

Distr.: General
3 August 2017
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثانية والسبعون

البند ٢٤ (ب) من جدول الأعمال المؤقت*
القضاء على الفقر وقضايا إنمائية أخرى

دور المرأة في التنمية

تقرير الأمين العام

موجز

ينصب تركيز هذا التقرير المقدم عملاً بقرار الجمعية العامة ٢١٩/٧٠ على التدابير المتخذة على الصعيد الوطني لتعزيز الجهود الرامية إلى دفع عجلة انتقال المرأة من العمل غير الرسمي إلى العمل الرسمي، بما في ذلك الحصول على العمل اللائق والحماية الاجتماعية، ودعم الاعتراف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر التي تقوم بها النساء وتخفيضها وإعادة توزيعها ، بسبل منها الاستثمارات المستمرة في اقتصاد الرعاية. ويناقش الأمين العام في هذا التقرير تمويل تلك الإجراءات ويبرز النتائج المحققة والدروس المستفادة وفرص النهوض بها وتكرارها. وتُقدم أيضاً توصيات لكي تنظر فيها الجمعية العامة.



الرجاء إعادة استعمال الورق

* A/72/150.

230817 220817 17-12354 (A)



أولا - مقدمة

١ - مثل عام ٢٠١٥ منعطفًا تاريخيًا هامًا بفضل اعتماد قرار الجمعية العامة ١/٧٠ المعنون "تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠"، الذي يتضمن إدراكًا بأن القضاء على الفقر بجميع صوره وأبعاده، بما في ذلك الفقر المدقع، هو أكبر تحد يواجهه العالم وشرط لا غنى عنه لتحقيق التنمية المستدامة. وتحدد خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ مجموعة شاملة من ١٧ هدفًا من أهداف التنمية المستدامة و ١٦٩ غاية عالمية ومتكاملة وغير قابلة للتجزئة. ومن المسلم به أيضًا في خطة عام ٢٠٣٠ أن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والفتاة سيسهمان إسهامًا حاسمًا في إحراز تقدم نحو تحقيق جميع الأهداف والغايات. وتتسم الجهود المبذولة لتحقيق الهدف ٥ المتمثل في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات، جنبًا إلى جنب مع تنفيذ الخطة بأكملها على نحو يراعي المنظور الجنساني، بأهمية حيوية بالنسبة لدور النساء والفتيات في التنمية.

٢ - وفي خطة عام ٢٠٣٠، يجري التشديد على أنه لا سبيل إلى تحقيق كامل الإمكانات البشرية وتحقيق التنمية المستدامة إذا ظلت النساء والفتيات، اللواتي يمثلن نصف البشرية، محرومات من التمتع بكامل حقوق الإنسان والفرص الواجبة لهن. بل إن ذلك يتطلب، في جملة أمور، المساواة في الحصول على الموارد الاقتصادية والمشاركة السياسية، والمساواة في الحصول على التعليم الجيد، والمساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة، وتكافؤ الفرص مع الرجل في الحصول على فرص العمل والقيادة وصنع القرار على جميع المستويات. ويجري التشديد أيضًا في خطة عام ٢٠٣٠ على أن التعميم المنتظم لمراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ الخطة أمر بالغ الأهمية. فعلى سبيل المثال، تهدف الغايات الواردة في خطة عام ٢٠٣٠ إلى تحويل المرأة حقوقًا متساوية في الموارد الاقتصادية وإلى تكافؤ الحصول على العمل اللائق والحماية الاجتماعية وتكافؤ فرص الحصول على حق الملكية والتصرف في الأراضي وغيرها من الممتلكات، وعلى الخدمات المالية، والميراث والموارد الطبيعية.

٣ - وبالنظر إلى أن القضاء على الفقر بجميع أشكاله هو التزام أساسي في خطة عام ٢٠٣٠، فإن كفاءة توفير العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق لجميع النساء والرجال تكتسي أهمية متزايدة. فقد قدمت لجنة وضع المرأة، في دورتها الحادية والستين، خريطة طريق للعمل من أجل التمكين الاقتصادي للمرأة في عالم العمل المتغير. وفي خريطة العمل هذه، تناولت اللجنة بالتفصيل الصلات القائمة بين مختلف أبعاد المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والفتاة وكيفية تأثير تلك الصلات على تمكين المرأة اقتصاديًا في عالم العمل المتغير. ومن بين المجالات التي جرى تناولها الفجوات بين الجنسين في المشاركة في القوة العاملة والحوافز الهيكلية التي تحول دون تمكين المرأة اقتصاديًا، بما في ذلك القوانين والسياسات التمييزية والقوالب النمطية الجنسانية والمعايير الاجتماعية السلبية. ونتيجة لتزايد الطابع غير الرسمي لعمل وحركة النساء العاملات، تدعو الحاجة إلى اتخاذ إجراءات محددة، إلى جانب توفير الحماية الاجتماعية، لتيسير انتقال المرأة من العمل غير الرسمي إلى العمل الرسمي. وحددت اللجنة أيضًا تدابير ملموسة للاعتراف بالحصة غير المتناسبة من أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر التي تقوم بها النساء والفتيات وتخفيضها وإعادة توزيعها، بما يعزز خطة عام ٢٠٣٠.

٤ - ويستند هذا التقرير، المتعلق بتنفيذ قرار الجمعية العامة ٢١٩/٧٠، إلى تلك المكاسب. ويتمحور حول مجالات زيادة تعزيز قدرات النساء بصفتهن عناصر تغيير في التنمية الوطنية والقضاء على الفقر. وينصب التركيز على السياسات الرامية إلى دفع عجلة انتقال المرأة من العمل غير الرسمي

إلى العمل الرسمي، بما في ذلك الحصول على فرص العمل اللائق والحماية الاجتماعية. وببولى الاهتمام أيضا للاعتراف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر التي تقوم بها المرأة على نحو غير متناسب وتخفيضها وإعادة توزيعها، بسبل منها الاستثمارات المستمرة في اقتصاد الرعاية. واستنادا إلى المدخلات الواردة من ٢٤ دولة عضوا و ٥ كيانات تابعة لمنظومة الأمم المتحدة^(١)، يستعرض الأمين العام التدابير التي اتخذتها الحكومات والدعم المقدم من منظومة الأمم المتحدة لمعالجة تلك المسائل^(٢). ويُختتم التقرير بتوصيات لكي تنظر فيها الجمعية.

ثانيا - معلومات أساسية

٥ - يندرج تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين في صميم حقوق الإنسان على النحو المنصوص عليه في المعاهدات والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان، ومن بينها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

٦ - وبعد مرور اثني وعشرين عاما على اعتماد إعلان ومنهاج عمل بيجين^(٣)، أحرز تقدم كبير في سد الفجوات بين الجنسين، ولا سيما في مجالي الصحة والتعليم. ويمكن أن تتوقع الفتيات المولودات اليوم أن يعشن في المتوسط ٧٣ سنة، أي أكثر من أربع سنوات مقارنة بعام ١٩٩٥. وانخفض معدل الوفيات النفاسية على الصعيد العالمي بنسبة ٤٢ في المائة خلال ٢٠ عاما، وقد سدت فعليا الفجوة بين الجنسين في صفوف الأطفال في سن التعليم الابتدائي^(٤). واكتسب المزيد من النساء حقوقا قانونية أكبر في الحصول على عمل وحياسة ووراثة الممتلكات. ومع ذلك، لا يزال هناك الكثير مما ينبغي عمله لتحقيق المشاركة الكاملة والمتساوية للمرأة في الاقتصاد وفي المجتمع.

٧ - وفي جميع أنحاء العالم، لا تزال الاقتصادات تتصدى للآثار المتبقية للأزمات المالية والاقتصادية التي شهدتها العالم خلال الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩. وفي حين سُجل نمو متواضع في الاقتصادات المتقدمة النمو، فقد استمر تراجع النمو في الاقتصادات الناشئة والنامية خلال السنوات الخمس الماضية، حيث انخفض من ٥,٤ في المائة في عام ٢٠١٢ إلى ٤,١ في المائة في عام ٢٠١٦. وتشير التوقعات الأخيرة لصندوق النقد الدولي إلى أن ازدياد النمو في هذه الاقتصادات من المتوقع أن يكون طفيفا على مدى

(١) وردت مدخلات من الأرجنتين وأستراليا وأذربيجان وبربادوس والبرتغال وبلجيكا والبوسنة والهرسك وكمبوديا والصين وكولومبيا وكوستاريكا وكوت ديفوار وكوبا وإكوادور ومصر والسلفادور وفنلندا وإيطاليا والأردن وكينيا وموزامبيق وقطر ورومانيا وسلوفينيا والسودان وتوغو وتركيا وزامبيا. وقدمت أيضا مدخلات كيانات منظومة الأمم المتحدة التالية: منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية والاتحاد الدولي للاتصالات ومنظمة الصحة العالمية وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة).

(٢) يستند هذا التقرير بدرجة كبيرة إلى عمل الفريق الرفيع المستوى المعني بالتمكين الاقتصادي للمرأة، لا سيما تقريره الأول والثاني المعنونين "عدم ترك أي أحد خلف الركب: دعوة إلى العمل من أجل المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة" (نيويورك، ٢٠١٦) و "عدم ترك أي أحد خلف الركب: اتخاذ إجراءات لتحقيق تغيير محدث للتحوّل في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة" (نيويورك، ٢٠١٧).

(٣) تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بيجين، ٤-١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع A.96.IV.13)، الفصل الأول، القرار ١، المرفقان الأول والثاني.

(٤) Clinton Foundation and Bill and Melinda Gates Foundation, "No ceilings: the full participation report" (2015).

العامين المقبلين^(٥). ولا تزال القيود الهيكلية المستمرة، مثل انخفاض الإنتاجية والركود في الأجور وازدياد التفاوت في الدخل، تمثل تحديات في عدد كبير جدا من الاقتصادات النامية وتشكل تحديا أمام تعزيز الانتعاش المستدام.

٨ - ووفقا لمنظمة العمل الدولية^(٦)، لا تزال النساء خصوصا تتأثر بتباطؤ وتيرة الانتعاش الاقتصادي العالمي، ولا تزال الفجوات بين الجنسين في عالم العمل منتشرة على نطاق واسع. فعلى الصعيد العالمي، كان معدل مشاركة النساء في القوة العاملة أكثر بقليل من ٤٩,٥ في المائة في عام ٢٠١٦ مقابل ٧٦,١ في المائة للرجال. وفي ضوء الاتجاهات الحالية، من المتوقع أن ينخفض معدل مشاركة الإناث في القوة العاملة إلى ٤٩,٤ في المائة في عام ٢٠١٧، مع عدم توقع أي تحسن في عام ٢٠١٨. وفي عام ٢٠١٧، من المتوقع أن تواجه المرأة في الاقتصادات الناشئة أكبر فجوة في معدلات المشاركة بين الجنسين، أي ٣١ في المائة تقريبا، تليها نسبة تزيد قليلا على ١٦ في المائة في البلدان المتقدمة النمو، ونسبة ١٢ في المائة في البلدان النامية.

٩ - وستشهد الدول العربية وشمال أفريقيا وجنوب آسيا أكبر الفجوات في معدلات المشاركة في القوة العاملة بين الجنسين، حيث يتوقع أن تتجاوز نسبتها ٥٠ في المائة. وتسجل تلك المناطق أيضا أدنى معدلات مشاركة الإناث في القوة العاملة، وفقا لمنظمة العمل الدولية.

١٠ - وحتى عندما تشارك النساء في أسواق العمل، فإن احتمالات أن يجدن عملا أقل من احتمالات نظرائهن من الرجال. وفي عام ٢٠١٦، بلغ معدل البطالة العالمي للمرأة ٦,٣ في المائة، وهو ما يمثل ارتفاعا طفيفا من ٦,٢ في المائة في عام ٢٠١٥. وعلى سبيل المقارنة، ظل معدل البطالة بالنسبة للرجال دون تغيير، بنسبة ٥,٥ في المائة خلال الفترة نفسها.

١١ - ووفقا لمنظمة العمل الدولية، فإن انتشار الفصل المهني، الذي تشهده جميع البلدان والمناطق، هو السبب الرئيسي وراء الفجوة في الأجور بين الجنسين، التي تبلغ نسبتها ٢٣ في المائة تقريبا على الصعيد العالمي. وكون النساء والرجال يستخدمون عادة في مهن أو مناصب عليا مختلفة يمثل عاملا رئيسيا في الحرمان الاجتماعي والاقتصادي للمرأة. ولا يزال عدد كبير جدا من النساء يتركز في الاقتصاد غير الرسمي، وفي العمل المنزلي، وفي العمل المؤقت المنخفض الأجر. وفي ٣٢ بلدا من البلدان التي تتوفر عنها بيانات والبالغ عددها ٤١ بلدا، كان نحو ٨٠ في المائة من النساء يعملن في قطاع العمل غير الرسمي وغير الزراعي، مقابل ٧٠ في المائة بالنسبة للرجال.

١٢ - ووفقا للفريق الرفيع المستوى المعني بالتمكين الاقتصادي للمرأة، فإن المرأة ممثلة تمثيلا زائدا في الاقتصاد غير الرسمي لأسباب متعددة، منها عدم كفاية فرص الحصول على التعليم والتدريب. فالمعايير السلبية والقوانين التمييزية والافتقار إلى الحماية القانونية والافتقار إلى إمكانية الوصول إلى الأصول المالية والرقمية والممتلكات هي حواجز نظامية تقوض فرص المرأة في جميع جوانب العمل. ويمكن للمعايير السلبية أن تحد من إمكانية وصول المرأة إلى العمل بسبب التمييز بين أنواع العمل الذي يقوم به كل من المرأة والرجل وتقييد حركة المرأة خارج المنزل. ويمكنها أيضا أن تقلل من قيمة عمل المرأة

(٥) International Monetary Fund (IMF), World Economic Outlook: Gaining Momentum? (Washington, D.C., 2017).

(٦) انظر منظمة العمل الدولية، *Women at Work: Trends 2016* (Geneva, International Labour Office, 2016).

و *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017* (Geneva, International Labour Office, 2017).

من خلال تبرير أسباب عدم إعمال حقوق المرأة والرجل في المساواة في الأجر، وفي الاحترام على قدم المساواة في مكان العمل، وفي المساواة في الحصول على الأراضي والممتلكات. ولدى تسعين في المائة من البلدان قانون واحد على الأقل ينطوي على تمييز على أساس نوع الجنس. وفي المجموع، تم توثيق ٩٤٣ قانونا تنطوي على تمييز على أساس نوع الجنس في ١٧٠ بلدا.

١٣ - وبالإضافة إلى ذلك، فإن أحد العوامل الرئيسية لهيمنة المرأة على الاقتصاد غير الرسمي هو مسؤوليتها غير المتناسبة عن أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر. ووفقا للفريق الرفيع المستوى، تقوم النساء بأكثر من ٧٥ في المائة من جميع أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر على الصعيد العالمي. وقيام المرأة بهذا القدر من أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر يعني أنها غالبا ما تكون قادرة على الوصول إلى العمالة غير الرسمية فقط أو أنها تستبعد من العمل تماما. وتبين الدراسات أن النساء العاملات في المشاريع غير الرسمية أفدن أن قبولهن لهذا النوع من العمالة يعزى إلى قيامهن بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر^(٧).

١٤ - وتؤثر البيئة الاقتصادية عموما تأثيرا قويا على تشكيل القدرة على تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ولذلك فإن عملية تصميم وتنفيذ سياسات الاقتصاد الكلي هي من المحددات الهامة لدفع عجلة تمكين النساء، ولا سيما النساء الأكثر تهميشا. ويمكن لتلك السياسات أن تسهم إسهاما كبيرا في الوفاء بالتزامات الدول الأعضاء المبنية في خطة عام ٢٠٣٠ من خلال تعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام والقادر على خلق عمالة كاملة ومنتجة وتشجيع توفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال.

ثالثا - دفع عجلة انتقال المرأة من العمل غير الرسمي إلى العمالة المنتجة

١٥ - وفقا للفريق الرفيع المستوى المعني بالتمكين الاقتصادي للمرأة، فإن العديد من البليون شخص الذين يعيشون في فقر في جميع أنحاء العالم يعملون بصورة غير نظامية، وعدد كبير منهم من النساء. وعلى الرغم من عدم وجود تعريف مقبول عموما للعمالة غير الرسمية، فإن هناك فهما واسعا بأن العمل غير الرسمي ينطوي على تنوع كبير من حيث العمال والمشاريع ومباشري الأعمال الحرة. ويمكن أن يكون في عداد العمال غير النظاميين العمال غير المسجلين والعاملين لحسابهم الخاص والعمال الذين يقومون بأعمال مؤقتة وموسمية ومنزلية والعاملين المنزليين. ومن بين العمال المنزليين المستخدمين في العالم والبالغ عددهم ٦٧ مليونا، ٥٤ مليونا هم من النساء، وهو ما يمثل نسبة كبيرة من جميع العمال غير النظاميين.

١٦ - وحتى إذا كانت العمالة غير الرسمية بالغة الأهمية بالنسبة لسبل عيش أغلبية كبيرة من النساء، فإن هذا العمل لا يستوفي معايير العمل اللائق، الذي يعرف بأنه "العمل المنتج الذي يضمن حماية الحقوق ويدر دخلا كافيا، مع توفير الحماية الاجتماعية الكافية"^(٨). ويتناول العمل اللائق أربعة عناصر

(٧) Maria Lopez-Ruiz and others, "Informal employment, unpaid care work, and health status in Spanish-speaking Central American countries: a gender-based approach", *International Journal of Public Health*, vol. 62, No. 2 (March 2017), pp. 209-218.

(٨) International Labour Organization (ILO), *Decent Work: Report of the Director-General*, International Labour Conference, 87th Session (Geneva, International Labour Office, 1999).

أساسية للنهوض بتمكين المرأة: تعزيز المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ وخلق فرص عمل لائقة؛ وتعزيز الحماية الاجتماعية؛ وتعزيز الحوار الاجتماعي^(٩).

١٧ - ومن بين النساء العاملات في القطاع غير الزراعي، تعمل بصورة غير نظامية أكثر من أربع من أصل خمس نساء في جنوب آسيا، وحوالي ثلاث من أصل أربع نساء في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى. ويختلف نوع العمل غير الرسمي اختلافا كبيرا بين المناطق: فمعظم الأعمال غير الزراعية في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى هي أعمال حرة، في حين أنها تمثل في آسيا الوسطى أساسا عمالة مدفوعة الأجر في المشاريع التجارية الرسمية وغير الرسمية على حد سواء، كما أشار الفريق الرفيع المستوى.

١٨ - وعادة ما يواجه العاملون غير النظاميين نقصا في فرص العمل اللائق، بما يشمل الافتقار إلى فرص الوصول إلى البنى التحتية الأساسية ورعاية الأطفال، وإلى التعليم والتدريب على المهارات وإلى الخدمات المالية والصحية، بما في ذلك الصحة والسلامة المهنية. ويكون العديد من حالات النقص هذه أكثر شدة بالنسبة إلى المرأة منها بالنسبة إلى الرجل.

١٩ - ووفقا للفريق الرفيع المستوى، فإن العاملات غير النظاميات مقيدات أيضا بسبب افتقارهن إلى إمكانية الإعراب عن آرائهن لممارسة النفوذ والقدرة على المساومة وعجزهن عن البروز، كما يتضح من ندرة البيانات والأدلة المتعلقة بالعمل غير الرسمي، وافتقارهن إلى وثائق الهوية القانونية أو الاعتراف القانوني. ولهذا الأسباب، لا يُعترف بمساهمات ملايين العاملات غير النظاميات في الاقتصادات الوطنية ويُقلل من قيمتها.

ألف - الإصلاحات القانونية والتنظيمية والإصلاحات المتعلقة بسوق العمل، بما في ذلك الحصول على العمل اللائق

٢٠ - قد يكون توفير الحماية التي تتيحها قوانين ومعايير العمل للعمال والمشاريع في الاقتصاد غير الرسمي خطوة رئيسية نحو توفير العمل اللائق. وتشمل الفوائد التي يستمدتها العمال من تشريعات ولوائح العمل زيادة تأمين الدخل والاستقرار المالي، وتحسين التدريب، وانخفاض عدد الحوادث المتصلة بالعمل، وزيادة فرص الحصول على الخدمات الصحية. ويمكن أن تشكل معايير العمل المحسنة أيضا تمويلا ذاتيا لأرباب العمل حيث أن الامتثال للتشريعات المتعلقة بساعات العمل قد يؤدي مثلا إلى زيادة الإنتاجية وخفض معدلات التغيب عن العمل^(١٠).

٢١ - وعلاوة على ذلك، تبين البحوث أن تعزيز حقوق المساومة الجماعية يمكن أن يؤدي دورا حاسما في معالجة الأجور المتدنية، ورفع معنويات العمال وزيادة إنتاجيتهم، وتعزيز بيئة العمل الآمنة، وتحسين أجور المرأة، مما يؤدي بالتالي إلى الحد من الفجوات في الأجور بين الجنسين. ففي السنوات الأخيرة مثلا، وكما أفادت منظمة العمل الدولية في منشور *Women at Work (المرأة في العمل)*^(١١)، شاركت نقابات العمال أيضا في حملات وطنية ودولية هامة لتعزيز العمل اللائق للعمال المنزليين،

(٩) ILO, *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators* — ILO Manual, 2nd ed. (Geneva, International Labour Office, 2013)

(١٠) ILO, *The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide — Supporting Transitions to Formality* (Geneva, International Labour Office, 2013)

قبل وبعد أن اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)، التي تحدد معايير العمل للعمال المنزليين.

٢٢ - وكثيراً ما تضع معايير العمل الدولية إطاراً لإعمال الحقوق على الصعيد الوطني. وإن التوصية المتعلقة بالانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، واتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)، واتفاقية العمال المنزليين المشار إليها أعلاه تمثل صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالعاملات غير النظاميات بشكل خاص. وعلى الصعيد العالمي، فإن ١٠ في المائة فقط من الـ ٤٣,٦ مليون امرأة المستخدمات كعاملات منزليات يتمتعن بحماية اليد العاملة بنفس القدر الذي يتمتع به العمال الآخرون، وفقاً للفريق الرفيع المستوى المعني بالتمكين الاقتصادي للمرأة. وبعد اعتماد اتفاقية العمال المنزليين، نجح ٣٠ بلداً في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية وحماية اليد العاملة ليشمل العمال المنزليين. وبعد اعتماد هذه الإصلاحات القانونية وتشريعات العمل أمراً بالغ الأهمية لدفع عجلة انتقال المرأة من العمالة غير الرسمية إلى العمل اللائق.

باء - سياسات الحماية الاجتماعية المراعية للمنظور الجنساني

٢٣ - تعتبر الحماية الاجتماعية إحدى السمات الرئيسية للعمل اللائق. ومع ذلك، تبين الأدلة أن ٧٣ في المائة من سكان العالم لا يحصلون على الحماية الاجتماعية أو يحصلون عليها جزئياً فقط. وكثيراً ما تكون المرأة ممثلة تمثيلاً زائداً في أوساط الذين يفتقرون إلى إمكانية الحصول على الحماية الاجتماعية^(١١). فعلى الصعيد العالمي، إن أقل من ٤٠ في المائة من النساء العاملات مشمولات بنظم استحقاقات الأمومة النقدية الإلزامية. وبسبب عدم فعالية إنفاذ القوانين وتطبيقها في بعض المناطق، فإن التغطية الفعلية أقل بكثير: إذ أن ٢٨ في المائة فقط من النساء العاملات في جميع أنحاء العالم يتمتعن بالحماية من خلال استحقاقات الأمومة النقدية التي تضمن تأمين الدخل بقدر ما خلال المراحل النهائية للحمل وبعد الولادة^(١٢). فبدون تأمين الدخل، سواء من الإيرادات أو من التحويلات الاجتماعية، تتعرض النساء وأسرهن لخطر الوقوع في فقر، واستنزاف أصولهن استجابة للصدمات، والانخراط في أعمال اضطرارية لتلبية الاحتياجات المعيشية العاجلة.

٢٤ - وإن تأثير الحماية الاجتماعية على الحد من الفقر عن طريق زيادة دخل الأسر المعيشية موثق بشكل جيد^(١٣). فالعديد من البلدان قد يسرت مثلاً استفادة العمال المنزليين وأولئك الذين يعملون في الاقتصاد غير الرسمي من نظم الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمين ضد البطالة والأحكام المتعلقة بالأمومة^(١٤).

٢٥ - وقد نفذت بلدان أخرى مبادرة الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية التي تهدف إلى سد الثغرات في تغطية الحماية الاجتماعية والتي تحمل في طياتها وعوداً كبيرة للمرأة. ويعرّف الحد الأدنى للحماية

(١١) United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women), *Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights* (New York, 2015).

(١٢) المرجع نفسه.

(١٣) المرجع نفسه.

(١٤) Social Protection Department of ILO, "Social protection for domestic workers: key policy trends and statistics", Social Protection Policy Papers, No. 16 (Geneva, International Labour Office, 2016).

الاجتماعية بأنه مجموعة من الضمانات الدنيا، بما في ذلك تأمين الدخل الأساسي اللازم للأطفال والبالغين في سن العمل وكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة، فضلاً عن الرعاية الصحية للجميع، بما في ذلك رعاية الأمومة^(١٥). ومع ذلك، فإن درجة مراعاة المخاطر والقيود الخاصة بالمرأة عند وضع الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية كانت متفاوتة^(١٦). وإن الاختلافات بين تجربة النساء والرجال مع أسواق العمل وحالات عدم التكافؤ في توزيع الوقت والمسؤوليات والسلطة داخل الأسر المعيشية هي بعض من العوامل الرئيسية التي يتعين النظر فيها عند تصميم نظم الحماية الاجتماعية المراعية للمنظور الجنساني.

٢٦ - ومع أن العديد من بلدان العالم تبذل جهوداً لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية بحيث يشمل نسبة أكبر من السكان، فإن تصحيح أوضاع المالية العامة في سياق الأزمات يعني أن نفقات الحماية الاجتماعية آخذة في الانخفاض عموماً^(١٥). وذلك الانخفاض يفاقم مع مرور الوقت المستوى المنخفض بالفعل للإنفاق على الحماية الاجتماعية. فعلى سبيل المثال، تبين الأدلة المستقاة من ٢٥ بلداً في منطقة آسيا والمحيط الهادئ أن الإنفاق الاجتماعي العام كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي يتراوح في المتوسط بين ٣ و ٧ في المائة، وهي نسبة منخفضة نسبياً بالمقارنة مع البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، التي تخصص في المتوسط ٢١ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي لمثل هذا الإنفاق^(١٧). ومع ذلك، حتى في أفقر البلدان، توجد خيارات لتوسيع نطاق التمويل وتوليد الموارد للاستثمار في الحماية الاجتماعية للنساء والفتيات^(١٨). وتعتبر هذه التدابير أساسية لإعمال حقوق الإنسان لجميع النساء والرجال والفتيات والفتيان ولتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات على النحو المتوخى في خطة عام ٢٠٣٠.

جيم - سياسات الاقتصاد الكلي المراعية للمنظور الجنساني واستراتيجيات النمو الشامل للجميع

٢٧ - لا يمكن دفع عجلة انتقال المرأة من العمالة غير الرسمية إلى العمالة الكاملة والمنتجة، بما يشمل العمل اللائق، دون خلق فرص عمل مستدامة. غير أن معدل نمو العمالة في الاقتصاد الرسمي كان منخفضاً في العديد من الاقتصادات النامية على الرغم من تسجيل معدلات معتدلة إلى مرتفعة في النمو الاقتصادي^(١٩). فعلى سبيل المثال، في حين أن اقتصادات أقل البلدان نمواً توسعت سنوياً

ILO, *World Social Protection Report 2014/2015: Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice* (Geneva, International Labour Office, 2014) (١٥)

UN-Women, "Making national social protection floors work for women", Policy Brief, No. 1 (New York, 2015) (١٦)

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), *A Decade of Social Protection Development in Selected Asian Countries* (Paris, OECD Publishing, 2017) (١٧)

Isabel Ortiz, Matthew Cummins and Kalaivani Karunanethy, "Fiscal space for social protection and the Sustainable Development Goals: options to expand social investments in 187 countries", Extension of Social Security Working Paper, No. 48 (Geneva and New York, International Labour Office, United Nations Children's Fund and UN-Women, 2017) (١٨)

Rizwanul Islam, "The challenge of jobless growth in developing countries: an analysis with cross-country data", occasional paper, No. 1 (Bangladesh Institute of Development Studies, 2010) (١٩)

بمعدل ٧,٥ في المائة خلال العقد الذي سبق الأزمة المالية التي شهدتها عام ٢٠٠٨، فإن معدل نمو العمالة سنوياً لم يتجاوز ٢,٩ في المائة بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠١٢^(٢٠).

٢٨ - وهذا النمط من نمو البطالة يتعارض مع الظروف اللازمة لتوسيع أو تسريع التمكين الاقتصادي للمرأة^(٢١). ويجب أن تكون كمية ونوعية العمالة - أحد الجوانب الأساسية للتمكين الاقتصادي للمرأة - هدفاً سياساتياً رئيسياً لاستراتيجيات النمو الاقتصادي. وإن السياسات التي تشجع الاستثمارات في قطاعات الاقتصاد التي تزيد من استيعاب اليد العاملة والسياسات الصناعية التي تدعم الأنشطة الاقتصادية ذات الإنتاجية العالية والكثيفة العمالة قد توسع فرص العمالة المنتجة للمرأة^(٢٢).

٢٩ - وتعتبر سياسات الاقتصاد الكلي أدوات هامة في هذا السياق. ويمكنها أن تهيئ بيئة تمكينية تشجع على إدخال تحسينات على كمية ونوعية العمالة المدفوعة الأجر للمرأة. فالاستثمارات العامة في البنى التحتية للرعاية الاجتماعية مثلاً يمكن أن تكون وسيلة مستدامة ذاتياً لخلق المزيد من فرص العمالة المنتجة للمرأة^(٢٣). ويمكن للاستثمارات في البنى التحتية المادية الأساسية وخدمات النقل أن تعزز إنتاجية المشاريع النسائية غير الرسمية^(٢٤).

٣٠ - ويمكن لسياسات القطاعين النقدي والمالي أن توسع أيضاً الفرص الاقتصادية المتاحة للمرأة عن طريق توجيه الائتمانات إلى المشاريع المملوكة للنساء وإلى المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم التي تستخدم أعداداً كبيرة من النساء. ففي بعض البلدان، على سبيل المثال، يقوم البنك المركزي بتنفيذ برامج للتمويل، بما في ذلك التمويل البالغ الصغر، تستهدف المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، ويكفل تخصيص حصة معينة من القروض لمباشرات الأعمال الحرة^(٢٥). ويجب أن تتطلع سياسات الاقتصاد الكلي إلى ما هو أبعد من النمو الاقتصادي وأن تشمل مجموعة أوسع من الأهداف، بما في ذلك خلق فرص العمل المنتج، وتعزيز سبل كسب العيش غير الرسمية، وضمان مستويات المعيشة الأساسية.

٣١ - وفي غياب النمو الاقتصادي الحافل بفرص العمل وفرص العمالة المنتجة، تظل إمكانية الحصول على عمل مدفوع الأجر بالنسبة لمعظم النساء مرتكزة في الاقتصاد غير الرسمي. غير أن مساهمة الاقتصاد غير الرسمي في النمو الاقتصادي لا تزال غير معترف بها إلى حد كبير. ومن شأن إدراج الأنشطة غير الرسمية في الحسابات القومية أن يوفر تقييماً أشمل للثروة الوطنية، وهو أمر هام لتحديد الاستجابات في مجال السياسات. ومن شأن أخذ مساهمات الاقتصاد غير الرسمي في الحساب أن يكشف مدى مساهمة النساء في النمو الاقتصادي.

٣٢ - وبالنظر إلى حجم الاقتصاد غير الرسمي وتركز التعاملات فيه، فإن إغفاله في سياسات الاقتصاد الكلي يعني أن الاستجابات في مجال السياسات قد تكون دون المستوى الأمثل من منظور تمكين المرأة.

(٢٠) البنك الدولي، قاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية، واشنطن العاصمة.

(٢١) International Trade Union Confederation, "Investing in the care economy: a gender analysis of employment stimulus in seven OECD countries" (Brussels, 2016).

(٢٢) Martha Alter Chen, *Informal Economy Monitoring Study Sector Report: Home-Based Workers* (Cambridge, Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing, 2014).

(٢٣) Alliance for Financial Inclusion, "Expanding women's financial inclusion in Bangladesh through MSME finance policies", case study, No. 5 (Kuala Lumpur, Alliance for Financial Inclusion SME Finance Working Group, 2017).

فعلى سبيل المثال، بما أن نطاق العمالة في الاقتصاد غير الرسمي يتسع عادة خلال الأزمات، كثيرا ما يُفترض أن العمال في القطاع غير النظامي يتقاضون أجورا جيدة نسبيا مقارنة بالعمال في الاقتصاد الرسمي. غير أن كثيرا ما يتم إهمال أثر انخفاض الطلب وتقلبات الأسعار ومعدلات الصرف على المشاريع والعمال في القطاع غير النظامي^(٢٤). ولهذا الأسباب، إذا أريد لسياسات الاقتصاد الكلي واستراتيجيات النمو الاقتصادي أن تسهل التمكين الاقتصادي للمرأة، من الضروري جدا التمييز بين مختلف أنواع العمالة بالنسبة للعاملات: العمالة الرسمية وغير الرسمية، والعمل بأجر، والعمل الحر. ويمكن أن تترتب على إيلاء اهتمام غير كاف لتأثير سياسة الاقتصاد الكلي على الاقتصاد غير الرسمي عواقب غير متوقعة بالنسبة للعديد من العاملات.

٣٣ - وستتطلب تهيئة ظروف العمل اللائق وتوسيع تغطية الحماية الاجتماعية للمرأة تحقيق زيادة في الاستثمارات العامة. وسيطلب هذا بدوره زيادة الحيز المالي إلى أقصى حد لأن الاعتمادات المخصصة حاليا في الميزانية لتلك الأغراض غير كافية في كثير من البلدان النامية. وسيطلب ذلك أيضا حماية النفقات العامة المتصلة بهذه الاستثمارات وتحديد أولوياتها وتسلسلها. وفي هذا السياق، تعد الميزانيات المراعية للمنظور الجنساني أدوات هامة للتأثير على السياسة المالية^(٢٥). وفي الوقت الحاضر، بدأ تنفيذ مبادرات للميزنة المراعية للمنظور الجنساني في تعزيز مساءلة الحكومة عن حقوق المرأة وزيادة الكفاءة والشفافية في السياسات والعمليات المتعلقة بالميزانية والرامية إلى تعزيز تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين^(٢٦).

رابعاً - التدابير التي اتخذتها الدول الأعضاء والدعم المقدم من كيانات الأمم المتحدة لدفع عجلة انتقال المرأة من العمالة غير الرسمية إلى العمالة الرسمية

٣٤ - أعطى العديد من الدول الأعضاء وكيانات منظومة الأمم المتحدة الأولوية لإيجاد فرص العمالة المنتجة والعمل اللائق كأهداف رئيسية للسياسة العامة. وفي حين أن بعض السياسات لا تستهدف المرأة بشكل مباشر، فإنها تركز على القطاعات التي تكون فيها المرأة ممثلة تمثيلا غير متناسب والتي تواجه فيها تمييزا مستمرا. وتشمل هذه الأنشطة ما يلي: (أ) تنفيذ الإصلاحات التشريعية والإصلاحات المتعلقة بسوق العمل لزيادة الدخل وتعزيز المساواة في الحقوق للعمال النظاميين وغير النظاميين على السواء؛ (ب) وتنفيذ برامج للعمالة من أجل إتاحة الانتقال من العمالة غير الرسمية إلى العمالة الرسمية؛ (ج) وزيادة إمكانية حصول المرأة على الأراضي والتكنولوجيا الرقمية والتمويل من أجل تعزيز روح المبادرة لدى المرأة؛ (د) وتوسيع نطاق الحصول على الحماية الاجتماعية لجميع النساء والرجال، بصرف النظر عن وضعهم الوظيفي.

(٢٤) Martha A. Chen, "Macroeconomic policy, informal employment and gender", يصدر عما قريب.

(٢٥) Instituto Nacional de las Mujeres and UN-Women, "Referentes conceptuales de los presupuestos con perspectiva de género" [Conceptual references for gender-responsive budgeting], policy brief (2014).

(٢٦) Janet Stotsky, "Gender budgeting: fiscal context and current outcomes", IMF Working Paper, No. 16/149 (٢٠١٦). (IMF, 2016).

٣٥ - وأفادت زامبيا أن العمالة الرسمية انخفضت بشكل مطرد خلال العقد الماضي، مما دفع المزيد من الناس إلى البحث عن عمل في الاقتصاد غير الرسمي. وفي هذا السياق، عزز قانون العمالة لعام ٢٠١٥ حماية العمال غير النظاميين عن طريق قصر العقود المؤقتة على ما لا يتجاوز ستة أشهر والعقود القصيرة الأجل على ما لا يتجاوز اثني عشر شهرا وحظر الفصل من العمل على أساس الجنس أو الحالة الزوجية أو الحمل. وبالإضافة إلى حماية حقوق العمال، بذلت الحكومة جهودا لتعزيز الطلب على اليد العاملة من خلال استراتيجيتها الوطنية للتصنيع وخلق فرص العمل (٢٠١٢-٢٠١٦)، التي كان الهدف منها إيجاد مليون فرصة عمل في الاقتصاد الرسمي. ومن المرجح أن تفيد هذه الجهود مجتمعة النساء اللائي يمثلن غالبية العمال في الاقتصاد غير الرسمي.

٣٦ - وفي قطر، ركزت جهود الحكومة على حقوق المرأة في العمالة الرسمية وغير الرسمية على حد سواء. ويقضي تنفيذ قانون الموارد البشرية المدنية لعام ٢٠١٦ بأن يمنح جميع أرباب العمل الأمهات المرضعات ساعتين يوميا كحد أدنى لإرضاع أطفالهن حتى سن الثانية. وفي الوقت نفسه، ركزت غرفة التجارة والصناعة في قطر على مباشرة المرأة للأعمال الحرة من خلال تزويد المرأة بالتدريب في مجالات نحو الأمية المالية وإدارة الأعمال وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

٣٧ - وقد ركز كل من كمبوديا والأردن جهوده على الإصلاحات الرامية إلى زيادة دخل الأسر المعيشية ذات الدخل المنخفض عن طريق زيادة الحد الأدنى للأجور لجميع العاملين في عام ٢٠١٧ بنسبة ٩ في المائة و ١٥ في المائة على التوالي. وبما أن المرأة تكون عادة ممثلة تمثيلا زائدا في العمل المنخفض الأجر، فإن تشريعات الحد الأدنى للأجور قد تكون أداة قوية لتحسين سبل كسب عيشها.

٣٨ - وتواصل كوبا إنفاذ تشريعات لحماية حقوق العمال، بما في ذلك حقوق العمال في الاقتصاد غير الرسمي. ويكفل المرسوم بقانون رقم ٣٤٠ من قانون العمل الكوبي إمكانية الوصول إلى الأماكن العامة بالنسبة للنساء العاملات لحسابهن الخاص والنساء العاملات في التجارة وأعضاء التعاونيات غير الزراعية والفنانات والنساء في المهن غير الرسمية الأخرى. ويكفل التشريع أيضا إجازة مرضية مدفوعة الأجر للرعاية قبل الولادة وبعدها، وإجازة أمومة مدفوعة الأجر، وترتيبات عمل مرنة للوالدين ذوي الأطفال الصغار.

٣٩ - وركزت توغو جهودها على زيادة فرص الحصول على التمويل للمشاريع المملوكة للنساء من خلال إنشائها في عام ٢٠١٤ صندوقا وطنيا للإدماج المالي. وبالإضافة إلى ذلك، يتضمن المشروع الوطني لتوظيف الشباب حوافز مثل إعانات الأجور لتشجيع أرباب العمل في القطاع الخاص على توظيف شابات تخرجن مؤخرا من الجامعات والمدارس المهنية.

٤٠ - وأنشأت البوسنة والهرسك، في إطار خطة العمل للمساواة الجنسانية التي وضعتها للفترة ٢٠١٣-٢٠١٧، صندوقا رصيده ٣ ملايين دولار قدم منحاً للبدء في مشاريع إلى ٢٦٨ من النساء المباشرات بالأعمال الحرة في الاقتصاد غير الرسمي، ولتدريب ٣٠٠ امرأة في مجالي نحو الأمية المالية وإدارة الأعمال.

٤١ - وفي السودان، تركزت الجهود الرامية إلى تعزيز انتقال المرأة من العمالة غير الرسمية إلى العمالة الرسمية أساسا على زيادة إمكانية حصول المرأة على التمويل. ونص قانون النظام المصرفي رقم ١٨ لعام ٢٠٠٧ على تخصيص ٧٠ في المائة من أموال البنك المركزي للتمويل الريفي. ويُخصص ثلث تلك

الأموال على الأقل للمشاريع المملوكة للنساء في الاقتصاد غير الرسمي والرسمي. وفي عام ٢٠١٦، استفادت من هذه المبادرة أكثر من ٨٠.٠٠٠ امرأة من المبادرات بالأعمال الحرة.

٤٢ - وفي بربادوس، قدم البرنامج المجتمعي للتكنولوجيا تدريباً في مجال تكنولوجيا المعلومات إلى ٥٥.٠٠٠ عامل في المشاريع غير الرسمية، حيث شكلت النساء ٨٥ في المائة من المستفيدين. وساعد التدريب على توسيع فرص عمل المرأة خارج قطاع السياحة وفي خدمات المعلومات والاتصالات السلوكية واللاسلكية.

٤٣ - وفي عام ٢٠١٦، شملت الجهود التي تبذلها الصين لتيسير انتقال المرأة من العمالة غير الرسمية إلى العمالة الرسمية تدريب ٤ ملايين امرأة على المهارات في مجال الأعمال التجارية وإنشاء صندوق رصيده ٤٥ بليون دولار قدم قروضا ائتمانية بالغة الصغر بشروط ميسرة إلى ٥,٧٦ ملايين امرأة. وركزت جهود البلد أيضاً على التعاون فيما بين بلدان الجنوب.

٤٤ - وفي أذربيجان، ركزت جهود الحكومة على تعزيز مهارات النساء في العمالة غير الرسمية والعمالة الرسمية على السواء. وإن إنشاء مراكز موارد نسائية في جميع أنحاء البلد، بما في ذلك في المناطق الريفية، يتيح للمرأة الحصول مجاناً على التدريب في مجالات إدارة الأعمال ومحو الأمية المالية ومباشرة الأعمال الحرة. وتستخدم مراكز الموارد النسائية أيضاً كأماكن آمنة لضحايا العنف العائلي.

٤٥ - وفي تركيا، كان لاستمرار تنفيذ العنصر المتعلق بزيادة مشاركة المرأة في العمل والعمالة من خطة عملها (٢٠١٤-٢٠١٨) دور رئيسي في إطار جهود الحكومة الرامية إلى توسيع نطاق حصول المرأة على العمل اللائق. وقد ركزت تلك الجهود على تعزيز مهارات المرأة، بسبل منها التدريب على إدارة الأعمال ومباشرة الأعمال الحرة.

٤٦ - وأنشأت موزامبيق برنامجاً للعمل الاجتماعي الإنتاجي، وهو برنامج عمل عام يوفر فرص عمل قصيرة الأجل للعديد من النساء. وركزت جهود الحكومة أيضاً على المنتجين الزراعيين في المناطق الريفية. وفي عام ٢٠١٦، استفادت ٦٨٦ ٣٠٨ مزارعة من التدريب في مجال التكنولوجيا الزراعية من خلال البرنامج المتكامل لنقل التكنولوجيا الزراعية.

٤٧ - وفي الأرجنتين، ركزت الحكومة على زيادة التغطية بالضمان الاجتماعي والتأمين الاجتماعي بوصفها آلية هامة لتحسين سبل معيشة المرأة في العمالة غير الرسمية.

٤٨ - وعملت كيانات منظومة الأمم المتحدة مع الشركاء الإنمائيين لدعم انتقال المرأة من العمالة غير الرسمية إلى العمالة الرسمية والعمل اللائق في كثير من البلدان. ويركز الصندوق الدولي للتنمية الزراعية جهوده على تنمية قدرات المرأة، بما في ذلك توفير التدريب في مجال الإرشاد الزراعي، وسلاسل القيمة، والتمويل الريفي في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى. كما أنه يعالج مسألة ارتفاع معدلات بطالة الشباب عن طريق استهداف الشباب والشباب من المناطق الريفية الذين يهاجرون إلى المدن بحثاً عن فرص العمل. وتشمل هذه الجهود التدريب المهني والتقني.

٤٩ - وقد عمل الاتحاد الدولي للاتصالات السلوكية واللاسلكية على سد الفجوة الرقمية بين الجنسين في ١٣٨ بلداً. ومنذ إطلاق الشراكة العالمية من أجل المساواة بين الجنسين في العصر الرقمي في عام ٢٠١١، شاركت ٢٧٠.٠٠٠ فتاة من ١٦٦ بلداً في أنشطة موجهة نحو تنمية مهارتهن في مجال

مباشرة الأعمال الحرة من خلال حلقات عمل تدرس الترميز وتطوير تطبيقات الأجهزة النقالة. وتمثل الشراكة العالمية مبادرة متعددة أصحاب المصلحة ينفذها الاتحاد، بالاشتراك مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، بهدف تعزيز الوعي وبناء التزام سياسي بتحقيق المساواة بين الجنسين في مجال التكنولوجيا الرقمية على الصعيدين العالمي والوطني.

٥٠ - ولا يزال حصول المرأة على العمل اللائق والحماية الاجتماعية مجالا رئيسيا من مجالات عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وفي باراغواي، أدى الدعم التقني والقانوني المقدم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١٦ إلى اعتماد وزارة العمل مرسوما بشأن العمل المنزلي. وقد رفع المرسوم الحد الأدنى للأجور وقدم استحقاقات الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي واستحقاقات التقاعد إلى نسبة ١٦ في المائة من النساء اللواتي يعملن كعاملات منزليات، امتثالا لاتفاقية العمال المنزليين لمنظمة العمل الدولية. وركزت الجهود البرنامجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضا على برنامج العمل اللائق. وفي ذلك السياق، أعد الكيان برنامجا رائدا بشأن تعزيز العمل اللائق وتأمين الدخل للمرأة من خلال سياسات النمو الشامل والاستثمارات في اقتصاد الرعاية لدعم الدول الأعضاء من خلال تقديم المساعدة التقنية والمساعدة على تنمية القدرات لصياغة وتنفيذ سياسات وبرامج للاقتصاد الكلي تراعي المنظور الجنساني في مجالات العمالة والحماية الاجتماعية وأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر.

خامسا - الاعتراف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر التي تقوم بها النساء وتخفيضها وإعادة توزيعها

٥١ - برزت أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر كمسألة رئيسية بالنسبة لدور المرأة في التنمية لأنها تدعم عدم المساواة بين الجنسين. وسيعتمد تمكين المرأة إلى حد كبير على سد الفجوة بين الجنسين في العمل غير المدفوع الأجر والاستثمار في خدمات الرعاية الجيدة وفي وظائف الرعاية اللائقة، وفقا للفريق الرفيع المستوى المعني بالتمكين الاقتصادي للمرأة. ولهذه الأسباب، يعتبر تحقيق الغاية ٤ من الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة، المتمثلة في "الاعتراف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر وتقديرها من خلال توفير الخدمات العامة والبنى التحتية ووضع سياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز تقاسم المسؤولية داخل الأسرة المعيشة والعائلة، حسبما يكون ذلك مناسبا على الصعيد الوطني" أمرا بالغ الأهمية لدفع عجلة التقدم.

٥٢ - فأعمال الرعاية في الأسرة والمجتمع المحلي ليست ضرورية للحياة البشرية فحسب، وإنما أيضا للأساس الاجتماعي والاقتصادي لجميع الاقتصادات. وهي تمكن الاقتصاد "المنتج" من تحقيق النتائج لأنه يدعم رفاه القوة العاملة والأطفال وكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة^(٢٧). وبالتالي فإن أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر تدعم الاقتصاد النقدي؛ ووفقا لتقديرات متحفظة، يسهم العمل غير المدفوع الأجر الذي تقوم به المرأة بمبلغ ١٠ تريليونات دولار سنويا على الصعيد العالمي، أو بنسبة ١٣ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي العالمي، وفقا للفريق الرفيع المستوى. غير أن هذا العمل لا يزال لا يؤخذ في الحسبان، بما في ذلك في حسابات الدخل القومي والدراسات الاستقصائية للقوة

UN-Women, "Redistributing unpaid care and sustaining quality care services: a prerequisite for gender equality", (٢٧)

.Policy Brief, No. 5 (New York, 2016)

العاملة. وتظل قيمته ومساهمته في الاقتصاد المنتج غير معترف بهما إلى حد كبير. ونظرا لطابعها غير المرن، فإن مساهمة المرأة والفتاة الأساسية في الحياة الاقتصادية، التي تتخذ شكل أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر، تُقدر بأقل من قيمتها إلى حد كبير.

٥٣ - ووفقا للفريق الرفيع المستوى، تضطلع المرأة بعمل غير مدفوع الأجر ثلاث مرات أكثر من الرجل وتقضي ما يقرب من نصف ما يقضيه الرجل من وقت في العمل المدفوع الأجر. وهذه المسؤولية المزدوجة عن العمل المدفوع الأجر وغير المدفوع الأجر تسهم في زيادة الأعباء التي تستهلك وقت المرأة وتحد كثيرا من مشاركتها في المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية. وعندما لا تتوفر خدمات الرعاية أو يتعذر الحصول عليها، قد تُدفع المرأة إلى أكثر أشكال العمالة هشاشة للتوفيق بين احتياجات الرعاية وضرورة كسب العيش. وتواجه النساء الفقيرات تحديات خاصة في الحصول على خدمات الرعاية، ولا سيما في البلدان المنخفضة الدخل.

٥٤ - وسيتطلب الاعتراف بحالات العجز في الرعاية في بلد ما وإيجاد حل لها القيام باستثمارات اجتماعية في خدمات الرعاية الميسرة ذات النوعية الجيدة والتكلفة المعقولة (رعاية الأطفال ورعاية الأشخاص ذوي الإعاقة ورعاية كبار السن)، بما في ذلك الخدمات المقدمة إلى الفئات الأكثر تهميشا^(١١). وقد يوجد ذلك حلقة مثمرة من إعادة توزيع أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر وتخفيضها، وهو ما يمكن أن توفره أيضا الاستثمارات في البنى التحتية المادية الأساسية (المياه والكهرباء والنقل الآمن)، فضلا عن تقاسم النساء والرجال هذه الأعمال في الأسر المعيشية على نحو أكثر إنصافا. ويمكن للإصلاحات القانونية وسياسات سوق العمل أن تيسر التوفيق بين أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر والعمل المدفوع الأجر للحد من التمييز بين الجنسين في سوق العمل.

ألف - الاعتراف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر

٥٥ - يمكن تيسير الاعتراف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر وتقديرها عن طريق استقصاءات استخدام الوقت، التي أصبحت من أكثر الطرق شيوعا لجمع البيانات عن العمل غير المدفوع الأجر. ويتم اللجوء إلى استقصاءات استخدام الوقت للإبلاغ عن البيانات المتعلقة بالطريقة التي يقضي بها الناس الوقت في المتوسط. والهدف من ذلك هو تحديد وتصنيف وقياس أنواع الأنشطة الرئيسية التي يشارك فيها الناس خلال فترة زمنية معينة. ويمكن أيضا استعمال البيانات المستمدة من استقصاءات استخدام الوقت لتقييم أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر، ومن ثم تقدير مساهمتها في الدخل القومي من خلال الحسابات الفرعية. وعلاوة على ذلك، يمكن استعمال البيانات المستمدة من استقصاءات استخدام الوقت للدلالة على الصلات القائمة بين العمل غير المدفوع الأجر والفقر في إطار تعريف موسع يتجاوز فقر الدخل إلى فقر الوقت.

٥٦ - كما يمكن أن تعزز التشريعات الوطنية القوية الاعتراف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر وتخفيضها وإعادة توزيعها. فقد بدأت بلدان كثيرة مثلا تنفيذ تشريعات تتصل بسياسات الإجازة الوالدية المدفوعة الأجر. وبدأت بلدان أخرى تنفيذ تشريعات العمل التي تفرض على أماكن العمل توفير خدمات رعاية الأطفال للعمال الذين لديهم أطفال صغار أو التي تتضمن أحكاما بشأن الضمان الاجتماعي تمنح الأشخاص ذوي الإعاقة من الأسر المعيشية الفقيرة حق الحصول على خدمات الرعاية المؤسسية.

باء - خفض أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر وإعادة توزيعها، بسبل منها الاستثمارات المستمرة في اقتصاد الرعاية

٥٧ - سيتطلب خفض أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر وإعادة توزيعها استثمارات من القطاعين العام والخاص على حد سواء. ويمكن أن تكون لهذه الاستثمارات فوائد كبيرة، بما في ذلك زيادة مشاركة المرأة في القوة العاملة وخلق فرص عمل مدفوعة الأجر في اقتصاد الرعاية. ويمكن للاستثمارات في البنى التحتية الرئيسية - المياه النظيفة والصرف الصحي والطاقة الطرق الآمنة والنقل - أن تخفف من حدة فقر الوقت وأن تزيد إنتاجية النساء اللائي يعملن من المنزل. كما أنها تسهم إسهاما كبيرا في الحد من الوقت الذي تقضيه النساء والفتيات في أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر، وفقا للفريق الرفيع المستوى المعني بالتمكين الاقتصادي للمرأة.

٥٨ - ويظل الاستثمار في تقديم خدمات الرعاية اللائقة ذات التكلفة المعقولة إلى جميع الأسر الطريقة الأكثر فعالية ومباشرة لإعادة توزيع مسؤوليات الرعاية بين الأسر المعيشية والدولة أو المجتمع المحلي وتشجيع المزيد من النساء على المشاركة في العمل وغيره من الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية. ومن ثم، يلزم إيجاد بنية تحتية لخدمات الرعاية الاجتماعية من شأنها إحداث تحول فعال في اقتصاد الرعاية، وفي الوقت نفسه خلق فرص العمل اللائق والتخفيف من حدة الفقر^(٢٨).

٥٩ - ويمكن للإصلاحات القانونية وسياسات سوق العمل أن تيسر التوفيق بين أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر والعمل المدفوع الأجر للقضاء على التمييز بين الجنسين في سوق العمل. فالإصلاحات التشريعية الرامية إلى التوفيق بين أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر والعمل المدفوع الأجر تشمل الإجازة الوالدية وغيرها من أشكال إجازة الرعاية. وقد بدأ العديد من البلدان تنفيذ تشريعات تتعلق بالإجازة الوالدية وغيرها من التشريعات المتعلقة بإجازة الرعاية لمنح الناس وقتا بعيدا عن العمل لرعاية الأطفال و/أو أفراد أسرهم الذين يعانون من مرض مزمن ويعتمدون على الرعاية الطويلة الأجل^(٢٧). وإن اعتماد ممارسات مرنة في أماكن العمل تحقق التوازن بين العمل والحياة وتسمح للموظفين بالعمل ساعات عمل أقصر أو التفاوض على ترتيبات مرنة، مثل العمل بدوام جزئي، يمكن أن يدعم أيضا خفض أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر وإعادة توزيعها.

٦٠ - وتشمل السياسات الأخرى التي تدعم خفض أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر وإعادة توزيعها نظم تأمين الرعاية التي تشكل آلية هامة لتمويل أعمال الرعاية التي قد لا تغطيها التشريعات أو نظم الضمان الاجتماعي مثل رعاية كبار السن^(٢٩). وفي بعض البلدان، ثبت أن منح الإعانات العامة لمقدمي الرعاية أو علاوات الدخل لتوفير خدمات رعاية الأطفال ورعاية كبار السن قد حقق نجاحا نسبيا^(٣٠). كما أن الإصلاحات المتعلقة بسوق العمل والرامية إلى القضاء على التمييز

Ipek Ilkcaracan, Kijong Kim and Tolga Kaya, *The Impact of Public Investment in Social Care Services on Employment, Gender Equality, and Poverty: The Turkish Case* (Istanbul, Istanbul Technical University Women's Studies Centre in Science, Engineering and Technology and the Levy Economics Institute, 2015)

World Economic Forum, "Realizing human potential in the fourth industrial revolution: an agenda for leaders to shape the future of education, gender and work", white paper (Cologny, Switzerland, 2017)

Jayoung Yoon, "Counting care work in social policy: valuing unpaid child- and eldercare in Korea", *Feminist Economics*, vol. 20, No. 2 (2014)

بين الجنسين في التوظيف والأجر وإزالة الفصل المهني الأفقي والرأسي يمكنها أيضا أن تتيح تحقيق المساواة بين النساء والرجال بالنسبة لما يقدمه لهم سوق العمل من حوافز لتوزيع وقتهم بين العمل غير المدفوع الأجر والعمل المدفوع الأجر.

٦١ - ويمثل تغيير الأعراف الاجتماعية التي لا تزال تعتبر أن أعمال تقديم الرعاية والعمل المنزلي هي "عمل المرأة" أمرا بالغ الأهمية في تشكيل تصورات الناس بشأن المسؤول عن تلبية احتياجات الرعاية والمحتاجين إلى تلك الرعاية وكيفية تقديمها. ومن شأن إعادة توزيع أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر داخل الأسر المعيشية وإشراك الآباء والرجال في توفير الرعاية أن ييسر إعادة توزيع المسؤوليات في المنزل. والسياسات الداعمة التي تكفل مثلا إجازة ومستحقات الأبوة، لا سيما إذا كانت غير قابلة للتحويل، تساعد على توزيع أعمال رعاية الأطفال غير المدفوعة الأجر بالتساوي بين الوالدين ومكافحة القوالب النمطية الجنسانية في الوقت نفسه^(٣١).

سادسا - التدابير التي اتخذتها الدول الأعضاء والدعم المقدم من كيانات الأمم المتحدة لتعزيز الاعتراف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر وتخفيفها وإعادة توزيعها

٦٢ - اعتمدت الدول الأعضاء مجموعة من السياسات والبرامج للاعتراف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر وتخفيفها وإعادة توزيعها. ففي كولومبيا، يُدرج اقتصاد الرعاية في نظام الحسابات القومية لقياس المساهمة التي تقدمها المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلد. وقد نفذ البلد استقصاء وطنيا لاستخدام الوقت وأنشأ حسابا فرعيا. وأقرت كوستاريكا تشريعا في عام ٢٠١٥ يهدف إلى أخذ مساهمة العمل المنزلي غير المدفوع الأجر في الاعتبار وأجرت استقصاء لاستخدام الوقت في عام ٢٠١٦ لجعل هذا العمل أكثر بروزا. وهي الآن بصدد وضع منهجية للتقييم الاقتصادي لأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر. وفي السلفادور، أجرت الحكومة استقصاء لاستخدام الوقت وهي بصدد إنشاء حساب فرعي يعترف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر. وتجري فنلندا استقصاءات لاستخدام الوقت منذ عام ١٩٧٩، توفر بيانات سلاسل زمنية مستفيضة وقابلة للمقارنة عن أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر.

٦٣ - وفي فنلندا، تشرف البلديات على الرعاية المقدمة إلى شخص مسن أو ذي إعاقة أو مريض في إطار المنزل من جانب أحد أفراد الأسرة أو شخص له علاقة وثيقة مع الشخص الذي يحتاج إلى الرعاية. ولدى البلديات معايير وممارسات للرعاية غير الرسمية، تشمل الحد الأدنى للبدل الشهري وأيام الإجازة القانونية. وتخضع رسوم الرعاية للضريبة وتساهم في المعاشات التقاعدية. ويحق للوالدين الجديدين الحصول على إجازة مدتها ١٥٨ يوم عمل، تدفع كبديل الوالدين. وتحسب البدلات عادة على أساس الدخل المكتسب خلال السنة السابقة، على النحو الذي تم تأكيده للأغراض الضريبية. وفي حال لا يكسب الوالد أي دخل، يحصل على البدل عند حده الأدنى.

(٣١) Willem Adema, Chris Clark and Olivier Thévenon, "Background brief on fathers' leave and its use" (٣١) (OECD, 2016).

٦٤ - وفي كمبوديا، تتضمن الخطة الاستراتيجية الوطنية الحالية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة برامج لزيادة فرص الوصول إلى مرافق الرعاية النهارية ومرافق روضة الأطفال المجتمعية. وفي رومانيا، تهدف استراتيجية العمالة الوطنية إلى حفز مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال تطوير الهياكل الأساسية لزيادة فرص الوصول إلى مرافق رعاية الأطفال وخدمات الدعم لرعاية أفراد الأسرة المعالين. وتقدم أستراليا مدفوعات الأسرة والرعاية الأبوية لتوفير المساعدة للأسر المنخفضة الدخل الوحيدة الوالد أو ذات الوالدين، فضلاً عن الأشخاص ذوي المسؤولية الوحيدة أو الأولية عن رعاية طفل صغير. وفي تركيا، وضعت أحكام تسمح بالعمل من المنزل أو خارج المكتب. ويمكن للوالدين أن يطلبوا العمل بدوام جزئي حتى يبلغ طفلهم سن التعليم الإلزامي. وقد نفذت بلجيكا تشريعات لجعل وقت العمل أكثر مرونة وتنظيم ممارسة العمل عن بعد.

٦٥ - وفي إيطاليا، عدلت الإجازة الوالدية للسماح بإجازة أمومة مدتها خمسة أشهر، وتُقدم قسائم شهرية إلى الأسر ذات الدخل المنخفض للمساعدة في دفع تكاليف رعاية الأطفال. ومن أجل التوفيق بين العمل والأسرة، خصص قانون ميزانية الدولة لعام ٢٠١٥ موارد لتوفير بدل شهري قدره ٨٠٠ يورو لكل طفل يولد لأسرة، أو تتبنه أسرة، يقل دخلها السنوي عن ٢٥ ٠٠٠ يورو. وعلاوة على ذلك، يجوز للعامل في القطاع الخاص أو العام الذين يوفر العناية لزوج يعيش معه مصاب بإعاقة شديدة لا يتلقى علاج مستمر في المستشفى أن يأخذ إجازة من العمل لفترة متواصلة أو مقسمة تصل إلى سنتين. وإذا لم يكن للشخص ذي الإعاقة زوج يعيش معه، فإن هذا الحق يعود إلى والديه. ويوازي الاستحقاق الممنوح خلال فترة الإجازة قيمة آخر مرتب تم الحصول عليه، على أن لا تتجاوز ٤٣ ٥٤٩ يورو في السنة.

٦٦ - وفي زامبيا، يحق للموظفات الحصول على إجازة أمومة مدتها ١٤ أسبوعاً وبحق للآباء الحصول على إجازة أبوة تصل إلى ١٠ أيام، مع دفع كامل المرتب والاستحقاقات لكل منهما. وفي كينيا، ينص قانون العمالة لعام ٢٠٠٧ على إجازة أمومة بأجر كامل لمدة ثلاثة أشهر وإجازة أبوة بأجر كامل مدتها أسبوعان. وتدعم سلوفينيا الأنشطة الرامية إلى تيسير تقاسم الإجازة الوالدية بشكل أكثر إنصافاً وتشجيع الأبوة النشطة، بما في ذلك التدابير التي تعزز العمل بدوام جزئي. وتعكف السلفادور حالياً على وضع سياسة اجتماعية قائمة على المسؤولية المشتركة عن تقديم الرعاية من أجل تحديد وتعزيز السياسات العامة لإعادة توزيع أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر بين المرأة والرجل داخل الأسرة.

٦٧ - ودعمت كيانات منظومة الأمم المتحدة أيضاً المبادرات التي تعترف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر التي تقوم بها المرأة وتسعى إلى تخفيفها وإعادة توزيعها. وتركز منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة تدخلاتها على الحد من الوقت والجهد اللذين تخصصهما النساء والفتيات الريفيات لجمع واستخدام الكتلة الإحيائية اللازمة للوقود. كما بدأت تطبيق تطبيقات تكنولوجيات وممارسات زراعية موفرة لليد العاملة من أجل الحد من عبء عمل المزارعات.

٦٨ - وركزت منظمة الصحة العالمية على الدعوة إلى إدخال تغييرات على السياسات عبر الوطنية التي تعترف بالعاملات في مجال رعاية المهاجرين في كل من بلد المنشأ وبلد المقصد. وتشمل هذه الجهود معالجة وضعهن القانوني وحقوق العمل والتغطية الصحية الواجبة لهن.

سابعاً - الاستنتاجات والتوصيات

٦٩ - تعتبر المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات عنصراً محورياً من خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وما تنطوي عليه من وعد بعدم ترك أي أحد خلف الركب. وحتى في حين أحرز تقدم في العديد من جوانب تمكين المرأة، فإن تلك التغييرات لم تسفر عن نتائج متساوية بالنسبة للنساء والرجال. وفي كل مكان، لا تزال المرأة تحرم من حقها في الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة وتظل أقل حظاً من الرجال في ما يتعلق بالحصول على معاش تقاعدي. وتنشأ عن ذلك تفاوتات كبيرة في الدخل طوال حياتهن. وتؤدي النساء نسبة كبيرة من أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر، مما يعوقهن عن الحصول على فرص العمل اللائق على قدم المساواة مع الرجال.

٧٠ - ويلزم اتخاذ إجراءات على العديد من الجبهات، بما في ذلك تيسير انتقال النساء العاملات في القطاع غير النظامي إلى العمالة الرسمية عن طريق إيجاد فرص العمل اللائق. وسيكون توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية أمراً حاسماً لتعزيز تأمين دخل المرأة. وسيلزم اتخاذ إجراءات للاعتراف بمساهمة عمل المرأة المدفوع الأجر وغير المدفوع الأجر في النمو الاقتصادي والاعتراف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر وتخفيضها وإعادة توزيعها. كما سيلزم اتخاذ إجراءات لتعزيز حصول المرأة على الأصول والسيطرة عليها، بما في ذلك الأراضي والممتلكات والخدمات المالية. ولا تزال هناك حاجة ملحة للتغلب على الحواجز القانونية والتشريعات التمييزية التي تعيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وستتطلب ذلك التركيز على أكثر النساء تهميشاً والنساء اللاتي يواجهن أشكالاً متعددة ومتداخلة من التمييز، بما في ذلك التمييز على أساس الطبقة والوضع الوظيفي. كما سيتطلب ضمان إسماع أصواتهن واحترام المنظورات الخاصة بهن واتخاذ إجراءات بشأنها في إطار عمليات صنع القرار.

٧١ - ويتطلب تحقيق خطة عام ٢٠٣٠ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ أهداف وغايات التنمية المستدامة. فبدون المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، لا يمكن تحقيق الرؤية الشاملة لعالم خال من الفقر بجميع أشكاله في كل مكان.

٧٢ - ومن أجل تعزيز الجهود الرامية إلى دفع عجلة انتقال المرأة من العمالة غير الرسمية إلى العمالة الرسمية، بما في ذلك الحصول على العمل اللائق والحماية الاجتماعية، وتقديم الدعم الفعال للاعتراف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر التي تقوم بها المرأة وتخفيضها وإعادة توزيعها، بسبل منها الاستثمارات المستمرة في اقتصاد الرعاية، تُشجع الدول الأعضاء على النظر في اتخاذ تدابير وإجراءات السياسة العامة التالية:

(أ) تعزيز سياسات الاقتصاد الكلي المراعية للمنظور الجنساني التي تدعم توفير فرص العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للمرأة عن طريق زيادة الاستثمارات في قطاعات الاقتصاد، وبالتالي زيادة الطلب على عملهن؛

(ب) اعتماد سياسات لتوسيع الحيز المالي وتوليد الموارد الكافية للاستثمار في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عن طريق زيادة الاستثمارات العامة في البنى التحتية المادية للرعاية الاجتماعية، بما في ذلك البنى التحتية للمياه والصرف الصحي ومصادر الطاقة المتجددة، فضلاً عن البنية التحتية الموفرة للطاقة والوقت والتكنولوجيا؛

(ج) توسيع نطاق النفقات العامة أو إعادة ترتيب أولوياتها لتوفير الحماية الاجتماعية المراعية للمنظور الجنساني للمرأة والرجل طوال دورة الحياة؛

(د) تعزيز السياسات التي تدعم الإدماج المالي للمرأة عن طريق زيادة فرص حصول المشاريع المملوكة للنساء أو التي تديرها النساء على الائتمانات؛

(هـ) كفالة أن تتضمن القوانين الوطنية أحكاماً تتعلق بمعايير العمل الأساسية، بما في ذلك الحد الأدنى للأجور وعقود العمل الآمنة، واستحقاقات العمال وحقوق العمل للعمال غير النظاميين، ووضع حد للتمييز في مكان العمل على أساس نوع الجنس أو الخلفية العرقية أو الوضع من حيث الهجرة أو الإعاقة؛

(و) اعتماد قوانين وأطر تنظيمية لتخفيض أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر التي تقوم بها المرأة وإعادة توزيعها عن طريق اتخاذ تدابير مثل السياسات المتعلقة بإجازة الرعاية، ونظم تأمين الرعاية، والممارسات المرنة في مكان العمل لتحقيق التوازن بين العمل والحياة، وساعات العمل اللائقة، والتحويلات النقدية أو منح إعالة الطفل التي تُدفع إلى مقدم الرعاية الرئيسي؛

(ز) اعتماد تدابير تعترف بمساهمة أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر في الاقتصاد الوطني من خلال تنفيذ استقصاءات استخدام الوقت واعتماد الحسابات الفرعية؛

(ح) حماية حقوق المساواة الجماعية وحرية تكوين الجمعيات لتمكين العاملات، ولا سيما العاملات غير النظاميات، من تنظيم النقابات وتعاونيات العمال والانضمام إليها؛

(ط) اتخاذ تدابير لزيادة فرص حصول المرأة على الموارد والأصول الإنتاجية، بما يشمل التكنولوجيا الرقمية والأراضي والممتلكات والخدمات المالية، بما في ذلك التمويل البالغ الصغر.

٧٣ - وتشجع كيانات منظومة الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الدولية على دعم الدول الأعضاء من خلال توفير ما يلي:

(أ) الدعم التقني والمشورة في مجال السياسات وتنمية القدرات في مجالات السياسات الاقتصادية والاجتماعية المراعية للمنظور الجنساني التي تعزز توفير العمالة الكاملة والعمل اللائق للمرأة؛

(ب) الدعم التقني والسياساتي لوضع وتنفيذ أطر قانونية وتنظيمية تعترف بحقوق العاملات، في جميع أشكال العمالة غير الرسمية، في الاستفادة من تشريعات العمل، وظروف العمل الآمنة، والحد الأدنى للأجور، وغير ذلك من تدابير الحماية في مكان العمل؛

(ج) الدعم التقني لوضع سياسات للحماية الاجتماعية مراعية للمنظور الجنساني لفائدة المرأة والرجل طوال دورة الحياة، مع التركيز بوجه خاص على العمال في الاقتصاد غير الرسمي، بما في ذلك من خلال تبادل الدروس المستفادة وأفضل الممارسات؛

(د) الدعم التقني وتعزيز قدرات المكاتب الإحصائية الوطنية واللجان الإحصائية الإقليمية لقياس أعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوعة الأجر من خلال إجراء استقصاءات استخدام الوقت بشكل منتظم وإنشاء حسابات فرعية لتقييم مساهمة هذا العمل في الدخل القومي؛

(هـ) الدعم التقني وتعزيز قدرات المكاتب الإحصائية الوطنية لتيسير جمع وتبويب ونشر واستخدام البيانات المتعلقة بالعمالة غير الرسمية، مصنفة حسب الجنس والدخل والعمر والانتماء العرقي والإثني والوضع من حيث الهجرة والإعاقة والموقع الجغرافي.