

Distr.: General
18 December 2008
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة وضع المرأة

الدورة الثالثة والخمسون

٢-١٣ آذار/مارس ٢٠٠٩

البند ٣ (ج) من جدول الأعمال المؤقت*

متابعة نتائج المؤتمر العالمي الرابع المعني

بالمرأة والدورة الاستثنائية للجمعية

العامة المعنونة "المرأة عام ٢٠٠٠:

المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام

في القرن الحادي والعشرين": تعميم

مراعاة المنظور الجنساني وأوضاع المرأة

ومسائل برنامجية

التقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في إعداد السياسات
والبرامج الوطنية وتنفيذها وتقييمها، مع التركيز بشكل خاص على
المساواة في تقاسم المسؤوليات بين المرأة والرجل، بما في ذلك الرعاية
المقدمة في سياق مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز

تقرير الأمين العام

* E/CN.6/2009/1



موجز

يقيم هذا التقرير مدى الاهتمام الذي أُولي لتعميم مراعاة المنظورات الجنسانية في وضع السياسات والبرامج الوطنية وتنفيذها وتقييمها، مع التركيز بشكل خاص على المساواة في تقاسم المسؤوليات بين المرأة والرجل، بما في ذلك الرعاية المقدمة في سياق مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ورفع التوصيات إلى لجنة وضع المرأة لتنظر فيها.

المحتويات

الصفحة

أولا -	مقدمة	٣
ثانيا -	معلومات أساسية	٣
ثالثا -	المبادرات المتخذة على المستوى الوطني	٤
ألف -	التنميطات الجنسانية	٤
باء -	تقاطع العمل مدفوع الأجر والعمل غير مدفوع الأجر	٧
جيم -	الاستجابات المتعلقة بالتشريعات والسياسات	١١
دال -	تدابير دعم وتعزيز مشاركة الرجال في تقديم الرعاية	١٧
هاء -	آليات رصد التقدم والأثر	١٩
واو -	تقاسم مسؤوليات تقديم الرعاية في سياق فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	٢١
رابعا -	الاستنتاجات والتوصيات	٢٣

أولاً - مقدمة

١ - طلب المجلس الاجتماعي والاقتصادي إلى الأمين العام، في قراره ٩/٢٠٠٦ المؤرخ ٢٥ تموز/يوليه ٢٠٠٦، المعنون "تنظيم وأساليب عمل لجنة وضع المرأة في المستقبل"، أن يقدم إلى اللجنة سنوياً تقريراً عن التقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في إعداد السياسات والبرامج الوطنية وتنفيذها وتقييمها، مع التركيز بشكل خاص على الموضوع ذي الأولوية لدورها، وقرر أن يكون الموضوع ذو الأولوية المعروض على نظر اللجنة في عام ٢٠٠٩ هو "تقاسم المسؤوليات بين المرأة والرجل، بما في ذلك الرعاية المقدمة في سياق مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز".

٢ - ويقدم هذا التقرير في استجابة لقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٩/٢٠٠٦ وقرار الجمعية العامة ١٥٩/٦٣. ويتضمن تحليلاً للردود المقدمة من الدول الأعضاء^(١) على المذكرة الشفوية (DAW/2008/011). ويعتمد أيضاً على معلومات وبيانات من منشورات صادرة عن كيانات الأمم المتحدة وعن مصادر أخرى على النحو المبين^(٢). وينبغي قراءتها مقترنة بتقرير الأمين العام عن تقاسم المسؤوليات بين المرأة والرجل، بما في ذلك الرعاية المقدمة في سياق مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز (E/CN.6/2009/2).

ثانياً - معلومات أساسية

٣ - يعتبر تعزيز تقاسم المسؤوليات، بما فيها مسؤوليات الرعاية، بين المرأة والرجل جانباً أساسياً إنما صعب لمعالجة مسألة عدم المساواة بين الجنسين. فلحالة عدم المساواة في تقاسم المسؤوليات في المجالين الخاص والعام آثار سلبية على النساء والرجال وأسرهم، وعلى اقتصاد المجتمع بأسره. كما لها آثار على المساواة في فرص التعليم وسوق العمل والحياة العامة، بما فيها المشاركة السياسية، وكذلك على نوعية العلاقات الأسرية والرعاية المقدمة.

٤ - وتتطلب معالجة آثار التوزيع الحالي غير المتكافئ للعمل بأجر وبدون أجر بين المرأة والرجل، بما في ذلك العمل المتري وتنشئة الأطفال ورعاية المرضى والمسنين فضلاً عن المعوقين، نهجاً شاملاً. ومن الضروري اتخاذ تدابير تتعلق بالسياسات وتدابير تشريعية في

(١) وردت إسهامات من حكومات أذربيجان وإستونيا وإكوادور والبرازيل وبلجيكا وبيرو وبيلاروس وتايلند وجامايكا والجمهورية الدومينيكية والداغمر ورومانيا والسويد وسويسرا وعمان وغانا والفلبين وفنلندا وكندا وكولومبيا ولافتيا ولبنان ومالطة والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية والنمسا ونيوزيلندا وهولندا واليابان.

(٢) تستند الإشارات إلى الدول الأعضاء إلى إسهامات قدمت لهذا التقرير، ما لم يشر إلى خلاف ذلك.

طائفة من المجالات مثل الحماية الاجتماعية، وسياسات سوق العمل، والصحة، والتعليم، والهياكل الأساسية. كما أن الجهود الرامية إلى تحديد ومواجهة التمييزات الجنسانية التي تشكل أساس المواقف والممارسات التمييزية هي جهود حاسمة الأهمية لأنها ترمي إلى قياس العمل بدون أجر وتقييمه.

٥ - وقطعت الحكومات على نفسها التزامات عالمية بشأن المساواة في تقاسم المسؤوليات بين المرأة والرجل، بما في ذلك الرعاية المقدمة في سياق مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، في محافل منها المؤتمر الدولي للسكان والتنمية (١٩٩٤)، والمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة (١٩٩٥)، ومؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية (١٩٩٥)، والدورة الاستثنائية الثالثة والعشرون للجمعية العامة (٢٠٠٠)، وكذلك في نتائج دورات لجنة وضع المرأة المعقودة منذ عام ١٩٩٦، كما تقرر المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان، ومنها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية حقوق الطفل بالتزامات الدول الأطراف بتكريس المساواة في تقاسم المسؤوليات بين المرأة والرجل. وتقدم اتفاقية منظمة العمل الدولية لعام ١٩٨١ المتعلقة بالعمال ذوي المسؤوليات الأسرية (رقم ١٥٦) والتوصية الملزمة لها رقم ١٦٥، توجيهاً محدداً بشأن السياسات والتدابير اللازمة لمساعدة العمال والعاملات معاً في التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسر. وقد وردت أيضاً الالتزامات العالمية المرتبطة بالرعاية المقدمة والحماية الاجتماعية وتوزيع العمل بأجر وبدون أجر في توافق آراء مونتيري لعام ٢٠٠٢ للمؤتمر الدولي لتمويل التنمية^(٣).

ثالثاً - المبادرات المتخذة على المستوى الوطني

ألف - التنمية الجنسانية

٦ - على الصعيد العالمي، لا تزال الصور النمطية للمرأة والرجل تكرر استمرار التفاوت في توزيع المسؤوليات وتقسيم العمل بأجر وبدون أجر. ويتقيد النساء والرجال معاً بتنميطات جنسانية تركز إلى مفاهيم مفادها أن النساء مقدمات مثاليات للرعاية والرجال عمال مثاليين^(٤). وقد أسهمت هذه التنميطات في جعل النساء يتحملن عبئاً غير متناسب من مسؤوليات الأسرة والرعاية المقدمة بصرف النظر عن أوضاعهن الاجتماعية - الاقتصادية،

(٣) تقرير المؤتمر الدولي لتمويل التنمية، مونتيري، مكسيكو، ١٨-٢٢ آذار/مارس ٢٠٠٢، منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع A.02.II.A.7، الفصل الأول، القرار الأول، المرفق، الفقرة ١٦.

(٤) انظر "Equal sharing of responsibilities between women and men, including care-giving in the context of HIV/AIDS," background paper prepared for the Expert Group Meeting, October 2008 (EGM/ESOR/2008/BP.2).

ومشاركتهم في العمل، الرسمي وغير الرسمي على حد سواء. ومن جهة أخرى، أسهمت الأفكار النمطية عن الذكورة في تصوير الرجال بأنهم معيلين يعملون كل الوقت ومقدمين للرعاية تنقصهم الخبرة^(٥).

٧ - ومن المهم تحديد التنميطات الجنسانية ومعالجة العوامل التي تولدها وتساهم في إدامتها، بسبب استمرارية هذه التنميطات وما تخلفه من أثر على النساء والرجال والفتيات والفتية. ولعملية التنشئة الاجتماعية والجهات التي تكون الأفكار في المجتمع، مثل الأسر والمؤسسات التعليمية والزعماء الدينيين وقادة المجتمع المحلي ووسائل الإعلام دور رئيسي في هذه التنميطات^(٦).

٨ - وما فتئت الدول الأعضاء تبرز دور التعليم، حتى في مرحلة الطفولة المبكرة، في الإبقاء على التنميطات الجنسانية والتصدي لها. وبذلت الجهود في عدة بلدان منها بيلاروس ورومانيا والسويد وسويسرا وفنلندا وقبرص وعمان، لإعادة النظر في المناهج التعليمية و/أو توفير التدريب للمدرسين بشأن التنميطات الجنسانية. ويعتبر تجنب التنميطات المتعلقة بأدوار الجنسين في التعليم في المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية إلزامي حتى لأولئك الذين يدرسون على مستوى رياض الأطفال، وذلك ضماناً لعدم تقييد الأطفال بافتراضات عفا عليها الزمن بشأن ما يستطيع النساء والرجال القيام به. وفي الدانمرك، أصدرت وزارة المساواة بين الجنسين كتاباً للأطفال ودليلاً توجيهياً لمدرسي رياض الأطفال بهدف تعزيز أدوار جنسانية أقل تنميطاً. وفي البرازيل، أُجري تدريب لمدرسي ومديري المدارس العامة من خلال برنامج نوع الجنس والتنوع في المدرسة للتعامل مع التنوع في الصف المدرسي ومعالجة المواقف والسلوكيات المتحيزة المتصلة بنوع الجنس والعلاقات الإثنية - العنصرية والميل الجنسي.

٩ - وسلم عدد من البلدان، منها بلجيكا وبيلاروس ورومانيا وقبرص ولبنان ومالطة، بالحاجة إلى العمل مع وسائل الإعلام. وفي أوروبا، أظهر بحث أجري بشأن طريقة تأثير التسويق والدعاية الإعلانية على المساواة بين المرأة والرجل أن مدونات السلوك في وسائل الإعلام والتكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصالات نادراً ما تتضمن اعتبارات

(٥) Gary Barker, "Engaging men and boys in caregiving: reflections from research, practice and policy advocacy in Latin America", Expert paper prepared for the Expert Group Meeting (EGM/ESOR/2008/EP.1), p. 2.

(٦) Mary Daly, "The equal sharing of responsibilities between women and men, including Care-giving in the Context of HIV/AIDS," background paper prepared for the Expert Group Meeting (EGM/ESOR/2008/BP.1), p.14.

جنسانية. واستجابة لذلك، اتخذ البرلمان الأوروبي قراراً يؤكد فيه وجوب التصدي للتنميط الجنساني على جميع مستويات المجتمع^(٧). وفي المملكة المتحدة، ترمي القواعد التي وضعتها الهيئات التنظيمية لوسائل الإعلام الإذاعية وغير الإذاعية إلى ضمان كون الإعلانات "مشروعة ولائقة وأمنية وصادقة". وما فتئ الاتجاه الذي ساد في السنوات الأخيرة يتمثل في التصدي للتنميطات الجنسانية التقليدية، بأساليب منها اللجوء إلى السخرية وصور أقل تنميطاً.

١٠ - وقد أُطلقت كذلك حملات وطنية للإعلام والتوعية للتصدي تحديداً للتنميطات الجنسية في عدد من البلدان، منها إستونيا وسويسرا. وفي لاتفيا، نظمت في عام ٢٠٠٦، حملتان تضمنتا عرض مجموعة من الإعلانات ومناقشات تلفزيونية وإذاعية وأفلام ومناقشات تثقيفية مخصصة لأطفال المدارس تهدف إلى التصدي للتنميطات الجنسية في سوق العمل والمدرسة. وفي جامايكا، نظمت حملة تثقيف وتوعية عامة في المدارس والمجتمعات المحلية والمنظمات الدينية ومنظمات أخرى.

١١ - وأفاد عدد من البلدان، منها أذربيجان وإكوادور والبرازيل وبيرو وتايلند والفلبين وكندا ولبنان ونيوزيلندا، بتنظيم حملات تتعلق تحديداً بزيادة الوعي وتدابير أخرى اتخذتها للتصدي للعنف القائم على نوع الجنس، بما في ذلك العنف الموجه ضد المرأة. وفي نيوزيلندا، أشركت فرقة عمل حكومية معنية بالإجراءات المتعلقة بالعنف العائلي المنظمات المجتمعية والقيادات ووسائل الإعلام في حملة وطنية لتغيير السلوكيات والمواقف التي تتغاضى عن العنف العائلي. وفي الفلبين، تأسست حركة الرجال المعارضون للعنف ضد المرأة في كل مكان.

١٢ - وفي بلجيكا، تصدى مشروع بحثي مدته سنتان نفذ في الإقليم الفلمنكي للتنميطات الجنسية عن الذكر المعيل والأنثى مقدمة الرعاية ونظر في سبل إقامة علاقات أكثر مساواة داخل الأسر. ونتج عن هذا المشروع توصيات وأدوات لتيسير التوفيق بين العمل والحياة الخاصة. وفي سويسرا، وجدت إحدى الدراسات أن لدى الوالدين والأطفال في الأسر التي يتقاسم فيها الآباء والأمهات المسؤوليات في البيت والحياة المهنية مفهوم إيجابي عن تقاسم الأدوار بالتساوي. كما وجدت الدراسة ذاتها أن الأطفال الذين ينحدرون من أسر يقسم فيها العمل بين الرجل والمرأة بصورة تقليدية يشعرون بالأسف في أغلب الأحيان لأنه نادراً ما كان لآبائهم، مقارنةً بأمهاتهم، وجود في حياتهم اليومية. وفي أذربيجان، أجريت

(٧) قرار البرلمان الأوروبي المؤرخ ٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨، المعنون "طريقة تأثير التسويق والإعلان على المساواة بين المرأة والرجل"، (INI/2008/2038).

أول دراسة استقصائية للمواقف الجنسانية في عام ٢٠٠٥. وقدمت النتائج المستخلصة من هذه الدراسة في "تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠٧ عن المواقف الجنسانية في أذربيجان: الاتجاهات والتحديات، الذي أصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام ٢٠٠٧.

١٣ - وبذلت كذلك مساع محددة لمناقشة ومواجهة التمييزات الجنسانية وعدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل. وقد اعتمدت المملكة المتحدة عدداً من السياسات والبرامج التي ترمي إلى التصدي للتمييزات الجنسانية من خلال المشورة الوظيفية. وفي البرازيل، عزز برنامج تحقيق التكافؤ بين الجنسين المساواة في الفرص بين المرأة والرجل في شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص. وهو برنامج يشجع الشركات على اعتماد سياسات داخلية لتعزيز المساواة بين الجنسين وبمنحها أختام تحقيق التكافؤ بين الجنسين، التي تشهد بالتزام الشركة بتعزيز المساواة بين الجنسين. وتشمل التحديات الرئيسية التي يواجهها البرنامج الفروق في الأجور وحالات عدم مساواة بين الرجل والمرأة في استخدام الوقت، وانخفاض تمثيل المرأة في المناصب القيادية. وفي عام ٢٠٠٨، عقدت حلقة عمل لتلبية الطلبات المقدمة من الشركات المشاركة للارتقاء بمستوى التدريب والخبرات التقنية وتبادل الخبرات العملية اللازمة لمعالجة حالات التفاوت القائمة على أساس نوع الجنس والانتماء العرقي في سوق العمل. وقد أعدت المفوضية الأوروبية، بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، مشروعاً للتدريب والتوعية بعنوان "حطم التمييزات الجنسانية، وامنح الموهبة فرصة!" لاطلاع الشركات، ولا سيما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، عما يمكن جنيه من فوائد من تجاوز التمييزات الجنسانية في إدارة الأعمال التجارية^(٨).

باء - تقاطع العمل مدفوع الأجر والعمل غير مدفوع الأجر

١٤ - في حين كانت ثمة زيادة ملحوظة في مشاركة النساء في القوة العاملة على الصعيد العالمي في العقد الماضي، تشير الأدلة من دراسات أجريت عن استخدام الوقت إلى استمرار وجود أوجه الخلل وعدم المساواة بين المرأة والرجل فيما يخص إنجاز العمل مدفوع الأجر والعمل غير مدفوع الأجر، ولا سيما الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية. وتقضي المرأة في العمل عموماً وقتاً أطول مما يقضيه الرجل، ولا تعمل بأجر سوى ساعات أقل، وتحظى بشكل عام بساعات راحة أقل من مثيلاتها لدى الرجل^(٩). ووجد بمشروع أعده معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، شمل الأرجنتين، وجمهورية ترانينا المتحدة،

(٨) انظر <http://www.business and gender.eu/the-action>.

(٩) صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، تقدم المرأة في العالم، ٢٠٠٥، المرأة والعمل والفقر. (صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ٢٠٠٥). نيويورك، الصفحة ٢٩.

وجمهورية كوريا، وجنوب أفريقيا، ونيكاراغوا، والهند، أن متوسط الوقت الذي تقضيه المرأة في القيام بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر يبلغ أكثر من ضعف ما يقضيه الرجل^(١٠). وفي أمريكا اللاتينية، أشار أكثر من نصف النساء غير العاملات ممن تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٢٤ سنة إلى العمل المنزلي غير مدفوع الأجر باعتباره السبب الرئيسي في عدم بحثهن عن عمل مدفوع الأجر^(١١). وتقضي المرأة وقتاً أطول في أداء المهام المتعددة والمتداخلة، مثل رعاية الأطفال والمسنين والمرضى والطهي والتنظيف، ومن الأرجح أن تقوم بالجمع بين العمل مدفوع الأجر والعمل غير مدفوع الأجر أكثر من الرجل^(١٢). فعلى سبيل المثال، كان ٤٠ في المائة من الأمهات اللاتي يعملن بشكل غير رسمي في الأحياء الفقيرة في مدينة غواتيمالا، يقدمن الرعاية لأطفالهن بأنفسهن، وأشار إلى عدم توافر رعاية الأطفال باعتباره سبباً رئيسياً في عدم ممارسة أعمال في الاقتصاد الرسمي^(١٣). وأظهرت بيانات وردت في دراسة استقصائية أجريت في نيوزيلندا أن المرأة والرجل يقضيان وقتاً مماثلاً في العمل، إلا أن ٧٠ في المائة من عمل المرأة غير مدفوع الأجر، بالمقارنة مع ٤٠ في المائة من عمل الرجل^(١٤).

١٥ - وثمة اختلافات كبيرة داخل البلدان وفيما بينها من حيث الوقت اللازم للقيام بمختلف المسؤوليات المنزلية وذلك بسبب أوجه عدم المساواة في الاستفادة من الهياكل الأساسية والتكنولوجيا المحلية. وفي الكثير من المجتمعات المحلية الريفية وتلك القائمة على تخوم المدن، يُقضي وقت طويل، لا سيما من جانب المرأة، في القيام بأنشطة مثل البحث عن المياه والغذاء^(١٥) وتؤدي أيضاً أوقات السفر الطويلة في الوصول إلى العمل ومحدودية توافر وسائل المواصلات إلى جعل التوفيق بين العمل والأسرة أشد صعوبة بالنسبة للمرأة والرجل على السواء^(١٦).

(١٠) انظر معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية (٢٠٠٨)، "اقتصاد الرعاية الاجتماعي والسياسي: النقاش في نوع الجنس وأوجه اللامساواة بين الطبقات"، (The Social and Political Economy of Care: Contesting Gender and Class Inequalities)، ورقة معلومات أساسية أعدت لاجتماع فريق الخبراء، (EGM/ESOR/2008/BP.3).

(١١) البرنامج الاجتماعي لأمريكا اللاتينية ٢٠٠٦ (اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، سانتياغو، ٢٠٠٧).

(١٢) المعهد الدولي لبحوث سياسات الأغذية، "مدينة غواتيمالا: التركيز على المرأة العاملة ورعاية الأطفال"، لخات عن المدن أعدها المعهد الدولي لبحوث سياسات الأغذية، (٢٠٠٢)، متاحة من: <http://www.ifpri.org/themes/mp14/profiles/guatemalacity.pdf>

(١٣) وزارة شؤون المرأة، نيوزيلندا، (ويلنغتون، ٢٠٠٨)، مؤشرات التغيير: متابعة التقدم الذي تحققه نساء نيوزيلندا، الصفحة ٦٠. (Indicators for Change: tracking the Progress of New Zealand Women).

١٦ - وفي حين تشير البيانات والإحصاءات المتوافرة عن الاتجاهات في العمل مدفوع الأجر والعمل غير مدفوع الأجر إلى أن التغيرات التي طرأت على انخراط الرجل في الأعمال غير مدفوعة الأجر، بما فيها الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية، تجري ببطء، فقد ازداد انخراطهم في رعاية أطفالهم وتحمل مسؤولياتهم المنزلية في بعض البلدان، ومنها الدانمرك وكندا. وتُظهر النتائج التي تمخضت عنها الدراسات الاستقصائية لاستخدام الوقت في كندا أن الفجوة بين الرجل والمرأة في تقسيم العمل تقلص ببطء. وفي حين تنخرط المرأة على نحو متزايد في العمل مدفوع الأجر، فإنها لا تزال تؤدي معظم الأعمال المنزلية وتشعر بالإجهاد بمرور الوقت أكثر مما يشعر به الرجل. إلا أن عددا متزايدا من الرجال يتقاسم المسؤوليات المنزلية والأعمال مدفوعة الأجر مع شريكاهم. وعلى الصعيد العالمي، فإن الفجوة بين الذكور والإناث في الوقت الذي يُنفق على رعاية الأطفال أضيق من الفجوة في الوقت الذي يُنفق على الطهي والتنظيف^(١٤).

١٧ - وتجلت نتائج مماثلة في الردود الأخرى الواردة من الدول الأعضاء، بما فيها بلجيكا، وجامايكا، وسويسرا، وفنلندا، ولاتفيا. وخلصت البحوث التي أُجريت في سويسرا إلى أنه في حين يتقاسم الشريكان غير المتزوجين المسؤوليات بطريقة أكثر مساواة من الشريكين المتزوجين، فإن عدم المساواة في توزيع العمل بين الوالدين زاد بزيادة عدد الأطفال في الأسرة المعيشية. وأشارت التقديرات إلى أن الرجال، من بين الشركاء المتزوجين وليس لديهم أولاد، يقومون بـ ٥٢ في المائة من المسؤوليات المنزلية. ومن بين الشركاء المتزوجين ولديهم ثلاثة أولاد أو أكثر، يقوم الرجال بـ ٣٩ في المائة من العمل. وأظهرت دراسة استقصائية أُجريت في إطار حملة توعية استهدفت الرجال في سويسرا أن ١٦ في المائة من الرجال المتفرغين للعمل يفضلون العمل غير المتفرغ. وتبيّن أيضا أن الرجال الذين أرادوا خفض ساعات عملهم واجهوا تحديات أكثر مما واجهته النساء في الموقف ذاته.

١٨ - واعترف العديد من البلدان بما فيها بلجيكا، وبيلاروس، وجامايكا، والسويد، وكندا، وكولومبيا، ولاتفيا، والنمسا، بالدور الذي تتولاه الدراسات الاستقصائية لاستخدام الوقت باعتبارها وسيلة هامة لتحليل توزيع العمل مدفوع الأجر والعمل غير مدفوع الأجر وتعزيز التدابير الرامية للتوفيق بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات الأسرة. إلا أنه حتى الآن لم يبلغ سوى عدد محدود من البلدان عن بيانات قابلة للمقارنة تتعلق بالوقت. ومنذ عام ١٩٩٦، أدرجت كندا أسئلة في تعدادها السكاني عن ثلاثة من الأنشطة المتعلقة بأعمال غير

(١٤) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية ٢٠٠٧/٢٠٠٨ (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، ٢٠٠٧)، "مؤشرات التنمية البشرية"، الجدول ٣.٢.

مدفوعة الأجر وهي: الأعمال المنزلية، ورعاية الأطفال، ورعاية كبار السن. وتُجرى كندا أيضاً دراسات استقصائية تجمع معلومات تفصيلية واسعة عن الأعمال غير مدفوعة الأجر، بما فيها الدراسة الاستقصائية الاجتماعية العامة بشأن استخدام الوقت والدراسة الاستقصائية لكندا للعطاء والتطوع والمشاركة. وأُجريت هذه الدراسة الاستقصائية الاجتماعية العامة أربع مرات في أعوام (١٩٨٦، و ١٩٩٢، و ١٩٩٨، و ٢٠٠٥) وستُجرى مرة أخرى في عام ٢٠١٠. وفي بيرو سيجري المعهد الوطني للإحصاءات والمعلومات دراسة استقصائية تجريبية عن استخدام الوقت في ليما وضواحيها سعياً منه لتوليد معلومات في أوساط المسؤولين الحكوميين والمجتمع المدني تتعلق باستخدام الدراسات الاستقصائية عن استخدام الوقت المراعية للاعتبارات الجنسانية. وفي الجمهورية الدومينيكية، عملت الأجهزة الوطنية والمكتب الوطني للإحصاءات جنباً إلى جنب من أجل تخطيط ووضع أول دراسة استقصائية وطنية عن استخدام الوقت بغية قياس مساهمات المرأة والرجل في المنزل والأسرة.

١٩ - ونظراً لأن مشاركة المرأة المتزايدة في سوق العمل قلّصت الوقت المتاح لأعمال الرعاية والأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر، فقد ارتفع الطلب على خدمات الرعاية خارج نطاق الأسرة المعيشية. ولم تبدد الزيادة في تقديم أعمال الرعاية من خلال سوق العمل والخدمات التي تقدمها الحكومة والمجتمع المحلي حقيقة أن المرأة هي التي تؤديها في أغلب الحالات. وتشكل المرأة في كل من البلدان المتقدمة والبلدان النامية، جزءاً كبيراً من أعمال الرعاية مقارنة بمشاركتها في القوة العاملة ككل. وتُظهر البيانات المتاحة من دراسة لكسمبرغ للدخل تخص ١٢ بلداً (معظمها من البلدان المرتفعة الدخل) أن المرأة تشكل نسبة تتراوح بين ٣٢ و ٥٤ في المائة من مجموع القوة العاملة، وبين ٦٨ و ٨٨ في المائة من العاملين في مجال تقديم الرعاية^(١٠). واليوم، ثمة إقبال كبير في صفوف النساء على الانتقال للعمل في تقديم الرعاية، كخدمات في المنازل وعاملات في القطاع الخاص على حد سواء.

٢٠ - وعند وضع السياسات والبرامج المتعلقة بالمسؤوليات المنزلية، بما فيها تقديم الرعاية، يجب إيلاء اهتمام خاص للبيانات الإحصائية الخاصة بالتغيرات الديموغرافية، بما فيها التغيرات في معدلات الخصوبة، وشيخوخة السكان وتكوين الأسرة المعيشية. ففي كولومبيا، على سبيل المثال، طرأت زيادة في عدد الأسر المعيشية التي تعيلها أنثى. وفي أوروبا، ارتفع عدد الأسر المعيشية المكونة من شخص واحد والأسر ذات العائل الوحيد التي لا تستطيع الاعتماد على المساعدة المباشرة من الشركاء في السكن. وانخفضت معدلات الخصوبة أيضاً إلى حد

كبير، وزاد العمر المتوقع للسكان وأصبحوا أكثر قدرة على الانتقال جغرافياً^(١٥). وفي البلدان حيث تزداد شيخوخة السكان بمعدل غير مسبوق، فإن مسائل مثل الرعاية الطويلة الأجل للمسنين، والرعاية الطبية والمعاشات التقاعدية تشكل أمورا تكتسي أهمية بالغة. وفي اليابان، خلصت دراسة أعدتها وزارة الصحة والعمل والرفاه في عام ٢٠٠٤ إلى أن معظم الرعاية التي يحظى بها المسنون في البيوت تقدمها نساء (٧٤,٩ في المائة)، وذلك بالرغم من الخيارات المتاحة في مجال الرعاية^(١٦).

٢١ - ويعني عدم قياس كمية العمل غير مدفوع الأجر في الحسابات الوطنية أن الأعمال التي تُنجز على مستوى الأسرة المعيشية والمجتمع المحلي، بما فيها المهام المتعلقة بتقديم الرعاية، ومساهماتها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، لا تزال أعمالاً يبخل قدرها ويقلل من قيمتها. وتشير التقديرات إلى أن قيمة الأعمال غير مدفوعة الأجر يمكن أن تعادل ما لا يقل عن نصف الناتج المحلي الإجمالي لبلد ما^(١٧).

جيم - الاستجابات المتعلقة بالتشريعات والسياسات

٢٢ - يرتبط تقسيم المسؤوليات القائمة على نوع الجنس ارتباطاً وثيقاً بأوجه عدم المساواة بين الجنسين على نطاق أوسع. وتشكل الجهود المبذولة لتعزيز تقاسم المسؤوليات على أساس متكافئ جزءاً من خطة المساواة بين الجنسين الأوسع المبينة في الصكوك والآليات الدولية في المجال القانوني ومجال السياسات العامة. ولفت عدد من البلدان، من بينها إستونيا والبرازيل وبيرو والسويد وسويسرا وغانا وقبرص ولافتيا والنمسا وهولندا الانتباه إلى السياسات وخطط العمل والتشريعات الوطنية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والتوفيق بين متطلبات العمل والحياة الخاصة، فضلاً عن إدراج مبدئي عدم التمييز والمساواة بين الجنسين في الدساتير الوطنية.

(١٥) تاين روستغارد "تقاسم المسؤوليات على قدم المساواة بين المرأة والرجل"، (Tine Rastgaard, The Equal sharing of responsibilities between women and men ورقة خبراء أعدت لاجتماع فريق الخبراء، ٢٠٠٨ (EGM/ESOR/2008/EP.4)، الصفحة ٢.

(١٦) ماساكو إشي - كونتز، "تقاسم الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال في اليابان المعاصرة"، (Masako Isbil-Kuntz, Sharing of housework and children in contemporary Japan، ورقة خبراء أعدت لاجتماع فريق الخبراء، ٢٠٠٨ (EGM/ESOR/2008/EP.4)، الصفحة ٤.

(١٧) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية ١٩٩٥: نوع الجنس والتنمية البشرية أو كسفورد: مطبوعات جامعة أو كسفورد، ١٩٩٥، الفصل ٤، "تقدير عمل المرأة". Human Development Report 1995: Gender and Human Development (Oxford: Oxford University Press, 1995).

٢٣ - ولاحظت عدة بلدان، من بينها بلجيكا وجامايكا وسويسرا وكندا، الأهمية الخاصة للتشريعات التي تنظم الحقوق في الزواج والطلاق والميراث. وأدخلت بلدان عديدة تعديلات على قوانين العمل التمييزية (انظر E/CN.6/2005/2، و Corr.1، الفقرة ٢٨٨)، كما عززت من التشريعات المتعلقة بالعنف ضد المرأة (انظر A/61/122/Add.1 و Corr.1)، وكفلت حقوق المرأة المتساوية في الأراضي (انظر E/CN.6/2005/2، و Corr.1، الفقرة ٣١١). وفي السويد، اعتمد قانون بشأن توفير ضمانات أقوى ضد التمييز، في عام ٢٠٠٨، يُطبق على معظم جوانب المجتمع، مثل سوق العمل، والتعليم، والبضائع، والخدمات، والإسكان، والخدمات الاجتماعية، ونظام التأمين الاجتماعي، والرعاية الصحية، والخدمة العسكرية الوطنية والخدمة المدنية. وبدعم من منظمة العمل الدولية، فإن أذربيجان هي الآن بصدد دمج اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٣ بشأن حماية الأمومة، والاتفاقية رقم ١٥٦ بشأن العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، في إطار تشريعاتها الوطنية.

٢٤ - وقامت الحكومات بوضع وتنفيذ طائفة واسعة من الاستجابات المتعلقة بالسياسات لتسهيل التوفيق بين العمل ومتطلبات الحياة الأسرية. ومن بين الاستجابات الشائعة والمتعلقة بالسياسات في هذا المجال توسيع نطاق استحقاقات العمل، مثل تلك المتعلقة بالإجازات الوالدية. وتوجد لدى معظم البلدان سياسات لإجازة الأمومة، وأدخل عدد متزايد من البلدان سياسات تتعلق بإجازات الأبوة يُمنح بموجبها الآباء إجازات عندما يرزقون بمولود. بيد أن هناك تباينا بين البلدان فيما يتعلق بعدد أيام الإجازة، وما إذا كانت الإجازة مدفوعة الأجر أم لا. وتتخذ بعض البلدان تدابير مبتكرة لتوسيع نطاق التغطية والاستعمال. ففي البرازيل، تُمنح العاطلات عن العمل الحق أيضا في إجازة أمومة مدفوعة الأجر بموجب نظام التأمين الاجتماعي. ووسعت نيوزيلندا أيضا نطاق الإجازة الوالدية المدفوعة الأجر ليشمل العاملين لحسابهم. وعلى الرغم من أن استحقاقات الإجازة الوالدية في بلدان عدة، غالبا ما تكون متاحة للنساء والرجال على حد سواء، ومنها على سبيل المثال بيلاروس والدانمرك وفنلندا وكندا وهولندا، لا تزال المرأة تشكل غالبية من يستفيد من هذه الإجازة. وفي الدانمرك، أدخل العمل برنامج مساواة حكومي يشترط على جميع أرباب العمل تقديم مساهمات، حتى إن لم يكونوا يمنحون إجازة الأمومة/إجازة الأبوة، أو ليس لديهم موظفون من حقهم التمتع بمثل هذه الإجازات. ويتمثل الهدف من البرنامج في ضمان تقاسم تكاليف منح هذه الإجازات بشكل أكثر تعادلا بين أرباب العمل الذين يمارسون نشاطاتهم في قطاعات يسيطر عليها تقليديا الذكور أو الإناث.

٢٥ - وفي حين أن بلدانا من بينها إستونيا وبلجيكا والدانمرك ولافتيا والمملكة المتحدة تعمل بشكل متزايد على إدخال العمل بسياسات الإجازات الأبوية والوالدية، لا يزال معدل

إفادة الرجال من هذه الاستحقاقات منخفضة. والبلدان ذات معدلات الاستخدام العالي نسبيا لهذه الإجازات هي أيسلندا والسويد والنرويج، وتمنح هذه البلدان بدلات عالية نسبيا خلال فترات هذه الإجازات. ولكي يتسنى تشجيع الآباء على أخذ هذه الإجازات، تنص بعض البلدان، ومن بينها أيسلندا والدانمرك والسويد والنرويج والنمسا، على أن جزءا من الإجازة الوالدية لا يمكن أن يستفيد منه إلا الآباء فقط، ويسقط الحق في ذلك إذا لم يستفيد الأب من هذه الإجازة^(٤). وفي المملكة المتحدة، أمكن بنجاح إدخال العمل بإجازة الأبوة المدفوعة الأجر. وتبين أحدث الأرقام أن ٩٣ في المائة من الآباء العاملين يأخذون إجازة من العمل وقت الولادة، كما أن أربعة من كل خمسة آباء يتمتعون بإجازة الأبوة المقررة بموجب القانون. وفي عام ٢٠٠٧، أدخلت ألمانيا العمل ببرنامج استحقاقات للأبوين، ينص على منح شهرين إضافيين يعرفان بعبارتي "شهر الشريك". وبفضل ذلك، زاد عدد الآباء الذين يفيدون من فرصة المشاركة في رعاية الأطفال في الشهور الخمسة الأولى من حياة أطفالهم، من أقل من ٤ في المائة في عام ٢٠٠٦ إلى ٢٠ في المائة في الربع الثاني من عام ٢٠٠٨^(١٨). ولتشجيع الرجال على أخذ الإجازات الوالدية، قام عدد من البلدان، بينها إستونيا وبلجيكا والدانمرك وفنلندا ولافتيا والمملكة المتحدة، بجهود موجهة للاتصال بآباء وأمهات الأطفال حديثي الولادة، وأرباب العمل والعاملين، لتزويدهم بمعلومات عن استحقاقات إجازة الأبوة والإجازة الوالدية.

٢٦ - وأبلغ عن أمثلة أخرى لتدابير السياسات الاجتماعية المتعلقة بمقدمي الرعاية. ففي كندا، على سبيل المثال، يُقدّم الدعم للنساء والرجال من مقدمي الرعاية من خلال الإعفاءات الضريبية واستحقاقات تعويض الإيرادات، والحماية الوظيفية للموظفين من ذوي مسؤوليات الرعاية المحددة. وعلى سبيل المثال، يمكن برنامج استحقاق التأمين على العمل لغرض الرعاية الإنسانية العاملين المستحقين من أخذ إجازة مؤقتة دونما خوف من فقدان إيرادهم أو عملهم، عندما يكون أحد أفراد الأسرة يعاني من مرض عضال. وينص البرنامج أيضا على دفع ما يصل إلى ستة أسابيع من استحقاقات الإيرادات التي يمكن أن تُستخدم على امتداد ستة أشهر من طرف أفراد الأسرة المستحقين. وفي بيلاروس، تُمنح استحقاقات أيام الإجازة الإضافية لآباء وأمهات الأطفال المعوقين الذين هم دون سن الثامنة عشرة، وللآباء والأمهات الذين يقومون على رعاية طفلين أو أكثر دون سن السادسة عشرة. وفي جنوب أفريقيا، يُسلّم برنامج منح دعم الأطفال بالتبائن الكبير بين الأسر المعيشية في البلد.

(١٨) Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, *Exploring New Avenues: Portraits of Men in Transition* (Berlin, 2008), p. 4.

وتُدفع المنحة لمقدم الرعاية الرئيسي نيابة عن الطفل، بصرف النظر عما إذا كان مقدم الرعاية الرئيسي هو الأب البيولوجي أو الأم البيولوجية للطفل أم لا^(١٧).

٢٧ - ويضطلع بتقديم خدمات الرعاية التي يسهل الحصول عليها وبأسعار ميسورة، ومن بينها رعاية الأطفال والمسنين، والتعليم الأساسي والخدمات الصحية، بدور رئيسي في مساعدة النساء والرجال على التوفيق بين متطلبات العمل والأسرة. وسهّل النظام الفنلندي لخدمات رعاية الأطفال الشاملة والإجازات الأسرية تقاسم المسؤوليات بين النساء والرجال، ومكّن النساء من المشاركة في الحياة الوظيفية، وفي مواقع صنع القرار السياسي على الصعيدين الوطني والمحلي. وما فتئت البلدان تبذل مختلف الجهود لتوسيع نطاق تقديم خدمات التعليم والرعاية المتسمة بالجودة والميسورة التكلفة في مرحلة الطفولة المبكرة، وتحسينها، ومن بين هذه البلدان بلجيكا ولاتفيا ونيوزيلندا. واستثمرت المملكة المتحدة ما يزيد على ٢٥ بليون جنيه استرليني في خدمات التعليم ورعاية الأطفال في المراحل المبكرة، منذ عام ١٩٩٧. وسيتم توفير مبلغ إضافي قدره ٤ بليون جنيه للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١، لتستخدمها السلطات المحلية في الإنفاق على مراكز الأطفال، وتعليم الأطفال ورعايتهم في السنوات الأولى. وقامت الحكومة مؤخرا بتوسيع نطاق برنامج إعاناتها للمدارس، وقدمت ٢٦٥ مليون جنيه لتمكين الأطفال والشباب المحرومين من المشاركة في الأنشطة المدرسية النظامية الموسعة.

٢٨ - وما يجرى أيضا في بعض البلدان تطوير الخدمات الموجهة نحو مجموعات معينة. ففي بلجيكا، على سبيل المثال، يمكن للآباء والأمهات العاملين الذين يعملون أسرة بمفردهم، ولهم أطفال دون سن الرابعة ويعيشون في المنطقة الفلمنكية، استخدام قسائم تسدد لهم بموجبها مبالغ معينة لقاء الرعاية النهارية في المنزل. وفي كولومبيا، أنشئت دور حضانة مجتمعية لتمكين الأسر الفقيرة من ممارسة أعمال مدفوعة الأجر. وفي الجمهورية الدومينيكية، تُقدم خدمات لرعاية أطفال الطلبة الجامعيين وموظفي الجامعة من ذوي الدخل المنخفض. بيد أن نصف بلدان العالم تقريبا ليست لديها برامج رسمية لرعاية الأطفال دون سن الثالثة، ونطاق التغطية محدود في تلك البلدان التي لديها برامج^(١٨).

٢٩ - وفي عدد من البلدان، من بينها بلجيكا وبيلاروس ورومانيا وكولومبيا ولاتفيا والنمسا وهولندا، تحظى مسألة إيجاد توازن بين متطلبات العمل والأسرة وإيجاد توازن بين

(١٩) منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، توفير التعليم للجميع، تقرير الرصد العالمي لعام ٢٠٠٧، "أسس قوية: الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة" (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، باريس ٢٠٠٧).

العمل والحياة باهتمام متزايد. ففي اليابان، توّصل المؤتمر رفيع المستوى بشأن تعزيز التوازن بين متطلبات العمل والحياة الذي عُقد في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، وحضره ممثلون عن الوزارات وأرباب العمل ومنظمات العمل، والسلطات المحلية، إلى اتفاق بشأن وضع ميثاق للتوازن بين متطلبات العمل والحياة ومبادئ عمل توجيهية لتعزيز التوازن بين متطلبات العمل والحياة، تعالج مسائل مثل استمرار العمل بعد ولادة الأطفال، ومعدلات استخدام استحقاقات إجازة الأبوة وغيرها من الإجازات وساعات العمل الطويلة. وفي نيوزيلندا، تمنح خطة العمل المتعلقة باختيارات الحياة والرعاية والعمل، التي نُشرت في عام ٢٠٠٦، الآباء والأمهات ومقدمي الرعاية مزيداً من الخيارات بشأن إيجاد توازن بين الرعاية والعمل المدفوع الأجر والوقت الذي يخصصونه لأنفسهم، بما في ذلك من خلال الإجازة الوالدية المدفوعة، والبرامج السابقة والتالية للمدرسة، والممارسات المرنة في مكان العمل، والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. وينص تعديل قانون علاقات العمل في نيوزيلندا، لعام ٢٠٠٧ (ترتيبات العمل المرنة)، الذي بدأ نفاذه في عام ٢٠٠٨، على الحق في طلب ترتيبات عمل مرنة، بما في ذلك إدخال تعديلات على نظام ساعات العمل أو مكان العمل للموظفين من ذوي مسؤوليات الرعاية.

٣٠ - واتخذت المملكة المتحدة أيضاً عدداً من الخطوات لتشجيع ساعات العمل المرنة. وفي عام ٢٠٠٣، أقرت الحكومة الحق في ساعات العمل المرنة للموظفين ذوي الأطفال المعوقين، أو الأطفال دون سن السادسة. وتم توسيع نطاق الحق في ساعات العمل المرنة ليشمل القائمين على رعاية البالغين في عام ٢٠٠٧، ویشمل آباء وأمهات الأطفال حتى سن السادسة عشرة. ومعدل الاستفادة من هذا الاستحقاق عال، إذ تبلغ نسبة الموظفين الذين يعملون وفق نظام ساعات العمل المرنة، أو الذين عملوا وفق هذا النظام خلال الإثني عشر شهراً الماضية، ٥٦ في المائة (١٤ مليون موظف). بيد أن الأدلة تشير إلى أن نسبة عالية من الموظفين الذكور (٤٢ في المائة)، الذين لديهم أطفال دون سن السادسة، ليسوا على دراية بالحق في طلب ترتيبات عمل مرنة. وبعض أرباب العمل أيضاً ليسوا متأكدين من الكيفية التي يعالجون بها هذه الطلبات. واستجابة لذلك، أطلقت الحكومة حملة لزيادة الوعي لدى الأفراد وأرباب العمل على حد سواء بشأن ترتيبات العمل المرنة. ففي هولندا، شجعت الحكومة الشركاء في الأسر المعيشية على تقاسم مسؤوليات العمل ومسؤوليات الرعاية بشكل أكثر تكافؤاً، بحيث تتمكن النساء من الاستفادة من فرص عمالة أكبر مدفوعة الأجر، ويتمكن الرجال من المشاركة بشكل أكبر في أعمال الرعاية. وأهم الصكوك المتعلقة بالسياسات التي تدعم هذا التوجه قانون (تعديل) ساعات العمل (٢٠٠٠) وقانون العمل والرعاية (٢٠٠١). وينص قانون العمل والرعاية على إمكانية تعديل ساعات العمل بشكل

مؤقت لإنجاز مهام الرعاية الملحة. وفضلا عن ذلك، تمنح خطة الادخار مدى الحياة كل موظف في هولندا فرصة ادخار جزء من إجمالي مرتبه، معفى من الضرائب، لتمويل فترة إجازة غير مدفوعة الأجر في المستقبل.

٣١ - واتخذت عدة بلدان من بينها إستونيا ورومانيا ولاتفيا والمملكة المتحدة، تدابير مختلفة للقضاء على أوجه عدم المساواة في سوق العمل وضمان تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل. وفي عام ٢٠٠٤، التزمت نيوزيلندا بخطة عمل للإنصاف في الأجور والعمالة مدتها خمس سنوات. وتهدف الخطة إلى ضمان عدم تأثر الأجور واختيار العمل وفرص العمل في قطاعات الخدمة العامة والصحة العامة والتعليم العام بالأدوار الجنسانية النمطية. وتجري حاليا عمليات استعراض للأجور والإنصاف في كامل القطاع العام. وفي عام ٢٠٠٧، تم توسيع نطاق الخطة على أساس طوعي ليشمل كيانات التاج والمؤسسات المملوكة من الدولة، والحكومة المحلية. وقد تشهد مرحلة ثالثة توسيع نطاق الخطة لتشمل موظفين آخرين، بمن فيهم أولئك الذين يعملون في القطاع الخاص. كما أقرت تشريعات تنص على ضرورة قيام أرباب العمل بتوفير المرافق وفترات الراحة المناسبة للموظفات اللائي يرغبن في إرضاع أطفالهن رضاعة طبيعية أو باللبن المستحلب من الأم. وتلتزم فنلندا بالحد من الفروق في الأجور بين المرأة والرجل. واتفقت الحكومة ومنظمات العمل المركزية في عام ٢٠٠٦ على برنامج مشترك للمساواة في الأجور. وفي رومانيا، أدرجت في الاستراتيجية الوطنية للعمال أهداف محددة ترمي إلى مكافحة الفجوة في الأجور بين الجنسين. وفي لاتفيا، اتخذت تدابير لتسهيل عودة الأشخاص إلى سوق العمل بعد الإجازة الوالدية، وتعزيز إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في اتفاقات العمل الجماعية بين أرباب العمل ونقابات العمال. وفضلا عن ذلك، تُبذل الجهود في عدة بلدان للحد من التمييز بين الجنسين في سوق العمل، بما في ذلك تشجيع الرجال على ممارسة المهن التي تهيمن عليها الإناث وتشجيع النساء على ممارسة المهن التي يهيمن عليها الذكور (انظر E/CN.6/2005/2 و Corr.1، الفقرة ٢٩٠).

٣٢ - وفي إستونيا، نُفذ في الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٨ مشروع يهدف إلى زيادة الوعي بالمساواة بين الجنسين في الشركات الخاصة فيما يتعلق بالأحكام القانونية والسياسات والتدابير والممارسات السليمة. وبينت دراسة استقصائية انخفاض مستوى الوعي بالتشريعات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. ولمساعدة أرباب العمل في القطاع الخاص على تعزيز المساواة بين الجنسين، وُضعت مبادئ توجيهية بشأن المسائل المتعلقة بالتعيين والتدريب والتطوير المهني، والأجور والتوازن بين متطلبات العمل والحياة. وبالإضافة إلى ذلك، عُقدت حلقات دراسية لممثلي وموظفي الشركات الكبيرة والمتوسطة الحجم والصغيرة لزيادة الوعي بالتدابير القانونية ذات الصلة، وتحسين المعارف والمهارات في مجال استخدام الطرق والأدوات المتعلقة

بتعزيز المساواة بين الجنسين في هذه المنظمات. وأنشئت شبكة تضم موظفي القطاع الخاص وممثلي الموظفين وخبراء في مجال المساواة بين الجنسين، لضمان استدامة نتائج المشروع.

٣٣ - ومن الحلول الشائعة التي تلجأ إليها عائلات عديدة تحاول التوفيق بين مهام الرعاية ومطالب العمل توظيف خدم المنازل. وغالبية خدم المنازل هم من النساء، وغالبا ما ينتمون إلى الفئات الضعيفة في المجتمع. وفي معظم البلدان يخضع هؤلاء العاملون لمعاملة غير متساوية مقارنة بالفئات الأخرى من العاملين بأجر. فضلا عن ذلك، غالبا ما يتسم إنفاذ القانون في هذا المجال بالتساهل لأسباب من بينها الطبيعة الخفية لعمل العديد من خدم المنازل. وغالبا ما يُوظف خدم المنازل بأجور منخفضة، وليس لهم سوى القليل من الحقوق القانونية، وقدر ضئيل من الحماية الاجتماعية، أو لا تتوفر لهم تلك الحماية على الإطلاق^(٤). ومن أمثلة البلدان التي بُذلت فيها مؤخرا جهود تشريعية لإعطاء خدم المنازل حقوق العمل والحقوق الاجتماعية الأساسية الأرجنتين وجنوب أفريقيا وشيلي^(٥). وفي الجمهورية الدومينيكية، تمكنت الأجهزة الحكومية الوطنية من دمج الاعتراف بالعمل غير المدفوع الأجر باعتباره عملا إنتاجيا في المشروع الوطني للإصلاح الدستوري.

دال - تدابير دعم وتعزيز مشاركة الرجال في تقديم الرعاية

٣٤ - في السنوات الأخيرة، بدأ الباحثون والمسؤولون عن وضع السياسات استكشاف سبل تعزيز دور الرجل في تقديم الرعاية والقيام بالأعمال المنزلية، ومعالجة الطريقة التي ينظر بها الرجل إلى دوره في الأسرة وكونه مسؤولا عن تقديم الرعاية. وشددت الدول الأعضاء على أهمية زيادة استهداف الرجل وإشراكه.

٣٥ - وقد خطا عدد من البلدان خطوات لإشراك الرجال والفتيان والتوعية بمختلف أدوار الرجل ومسؤولياته في المجتمع (المرجع نفسه، الفقرات ٦٥٦-٦٦٣). وبصفة خاصة، اتخذت مبادرات تهدف إلى تعزيز الأبوة الفاعلة والمسؤولية في مجموعة من البلدان، منها بلجيكا وإستونيا وفنلندا وجامايكا ولاتفيا وهولندا والفلبين. ففي جامايكا، أقام مكتب شؤون المرأة شراكة مع منظمات غير حكومية ومؤسسات اجتماعية، مثل "الآباء المتحدون" (Fathers Incorporated)، لدعم وتعزيز مشاركة الرجل في تقديم الرعاية. وقُدِّمت دورات تدريب وتوعية لتصحيح الصور النمطية الاجتماعية - الثقافية للرجال باعتبارهم آباء غير مسؤولين. وقامت أيضا وزارة الصحة والبيئة بتنظيم منتديات عامة للتوعية بأدوار الرجل

(٢٠) شهرة رضوي: الاقتصاد السياسي والاجتماعي للرعاية في سياق إنمائي: مسائل مفاهيمية، وأسئلة للبحث وخيارات السياسات، نوع الجنس والتنمية، ورقة برنامجية، رقم ٣ (معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، جنيف ٢٠٠٧).

ومسؤولياته في المجتمع، وذلك بالاشتراك مع العديد من المنظمات غير الحكومية والكنائس والأندية الخدمية. وفي فنلندا، أنشئت جائزة أفضل أب هذا العام، وذلك في إطار الجهود التي تبذلها الحكومة الفنلندية في مجال سياسات الأسرة لتحسين إمكانية اضطلاع الآباء بدور أكثر فعالية في الأسرة وفي تربية الأطفال. وبُذلت أيضا جهود لتحسين الدعم المقدم للآباء في عيادات العناية بصحة الأم والطفل، وذلك بطرق منها إعطاء دور أكبر للآباء في تدريبات ما قبل الولادة.

٣٦ - وفي سلسلة من الصور، قام أحد المنشورات التي أعدتها مؤخرا الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة والمسنين والمرأة والشباب في ألمانيا بعرض تجارب مجموعة من الرجال في التعامل مع التغيير للتوفيق بين احتياجات أسرهم وعملهم وشركائهم. وتناول هذا المنشور أيضا ما يدفع الرجال للاضطلاع بأدوار ومسؤوليات جديدة، وكذلك ما واجهوه من تحديات ومواقف على المستوى الشخصي والمهني^(١٨). وفي كولومبيا، وضعت الآلية الوطنية للمرأة برنامجا يهدف إلى تعزيز الأسر الديمقراطية بطرق منها تعزيز مشاركة الرجل في الأعمال المنزلية وفي تقديم الرعاية.

٣٧ - وخلال الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٦، قام شركاء من بلغاريا والدانمرك وفرنسا ولاتفيا بتنفيذ مشروع دولي يموله الاتحاد الأوروبي يحمل اسم ”رجال متساوون - رجال مختلفون“. وسعى هذا المشروع، الذي استهدف الآباء والآباء المنتظرين والأسر التي لديها أطفال، وكذلك أرباب العمل والموظفين، إلى تحديد العراقيل التي تحول دون ممارسة الأبوة على نحو فعال؛ وإلى تعزيز مشاركة الرجل في الحياة الأسرية وفي رعاية الأطفال؛ وإلى اعتماد ممارسات جيدة في الشركات للتوفيق بين العمل والحياة الأسرية؛ وإلى تغيير التنميط الجنساني. وخلص التقرير النهائي إلى أنه على الرغم من وجود عدة أمثلة إيجابية لزيادة مشاركة الرجال في تقديم الرعاية، فإن الحواجز الثقافية والاقتصادية والآراء التقليدية التي تعتبر أن المرأة هي المسؤولة عن تقديم الرعاية، قد منعت الرجال في البلدان الأربعة كلها من الاضطلاع، على نحو أكثر فعالية، بأدوارهم كآباء في الحياة الأسرية وفي تقديم الرعاية.

٣٨ - وفي الدانمرك، خلصت الدراسة التي أجراها المركز الوطني الدانمركي للبحوث الاجتماعية في عام ٢٠٠٦ تحت عنوان ”الرجال وثقافة مكان العمل والإجازة الوالدية“ لصالح الإدارة المعنية بالمساواة بين الجنسين، إلى أن الثقافة السائدة في مكان العمل تؤثر في استخدام الرجال للإجازة الوالدية. وفي فنلندا، أظهرت الدراسات أنه في عام ٢٠٠٤ ما زالت أماكن العمل تعتبر أن استخدام الإجازة الوالدية المنصوص عليها قانونا هو بالأحرى حق من حقوق المرأة وليس الرجل. فلم يعتقد إلا ٤٥ في المائة من موظفي القطاع الخاص أنه

سيكون من السهل للرجل أن يأخذ إجازة عائلية لمدة تتراوح بين شهر واحد وسبعة أشهر. وعلاوة على ذلك، فإن استمرار فجوة الأجور بين المرأة والرجل يزيد من صعوبة إمكانية الاستفادة عدد أكبر من الرجال من الإجازة الوالدية^(٤).

٣٩ - وقد أصبحت نماذج السياسات والبرامج القائمة على الأدلة، المستخدمة في العمل مع الرجال لتحقيق المساواة بين الجنسين، متاحة أكثر فأكثر، وذلك عبر قنوات منها شبكات ومنظمات من قبيل شبكة سونكي لكفالة العدل بين الجنسين في جنوب أفريقيا، والمعهد العالمي في البرازيل وبلدان نامية أخرى، وحملة الشريط الأبيض العالمية^(٢١).

هاء - آليات رصد التقدم والأثر

٤٠ - شددت عدة بلدان، منها إستونيا والبرازيل وبيرو والجمهورية الدومينيكية والدانمرك ورومانيا والفلبين وكولومبيا ولاتفيا ونيوزيلندا وهولندا، على أهمية دور وعمل آليات الرصد الوطنية في تنفيذ السياسات والخطط والبرامج الوطنية الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في مختلف قطاعات المجتمع. ففي اليابان، تقوم لجنة الأخصائيين المعنية برصد وتقييم أثر التدابير الجنسانية، وهي لجنة تابعة للمجلس المعني بالمساواة بين الجنسين، برصد تنفيذ التدابير الحكومية الرامية إلى إيجاد مجتمع يكفل المساواة بين الجنسين وبدراسة أثرها. وفي بيرو، شكّلت لجنة متعددة القطاعات المعنية برصد القانون والخطوة الوطنيين لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠، وذلك بمشاركة العديد من الوزارات، إضافة إلى المعهد الوطني للإحصاءات والإعلام. ونُظمت أيضا مائدة مستديرة مع المجتمع المدني بشأن رصد القانون والخطوة الوطنيين. وإضافة إلى ذلك، فإن القانون ينص على إجراء تحليل جنساني لميزانية القطاع العام.

٤١ - وفي عام ٢٠٠٦، نشرت إستونيا نتائج الدراسة الثانية لرصد المساواة بين الجنسين، وهي دراسة استقصائية للرأي العام بشأن قضايا المساواة بين الجنسين، تغطي مختلف المجالات، مثل صنع القرارات، والاقتصاد، والحياة العملية، والحياة الخاصة، والتعليم. وفي هولندا، تصدر مجلة "Emancipation Monitor" كل سنتين لتوفير إحصاءات ومعلومات مستكملة في مجالات شتى، منها العمل المأجور والعمل غير المأجور وتقديم الرعاية. وتقوم وزارة المساواة بين الجنسين في الدانمرك، بصفة منتظمة، بنشر قاعدة بيانات للإحصاءات ذات الصلة بالمرأة والرجل.

(٢١) انظر مثلاً <http://www.whiteribbon.ca/>; <http://www.promundo.org.br/>; <http://www.genderjustice.org/za>

٤٢ - وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨، أصدرت وزارة شؤون المرأة في نيوزيلندا تقريرها الجديد المعنون "مؤشرات التغيير: تتبع تقدم المرأة في نيوزيلندا"^(٢٢). وقد وُضعت مؤشرات للعديد من المجالات، منها الصحة، والتعليم، ومشاركة القوى العاملة، والقيادة. ويضع هذا التقرير خط أساس يُقاس عليه التقدم المحرز مستقبلاً. وسيساعد الحكومة على تحديد المجالات التي تتطلب بذل مزيد من الجهود. وأظهر التقرير أن الاختلافات بين أنماط عمل المرأة والرجل ومجموع الإيرادات تعكس قيام المرأة بالجزء الأكبر من العمل غير المأجور، ولا سيما في مجال تقديم الرعاية. وفي عام ٢٠٠١، قُدّرت قيمة العمل غير المأجور في نيوزيلندا بنحو ٤٠ بليون دولار من دولارات نيوزيلندا، وبلغت نسبة مساهمة المرأة في هذه القيمة الإجمالية ٦٤ في المائة.

٤٣ - ويعتبر تقييم الآثار، وتجميع البيانات مصنفة حسب الجنس والعمر، وإجراء استقصاءات استخدام الوقت، واعتماد التحليل القائم على نوع الجنس، والميزنة المراعية للمنظور الجنساني، من الأدوات المهمة التي تستخدمها الدول الأعضاء لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع السياسات والبرامج والأنشطة الحكومية في شتى المجالات، بما فيها تلك المتصلة بالموضوع ذي الأولوية. وقد أحرزت كندا تقدماً كبيراً في تطبيق التحليل القائم على نوع الجنس في مختلف القطاعات الحكومية. وعلى سبيل المثال، تطبق وزارة المالية الآن هذا التحليل على الإجراءات المتصلة بالميزانية الوطنية. فالطلبات المقدمة إلى مجلس الخزانة الكندي للحصول على أموال، وكذلك المذكرات المقدمة إلى مجلس الوزراء، تقتضي الآن تقديم دليل على تطبيق التحليل القائم على نوع الجنس في مختلف مراحل عملية تحليل المبادرة المعنية. وبالإضافة إلى ذلك، تقوم الأجهزة الوطنية المعنية بالمرأة حالياً، بالاشتراك مع المصالح الحكومية الأخرى، بوضع مجموعة من مؤشرات المساواة بين الجنسين، وهي مؤشرات ستركز على عدد من المجالات الأساسية، بما في ذلك العمل غير المأجور. وفي بلجيكا، أقر في عام ٢٠٠٧ قانون يقتضي من الحكومة إجراء تقييمات للآثار في مجال المساواة بين الجنسين وتطبيق الميزنة المراعية للمنظور الجنساني؛ وتجميع ورصد البيانات مصنفة حسب الجنس؛ وإدراج أهداف تتصل بالمساواة بين الجنسين في البيانات الرسمية والمذكرات المتعلقة بالسياسات العامة؛ وتعيين مستشار في كل وزارة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني؛ وتقديم تقارير منتظمة بشأن ما أُحرز من تقدم وما تحقق من نتائج.

(٢٢) متاح على الوصلة التالية: <http://www.mwa.govt.nz/news-and-pubs/publications/indicators-for-change.pdf>.

واو - تقاسم مسؤوليات تقديم الرعاية في سياق فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز

٤٤ - أبرز وباء فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز الحاجة إلى الاهتمام بتقديم الرعاية. وفي سياق فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، أصبحت الرعاية مصدرا رئيسيا من مصادر عدم المساواة. فعلى الصعيد العالمي، يُقدّر أن النساء والفتيات يقدمن ما يصل إلى ٩٠ في المائة من احتياجات الرعاية الناجمة عن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز^(٢٣). وفي المناطق التي أصبحت فيها الخدمات الصحية العامة ضعيفة ولم يعد بإمكانها تلبية الطلب، كما هو الحال في البلدان التي ترتفع فيها معدلات الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، فإن عبء الرعاية ينتقل إلى الأسر المعيشية والمجتمعات المحلية^(٢٤). لذلك، فإن الغالبية العظمى من أعباء وتكاليف الرعاية تقع على عاتق الأفراد والأسر المعيشية التي غالبا ما تكون في أمس الحاجة، وكذلك على القطاع غير الحكومي، والمتطوعين في برامج الرعاية المتزلية، وفي بعض الأحيان يتحملها القطاع الخاص. غير أن الفقراء جدا لا يستطيعون تحمل نفقات خدمات القطاع الخاص^(٢٥).

٤٥ - كما أن تقديم الرعاية في سياق فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز يدفع إلى الصدارة تحديات تعزيز المساواة في تقاسم المسؤوليات بين المرأة والرجل فيما بين الأجيال. وقبل تقاسم المسؤوليات بين المرأة والرجل، كانت تنتقل في غالب الأحيان بين مختلف الأجيال النسائية. فعلى سبيل المثال، تتولى العديد من النساء المسنات، كالجدا، مسؤوليات تقديم الرعاية. وفي جنوب أفريقيا، بينت الدراسات أن ثلثي مقدمي الرعاية الأولية في الأسر المعيشية التي أجريت الدراسات الاستقصائية عليها هم من النساء، وأن ربع هؤلاء النساء تزيد أعمارهن على ٦٠ سنة^(٢٦). وأظهرت دراسة عن الأسرة في جنوب أفريقيا ومدى استجابتها لفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، أنه مع أن الرجل قد يكون اضطلع بأدوار جنسانية جديدة كمقدم للرعاية، فإن مشاركته في ما كان ينظر إليه عادة بأنه عمل من اختصاص المرأة لا تزال يعتبر انحرافا من قبل النساء والرجال الآخرين على حد سواء^(٢٧).

(٢٣) برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز/صندوق الأمم المتحدة للسكان/صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، المرأة وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز: مواجهة الأزمة. (نيويورك ٢٠٠٤)، الفصل الرابع، "تقديم الرعاية".

(٢٤) انظر برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، "تقديم الرعاية في سياق فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز". ورقة معلومات أساسية أعدت من أجل اجتماع فريق الخبراء (٢٠٠٨) (EGM/ESOR/2008/BP.4).

(٢٥) انظر (٢٠٠٦) M. Montgomery, Victoria Housegood, Joanna Busza, and Ian M. Timæus (2006) "مشاركة الرجل في الأسرة في جنوب أفريقيا: التغيير الجنساني في عصر الإيدز"، العلوم الاجتماعية والطب ٦٢ (٢٠٠٦).

٤٦ - وهناك بعض علامات التقدم. ففي مسعى لإقرار وتقديم الدعم لجميع أجيال النساء اللاتي يقدمن الرعاية في سياق فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، قدمت الوكالة الكندية للتنمية الدولية التمويل لدعم مشاركة النساء المسنات في "تجمع الجندات" في عام ٢٠٠٦. وضم الاجتماع جندات من كندا وأفريقيا لتبادل الخبرات والتعبير عن آرائهن ورفع مستوى الوعي بالاحتياجات الفردية والجماعية بصفتهم مقدمات رعاية. ونفذت منظمة رعاية أفريقيا في زمبابوي مشروع "مدلند للأمن الغذائي وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز" بدعم من الصندوق الدولي للتنمية الزراعية. واستهدف المشروع الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وقدم رعاية منزلية عملية ودعمًا نفسيًا واجتماعيًا بواسطة تدريب المتطوعين من مقدمي الرعاية، وتحسين الأمن الغذائي والدخل. وتمثل أحد الابتكارات الهامة في التعرف على مقدمي الرعاية من الذكور وتدريبهم. وأفاد العديد من الزبائن بأنهم شعروا بالإحراج بسبب أمراضهم ولم يطلبوا دعم الرعاية المنزلية لهم ودعم مقدمي الرعاية الأولية في الأسرة المعيشية. وبإشراك مقدمي الرعاية المتطوعين من الذكور، ازداد عدد الرجال الذين يطلبون الدعم الذين يعانون من أمراض ذات صلة بالإيدز زيادة كبيرة^(٢٦).

٤٧ - ووضعت بعض التوصيات المتعلقة بمشاركة الرجال في تقديم الرعاية على الصعيدين الوطني والمحلي. ففي ملاوي، طلبت لجنة تنسيق مرض الإيدز في مقاطعة شيبيتا ضرورة أن تكفل برامج الرعاية المنزلية في المجتمع المحلي حداً أدنى من الرجال المتطوعين بنسبة ٤٠ في المائة. وفي بلدان أخرى، من بينها بوتسوانا وجنوب أفريقيا وسوازيلاند وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا، شجعت الوثائق الوطنية المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية صراحة الرجال على القيام بدور أكبر في المشاركة في الرعاية^(٢٧). وفي جامايكا، ما فتئت تبذل محاولات لإشراك الرجال في تحمل المسؤولية عن الوقاية من انتقال فيروس نقص المناعة البشرية. كما أن مشاركة الرجال في البرامج والحملات الوطنية الرامية إلى منع انتشار فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وغيره من الأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي، ساعدت على تثقيف الجمهور بشأن فوائد تقاسم المسؤوليات. وفي كينيا، كجزء من مشروع دعم المساواة بين الجنسين، مولت الوكالة الكندية للتنمية الدولية مشروعاً بشأن

(٢٦) مساهمة الصندوق الدولي للتنمية الزراعية في الوثيقة E/CN.6/2009/6.

(٢٧) برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، "تقديم الرعاية"، مرجع سابق. ص. ١٣، و M Weston و D Peacock، "الرجال والرعاية في سياق فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز: الهيكل، والإرادة وزيادة مشاركة الذكور"، ورقة خبراء قدمت في اجتماع فريق الخبراء (٢٠٠٨) (EGM/ESOR/2008/EP.9)، ص. ١٢.

العنف القائم على نوع الجنس موجهًا خصيصًا للرجال. ومن خلال الحوار وحلقات عمل التوعية المجتمعية، ساعد المشروع على تدريب الرجال لتوعية رجال آخرين بكيفية منع العنف القائم على نوع الجنس وانتشار فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

رابعاً - الاستنتاجات والتوصيات

٤٨ - بدأت الدول الأعضاء تقرر على نحو متزايد بالعلاقة القوية بين تحقيق المساواة بين الجنسين والمساواة في تقاسم المسؤوليات بين الرجل والمرأة في العمل المأجور وغير المأجور، بما في ذلك في سياق فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. إلا أن البحوث تشير إلى أن المرأة لا تزال تتحمل، على الصعيد العالمي، القسط الأكبر من المسؤوليات المنزلية والرعاية من الرجل. وهذا يحد من قدرتها على المشاركة بشكل كامل في مجالات أخرى، بما فيها سوق العمل والحياة العامة.

٤٩ - واتخذ عدد من الدول الأعضاء مبادرات مبتكرة هامة تشمل السياسات والتدابير التشريعية، وتوفير الخدمات وزيادة الوعي لتعزيز المساواة في تقاسم المسؤوليات بين المرأة والرجل. كما أحرز تقدم في قياس وتقييم العمل غير المأجور وغير الرسمي.

٥٠ - وينبغي أن تكفل الدول وضع سياسات واستراتيجيات وطنية شاملة ومتعددة التخصصات تراعي المنظور الجنساني بشأن العمل والحماية الاجتماعية، مع جداول زمنية وأهداف قابلة للقياس، وتدابير للرصد والمساءلة، وآليات لكفالة التنسيق مع الجهات المعنية الرئيسية في القطاع الخاص والمجتمع المدني.

٥١ - واتخذ العديد من الدول تدابير لتعزيز المساواة بين الجنسين في سياسات العمل وتعزيز التوفيق بين العمل ومسؤوليات الأسرة لكل من المرأة والرجل على السواء. وينبغي استعراض وتنقيح التشريعات والسياسات في مجال العمالة بهدف وضع حد للممارسات التمييزية والحد من التمييز القائم على نوع الجنس في سوق العمل.

٥٢ - وإن من شأن الأحكام المتعلقة بالإجازة، بما فيها إجازة الأمومة والأبوة والإجازة الوالدية، والسياسات المتعلقة بمرونة ساعات العمل، فضلاً عن تدابير الحماية الاجتماعية الأخرى - مثل سياسات التأمين الصحي والمعاشات التقاعدية، وبدلات الأطفال والأسر - أن تسهل التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة والرعاية. وينبغي توسيع نطاق هذه التدابير لتشمل جميع القطاعات، بما في ذلك القطاع غير الرسمي. وينبغي للدول أن تكفل ألا تؤدي هذه التدابير عن غير قصد إلى التحيز بين الجنسين، وأن لا يتعرض العمال للتمييز عندما يستفيدون من المزايا المتاحة.

٥٣ - وفي حين أن الوعي بدور خدم المنازل، ومساهماتهم في الاقتصاد آخذ في الازدياد، فإن الحاجة تدعو إلى تعزيز الجهود التي تبذلها الدول والجهات الفاعلة الأخرى لحماية حقوقهم وتنظيم ظروف عملهم، بما في ذلك ساعات العمل والأجور، وتحسين فرص الحصول على خدمات الرعاية الصحية وغيرها من الاستحقاقات الاجتماعية والاقتصادية.

٥٤ - وستتيح المناقشة العامة للدورة الثامنة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي التي ستعقد في عام ٢٠٠٩، والتي ستركز على موضوع "المساواة بين الجنسين في صلب العمل اللائق"، للدول الأعضاء وأرباب العمل ونقابات العمال فرصة هامة لوضع مزيد من التوجيه في مجال السياسة العامة بشأن هذه القضايا.

٥٥ - وتضطلع خدمات الرعاية العالية الجودة التي يمكن الحصول عليها بكلفة ميسورة، والتي تشمل رعاية الأطفال والمسنين، وكذلك التعليم وخدمات الرعاية الصحية، دور رئيسي في التقليل من عبء العمل على مقدمي الرعاية. وينبغي للدول الأعضاء والمنظمات الدولية، بما في ذلك الجهات المانحة الثنائية والمتعددة الأطراف، أن تزيد من تقديم الدعم للهياكل الأساسية العامة مثل التعليم والصحة والمياه والصرف الصحي والنقل، وخاصة في المناطق الريفية. وفي سياق فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، يجب تعزيز نظم الصحة العامة للمساهمة في الوقاية والعلاج وتقديم الرعاية، بما في ذلك عن طريق توفير الخدمات الجيدة وتعزيز الدعم لمقدمي الرعاية المنزلية.

٥٦ - وتدعو الحاجة إلى بذل مزيد من الجهود لتحديد ومعالجة القوالب النمطية الجنسانية، وخاصة، تحدي المفاهيم النمطية القائلة بأن الرجل هو العائل والمرأة هي التي تقدم الرعاية. وينبغي تشجيع وسائل الإعلام والمؤسسات التعليمية على الاضطلاع بدور جوهري في تعزيز المساواة بين المرأة والرجل في جميع مجالات الحياة، بما في ذلك على صعيد الأسرة المعيشية وسوق العمل.

٥٧ - وينبغي للدول أن تبذل جهوداً تهدف إلى إشراك الرجال في تقديم الرعاية على مستوى الأسرة المعيشية وفي أعمال الرعاية المأجورة، بما في ذلك صحة الطفل، أو رعاية المسنين. وتدعو الحاجة إلى إجراء مزيد من الأبحاث لتقييم المساهمات التي يقدمها الرجل في أعمال الرعاية، والحصول على فهم أفضل لتصوراتهم والصعوبات التي تواجههم، بما في ذلك الاستفادة من سياسات الإجازات وساعات العمل المرنة في سوق العمل. وينبغي إبراز الأمثلة الإيجابية عن مشاركة الرجال في تقديم الرعاية. ويستطيع القادة السياسيون الوطنيون وكبار رجال الأعمال، فضلاً عن الرجال البارزين الآخرين، أن يكونوا قدوة، وأن يشجعوا على السلوك الذي يتحدى القوالب النمطية للجنسين.

٥٨ - ولا يزال المجتمع يبخس قيمة العمل غير المأجور، بما في ذلك تقديم الرعاية، ولا يزال لا يحسب إلى حد كبير في الحسابات القومية. وتوفر الدراسات الاستقصائية عن استخدام الوقت معلومات شاملة عن جميع فئات الأنشطة، وبالتالي تحسين إبراز العمل غير المأجور لدى المرأة والرجل. وينبغي إجراء البحوث وجمع البيانات عن مساهمات المرأة والرجل في العمل المأجور وغير المأجور لتوجيه عملية وضع السياسات والبرامج الوطنية.

٥٩ - وينبغي الاعتراف بقيمة وكلفة الرعاية المقدمة للأسر المعيشية والمجتمع بصورة عامة وأن تدمج في السياسات والاستراتيجيات والخطط والميزانيات الاقتصادية والاجتماعية الوطنية، وكذلك في سياسات وبرامج التعاون الدولي في مجال التنمية. وينطوي النظر في هذه القضايا على أهمية خاصة في سياق الأزمة المالية الحالية، بما في ذلك ما يتعلق بدور الدولة في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتوفير الهياكل الأساسية الاجتماعية والمادية والحماية الاجتماعية.

٦٠ - وينبغي بذل الجهود لتعميق فهم الصلات ذات الأهمية الحاسمة بين المساواة في تقاسم المسؤوليات بين الرجل والمرأة، وتحقيق الأهداف الشاملة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويجب إنشاء آليات محسنة لرصد وتقييم وتوثيق تنفيذ وأثر السياسات والاستراتيجيات لزيادة تقاسم المسؤوليات بين الرجل والمرأة. وينبغي للدول إدماج التحليلات القائمة على نوع الجنس وتقييم الآثار، فضلاً عن وضع الميزانيات التي تراعي المنظور الجنساني، بطريقة منسقة وشاملة تشمل مجالات السياسات.

٦١ - وبالإضافة إلى التدابير المبينة أعلاه، قد ترغب الحكومات، والقطاع الخاص، والمنظمات غير الحكومية، ومنظمات أرباب العمل، والنقابات العمالية وغيرها من أصحاب المصلحة، في أن تنظر في المزيد من التوصيات التشريعية والمتعلقة بالسياسات العامة التي طرحها الأمين العام في تقريره الوارد في الوثيقة E/CN.6/2009/2.