليل الخسارة المالية العامة للأسرة. ومن خلال تنفيذ سياسات الإجازة مدفوعة الأجر للأمهات والآباء، تلعب المنظمات دورًا أساسيًا في التخلص من الأدوار النمطية الصارمة القائمة على النوع الاجتماعي داخل المجتمع.

وفي البلدان التي تعتمد فيها الأهلية للحصول على سياسات الإجازة على شروط صارمة، استنادًا إلى تعريفات ضيقة النطاق لعلاقة العمل، فمن المرجح أن يكون هناك تفاوتات متزايدة بين المواطنين/المواطنات الذين يمكنهم/يمكنهن الحصول على إجازة مدفوعة الأجر والذين لا يمكنهم/يمكنهن الحصول عليها⁽⁴⁴⁾.

ويمكن للشركات توسيع أهلية الحصول على الإجازة لتشمل العمل بدوام جزئي، والعقود قصيرة الأجل، والعمالة المتعاقدة والموسمية والمؤقتة. طوّرت شركات، مثل ميكروسوفت، سياسات تعترف بأنواع العقود المختلفة، وعلى أساسها تقدم إجازة والدية مدفوعة الأجر لموظفي/موظفات التعهيد الخارجي⁽⁴⁵⁾.

وليست جميع الأسر تتبع نموذج الأسرة النواة أو ثنائية الوالدين. وهناك فهم متطور لهيكل "الأسرة"، وعلى هذا النحو، يمكن للشركات وأصحاب الأعمال اعتماد سياسات تشمل جميع نماذج الأسرة واستخدام لغة تحويلية على أساس النوع الاجتماعي عند الإشارة إلى مسؤوليات الرعاية. ومن خلال إزالة النوع الاجتماعي من أدوار تقديم الرعاية، تصبح مسؤوليات تقديم الرعاية شاملة وتعزز مزيدًا من المساواة بين الوالدين. على سبيل المثال، يمكن للوالدين أن يكونا متساويين في تقديم الرعاية مقارنة بمقدمي الرعاية الأساسي والثانوي إذ يميل هذا الوصف إلى تعزيز

تطوير حملات رفع الوعي

يمكن للقطاع الخاص عمل حملات توعية على المستوى الوطني لتشجيع الآباء على استخدام إجازة الأبوة التي يقدمها أصحاب العمل. على سبيل المثال، منذ إطلاق العلامة التجارية "دوف للعناية بالرجال" عام 2010، دشنت عديدًا من الحملات، بما في ذلك #أعزائي_آباء_المستقبل (DearFutureDads#) والتي أطلقتها على مستوى العالم، وحملة #خذ_وقتكَ (TakeTheTime#) في كندا، وحملة #تعهد_إجازة_الأبوة (PaternityLeavePledge#) في الولايات المتحدة باستخدام صور حقيقية للرجال والآباء في مواد التواصل لخلق تحول ثقافي⁽⁵⁹⁾. كما انضمت العلامتان التجاريتان "دوف للعناية بالرجال" و"بروموندو" معًا للمشاركة في تشكيل فريق عمل عالمي للترويج لإجازة الأبوة جنبًا إلى جنب مع بنك أمريكا وديلويت وفيسبوك وإكس "تويتر سابقًا" وومن ديليفر واليونيسيف مستشارًا فنيًا، لتحديد وتعزيز الحلول التي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين إمكانية الحصول على إجازة الأبوة واستفادة جميع الرجال منها⁽⁶⁰⁾. يجمع فريق العمل الشركات المتطورة والخبراء والمنظمات العامة وغير الربحية لتحديد وتعزيز وتسريع الحلول المستدامة التي تساعد على تحسين إمكانية حصول جميع الرجال على إجازة الأبوة والاستفادة منها⁽⁶¹⁾. وتركز فرقة العمل على ثلاثة مجالات رئيسية: سياسة الشركة، وثقافة مكان العمل، والتوقعات والأعراف الاجتماعية⁽⁶²⁾. الشركات التي تقدر السياسات الصديقة للأسرة بشكل علني ترفع مستوى الرجال في أداء أدوارهم كآباء، وتسهم في تطبيع التقاسم المتساوي لمسؤوليات الرعاية.

وضع خطط تواصل واضحة

لا يزال الآباء والأمهات الذين يمضون إجازة أعضاء أساسيين في المنظمات التي يعملون بها. ومن ثمَّ يرغب بعض الآباء في مواصلة مستوى معين من المشاركة مع صاحب العمل في أثناء وجودهم بعيدًا لتسهيل عملية العودة بعد انتهاء الإجازة، بينما يرغب آباء آخرون في الحد الأدنى من التواصل خلال الإجازة. ويمكن للشركات المساعدة على وضع مبادئ توجيهية وتوقعات واضحة بشأن ما سيُنَاقَش، إضافة إلى وتيرة وطريقة التواصل، خلال وجود الموظفين في إجازة⁽⁶³⁾. وعندما يعترف المديرون بقيمة الموظفين كأعضاء أساسيين في الفريق في أثناء إجازتهم وعند استقبالهم مرة أخرى في مكان العمل، يتشجّع الآباء أكثر على الاستفادة من سياسات الإجازة الصديقة للأسرة.

وضع تدابير الصحة والسلامة للأمهات الجدد والحوامل

تدعم الشركات الأمهات الجدد والحوامل بعدة طرق. وبصرف النظر عن منع تعرضهن لمخاطر الصحة والسلامة، فيمكن للشركات، على النحو المبين آنفًا، منحهن إجازة أمومة مدفوعة الأجر، ورعاية صحية كافية للأم والطفل، وفترات راحة للرضاعة الطبيعية، وحمايتهن من التمييز⁽⁶⁴⁾.

يعد تسهيل التقييم المستمر لمخاطر الصحة والسلامة للتأكد من أن معايير الصحة والسلامة في مكان العمل تتوافق مع احتياجات الموظفين جزءًا لا يتجزأ من دعم الوالدين في مكان العمل⁽⁶⁵⁾. ويمكن أن يشمل ذلك معالجة المخاوف بشأن ما إذا كانت المهام المطلوبة (مثل رفع الأحمال الثقيلة أو التعرض للمواد الكيميائية) قد تشكّل خطرًا على الأم أو الطفل. ويعدّ التقييم النقدي للمخاوف من خلال الحوار المفتوح بين صاحب العمل والموظف/الموظفة مع اتخاذ إجراءات فورية لمعالجة مخاطر الصحة والسلامة في مكان العمل عنصرًا أساسيًا في توفير بيئة عمل آمنة للوالدين⁽⁶⁶⁾.

يمكن أن تشتمل الجهود المبذولة لتحفيز الرجال على أخذ الإجازة الوالدية على جعل الاستحقاقات فردية أو غير قابلة للتحويل أو إلزامية، وأيضًا التأكد من حصول الآباء على تعويض كافٍ متناسب مع الدخل في أثناء الإجازة⁽⁴⁸⁾. وترتبط معدلات الاستفادة العالية من الإجازة الوالدية ارتباطًا وثيقًا بمستوى التعويض عن الأرباح التي لا يتقاضاها الموظف خلال الإجازة وتوافر حماية الوظيفة⁽⁴⁹⁾. وتشير الأبحاث إلى أن العمال يفضلون إجازة ذات أجر أفضل للجميع خلال فترات أقصر، تليها ترتيبات عمل صديقة للأسرة وخدمات رعاية أطفال جيدة وبأسعار معقولة تلبي احتياجات الوالدين العاملين والأطفال، بدلًا من فترات الإجازة الممتدة بتعويض ضئيل أو دون تعويض⁽⁵⁰⁾.

وهناك شركات تحوّلت نحو سياسات الإجازة مدفوعة الأجر بالكامل، بما في ذلك مجموعة العلامات التجارية الفرنسية الفاخرة "كيرنج"، والتي قدمت، اعتبارًا من يناير 2020، ما لا يقل عن 14 أسبوعًا من إجازة الأمومة، أو الأبوة، أو التبني، أو إجازة الشريك بأجر كامل⁽⁵¹⁾. وبالمثل، قدمت شركة المشروعات العالمية "دياجيو" سياسة عالمية تقدم للموظفات في جميع الأسواق ما لا يقل عن 26 أسبوعًا لإجازة أمومة مدفوعة الأجر بالكامل، وإجازة أبوة 4 أسابيع بأجر كامل في جميع الأسواق⁽⁵²⁾. وفي الواقع، يتجه عديد من شركات "دياجيو" نحو تقديم إجازة أبوة مدفوعة الأجر بالكامل لمدة 26 أسبوعًا في بلدان عبر آسيا وأستراليا وأوروبا وأمريكا الشمالية وأمريكا الجنوبية⁽⁵³⁾.

تعزيز التقاسم المتساوي لمسؤوليات الرعاية

تخصيص وقت محدد لكل من الوالدين لأخذ إجازة بعد ولادة الطفل يعزز التقاسم المتساوي للرعاية والمساواة بين الجنسين. ويمكن منح الآباء استحقاقًا فرديًا للحصول على إجازة على أساس استخدامها أو فقدانها⁽⁵⁴⁾. في ألمانيا، على سبيل المثال، ارتفع معدل استخدام الآباء للإجازة الوالدية من 3.3% إلى 29.3% في غضون ست سنوات بعد تطبيق استحقاق إجازة مدتها شهران للآباء⁽⁵⁵⁾. وفي النرويج، زاد استخدام الآباء للإجازة الوالدية من 3% عام 1993 إلى 70% عام 2000 بعد تطبيق الاستحقاق الفردي⁽⁵⁶⁾. وفي حين نفذت الحكومة هذه السياسة، فبإمكان أصحاب/صاحبات العمل في القطاع الخاص دعم تنفيذها استباقيًا، ويمكنهم/هنّ حتى تقديم ما هو أكثر من المتطلبات القانونية. كما أن السياسات التي تقدم مزايا للآباء على وجه التحديد، أو تجعلها إلزامية، تغني الآباء عن التفاوض مع أصحاب العمل للحصول على الإجازة. فضلًا عن أن منح الوالدين مدة الإجازة نفسها يحدّ عقوبة رعاية الطفل التي تتحملها المرأة ويعترف بحقوق الرجل ومسؤولياته في الرعاية.

التأكد من أن الثقافة المؤسسية تقدّر السياسات الصديقة للأسرة

حتى مع وجود سياسات مناسبة صديقة للأسرة، قد يظل استيعاب هذه السياسات منخفضًا، خاصةً بين الرجال، فكثير من الرجال لا يأخذون إجازة بسبب مخاوفهم من الرفض غير المعلن وتصور افتقارهم إلى التفاني في مكان العمل⁽⁵⁷⁾. يؤدي هذا إلى مخاطر أكبر تتعلق بعقوبة العمل (مثل تخفيض الرتبة أو إنهاء تعاقدته)⁽⁵⁸⁾. ومن خلال تعزيز الثقافة المؤسسية التي تقدر المسؤوليات العائلية وأخذ الإجازات على نحو متعادل بين الأبوين، تشجع الشركات موظفيها/موظفاتها على الاستفادة من السياسات الصديقة للأسرة. ويمكن أن يشمل ذلك تشجيع الآباء على الاستفادة من الإجازة الوالدية، وتشجيع الرجال الذين أخذوا إجازة على العمل كسفراء، والتزام كبار مسؤولي الشركات بضمان التزام شركاتهم بتفكيك الصور النمطية المبنية على أساس النوع الاجتماعي وثقافات الشركات التي تنظر إلى أولئك الذين يتحملون مسؤوليات عائلية على أنهم موظفون أقل التزامًا.

بدوام كامل، قد يكون الانتقال من أيام العمل والاجتماعات المتتالية إلى أيام رعاية الأطفال وتغيير الحفاضات أمرًا صعبًا. ويمكن لأصحاب/صاحبات العمل تقديم برامج ما قبل الإجازة التي تسمح للموظفين/الموظفات بتقليل عبء العمل تدريجيًا، مما يسمح بانتقال أكثر سلاسة قبل ولادة الطفل. على سبيل المثال، يمكن لأصحاب/صاحبات العمل أن يقدموا للموظفين/الموظفات الفرصة لبدء إجازتهم قبل أسابيع قليلة من ولادة الطفل، أو منحهم فرصة العمل عن بُعد، أو العمل بدوام جزئي. لن يسمح ذلك للموظفين/الموظفات بالتكيف مع قضاء مزيد من الوقت بعيدًا عن العمل فحسب، وإنما يمكنهم أيضًا من الاستعداد لولادة الطفل، مع تهيئة الزملاء لمغادرتهم/هنّ.

وبالقدر نفسه، يعدّ الانتقال من رعاية الأطفال طوال اليوم والعودة إلى العمل بدوام كامل أمرًا صعبًا، ويمكن أن تساعد برامج إعادة الالتحاق على تخفيف القلق الذي يعانيه عديد من الآباء الجدد عند ترك أطفالهم في مؤسسات الرعاية. وتسمح برامج إعادة الالتحاق أيضًا للوالدين بالعودة إلى العمل بوتيرة أو معدل متفق عليه⁽⁷²⁾. وقد يشتمل ذلك على العودة المتدرجة مع العمل عن بُعد ليومين في الأسبوع أو العمل بدوام جزئي لأول أسبوعين والاستفادة من ترتيبات الدوام المرن. كما يمكن لبرامج إعادة الالتحاق أن توفر بناء المهارات والتدريب المتاح للموظفين/الموظفات لضمان اطلاعهم/هنّ على تطورات العمل الجديدة (مثل التطورات في صناعة التكنولوجيا سريعة الخطى) التي ربما نشأت في أثناء الإجازة، وتوفير خدمات دعم إعادة التكامل، مثل نظام الأصدقاء (شراكة أحد الوالدين العائدين مع أحد الوالدين الذي عاد بنجاح إلى العمل بعد الإجازة الوالدية) لمساعدة الوالدين على إعادة التكيف مع القوى العاملة وإعادة الاندماج في سير العمل مع الزملاء⁽⁷³⁾.

يمكن أن تشتمل تعديلات العمل المؤقتة لكي تلبي احتياجات الموظفين العوامل على تعديلات مادية تمكّن الموظفين من عدم أداء مهام بدنية شاقة، وتنفيذ ترتيبات العمل المرن لمراعاة مواعيد الطبيب والراحة الدورية، والسماح بالتعديلات البيئية/الفردية التي تتيح إجراء تعديلات موحدة، وسياسات مريحة للطعام والشراب، وتخفيف سياسات عدم الجلوس⁽⁶⁷⁾.

وفقًا لتوصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة، 2000 (رقم 191)، إذا لم يكن القضاء على المخاطر وتوفير أماكن ملائمة أمرًا ممكنًا، فعلى أصحاب العمل تقديم إجازة مدفوعة الأجر وفقًا للقوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية⁽⁶⁸⁾.

في كيبك، على سبيل المثال، تستطيع الموظفات تقديم شهادة انسحاب وإعادة تعيين وقائي (يكتبها طبيب) تؤكد أن مكان العمل خطر، ومن ثمّ يؤهلن للانسحاب مؤقتًا من القوى العاملة مع مزايا تعويض الدخل⁽⁶⁹⁾. وبعد توفير فترات راحة مدفوعة الأجر أو تقليل ساعات العمل اليومية للأمهات المرضعات أمرًا ضروريًا، بينما يمكن للشركات تقديم دعم أكثر شمولًا من خلال زيادة تطوير السياسات الصديقة للأسرة أو تعديلها. ويشمل دعم الأمهات المرضعات توفير بيئة نظيفة خاصة للأمهات للرضاعة الطبيعية، وترتيبات وساعات للعمل المرن أكثر ملائمة للأمهات المرضعات⁽⁷⁰⁾. كما يشتمل على خلق ثقافة في مكان العمل تقدر الرضاعة الطبيعية وتلتزم بلوائح عدم التمييز ومكافحة التحرش الجنسي لضمان شعور النساء العائدات إلى العمل بالدعم⁽⁷¹⁾.

عرض برامج قوية لما قبل الإجازة وما بعد العودة

يتطور مجتمعنا واقتصادنا بمعدل سريع لدرجة أن فترة الابتعاد عن العمل يمكن أن تصبح تجربة منفرة للآباء الجدد. بالنسبة إلى الوالدين العاملين



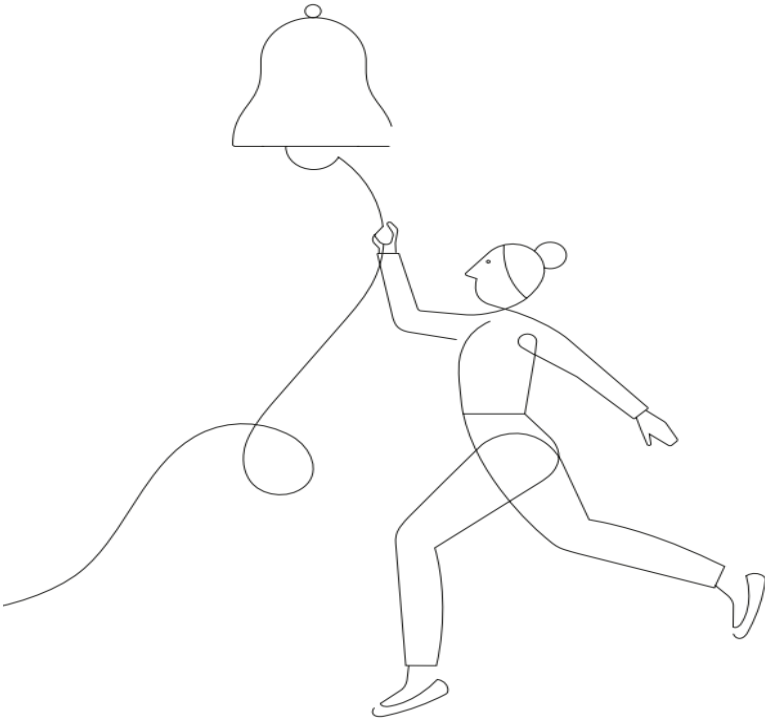
2- لورا أداتي، نعومي كاسيرير، وكاثرين جيلكريست، الأمومة والأبوة في العمل والقانون والممارسة في جميع أنحاء العالم. (جينيف، منظمة العمل الدولية، 2014). متاح على: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242617.pdf (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).

1- منظمة الأمم المتحدة للطفولة، إعادة تصميم مكان العمل ليكون صديقًا للأسرة: ما يمكن أن تفعله الحكومات والشركات (2019). متاح على www.unicef.org/early-childhood-development/family-friendly-policies (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).

- 3- هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بيان صحفي "مع تفاقم حالة عدم اليقين الاقتصادي وأثرها في المجتمع المدني، وتزايد العمالة غير الرسمية، يبدأ أكبر اجتماع للأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين" مارس 2019، متاح على <https://eca.unwomen.org/en/news/stories/2019/03/press-release-csw63> (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).
- 4- عداي وآخرون، الأمومة والأبوة في العمل.
- 5- المرجع نفسه.
- 6- جرى مسح الشركات في بلدان محدّدة تشمل الأرجنتين، بوتسوانا، الصين والإقليم الإداري الخاص التابع لها هونغ كونغ، فنلندا، الهند، الأردن، كازاخستان، مدغشقر، ماليزيا، نيوزيلندا، جنوب إفريقيا، سيريلانكا، فيتنام. سوباجيني جايسيكاران، وأليس فودو ميغوسيت، السياسات الصديقة للأسرة: مسح عالمي لسياسة الأعمال، (جنيف، منظمة الأمم المتحدة للطفولة، 2020). متاح على www.unicef.org/media/65011/file/UNICEF%20Family-friendlyglobal-survey-business-policy-2020.pdf (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).
- 7- ناثانيال بوهر، "إجازة الأبوة لها فوائد طويلة الأمد. فلماذا لا يأخذها مزيد من الرجال الأمريكيين؟" نيويورك تايمز، 17 من أبريل 2020. متاح على www.nytimes.com/2020/04/17/parenting/paternity-leave.html (accessed on 23 July 2020).
- 8- المرجع نفسه.
- 9- المرجع نفسه.
- 10- هيئة الأمم المتحدة للمرأة: تقدّم نساء العالم. (نيويورك، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2019). متاح على www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/progress-of-the-worlds-women-2019-2020-en.pdf?la=en&vs=3512 (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).
- 11- عداي وآخرون، الأمومة والأبوة في العمل.
- 12- المرجع نفسه.
- 13- المرجع نفسه.
- 14- المرجع نفسه.
- 15- جايسيكاران، وفودوت ميغيت، السياسات الصديقة للأسرة.
- 16- المرجع نفسه.
- 17- هولي رايان وكاميل أرنولد، "دعم موظفي مجتمع الميم: إجازة صديقة للأسرة للأزواج من الجنس نفسه" (2018). متاح على www.personneltoday.com/hr/supporting-lgbt-staff-family-friendly-leave-for-same-sex-couples/ (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).
- 18- عداي وآخرون، الأمومة والأبوة في العمل.
- 19- بارلامريكاس. دليل السياسة: الإجازة الوالدية (أوتاوا، الأمانة العامة الدولية لبارلامريكاس، 2020). متاح على http://parlAmericas.org/uploads/documents/Parental_Leave_ENG.pdf (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).
- 20- عداي وآخرون، الأمومة والأبوة في العمل.
- 21- المرجع نفسه.
- 22- منظمة العمل الدولية، تقرير الأجور العالمية 2018/19: ما الذي يكمن وراء الفجوات في الأجور بين الجنسين (جنيف، 2018). متاح على www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).
- 23- المرجع نفسه.
- 24- المرجع نفسه.
- 25- اليونيسف، إعادة تصميم مكان العمل ليكون صديقاً للأسرة.
- 26- الولايات المتحدة، تحالف منظمات سان فرانسيسكو وكاليفورنيا من أجل أماكن العمل المرنة (دون تاريخ). حالة العمل لقانون مكان العمل الصديق للأسرة. سان فرانسيسكو. متاح على: <https://sfgov.org/dosw/business-case-family-friendly-workplace-ordinance>
- 27- ديلويت، مطالب كبيرة وتوقعات عالية: مسح ديلويت للألفية (2014). متاح على: www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-dttl-2014-millennial-survey-report.pdf (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).
- 28- إرنست ويونغ، الأجيال العالمية: دراسة عالمية بشأن تحديات العمل والحياة عبر الأجيال: النتائج التفصيلية (دون تاريخ). متاح على [www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Global_generations_study/\\$FILE/EY-global-generations-a-global-study-on-work-life-challenges-across-enerations.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Global_generations_study/$FILE/EY-global-generations-a-global-study-on-work-life-challenges-across-enerations.pdf) (accessed on 23 July 2020).
- 29- أصحاب العمل المراعين للآباء والتحول المعياري والعائد على التضمين في أماكن العمل والمجتمعات المستدامة (دون تاريخ). متاح على www.parentsmartemployers.com/the-concept/why/ (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).
- 30- إريك آرثريل، كارولين لورانس، جودي بيكر كالاماي، أليكس موريس، تصميم رجال الحياة اليومية: تصميم جديد للتقدم في المساواة بين الجنسين (ديلويت، 2019). متاح على www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/article/ca1671_design-of-everyday-men/DI-The-design-of-everyday-men.pdf (تاريخ الزيارة 23 يوليو 2020).
- 31- جامعة أليفرنيا، التكلفة الخفية لدوران الموظفين (ريدينغ، بنسلفانيا، أكتوبر 2016). متاح على <https://online.alvernia.edu/articles/cost-employee-turnover/> (تاريخ الزيارة 23 يوليو 2020).
- 32- شارون فلورنتين، عدم وجود إجازة والدية يؤدي إلى دوران الموظفين (تحليل CIO، أكتوبر 2014). متاح على www.cio.com/article/2840574/lack-of-parental-leave-drives-employee-turnover.html (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).
- 33- المرجع نفسه.
- 34- أمريكا الجديدة، الأثر الاقتصادي (دون تاريخ) متاح على www.newamerica.org/better-life-lab/reports/paid-family-leave-how-much-time-enough/economic-impact/ (accessed on 23 July 2020) (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).
- 35- المرجع نفسه.
- 36- لورا أداتي، أمبرتو كاتانيو، فاليريا إسكيفيل، إيزابيل فالارينو، أعمال الرعاية ووظائف الرعاية من أجل مستقبل العمل اللائق (جنيف: منظمة العمل الدولية، 2018). متاح على www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).
- 37- المرجع نفسه.
- 38- المرجع نفسه.
- 39- المرجع نفسه.
- 40- منظمة العمل الدولية، التوصية رقم 191 - التوصية بشأن حماية الأمومة، 2000 (رقم 191، دون تاريخ). متاح على www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12

- 58- لورا رودمان وكريس ميشير، "معاقبة الرجال الذين يطلبون إجازة عائلية: هل الوصمة المتعلقة بالمرونة هي وصمة خاصة بالأنوثة؟ مجلة المشكلات الاجتماعية، العدد 69، رقم 2. (2013) صفحة 322-340. متاح على <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/josi.12017> (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).
- 59- يونيليفر، "لماذا يؤدي تأييد إجازة الأبوة إلى تمكين الرجال والنساء ومؤسسات الأعمال" (2019). متاح على: <https://www.unilever.com/news/news-and-features/Feature-article/2019/why-championing-paternity-leave-empowers-men-women-and-business.html> (تاريخ الزيارة 24 من أغسطس 2020).
- 60- دوف، "تقديم فريق عمل إجازة الأبوة بالشركة" (دون تاريخ). متاح على: <https://www.dove.com/uk/men-care/lets-champion-paternity-leave-together.html#:~:text=Dove%20Men%2BCare%20joined%20forces,Paternity%20Leave%20incorporate%20Task%20Force.&text=The%20Task%20Force%20will%20take,more%20men%20take%20paternity%20leave> (تاريخ الزيارة 24 من أغسطس 2020).
- 61- المرجع نفسه.
- 62- المرجع نفسه.
- 63- مهندسو وجيولوجيو كندا، إدارة التحولات: قبل وفي أثناء وبعد الإجازة (دون تاريخ). متاح على <https://engineerscanada.ca/sites/default/files/Managing-Transitions-en.pdf> (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).
- 64- عداي وآخرون، الأمومة والأبوة في العمل.
- 65- أفرا دافيدوف، لورا هامبلي، أبريل ديردا، جولي تشوي، كولين لوكاس، ربيكا تيباي-ويب، كيف ينجح التحول: الإدارة الفعالة للتحولات المهنية لإجازة الأمومة: دليل صاحب عمل (2016). متاح على <https://ceric.ca/resource/https://ceric.ca/resource/making-work-effectively-manage-maternity-leave-career-transitions-employers-guide/> (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).
- 66- المرجع نفسه.
- 67- المرجع نفسه.
- 68- منظمة العمل الدولية، توصية 191 - التوصية بشأن حماية الأمومة، 2000.
- 69- يوسي سان-سير، "يحق للموظفة الحامل الانسحاب من العمل غير الآمن بغض النظر عن الحالة الوظيفية أو مكان العمل"، سلو (2014). متاح على www.slaw.ca/2014/05/08/supreme-court-of-canada-agrees-pregnant-women-have-the-right-to-refuse-unsafe-work-environments/ (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).
- 70- جاياسيكاران، وفودوت ميغيت، السياسات الصديقة للأسرة.
- 71- المرجع نفسه.
- 72- دافيدوف وآخرون، الإدارة الفعالة للتحولات المهنية لإجازة الأمومة: المرجع نفسه.
- 73- المرجع نفسه.

- 100:0::NO::P12100 INSTRUMENT ID:312529 (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).
- 41- مبادئ تمكين المرأة، "سد فجوات الأجور بين الجنسين لتحقيق المساواة بين الجنسين في العمل" (برنامج تمكين المرأة العالمي لمجموعة الدول السبع 2020 WE EMPOWER G7). متاح على: www.weps.org/resource/closing-gender-pay-gaps-achieve-gender-equality-work
- 42- منظمة العمل الدولية، العمالة غير القياسية حول العالم (جنيف، 2016). متاح على www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).
- 43- المعهد الأوروبي للمساواة بين الجنسين، الأهلية للحصول على الإجازة الوالدية في الدول الأعضاء بالاتحاد الأوروبي (2020). متاح على https://eige.europa.eu/publications/eligibility-parental-leave-eu-member-states?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=eiges_newsletter_taking_stock_1_0_years_of_eige&utm_term=2020-03-02 (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).
- 44- المرجع نفسه.
- 45- كريستين لوتز، 10 شركات تكنولوجيا تقدم مزايا سخية للإجازة الوالدية (تيك ريبابل، 2019). متاح على www.techrepublic.com/article/10-tech-companies-with-generous-parental-leave-benefits/ (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).
- 46- عداي وآخرون، الأمومة والأبوة في العمل.
- 47- جانا فان بيل، سياسات إجازة الأبوة والأمومة في دول الاتحاد الأوروبي (مؤسسة راند، 2016). متاح على www.rand.org/pubs/research_reports/RR1666.html (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).
- 48- عداي وآخرون، الأمومة والأبوة في العمل.
- 49- المرجع نفسه.
- 50- المرجع نفسه.
- 51- كيرنج، "توفر كيرنج إجازة رعاية مولود 14 أسبوعًا مدفوعة الأجر لجميع الآباء الذين يولد لهم طفل جديد" (باريس، 2019). متاح على www.kering.com/en/news/kering-to-provide-14-weeks-of-paid-baby-leave-to-all-parents-of-a-new-child (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).
- 52- دياجيو، "دياجيو تبدأ النشر العالمي لسياسة إجازة الأمومة والأبوة الطموحة" (2019). متاح على www.diageo.com/en/news-and-media/features/diageo-starts-global-roll-out-of-ambitious-maternity-and-paternity-leave-policy/ (accessed on 23 July 2020).
- 53- المرجع نفسه.
- 54- فان بيل، سياسات إجازة الأبوة والإجازة الوالدية.
- 55- المرجع نفسه.
- 56- المرجع نفسه.
- 57- جيسون هول، لماذا لا يأخذ الرجال إجازة أبوة (2013). متاح على www.forbes.com/sites/learnvest/2013/06/14/why-men-dont-take-paternity-leave/#42bef56e1bd7 (تاريخ الزيارة 23 من يوليو 2020).



تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في مكان العمل من خلال السلوك المسؤول في الأعمال عبر مجموعة الدول السبع (برنامج تمكين المرأة-مجموعة الدول السبع WE EMPOWER—G7) برنامج يموله الاتحاد الأوروبي وينفذه بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية. وسوف يعقد البرنامج (2018-2020) حوارات بين أصحاب المصلحة في الاتحاد الأوروبي وكندا واليابان والولايات المتحدة لتبادل المعارف والخبرات والممارسات الجيدة والدروس المستفادة في سياق عالم العمل المتغير. ويعمل برنامج تمكين المرأة بموجب مبادئ تمكين المرأة على تجهيز الشركات لتتجاوز التعهد بالالتزامات المتعلقة بالمساواة المبنية على عدم التمييز بين الرجال والنساء وتمكين المرأة وتعزيز تنفيذها وجمع البيانات عنها وتقديم التقارير عن مبادئ تمكين المرأة.

شكر وتقدير:

أعدت هذه المذكرة التوجيهية هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) في إطار برنامج تمكين المرأة العالمي لمجموعة الدول السبع الذي يموله الاتحاد الأوروبي وينفذه بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية. وقادت إصدار الموجز ستيفاني داي ونانسي ميتشيل مع إسهامات جوهرية من آنا فالت، وستيفيني فوستر، وماجالي جاي-بيرثوميو، وكارلا كرافت، وديانا روسو، وماريا تيرميري من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ولورا أداتي، من منظمة العمل الدولية، وجاري باركر من بروموندو، ومايا روي وأنجوم سلطانة من جمعية الشابات المسيحية في كندا، وفيكي سمولمان من مؤتمر العمل الكندي.

إبراء من المسؤولية:

صدرت هذه المذكرة التوجيهية بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي. ومحتوياتها مسؤولية واضعيها وحدهم ولا تعكس بالضرورة آراء الاتحاد الأوروبي، ولا الأمم المتحدة، ولا الدول الأعضاء فيها.

تحرير: بروزوروكس (Proseworks)

الجرافيك/ التصميم: أوليفر جانتر

تمت الترجمة إلى اللغة العربية بدعم مالي من الوكالة الكورية للتعاون الدولي بالشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة – مكتب جمهورية مصر العربية.

- 1 المبدأ 1 وضع قيادة مؤسسية عالية المستوى للمساواة المبنية على عدم التمييز بين الرجال والنساء.
- 2 المبدأ 2 معاملة جميع النساء والرجال بعدالة في العمل - احترام ودعم حقوق الإنسان دون تمييز.
- 3 المبدأ 3 ضمان صحة وسلامة ورفاه جميع العاملين والعاملات.
- 4 المبدأ 4 تشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء.
- 5 المبدأ 5 تنفيذ التطوير المؤسسي وسلسلة التوريد وممارسات الأسواق التي تمكّن المرأة.
- 6 المبدأ 6 تعزيز المساواة من خلال المبادرات المجتمعية والمناصرة.
- 7 المبدأ 7 قياس ونشر التقارير بخصوص التقدم في تحقيق المساواة المبنية على عدم التمييز بين الرجال والنساء.

دعمًا لـ:

إصدار:

بتمويل من:

المبادئ العالمية المعنية
بتمكين المرأة
وضعتها هيئة الأمم المتحدة
للمرأة ومكتب الاتفاق
العالمي



بتمويل من الاتحاد
الأوروبي



الاتحاد الأوروبي