



دعم الشركات لخدمات الرعاية والتعليم في مراحل الطفولة المبكرة

مذكرة توجيهية / المبدأ 2

الموضوع

توضّح كيف أن رعاية الأطفال المدعومة من جانب جهة العمل والسياسات المواتية للأسرة والعمل تفيد جهات العمل والموظفين/الموظفات في آن واحد. كما تعمل على تزويد جميع من وقّعوا على مبادئ تمكين المرأة بالتوجيهات الازمة بشأن كيفية وضع سياسات وممارسات تعطى الأولوية للمعاملة العادلة والمساواة بين النساء والرجال في العمل (المبدأ 2) على أن يتحقق ذلك دون المساس بالكافأة وتوفير التكاليف والقيمة مقابل المال. كما تقدّم التوجيهات بشأن كيفية تقديم المزايا الخاصة برعايا الأطفال وستكتشف كيف يمكنهم تقديم سياسات الاحتفاظ بالموظفة/الموظفة وترقيتها، خصوصاً هؤلاء الذين تقع على عاتقهم/عاتقهن مسؤوليات تقديم الرعاية، ومن ثمّ إتاحة الفرص للموظفين/الموظفات للمشاركة الكاملة والاستفادة من الفرص الوظيفية والتطور الوظيفي. وتعتمد المذكورة بشكل كبير على الدليل الخاص بمعالجة المسائل المتعلقة برعاية الأطفال المدعومة من جهات العمل، والذي أصدرته مؤسسة التمويل الدولية (IFC).

تسهم الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي⁽¹⁾ في التنمية الاقتصادية عن طريق الحفاظ على صحة ورفاه الأسر والمجتمعات⁽²⁾ ورعايتها. ويوفر هذا العمل لكتير من الناس الدعم اللازم ليكونوا أعضاء منتجين وفعالين في المجتمع⁽³⁾. ومع ذلك، لا تزال أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر غير مرئية وغير معترف بها إلى حد كبير في صنع السياسات الاقتصادية والاجتماعية⁽⁴⁾.

تلبي معظم احتياجات الرعاية في جميع أنحاء العالم من خلال العمل غير مدفوع الأجر⁽⁵⁾ والذي تنفذه النساء تقليدياً، في حين يعتبر الرجال، بسبب المعايير الجنسانية، المعيل الرئيسي للأسرة⁽⁶⁾، إذ تؤدي النساء ما لا يقل عن ثلاثة أضعاف أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر مقارنة بالرجال^(7,8). ومن خلال أداء معظم أو كل أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، تُحرم النساء والفتيات من الحصول على عمل مدفوع الأجر بدوام كامل ولا يُترك أمامهم أي خيار آخر سوى الوظائف بدوام جزئي ذات المزايا والفرص المحدودة.

يعتبر الاستثمار في تقديم خدمات الرعاية والتعليم في مراحل الطفولة المبكرة الميسورة التكلفة والموثوق بها من جانب القطاعات العامة والخاصة وغير الربحية (مثل التعاونيات الأبوية)، والسياسات التي تتبعها المنظمات في أماكن العمل المواتية للأسرة، والحوافز التي تقدمها للرجال من أجل مشاركة النساء في القيام بالأعمال غير مدفوعة الأجر، من ضمن الحلول الرئيسية لتصحيح هذا الوضع.

يجب أن نضع في اعتبارنا عند وضع مثل هذه التدابير، أن الأسرة اليوم لا تتخذ شكلًا واحدًا، بل إن هناك عديداً من الهياكل والعلاقات التي تختلف باختلاف المناطق والتي قد تتغير باستمرار⁽¹²⁾. وقد لا يتناسب الفهم المتطور "للأسرة" دائماً مع حدود الأسرة النووية والثنائية وثنائية الوالدين الذين لديهم أطفال بيولوجيون⁽¹³⁾. ومن المهم أيضاً أن نلاحظ الاحتياجات المختلفة للأسرة وأن نأخذ بعين الاعتبار أن هناك أشكالاً متعددة ومتداخلة من التمييز.

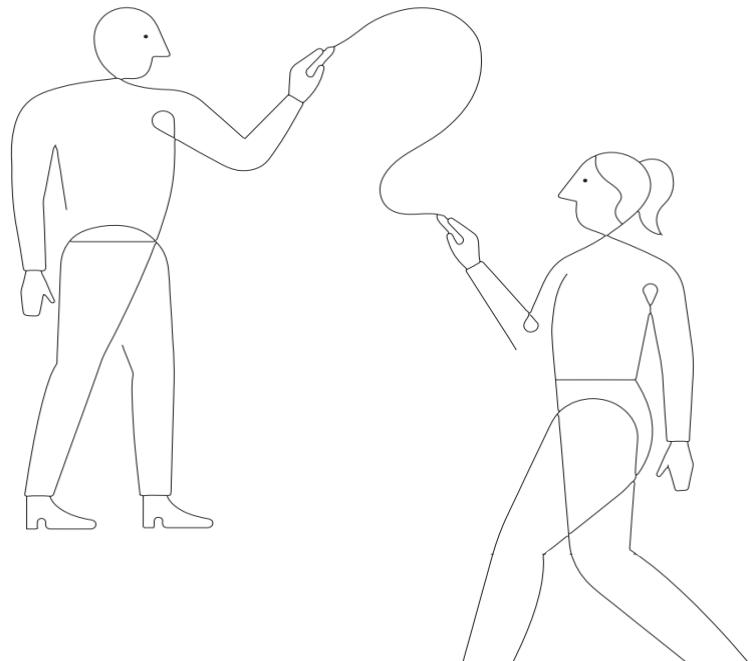
وتعتبر الفجوة في الأجور بين الجنسين من العوامل الرئيسية التي تسهم في التوزيع غير المتكافئ لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر داخل الأسرة المعيشية، إذ إن قرار ترك العمل مدفوع الأجر أو العمل بدوام جزئي، يعتمد على تكاليف الفرصة البديلة للقيام بأعمال الرعاية المنزليّة⁽⁹⁾. وتعتبر معادلة حسابية بسيطة: نظراً إلى أن الرجال بشكل عام يكسبون أجوراً أعلى، فيصبح تخليهم عن العمل أكثر تكلفة بالنسبة إليهم، ولذلك ترك النساء سوق العمل إما كلياً وإما جزئياً، ما أدى إلى اعتياد النساء أداء أعمال قصيرة الأجل أو بدوام جزئي أو موسمية أو غير رسمية، مما يجعلهن غير مؤهلات للحصول على المزايا الوظيفية مثل التأمين الصحي. ويؤدي ذلك على المدى الطويل إلى انعدام الأمان المالي الشخصي ومحدودية الفرص الوظيفية المتاحة أمامهن وفرص التقدم الوظيفي⁽¹⁰⁾. وعندما يكن مستعدات للعودة إلى سوق العمل، فإنهن يجدون صعوبة في تأمين وظائف جيدة وعمل لائق⁽¹¹⁾.

الصندوق 1 مجموعة أدوات مباديء تمكين المرأة

تشكل المذكرة التوجيهية جزءاً من مجموعة أدوات لمساعدة الشركات الموقعة على تنفيذ مبادئ تمكين المرأة (WEPS)، إذ

19، فهم بذلك يعملون ساعات أكثر دون أجر وساعات أقل مدفوعة الأجر، وغالباً ما يختار أولئك الذين يعملون في وظائف ذات رتبة أدنى لتسريحهم من العمل أو إجبارهم على الإجازة دون أجر⁽¹⁷⁾. وبالإضافة إلى فرص العمل المفقودة، تتسبب أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في التأثير في الصحة النفسية والبدنية للمرأة، إذ إن معظم النساء يمارسن مهاماً متعددة ويعملن ساعات طويلة، بما في ذلك الرعاية والتعليم المنزلي للأطفال إلى جانب متابعة الشؤون والمسؤوليات الأخرى للأسرة. ولم تنج الفتيات الصغيرات أيضاً من التراجع، إذ يتوقع منها في كثير من الأحيان أداء مسؤوليات الرعاية، مما يُجبرهن على ترك المدرسة ويضرّ بقدرتهن على البحث عن عمل مدفوع الأجر.

التزامن مع جائحة كوفيد-19
تفاقمت تحديات التوزيع غير المتكافئ لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر الموضحة أعلاه بسبب تفشي وباء كوفيد-19⁽¹⁴⁾. والذي لم يضع ضغطاً كبيراً على سبل العيش للأسر فحسب، بل على توافر الخدمات العامة أيضاً، وعندما تتعثر الأسر في الوصول إلى الخدمات أو تحمل تكاليف الحصول عليها، يزداد الوقت الذي تقضيه المرأة في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. كما فُقدَ بعض التقدم المحرز في تحسين مشاركة المرأة في القوى العاملة وتقليل الفجوة المستمرة في الأجور بين الجنسين. وفي إسرائيل، على سبيل المثال، تقدم الحكومة التعليم المجاني في مرحلة الطفولة المبكرة مساهمة بذلك في تحسين مشاركة المرأة في القوى العاملة، مما أدى إلى تقليل الفجوة في الأجور بين الجنسين⁽¹⁶⁾. ومع ذلك، نظرًا إلى أن الأمهات يقضين وقتاً أطول في رعاية الأطفال في أثناء جائحة كوفيد-



شاقة، لذلك، حتى يمكن التعامل معها بطريقة أكثر فاعلية، من المهم جدًا التفكير في الأمر باعتباره قراراً تجاريًّا استراتيجيًّا⁽²²⁾ وتشمل الجوانب التي يجب مراعاتها ما يأتي:

- تقديم الدعم من جانب قيادة الشركة.
- التوافق مع أهداف الأعمال.
- تقييم الموارد المالية والبشرية للشركة.
- التشريعات الحكومية المعتمد بها في مجال رعاية الأطفال.
- خدمات رعاية الأطفال المتاحة.
- فرص الشراكة.

ينبغي للشركات أيضًا مراعاة احتياجات الموظفين/الموظفات وأن تتبع نهجاً أكثر شمولية، كما ينبغي توفير خدمات رعاية الأطفال لجميع العاملين/العاملات، مع مراعاة ما يأتي:

- المسافة بين مكان العمل ومنزل الموظف.
- توافر وسائل النقل.
- مستوى الدخل.
- أعمار الأطفال.

البرنامج المعني بدعم الشركات لخدمات الرعاية والتعليم في مراحل الطفولة المبكرة.

يمكن لسياسات وبرامج الشركات أن تهئ بيئًة مواتية للنساء والرجال تمكنهم من تقاسم مسؤوليات العمل ورعاية الأطفال⁽²⁰⁾. وغالبًا ما تكون المزايا الخاصة برعاية الطفل أكثر فاعلية عند اقتراحها بسياسات أخرى مناسبة للأسرة، مثل إجازة رعاية الطفل مدفوعة الأجر، وإجازة الطوارئ العائلية، والعمل المرن، وتوفير الوقت والمكان المخصص للرضاة الطبيعية⁽²¹⁾.

وتشمل المزايا الشائعة لرعاية الطفل مراكز لرعاية الأطفال في موقع العمل أو أماكن أخرى تقع قربه، أو مراكز مجتمعية لرعاية الطفل بالشراكة مع أصحاب عمل آخرين، وأو الحكومة وأو مع مقدمي الرعاية الخاصة، أو منحة نقدية لمساعدة الوالدين على تغطية تكاليف رعاية الأطفال.

إيجاد أفضل الحلول لرعاية الأطفال المقدمة للموظفين/الموظفات بدعم من جهات العمل

لا يمكن أن تتوقع من الشركات أن تقدم حلولاً لجميع احتياجات رعاية الأطفال، وقد تجد أن الاستثمار في رعاية الأطفال مهمة

- ظروف وعدد ساعات العمل.
- التحديات والأفضليات المتعلقة برعاية الطفل (لا سيما بالنسبة إلى ذوي الإعاقة).
- يمكن للشركات إجراء مسح أو تنظيم مجموعات تركيز ومقابلات شخصية لجمع المعلومات الكافية لتحديد أفضل الحلول الممكنة.

البقاء على اطلاع دائم بالسياسات الوطنية

قد يكون لدى البلدان التي بها جهات العمل تنفذ العمليات التشغيلية، تشريعات محددة بشأن خدمات رعاية الأطفال و يجب عليهم مراجعة ذلك، ولا سيما القوانين المتعلقة بمؤسسات رعاية الأطفال، والمزايا الضريبية، أو مراقبة الأماكن والبنية التحتية في حين قرروا توفير خدمات رعاية للأطفال في موقع العمل.Undoubtedly، سيعين عليهم أن يأخذوا بعين الاعتبار الأنظمة المحلية للتخطيط العقاري، وقوانين البناء والحرائق وتدابير السلامة، ولوائح الصحة والسلامة العامة، بالإضافة إلى قوانين التوظيف والسلامة المهنية والصحة البدنية والتنمية. علاوة على ذلك، يجب إبلاغ جهات العمل والموظفين بأي لوائح ضريبية وإعارات مالية حكومية، في الولايات المتحدة، على سبيل المثال، تبين أن العائد المحتمل للاستثمار في خدمات رعاية الأطفال هو 9 دولارات أمريكية لكل دولار أمريكي⁽²³⁾.

مزايا تقديم خدمات رعاية الأطفال من جانب جهات العمل:

المزايا العائدة على الأطفال:

- تعزيز النمو الاجتماعي والعقلي والبدني والعاطفي.
- تحسن من استعداد الطلاب/الطلاب للدراسة وترفع معدلات البقاء فيها وإكمال التعليم وتحقيق الإنجازات.
- تحسن من النتائج في مرحلة البلوغ.

المزايا العائدة على القباء:

- تعزيز المساواة بين الجنسين.
- تعزيز الموازنة بين العمل والحياة الأسرية.
- تعزيز إمكانية الحصول على وظائف أفضل أجيراً.
- تدعم تربية الأبناء وتعزيز الرفاه العقلي والبدني.

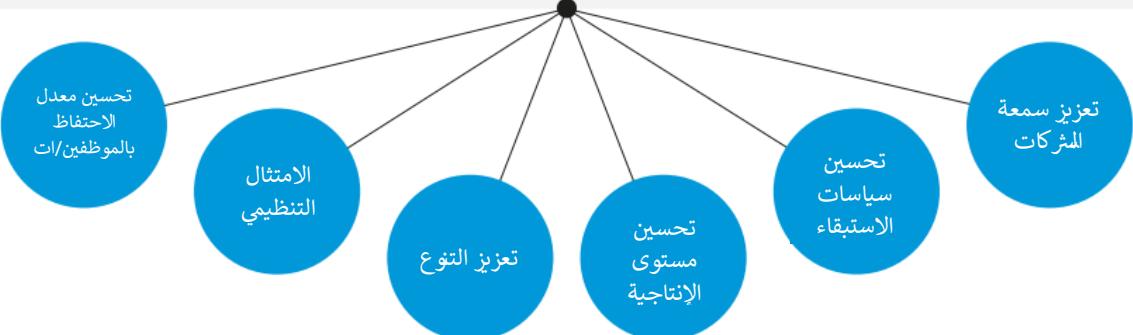
المزايا العائدة على جهات العمل:

- تعزز من القدرة على التوظيف.
- تسمح بالتنوع وتعدد المواهب.
- تعزز من سمعة الشركة.
- تحسن من سياسات الاحتفاظ بالموظفين/الموظفات.

المزايا العائدة على المجتمع:

- تبني رأس المال البشري.
- توفر تكاليف الرعاية الصحية.
- تحسن مستوى الإنتاجية والأرباح.
- تعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

مزايا تقديم خدمات رعاية الأطفال المدعومة من جانب جهات العمل على الأعمال التجارية



الأطفال على مستوى العالم. متاح على الرابط الآتي:
www.ifc.org/tacklingchildcare

المصدر (لكل الرقمين): مبادرة مؤسسة التمويل الدولية التابعة للبنك الدولي لمعالجة المسائل المتعلقة بتقديم خدمات رعاية

بسبب احتياجات الرعاية غير المخطط لها وغياب خدمات رعاية الأطفال ذات الجودة الجيدة، غالباً ما يضطر الآباء إلىأخذ إجازة غير متوقعة أو الحضور متأخراً إلى العمل أو المغادرة مبكراً من العمل.

زيادة التنوع واختلاف المواهب

يساعد توفير مزايا رعاية الأطفال على تمكين المرأة من التقدم في حياتها المهنية ويرهن على أن الأئمة ليست عائقاً أمام الترقية. ويؤدي ذلك إلى تحسين الاحتفاظ بالمرأة في الشركات، وزيادة التنوع بين الجنسين، وتحسين الفرص المتاحة للمرأة لتولي مزيد من الأدوار القيادية. كما أن هناك كثيراً من الأدلة التي تشير إلى أن الشركات التي تتمتع بالتنوع الجنسي الأكبر في قيادتها، تحقق أداء مالياً أفضل من الشركات المنافسة.

تعزيز القدرة على التوظيف

يعزز دعم مزايا رعاية الأطفال زيادة قدرة الشركات على جذب وتوظيف أفضل المواهب، وهو أمر قد يكون صعباً في سوق العمل التنافسي. وفي دراسة استقصائية شملت قرابة 10000 من العمال/العاملات البالغين/البالغات في عديد من البلدان مثل ألمانيا، والمملكة المتحدة، واليابان، والولايات المتحدة، أعرب ما لا يقل عن 50% عن أهمية وجود رعاية للأطفال في موقع عملهم⁽²⁹⁾.

تعزيز سمعة الشركة كشركة صديقة للأسرة واعتبارها الاختيار الأفضل

يعتبر توافر مزايا رعاية الأطفال من جانب الشركة دليلاً قوياً على مدى اهتمام الشركة بدعم موظفيها/موظفاتها في مراحل حياتهم المختلفة، سواء من الناحية العاطفية أو البدنية أو رفاههم.

تحسين استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين/الموظفات وخفض معدل دورانهم

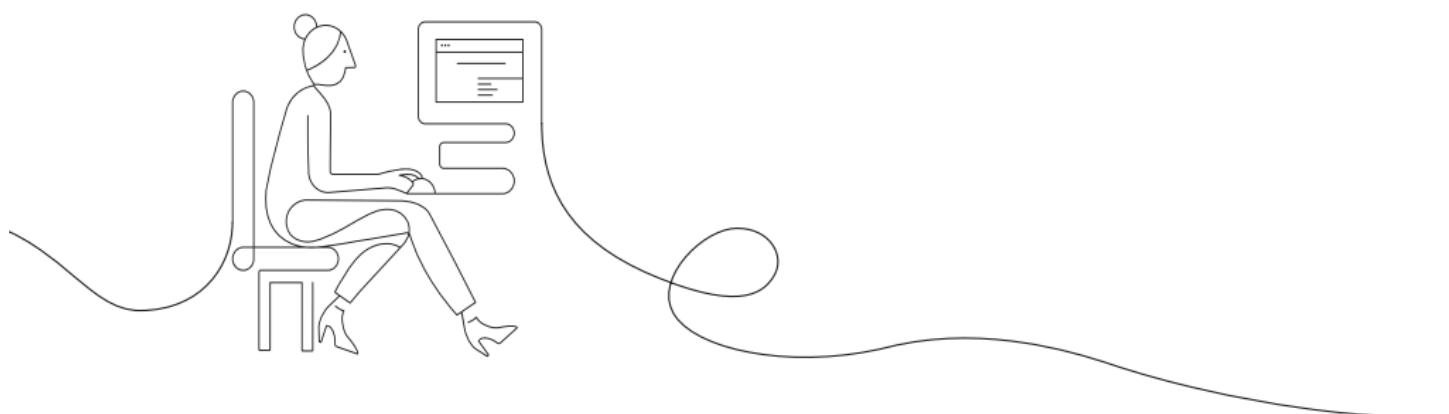
يمكن للشركات التي تقدم مزايا رعاية الأطفال لموظفيها/موظفاتها أن تشهد انخفاضاً بمقدار الثلث في معدل دوران الموظفين/الموظفات، وبعض الشركات قد ترى زيادة تصل إلى أربعة أضعاف في نسبة الاحتفاظ بالموظفين، خاصة للأمهات⁽²⁵⁾.

ويمكن أن تكون تكلفة استبدال الموظف/موظفة مرتفعة جداً، بغض النظر عن مستوى المهارة، إذ تشير دراسة أجرتها الجمعية الأمريكية لإدارة الموارد البشرية إلى أن تكلفة استبدال الموظف/موظفة تتراوح بين 90% إلى 200% من الراتب السنوي، وغالباً ما تستهين الشركات بتكاليف حركة دوران الموظفين/الموظفات. وتشمل التكاليف أيضاً التدريب (بالإضافة إلى مستوى الإنتاجية المفقود من جانب المديرين/المديرات التنفيذيين/ التنفيذيات الذين/اللائي قد يحتاجون/يحتاجن إلى توفيرها). كما يؤدي ارتفاع معدلات دوران الموظفين/الموظفات إلى ارتفاع معدلات الأخطاء وفقدان المعرفة المؤسسية. ويسمح للنساء في ألمانيا بالحصول على إجازة مُرخصة من العمل قد تصل إلى ثلاث سنوات لكل طفل. إلا أن توافر دور الحضانة أو الروضة سيقلل من مدة إجازة الأئمة الممنوحة، وهذا بدوره سيقلل من التكاليف التي تتකبها الشركات عند استبدال أحد الوالدين الذي أخذ إجازة لرعاية الطفل.

رفع مستوى الإنتاجية

تشير الدراسات إلى أن مستوى الإنتاجية يتأثر سلباً عندما يشعر الموظفين/الموظفات بالقلق تجاه أطفالهم/هنّ المرضى أو عند الإلقاء المفاجئ لمدارس أطفالهم/هنّ، ويتفاوت هذا الأمر عندما يكون بإمكانهم/هنّ الوصول فقط إلى تسويات غير مجدية لرعاية الأطفال⁽²⁸⁾. وأظهرت نتائج الاستطلاع الذي أجري في المملكة المتحدة، ومن خلال قرابة 40% من المستجيبين/المستجيبات له أن مشكلات رعاية الأطفال تؤدي إلى شعور الموظفين/الموظفات بعدم الاستقرار والتوتر والتعب الشديد، مما يؤثر سلباً في أدائهم/هنّ. وعلى الصعيد الآخر، أظهرت عديد من الدراسات الأخرى مدى الاختلاف الملحوظ عندما تقدم جهات العمل مزايا جيدة لرعاية الأطفال.

الحد من حالات الغياب قصيرة الأجل



ما الذي يمكن أن تفعله الشركات؟⁽³⁰⁾

يشمل هذا القسم جزأين: يتناول الجزء الأول مزايا رعاية الأطفال التي يمكن لجهات العمل توفيرها لموظفيهم/هن، بينما يتناول الجزء الثاني مختلف سياسات أماكن العمل الصديقة للأسرة التي يمكن أن تقرن مع هذه المزايا.

تواتر مزايا رعاية الأطفال المدعومة من جهات العمل

خدمات رعاية الأطفال ذات الجودة العالية وميسورة التكلفة

يمكن للشركات أن تجد أن توفير خدمات رعاية الأطفال قد يكون أكثر فاعلية من ناحية التكلفة بالنسبة إليهم، وعند تحقيق ذلك، يتبعن عليهم تدبير برامج عالية الجودة وميسورة التكلفة وشاملة، فضلاً عن رفاه الأطفال⁽³¹⁾، وتعد القدرة على تحمل التكاليف أمرًا ضروريًا إذ تتعذر معظم

الأسر ذات الدخل المنخفض في تحمل التكاليف الرسمية لرعاية الأطفال.

ويمكن للشركات، اعتمادًا على موارد الشركة، إما تقديم خدمات رعاية الأطفال في موقع العمل، وإما الشراكة مع أصحاب عمل آخرين في مناطق قريبة من موقع العمل، أو التعاون مع مقدم خدمة رعاية أطفال خاص أو الحكومة. كما أن هناك بعض التكاليف التي يجب مراعاتها مثل تكاليف الاستثمار والتشغيل، وتكاليف التوظيف بصفة خاصة.

وقد حددت مؤسسة التمويل الدولية المعايير الجيدة لرعاية الأطفال والتي تشمل⁽³²⁾:

- خلق بيئة تعليمية آمنة تحفز على التعلم.
- توظيف قوى عاملة مستقرة ومؤهلة والاحتفاظ بها.
- إشراك مقدمي الرعاية.
- مراعاة أن نسب الأطفال إلى المعلمين تفضي إلى نمو جيد للطفل.
- إتاحة فرص شاملة وتفاعلية ومناسبة للتطور.
- لتخاذل الإجراءات الالزمة لمتابعة مدى تطور الطلاب وت تقديم التغذية الراجعة للآباء بصورة منتظمة.
- الالتزام بالتدابير السليمة الخاصة بالصحة والمياه والصرف الصحي والنظافة الشخصية والمرتبطة بالتغذية.
- تكملة الدعم المقدم لرعاية الأطفال بمنح الإجازة مدفوعة الأجر وتتوفر العمل المرن ودعم الرضاعة وخصوصاً الرضاعة الطبيعية.

الصندوق 2

دليل مؤسسة التمويل الدولية لرعاية الأطفال المدعومة من جهات العمل

يقدم دليل مؤسسة التمويل الدولية لرعاية الأطفال المدعومة من جهات العمل (2019) توجيهات لشركات القطاع الخاص بشأن رعاية الأطفال المدعومة من جهات العمل. وتقدم هذه الوثيقة دليلاً مفصلاً خطوة بخطوة لكيفية تقديم الجودة وتحقيق الاستدامة المالية والإبلاغ عن النتائج. أعد هذا الدليل فريق العمل العالمي المعنى برعاية الأطفال تحت قيادة مؤسسة التمويل الدولية بالتعاون مع أعضاء من المنظمات الدولية ومقدمي الرعاية والشركات ومعاهد البحوث والمؤسسات غير الربحية وحكومة باراجواي⁽³³⁾.

يجد الآباء في كثير من الأحيان صعوبة في التعامل مع كثير من المواقف مثل مرض الطفل المفاجئ أو إغلاق المدرسة لأسباب غير متوقعة. ومن شأن خدمات رعاية الأطفال المناسبة والميسورة التكلفة والموثوقة أن تقدم المساعدة في هذه الأوقات، وكذلك سياسات الشركة لمثل هذه الحالات الطارئة. واعتبر هذا من الأمور الحاسمة بالنسبة إلى العاملين بشكل أساسي خلال جائحة كوفيد-19.

.19

تقديم الدعم المالي للأباء سواء من خلال بدلات رعاية الطفل أو الإعانات المالية⁽³⁵⁾

إبقاء الآباء على اطلاع دائم بالخدمات المتاحة
سيكون من المفيد إبلاغ الآباء من جانب الشركة أو الحكومة بمجموعة المزايا المقدمة والموارد والإحالات المتاحة لدعمهم.

مواهمة مزايا رعاية الأطفال مع سياسات مكان العمل الصديقة للأسرة
تعتبر خدمات رعاية الأطفال التي تقدم في العمل أو بدلات رعاية الأطفال أكثر فاعلية عند اقترانها بسياسات مكان العمل الصديقة للأسرة لمزايا رعاية الأطفال والدعم المقدم من أصحاب العمل، إذ تساعد الموظفين/الموظفات على تحقيق التوازن الجيد بين العمل والأسرة.

منح الموظفين/الموظفات خيارات عمل مرنة⁽³⁶⁾

تتيح ترتيبات العمل المرنة للموظفين/الموظفات خيارات بشأن ساعات ومكان العمل الصديقة للأسرة لمزايا وساعات العمل المخفضة، وتقاسم العمل، والتحول المؤقت أو الدائم إلى العمل بدوام جزئي وخيارات العمل عن بُعد. كما ساعدت أيضًا ساعات العمل المرنة خلال جائحة كوفيد-19 على ضمان أن الآباء العاملين كانوا قادرين على الالتفاف حول التعليم ومسؤوليات رعاية الأطفال الأخرى⁽³⁷⁾.

السماح بأحكام أخذ إجازات عائلية وطارئة

يمكن للموظفين/الموظفات الذين/اللائي لا يستطيعون/ يستطيعون أداء وظائفهم عن بُعد أو من المنزل الاستفادة، إذا سُمح لهم/لهن بالحصول على إجازة عائلية طارئة مدفوعة الأجر بالإضافة إلى حصولهم /هن على الدعم الطبي والمالي، خاصة في أثناء فترة جائحة وباء كوفيد-19، كما أن السماح لهم/لهن برعايا أقاربهم المرضى دون الخوف من فقدان وظائفهم/هن أو دخلهم/هن المادي أو انعدام شعورهم بالأمن المالي، يمكن أن يساعدهم على الحفاظ على مستوى إنتاجيتهم/هن في العمل، وكذلك ضمان رفاه أطفالهم/هن وأسرهم/هن. كما أن الاحتفاظ بالموظفين/الموظفات وقت الأزمات يضمن توافرهم للعمل مرة أخرى بمجرد رفع القيود.

وضع سياسات لحماية الأئمة والإجازة الوالدية⁽³⁸⁾

إن من شأن مزايا الأحكام المتعلقة بالإجازة العائلية وحماية الأئمة والأمهات، وفيات الأطفال والأمهات، وتحسين صحة الطفل، وتعزيز صحة الأئم ورفاهها. كما تضمن السياسات الناجحة المتعلقة بالإجازات، حصول جميع الآباء، بما في ذلك الآباء بالتبني، أو الأئمة ذات الوالد الواحد، أو الشركاء من نوع الجنس نفسه، على وقت كافٍ للراحة. وتتيح الإجراءات الجيدة للاحتفاظ بالموظفين/الموظفات فرضاً للتطور المهني. ويدعم تشجيع الشركات لموظفيها/موظفياتها على أخذ الإجازات خلق ثقافة استخدام مزايا الإجازة الوالدية. ويؤدي عدم وجود أجور كافية إلى ترسيخ المفهوم التقليدي للأدوار الجنسانية والذي يُجبر المرأة على ترك القوى العاملة ويحذّر من حصول الرجل على الإجازات، ومن ثم يقلل من احتمالية إسهامه في مسؤوليات رعاية الأئمة. وتشير نتائج الأبحاث التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية إلى أن بعض الموظفين/الموظفات لا يأخذون/يأخذن الإجازات خشية فقدان الوظائف وعدم القدرة على كسب ما يكفي لدفع الفواتير.

يشجع السماح بالإجازات لكل من الآباء والأمهات على فكرة أن تقديم الرعاية مسؤولية مشتركة بين الوالدين، ويسمح في إعادة توزيع مسؤوليات الرعاية المنزلية. تحدد المذكورة التوجيهية، والتي من شأنها جذب المواهب والاحتفاظ بها من خلال وضع سياسات شاملة صديقة للأسرة، الخطوات التي يمكن للشركات اتخاذها لوضع وتنفيذ سياسات صديقة للأسرة.

ضمان تحقيق المساواة في الأجور بين الجنسين داخل الشركة

نظرًا إلى حقيقة كون المرأة تحصل على متوسط أجور أقل من الرجل، فإن ذلك يسهم في ترك المرأة للقوى العاملة تماماً، لأن دفع تكاليف رعاية الأطفال التي لا يمكن تحملها، سيكون أكثر تكلفة بالنسبة إلى أسرتها، وبناءً على ذلك فإن تضييق الفجوة في الأجور بين الجنسين سيكون من شأنه ضمان الاحتفاظ بالموظفات. وتقدم المذكورة التوجيهية المشورة المفيدة للشركات بشأن كيفية سد الفجوات في الأجور بين الجنسين لتحقيق المساواة في العمل.

نبذة سريعة عن السياسات الصديقة للأسرة

كرواتيا⁽³⁹⁾: ينظم أحد البنوك يوماً عائلياً يسمح للوالدين بإظهار مكان عملهم لأطفالهم. اتخذت هذه المبادرة وسيلة لجعل مكان العمل أكثر ملاءمة للوالدين العاملين، كما أنه يُظهر البنك مكان عمل صديق للأسرة. ويقدم البنك أيضاً إعفاءات ضريبية لآباء الأطفال حديثي الولادة ويقدم الهدايا للرضيع بل ويدفع تكاليف المخيمات الصيفية في أيام الإجازات المدرسية ويعمل على تنظيم الأنشطة المختلفة لأطفال موظفيه/موظفاته.

الاتحاد الأوروبي⁽⁴⁰⁾: يمتلك الاتحاد الأوروبي عديداً من الإجراءات التشريعية لتعزيز مفهوم "التوازن بين العمل والحياة" للأباء. كما يساعد برنامجه الخاص بالتوظيف والابتكار الاجتماعي على تمويل المخططات الرائدة لأصحاب العمل من أجل وضع ترتيبات عمل مبتكرة مثل الإجازات الأسرية وترتيبات العمل المرنة.

ألمانيا: تقدم مجموعة مستشفيات خاصة مملوكة لإحدى العائلات عديداً من خيارات رعاية الأطفال لموظفيها/موظفاتها⁽⁴¹⁾ ويبلغ عدد الموظفات ثلاثة أرباع العاملين، مع وجود سوق تنافسية للأطباء والممرضات الذين يتمتعون بالمهارة، وجدت المستشفى أن كثريين يتوقعون بيئة عمل تحقق التوازن بين العمل والحياة الأسرية⁽⁴²⁾ وتشمل الخدمات التي يقدمها المستشفى مركزاً لرعاية الأطفال في موقع العمل، أشيء من خلال شراكة بين القطاعين العام والخاص وبالتعاون مع الحكومة المحلية للمدينة، وأيضاً الرعاية الاحتياطية الطارئة، وإجازة الأمومة والإجازة الولادية والإجازة مدفوعة الأجر، بالإضافة إلى ساعات العمل المرنة. تمكّن المستشفى من الاستفادة من العمل مع الشركاء وإجراء تقييم منهجي للاحتياجات مع موظفيه/موظفاته.

اليابان⁽⁴³⁾: تقدم إحدى شركات التأمين مبادرات صديقة للبيئة لدعم الموظفين/الموظفات في تحقيق التوازن بين العمل والحياة. وتشمل بعض السياسات المقدمة الدعم في أثناء فترة الحمل وبعد الولادة ورعاية الأطفال والرعاية التمريضية طويلة الأجل، كما توفر مركزاً للرعاية النهارية في موقع العمل. وبحضور الموظفين/الموظفات منتدى بمجرد عودتهم/هنّ من الإجازة لمناقشة كيفية الانتقال والمخاوف الأخرى من الأمور التي قد تطرأ عند العودة إلى العمل. يمكن للموظفين/الموظفات من خلال كل هذه الإجراءات تحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل والرعاية. وبالإضافة إلى ذلك، تتمتع اليابان بتفويضات للشركات التي يطلب منها دعم التوازن بين العمل والحياة المهنية لموظفيها/موظفاتها وتوفير احتياجات رعاية الأطفال لهم.

هولندا⁽⁴⁴⁾: ينص قانون رعاية الطفل الهولندي على تمويل رعاية الطفل الرسمية والتي تفي بجميع المعايير المتعلقة برعايته، كما يكفل القانون تقاسم الوالدين وجهات العمل والحكومة معًا تكاليف رعاية الطفل الرسمية. وتفرض الحكومة ضريبة رعاية الأطفال على جميع جهات العمل، وتدعم وتقدر قيمة البدلات لكل طفل.

باكستان⁽⁴⁵⁾: وظفت إحدى شركات الأغذية، إدراكاً منها لأهمية مواءمة تكوينها الجنسي مع التركيبة الخاصة لسوق العمل، مزيداً من النساء، كما تعمل على تعزيز المساواة بين الجنسين، وقدمت خدمات الرعاية النهارية وترتيبات العمل المرنة، بما في ذلك العمل عن بُعد. كما قدموا أيضاً بدلات رعاية طبية للأسر، ونتيجة لذلك، حدثت زيادة بنسبة 65% في عدد النساء بالقوى العاملة، وزيادة في معدل عودة النساء إلى العمل بنسبة 100%， وزيادة بنسبة 117% في تولي النساء للقيادة.

الولايات المتحدة: وضعت إحدى الشركات المتخصصة في الملابس الرياضية والمعدات التي تستخدم في الهواء الطلق عدداً من السياسات والمزايا الصديقة للأسرة، بما في ذلك، إجازة والدية مدفوعة الأجر ودعم خدمات رعاية الأطفال، ومن بين بعض سياساتها غير المعتادة، السماح لمقدمي/مقدمات الرعاية الأساسية/الأساسيين بالسفر معهم للعمل. كما وضعت الشركة برنامج لتغطية الموظفين/الموظفات في إجازة والدية أو إجازة للإعالة. وقد يتيح ذلك أيضاً للموظفين/الموظفات بتعلم مهارات جديدة داخل الشركة⁽⁴⁶⁾ ونتيجة لذلك، زادت نسبة الاحتفاظ بالموظفين/الموظفات لتصل إلى 30%， وعلى الصعيد الآخر زادت مدخلات الشركة بنسبة 11%. وبالإضافة إلى ذلك، تتلقى الشركة أيضاً ائتماناً ضريبياً سنوياً قدره 150,000 دولار أمريكي⁽⁴⁷⁾.

يُمنح هذا الائتمان لجهات العمل التي تقدم خدمات رعاية الأطفال لموظفيهم. وهناك ائتمان تجاري عام يمثل 25% من "نفقات رعاية الأطفال المؤهلة" و10% من "الموارد المؤهلة لرعاية الأطفال ونفقات الإحالة". يُحدد الائتمان بمبلغ 150,000 دولار أمريكي لكل سنة ضريبية. وتشمل نفقات رعاية الأطفال المؤهلة تكاليف تشغيل مرافق رعاية الأطفال المؤهلة والنفقات المتعلقة بمرافق رعاية الأطفال التابعة لدافعي/دافعات الضرائب⁽⁴⁸⁾.

- "غير مدفوع الأجر" يعني أن الشخص الذي يؤدي النشاط لا يتلقى أجراً وأن العمل، لأنه يقع خارج الحدود الإنتاجية في نظام الحسابات القومية، لا يُحسب ضمن حسابات الناتج الإجمالي المحلي. "الرعاية" تعني القيام بأنشطة تخدم الناس وتخدم رفاههم، وتشمل على حد سواء الرعاية الشخصية وجميع الأنشطة التي تتعلق بالرعاية، مثل الطهي والتنظيف وغسل الملابس. "العمل" يعني أن النشاط يستلزم إنفاق الوقت والطاقة.
- هيئة الأمم المتحدة للمرأة، "كوفيد-19 واقتصاد الرعاية: العمل الفوري والتحول الهيكلي من أجل التعافي المستجيب النوع الاجتماعي".
- المرجع نفسه.
- المرجع نفسه.
- المرجع نفسه.
- منظمة العمل الدولية (ILO)، 2018. "أعمال الرعاية ووظائف الرعاية من أجل مستقبل العمل اللائق". متاح في: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcms5/groups/public/@dcomm/@pub/documents/publication/wcms_633166.pdf
- المرجع نفسه.
- هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2019. "تقرير تقدم نساء العالم"، 2019/2020، متاح في: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/progress-of-the-worlds-women>
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، 2009. "موجز سياسات: أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، والمساواة بين الجنسين والحد من الفقر.
- كورتني فان هوتفين، نورما كوه، وميغان سكيرا، 2013. "تأثير الرعاية غير الرسمية في العمل والأجور"، *Journal of Health and Economics*, vol.32, pp. 240-252.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، 2019. "موجز سياسات المساواة بين الجنسين والحد من الفقر وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر".
- هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2020. "أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر: أعباؤك اليومية وما أهميتها". متاح في: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/2020/5/explainer-unpaid-care-work-your-daily-load-and-why-it-matters>
- هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2019. "نمو نساء العالم 2019-2020".
- منظمة العمل الدولية (ILO)، 2018. "أعمال الرعاية ووظائف الرعاية من أجل مستقبل العمل اللائق".
- هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2015، "المساواة بين الجنسين وتنمية الطفل وخلق فرص العمل: كيفية جني "العائد الثلاثي" من خدمات التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة".
- هيئة الأمم المتحدة للمرأة، "كوفيد-19 واقتصاد الرعاية: العمل الفوري والتحول الهيكلي من أجل التعافي المستجيب النوع الاجتماعي".
- مركز تاوب لدراسات السياسة الاجتماعية في إسرائيل، 2020. "أزمة فيروس كورونا والمرأة في سوق العمل: ضرر دائم أم انتكasse قصيرة الأمد وإمكانات طويلة الأجل".
- المرجع نفسه.
- هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2020، "أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر: أعباؤك اليومية وما أهميتها".
- يعتمد هذا القسم على مؤسسة التمويل الدولية، 2019، "معالجة رعاية الأطفال: دليل لرعاية الأطفال المدعومة من جانب أصحاب العمل".
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، 2009. "موجز سياسات أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر".
- منظمة الأمم المتحدة للطفولة، 2017، "اللحظات المبكرة مهمة لكل طفل".
- مؤسسة التمويل الدولية (IFC)، 2019، "معالجة رعاية الأطفال: دليل لرعاية الأطفال التي يدعمها أصحاب العمل".
- المرجع نفسه.
- يعتمد هذا البند على مؤسسة التمويل الدولية، 2017، "معالجة رعاية الأطفال: الحالة التجارية لرعاية الأطفال المدعومة من جانب أصحاب العمل".
- مؤسسة التمويل الدولية (IFC)، 2017، "معالجة رعاية الأطفال: الحالة التجارية لرعاية الأطفال المدعومة من جانب أصحاب العمل".
- ديفيد جي ألين، 2008. "الاحتفاظ بالموهوب": دليل لتحليل وإدارة حركة دوران الموظفين، سلسلة من الممارسات الفعالة (Arlington, VA: Society for Human Resource Management).
- مؤسسة التمويل الدولية (IFC)، 2017. "معالجة رعاية الأطفال: الحالة التجارية لرعاية الأطفال المدعومة من جانب أصحاب العمل".
- إيسوس موري، 2002. "التكلفة هي العائق الرئيسي أمام مساعدة العمال في مجال رعاية الأطفال" متاح في: <https://www.ipsos.com/en-uk/cost-key-barrier-childcare-help-workers>

- 29- مؤسسة التمويل الدولية (IFC)، 2017. "معالجة رعاية الأطفال: الحالة التجارية لرعاية الأطفال المدعومة من أصحاب العمل". البلدان الأخرى التي شملت في هذه الدراسة هي البرازيل والصين وألمانيا واليابان والمكسيك والمملكة المتحدة والولايات المتحدة .
- 30- مؤسسة التمويل الدولية (IFC)، 2019. "معالجة رعاية الأطفال: دليل لرعاية الأطفال التي يدعمها أصحاب العمل".
- 31- المرجع نفسه.
- 32- مؤسسة التمويل الدولية (IFC)، 2020. "رعاية الأطفال في أثناء فترة جائحة كوفيد-19: دليل لأصحاب العمل".
- 33- مؤسسة التمويل الدولية (IFC)، 2019. "معالجة رعاية الأطفال: دليل لرعاية الأطفال المدعومة من جانب أصحاب العمل".
- 34- مؤسسة التمويل الدولية (IFC)، 2020. "رعاية الأطفال في أثناء فترة كوفيد-19: دليل لأصحاب العمل".
- 35- المرجع نفسه.
- 36- المرجع نفسه.
- 37- المرجع نفسه.
- 38- المرجع نفسه.
- 39- مؤسسة التمويل الدولية (IFC)، 2019. "معالجة رعاية الأطفال: دليل لرعاية الأطفال المدعومة من جانب أصحاب العمل".
- 40- المفوضية الأوروبية، 2017. مبادرة لدعم التوازن بين الحياة والعمل للأباء العاملين ومقدمي الرعاية، متاح في: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>
- 41- مؤسسة التمويل الدولية (IFC)، 2017. "معالجة رعاية الأطفال: الحالة التجارية لرعاية الأطفال المدعومة من جانب أصحاب العمل" ، دراسة حالة، *Schön Klinik*.
- 42- [الإحصاءات: الحاجة إلى الرعاية الطبية تزداد أسرع من عدد الأطباء] ، غرفة الأطباء الفيدرالية.
- 43- مؤسسة التمويل الدولية (IFC)، 2019. "معالجة رعاية الأطفال: دليل رعاية الأطفال المدعومة من جانب أصحاب العمل".
- 44- حكومة هولندا، 2011. رعاية الأطفال وبدلات رعاية الأطفال، القانون الهولندي لرعاية الأطفال وبدلات رعاية الأطفال.
- 45- مؤسسة التمويل الدولية (IFC)، 2018. الاحتفاظ بأفضل المواهب من خلال وضع سياسات صديقة للأسرة، دراسة حالة.
- 46- مؤسسة التمويل الدولية (IFC)، 2019. "معالجة رعاية الأطفال: دليل رعاية الأطفال المدعومة من جانب أصحاب العمل".
- 47- روز ماركاريو، 2016. لماذا يجب على أصحاب العمل الاهتمام بالعائلات؟ متاح في: <https://www.patagonia.com/stories/why-should-employers-care-about-families/story-30845.html>
- 48- بول بونر، 2016. "المساعدة الضريبية للوالدين العاملين" *Journal of Accountancy* متاح في: <https://www.journalofaccountancy.com/issues/2016/nov/child-care-tax-credits>

تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في مكان العمل من خلال السلوك المسؤول في الأعمال بمجموعة الدول السبع (تمكين المرأة – برنامج مجموعة الدول السبع) برنامج يمّوله 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 المعرف والخبرات والممارسات الجيدة والدروس المستفادة في سياق عالم العمل المتغير. ويعمل برنامج تمكين المرأة بموجب مبادئ تمكين المرأة على تجهيز الشركات لتجاوز التعهد بالالتزامات المتعلقة بالمساواة المبنية على عدم التمييز بين الرجال والنساء وتمكين المرأة، وتعمل على تعزيز تنفيذها وجمع البيانات عنها وتقدم 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 يمّوله الاتحاد الأوروبي وينفذه بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية. وقادت إصدار الموجز ديانا رانولا بمساهمة مهمة من آنا فالث، ديانا روسو، إليشا إينوس، ميرال غوزيل، نانسي ميشيل، ستيفاني داي، وستيفاني فوستر من هيئة الأمم المتحدة للمرأة ورودابا نصیر من مؤسسة التمويل الدولية.

الإفراج عن المسؤولية:

صدرت هذه المذكرة التوجيهية بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي، ومحتوياتها مسؤولة واضعيفها وحدهم، ولا تعكس بالضرورة آراء الاتحاد الأوروبي.

تحرير: بروزوركس (Proseworks)
تصميم/تحديث: أوليفر غانتر

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

المبادئ العالمية المعنية بتتمكنين المرأة

- weps.org
- @WEPrinciples
- empowerwomen.org
- @Empower_Women

وضع قيادة مؤسسية عالية المستوى للمساواة المبنية على عدم التمييز بين الرجال والنساء.



المبدأ 1

معاملة جميع النساء والرجال بعدالة في العمل - احترام ودعم حقوق الإنسان دون تمييز.



المبدأ 2

ضمان صحة وسلامة ورفاه جميع العاملين والعاملات.



المبدأ 3

تشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء.



المبدأ 4

تنفيذ التطوير المؤسسي وسلسلة التوريد وممارسات الأسواق التي تمكّن المرأة.



المبدأ 5

تعزيز المساواة من خلال المبادرات المجتمعية والمناصرة.



المبدأ 6

قياس ونشر التقارير بخصوص التقدم في تحقيق المساواة المبنية عدم التمييز بين الرجال والنساء.



المبدأ 7

دعماً لـ:

إصدار:

بتمويل من:

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

 weempower

 UN WOMEN



بتمويل من الاتحاد الأوروبي



منظمة
العمل
الدولية



الاتحاد الأوروبي