

أداة دعم السياسات

برنامج مشترك بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية لتعزيز العمل اللائق للمرأة من خلال سياسات النمو الشامل والاستثمار في الرعاية

آذار/مارس 2021

تقييم آثار جائحة كوفيد-19 على التوظيف من حيث التأثير النوع الاجتماعي ودعم التعافي المراعي لمنظور النوع الاجتماعي¹
أداة دعم السياسات على المستوى القطري

النقاط الرئيسية

- تقدم أداة سياسة التوظيف المتأثر بالنوع الاجتماعي الأطر التحليلية واقتراحات البيانات لتمكين تقييم الآثار المتباينة للتوظيف المتأثر بالنوع الاجتماعي الناجمة عن جائحة كوفيد-19 على المستوى القطري. كما تحدد خيارات السياسة لتعزيز الاستراتيجيات الوطنية للتوظيف التي تراعي منظور النوع الاجتماعي.
- تتطلب هذه الأداة في التفاعلات بين الاقتصاد المدفوع وغير المدفوع ويتم تنظيمها في عدة خطوات.
- أولاً، توفر قائمة مرجعية بالأسئلة والمؤشرات للمساعدة في تحديد الهيكل الخاص بالنوع الاجتماعي لاقتصاد معين مع التركيز على أوجه عدم المساواة المبنية على النوع الاجتماعي الموجودة مسبقاً
- ثانياً، توضح كيفية تتبع تأثير جائحة كوفيد-19 على توظيف المرأة وظروف عملها مقارنة بالرجل، مع تحديد أوجه التمييز وفقاً لأنواع المخاطر.
- ثالثاً، تناقش خيارات السياسة لدعم نتائج التوظيف المتأثر بالنوع الاجتماعي العادل وتميز بين التدابير قصيرة الأجل والتدابير متوسطة الأجل.
- رابعاً، تضع مبدأً تنظيمياً لتعديل استجابات السياسات بما يتناسب هيكل التوظيف المتأثر بالنوع الاجتماعي والسياقات الاجتماعية والاقتصادية المحددة.

أولاً: المقدمة

الغرض من هذه الأداة

يتمثل الهدف من أداة السياسة هذه في تقديم الدعم للمكاتب القطرية التابعة لمنظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن الإطار التحليلي والبيانات اللازمة للاضطلاع بما يلي:

- تقييم الأثر الفوري للتوظيف المتأثر بالنوع الاجتماعي الناجم عن تدابير الاحتواء والتخفيف التي اتخذتها الحكومات للتصدي لجائحة كوفيد-19.
- تحديد أولويات السياسة على المدى القصير والمتوسط لتعزيز التعافي المراعي لمنظور النوع الاجتماعي.

تم تصميم الأداة كدليل تشخيصي قائم بذاته ولكن يمكن استخدامها أيضاً بمثابة مكمل للتقييم التشخيصي السريع لمنظمة العمل الدولية،² والذي يعزز عدسة التحليل على أساس النوع الاجتماعي. كما تستند هذه الأداة إلى وثائق أخرى تتعلق بالنوع الاجتماعي وجائحة كوفيد-19 أصدرتها مؤخراً هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية.³ ويتم تقديم أمثلة البيانات ودراسات الحالة كلما أمكن ذلك.

ما هذه الأداة

تقترح هذه الأداة قائمة مرجعية ومؤشرات للمساعدة في وضع خريطة للهيكل الخاص بالنوع الاجتماعي لاقتصاد معين مع التركيز على أوجه عدم المساواة المبنية على النوع الاجتماعي الموجودة مسبقاً في أسواق العمل. وتركز هذه الخريطة على نقاط ضعف محددة وتتضمن معلومات عن العوائق الرئيسية التي تحول دون حصول المرأة على وظائف لائقة، مع مراعاة الهيكل الاقتصادي والسياق الاجتماعي للبلد. كما يمكن استخدام هذه الخريطة "كخط أساس" لتقييم الكيفية التي تؤثر بها جائحة كوفيد-19 على توظيف المرأة وظروف عملها مقارنة بالرجل، مع تحديد أوجه التمييز وفقاً لأنواع المخاطر ودرجاتها. وبشكل هذا الأمر العنصر الرئيسي للعملية ويهدف إلى توثيق مدى تقاوم عدم المساواة المبنية على النوع الاجتماعي في سوق العمل بسبب الجائحة. يتمثل الغرض من تحليل البيانات في توفير فهم أفضل لما ينبغي الاضطلاع به لحماية العمال وتعزيز توفير الوظائف اللائقة لتمكين التعافي الاقتصادي المراعي لمنظور النوع الاجتماعي.

كما توفر الأداة مؤشراً للسياسات اللازمة لتعزيز مسارات التحول الهيكلي التي تؤدي إلى التحقيق الكامل للحقوق الاقتصادية للمرأة والرجل. وسيكون للتغييرات في الهيكل القطاعي مع خروج الاقتصادات من الجائحة آثار ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالنوع الاجتماعي بسبب اختلاف كثافة توظيف الإناث/الذكور في القطاعات والمهن، وبسبب التحيز القائم على النوع الاجتماعي في المعايير والمؤسسات مما قد يعيق تحقيق قدر أكبر من المساواة. كما سيهدف تقييم التوظيف المتأثر بالنوع الاجتماعي إلى تحديد السياسات لتحسين ظروف العمل في القطاعات الاقتصادية التي تعمل فيها المرأة بالفعل بأعداد كبيرة وتعزيز إدماج المرأة العاملة في القطاعات الواعدة الجديدة، وبالتالي توسيع نطاق الفرص المتاحة لها.

منظور شامل للاقتصاد

تسترشد هذه الأداة بمنظور شامل للاقتصاد يتضمن كلاً من الاقتصاد المدفوع وغير المدفوع. ويُعد هذا المنظور مهماً في حد ذاته، باعتباره سمة أساسية لأي تحليل اقتصادي يراعي اعتبارات النوع الاجتماعي. كما أنه وثيق الصلة بشكل خاص بالتقييم الحالي لأن الأزمات مثل جائحة كوفيد-19 تميل إلى تغيير الحدود بين الاقتصاد المدفوع وغير المدفوع - وما يتم إنتاجه في السوق (ومن قبل من) وما يجب توفيره في المنزل (ومن قبل من)، بما ينطوي عليه ذلك من آثار اجتماعية واقتصادية مهمة. وتشير التقارير المتعلقة بالتأثيرات الأولى للأزمة على التوزيع على أساس النوع الاجتماعي لكل من أعمال الرعاية المدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر إلى تعزيز التحيز القائم على أساس النوع الاجتماعي في أسواق العمل وداخل المنازل في العديد من البلدان،⁴ مما يعطي أهمية عاجلة لتدابير السياسة المتعلقة بمنع دورات التفاعل السلبي بين العمل المدفوع الأجر والعمل غير المدفوع الأجر.

² منظمة العمل الدولية، 2020. "التشخيص السريع لتأثير جائحة فيروس كورونا على الاقتصاد وسوق العمل على المستوى القطري - مبادئ توجيهية". موجز تقني لمنظمة العمل الدولية.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_743644.pdf

³ الأمم المتحدة، 2020. "تأثير جائحة كوفيد-19 على المرأة" موجز سياسة الأمين العام للأمم المتحدة، نيسان/أبريل 2020. نيويورك: الأمم المتحدة. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/egm-report-data-and-violence-against-women-in-politics>. "معالجة التداعيات الاقتصادية لجائحة كوفيد-19: المسارات وخيارات السياسات لتحقيق التعافي المراعي للمنظور الجنساني". موجز السياسة رقم 15. نيويورك: هيئة الأمم المتحدة للمرأة. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/policy-brief-addressing-the-economic-fallout-of-covid-19>. منظمة العمل الدولية، 2020. "تعافي عملية التوظيف المراعية للمنظور الجنساني: إعادة البناء على نحو أكثر عدلاً". موجز سياسة منظمة العمل الدولية https://www.ilo.org/empolicy/pubs/WCMS_751785/lang--en/index.htm

⁴ منظمة العمل الدولية، 2020. "تعافي عملية التوظيف المراعية للمنظور الجنساني: إعادة البناء على نحو أكثر عدلاً". موجز سياسة منظمة العمل الدولية. https://www.ilo.org/empolicy/pubs/WCMS_751785/lang--en/index.htm. "جائحة كوفيد-19 واقتصاد الرعاية: إجراءات فورية وتحول هيكلي لتحقيق التعافي المراعي للمنظور الجنساني". موجز السياسة رقم 16 نيويورك: هيئة الأمم المتحدة للمرأة <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/policy-brief-addressing-the-economic-fallout-of-covid-19>

أزمة جائحة كوفيد-19

منذ أن أعلنت منظمة الصحة العالمية أن جائحة كوفيد-19 هي جائحة عالمية في آذار/مارس 2020، أغلقت الحكومات في كل من الشمال والجنوب العالمي المدن والبلدان، وفرضت قيوداً على السفر وحظراً على التجمعات العامة، مما كان له تأثيرات كبيرة على سبل عيش الأشخاص والحياة الاقتصادية والاجتماعية. ثم تم تخفيف بعض هذه القيود تدريجياً، وتم إعادة فرض بعض القيود الأخرى، وفقاً لشدة الفيروس. وفي معظم الحالات، تكون هذه القيود مصحوبة بمجموعة من تدابير الدعم الاقتصادي التي تهدف إلى منع الأضرار طويلة الأمد وتسهيل التعافي الاقتصادي. وتختلف الاستراتيجيات باختلاف البلدان، وتتسم الاستجابات العامة بالتفاوت والتطور السريع، اعتماداً على مدى تعرض البلد للفيروس وقدرته المؤسسية والمالية بالإضافة إلى التوجه السياسي للحكومات. ونجد أنه وفقاً للمتعب الخاص بالنوع الاجتماعي العالمي الجديد، وهو قاعدة بيانات وضعتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وتضطلع بمتابعة السياسات التي أدخلتها الحكومات للتعامل مع جائحة كوفيد-19، فشلت معظم الدول حتى الآن في تلبية احتياجات المرأة بشكل مناسب في مجال الحماية الاجتماعية والاستجابة للجائحة.⁵

كما ورد في المرصد السادس لمنظمة العمل الدولية، حتى أيلول/سبتمبر 2020، لا تزال الغالبية العظمى من العمال في العالم تتأثر بإغلاق أماكن العمل. ويقدر مرصد منظمة العمل الدولية حدوث انخفاض بنسبة 17 في المائة في ساعات العمل العالمية خلال الربع الثاني من عام 2020 (مقارنة بالربع الرابع من عام 2019)، وهو ما يعادل 495 مليون وظيفة بدوام كامل.⁶ من ناحية أخرى، تختلف آثار كل من تدابير الاحتواء الأولية وتدابير التخفيف بالنسبة لمجموعات مختلفة من الأشخاص، وفقاً للهيكل الاقتصادي لبلدهم وظروفه، وكيفية كسب معيشتهم والمكان الذي يعيشون فيه، والنوع الاجتماعي، وعرقهم، ووضعهم كمهاجرين، فضلاً عن عوامل أخرى. وتُظهر التقييمات الأولية أن الأثر السلبي لجائحة كوفيد-19 والتدخلات ذات الصلة تؤدي إلى تفاقم عدم المساواة في الدخل والثروة وكذلك عدم المساواة في الفرص والنتائج في العديد من البلدان.⁷

تتحمل المرأة وطأة الجائحة

تتحمل المرأة في كل مكان وطأة هذه الجائحة بسبب الأثر المركب للعديد من العوامل، حيث إنها أكثر عرضة لخطر فقدان الوظائف، ليس فقط لأنها تعمل بشكل غير متناسب في القطاعات شديدة التأثير بالإغلاق (مثل خدمات السكن والطعام، وتجارة التجزئة) ولكن أيضاً لأنها تكون في الغالب أول من يفصل في أي قطاع، نظراً لضعف حالتها الوظيفية مقارنة بالرجل (أي افتقارها إلى الأقدمية و/أو زيادة انتشار أشكال العمل الجديدة والمتنوعة). علاوة على ذلك، فهي معرضة بشكل أكبر للإصابة بالضغط الجسدية والعقلية لأنها تمثل تمثيلاً زائداً بين العمال الرئيسيين في القوى العاملة في قطاعي الصحة والرعاية، وتواجه طلباً أكبر على أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر بسبب الإغلاق المؤقت للمدارس ومرافق توفير الرعاية، فضلاً عن انخفاض توافر الخدمات الصحية غير المرتبطة بجائحة كوفيد-19.

على سبيل المثال، في المملكة المتحدة، تشير الأرقام الواردة في صحيفة الغارديان إلى أنه في نهاية أيار/مايو 2020، كانت الأمهات أكثر عرضة بنسبة 47 في المائة من الآباء لفقدان وظائفهن بشكل دائم أو تقديم استقالتهم منذ بداية الأزمة. كما ذكرت مقالة الغارديان حالات لعاملات رعاية صحية حوامل قالوا إنهن أجبرن على العمل أثناء الأزمة، بينما استنكت أخريات من التسريح، مما يشير، في كلتا الحالتين، إلى تآكل حقوق المرأة الحامل في العمل. في الوقت ذاته، يعتبر قطاع التعليم ورعاية الأطفال في سن مبكرة في المملكة المتحدة، الذي تبلغ فيه نسبة القوى العاملة من الإناث 97 في المائة، على حافة الانهيار.⁸ وفي الهند، أفاد عددٌ من المصادر أن ظروف عمل العاملين/ات في مجال الصحة في الخطوط الأمامية مثل ناشط الصحة المجتمعية المعتمد وعامل أنغانوادي، أصبحت خطرة بشكل خاص. وغالبية هؤلاء العمال من النساء. ولا يقتصر الأمر على أنهن يواجهن مخاطر عالية للإصابة بالعدوى بسبب نقص معدات الحماية الشخصية، ولكنهن أصبحن كذلك أهدافاً للهجمات أثناء قيامهن بزيارات منزلية يومية لتقييم انتشار الجائحة.⁹ وفي الهند أيضاً، ذكرت دراسة أجريت على الأفراد الذين شملتهم الدراسات الاستقصائية خلال "الإغلاق" الصارم على مستوى الدولة في نيسان/أبريل 2020، أنه من بين النساء والرجال الذين تم توظيفهم قبل الإغلاق، كانت النساء أقل احتمالاً

⁵ انظر <https://www.undp.org/content/undp/en/home/news-centre/news/2020/undp-and-un-womens-newly-launch-covid-19-global-gender-response-.html>

⁶ منظمة العمل الدولية، 2020. مرصد منظمة العمل الدولية: جائحة كوفيد-19 وعالم العمل. تقديرات وتحليلات محدثة. الإصدار السادس. جنيف: منظمة العمل الدولية.

https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_755910/lang--de/index.htm

⁷ Belser, Patrick. 2020. "COVID-19 cruelly highlights inequalities and threatens to deepen them" Comment

2020 "COVID-19 and Inequalities" *Fiscal Studies*, vol. 41, no. 2, pp. 291–319 وأخرون https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_740101/lang--en/index.htm; Blundell, R. 0143-5671; (2020) صندوق النقد الدولي، "Without help, low income developing countries risk a lost decade". 2020. مدونة صندوق النقد الدولي، آب/أغسطس .

<https://blogs.imf.org/2020/08/27/covid-19-without-help-low-income-developing-countries-risk-a-lost-decade/>. Sen, Kunal. 2020. "Five ways coronavirus is deepening global inequality" UNU-WIDER Blog August 2020. <https://www.wider.unu.edu/publication/five-ways-coronavirus-deepening-global-inequality>

⁸ "COVID-19 crisis could set women back decades, experts fear" *الغارديان* 29 أيار/مايو 2020؛ "Women bear brunt of Covid-related work stress, UK study finds"، *الغارديان* 9 تشرين الأول/أكتوبر 2020.

⁹ "India's Army of 600,000 Virus-Hunting Women Goes on Strike" Bloomberg, 6th August 2020. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-08-06/india-s-army-of-600-000-virus-hunting-women-goes-on-strike>

للتوظيف من الرجال بنسبة 20 في المائة.¹⁰ وذكرت نفس الدراسة أن الساعات التي يتم قضاؤها في العمل المنزلي زادت لكل من النساء والرجال، لكن الزيادة كانت أعلى بالنسبة للنساء. كما توجد أدلة مماثلة على الزيادة غير المتناسبة في العمل المنزلي غير المدفوع الأجر والرعاية التي تعاني منها المرأة في بلدان أخرى مثل الأرجنتين وتركيا وإسبانيا.¹¹

تتعرض بعض النساء لضرر كبير، مثل المهاجرات أو اللاجئات، وأولئك اللاتي يعملن في أكثر أشكال العمل غير الرسمي انعداماً للأمان حيث يكون "التقاعد الاجتماعي" غير عملي (على سبيل المثال، العاملات في مجال الرعاية الشخصية)،¹² وأولئك اللواتي يعانين من أوضاع عائلية إشكالية بسبب احتياجات الرعاية الخاصة لأطفالهن وأقاربهن الآخرين و/أو تعرضهن للغنف المنزلي.

ولكل هذه الأسباب، من المهم أن تكشف تقييمات تأثير التوظيف هذا التنوع في الظروف وأن تأخذ في الاعتبار كيفية تقاطع النوع الاجتماعي مع مصادر الضعف الأخرى لتحديد شروط الإدماج في أسواق العمل (أو الاستبعاد منها). كما يجب أن تولي سياسات التعافي الاقتصادي اهتماماً لأسباب وجود الأزمات الخاصة بالنوع الاجتماعي غير المتكافئة الموجودة مسبقاً في علم العمل وأن تتصدى للقيود الهيكلية التي تحول دون حصول المرأة على وظائف لائقة، وذلك لتجنب تكرار أوجه عدم المساواة المبنية على النوع الاجتماعي وغيرها من أوجه عدم المساواة.

تم تنظيم أداة السياسة هذه على النحو التالي. يشير القسم الثاني إلى العناصر التأسيسية لهيئة التنمية الإقليمية التابعة لمنظمة العمل الدولية. ويستخدم القسم الثالث هيئة التنمية الإقليمية كنقطة انطلاق لوضع تشخيص مفصل حول التوظيف المتأثر بالنوع الاجتماعي، كما أنه ينقسم إلى أقسام فرعية تحدد أربع خطوات رئيسية. يصف القسم الثالث (أ) المؤشرات والبيانات اللازمة لبناء الصورة الإحصائية لاقتصاد ما باعتبارها هيكلاً يخص لانوع الاجتماعي، ويوضح القسم الثالث (ب) كيفية تتبع الآثار المتباينة للتوظيف المتأثر بالنوع الاجتماعي بالنسبة لجائحة كوفيد-19 وفقاً لأنواع المخاطر (على سبيل المثال، لا يقتصر الأمر على خطر فقدان العمل بل يتضمن أيضاً مخاطر التعرض للأمراض وتدهور ظروف العمل بالنسبة لأولئك النساء اللواتي يواصلن العمل). ويتعلق القسم الثالث (ج) بدراسة التفاعلات بين العمل المدفوع الأجر وغير المدفوع الأجر. ويحدد القسم الثالث (د) التحديات التي يحتمل أن تواجهها الفئات الضعيفة من العاملات بشكل خاص. هذا ويقدم القسم الرابع مبادئ توجيهية تتعلق بتدابير السياسة التي يمكن استخدامها لتوجيه النهج القائم على الوعي الخاص بالنوع الاجتماعي في جهود الإنعاش مع التركيز على الاستجابات القصيرة الأجل والمتوسطة الأجل للسياسات. ويشدد على أنه يجب النظر إلى تدابير السياسة قصيرة الأجل على أنها المكونات الأساسية لوضع استراتيجيات إنمائية متوسطة الأجل أكثر إنصافاً. وأخيراً، يلخص القسم الخامس النقاط الرئيسية.

◀ ثانياً: العناصر الرئيسية لهيئة التنمية الإقليمية فيما يتعلق بأثر جائحة كوفيد-19 على سوق العمل على المستوى القطري

لمساعدة المكاتب القطرية في إجراء تقييمات فورية لأثار جائحة كوفيد-19 على التوظيف، وضعت منظمة العمل الدولية أداة تشخيص سريعة،¹³ وتعتبر، كما هو موضح في الشكل 1، منظمة حول أربعة مجالات رئيسية تتضمن ما يلي: 1. نظرة عامة على الوضع الاجتماعي والاقتصادي، و2. آليات انتقال سوق العمل، و3. تحديد العمال الأكثر عرضة للخطر، و4. استجابات السياسة

¹⁰ Deshpande, A. 15 June 2020, "The Covid-19 Pandemic and Lockdown: First Effects on Gender Gaps in Employment and Domestic Work in India" Ashoka University Discussion Paper in Economics N.30. تشير الأرقام المطلقة إلى أن عدد الرجال الهنود الذين فقدوا وظائفهم يفوق عدد النساء (بسبب الفجوات الكبيرة الموجودة مسبقاً بين الجنسين في التوظيف) ولكن، من الناحية النسبية، كانت النساء أكثر عرضة لفقدان وظائفهن بسبب الإغلاق.

¹¹ منظمة العمل الدولية، 2020. "تعافي عملية التوظيف المراعية للمنظور الجنساني: إعادة البناء على نحو أكثر عدلاً. موجز السياسة جينيف: منظمة العمل الدولية.

¹² يشير التصنيف الدولي الموحد للمهن رقم 53 إلى أن المرأة تهيم على العمل في مجال الرعاية الشخصية على مستوى العالم (88 في المائة من العمال في هذه المهنة من النساء كما هو موثق في <https://ilostat.ilo.org/these-occupations-are-dominated-by-women>).

¹³ منظمة العمل الدولية، 2020. "التشخيص السريع لتقييم تأثير جائحة كوفيد-19 على الاقتصاد وسوق العمل على المستوى القطري". جينيف: منظمة العمل الدولية.

https://www.ilo.org/empolicy/pubs/WCMS_743644/lang-en/index.htm

الشكل 1 أربعة أقسام للتشخيص السريع

استجابات السياسة	تحديد العمال الأكثر عرضة للخطر	آليات انتقال سوق العمل	نظرة عامة على الوضع الاجتماعي والاقتصادي
<ul style="list-style-type: none"> مجموعات التحفيز (السياسات المالية والنقدية) التدابير القطاعية (الإقراض والإنقاذ والاستثمار في الصحة) دعم المؤسسات والعمال (إعفاء مالي/ضريبي، وتقديم الإعانات، بما في ذلك المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر) الحماية الاجتماعية - دعم الدخل، والإجازة مدفوعة الأجر سياسات سوق العمل النشطة - بما في ذلك الإعانات مثل ترتيبات العمل لوقت قصير، وبرامج التوظيف العامة الفجوات في تنفيذ السياسة (التغطية، والقدرة، وما إلى ذلك) 	<ul style="list-style-type: none"> العمال وفقاً لوضعهم ومستوى حمايتهم (العمال بالأجر، والعمال المؤقتون، والعمال لحسابهم الخاص، والعمال غير الرسميين) العمال المهاجرون الموقع (حضري مقابل ريفي) الباحثون عن عمل ليس في مجال التعليم أو التوظيف أو التدريب الفئات العمرية الأثار الخاصة بالنوع الاجتماعي العمال والباحثون عن عمل من ذوي وذوات الإعاقة 	<ul style="list-style-type: none"> أثر تدابير الاحتواء والتباطؤ على النشاط الاقتصادي المحلي تقليل حجم التجارة والاختناقات وأثار تدفقات رأس المال والتحويلات المالية الأثر القطاعي، وفقاً لحجم الشركة التأثير على الأسعار وأسعار الفائدة 	<ul style="list-style-type: none"> الاقتصاد الملف الديموغرافي سوق العمل الأثار/التدابير الصحية المباشرة المتخذة لمواجهة الجائحة

المصدر: منظمة العمل الدولية، 2020. "التشخيص السريع لتقييم تأثير جائحة كوفيد-19 على الاقتصاد وسوق العمل على المستوى القطري". جنيف: منظمة العمل الدولية. https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_743644/lang-en/index.htm

في الخطوة الأولى، تهدف النظرة الاجتماعية والاقتصادية العامة إلى تقديم رؤى متعمقة تتعلق بالهيكل الاقتصادي لبلد ما والخصائص الديموغرافية لسكانه، ومدى انتشار الجائحة والاستجابات الفورية ذات الصلة، بالإضافة إلى السمات الرئيسية لقطاعه الصحي ومرورته. في الخطوة الثانية، يحدد وصف آليات انتقال سوق العمل القنوات المباشرة وغير المباشرة، ويهدف إلى التركيز على القطاعات والمهن التي تأثرت بشكل خاص إما "بالإغلاق" بشكل مباشر أو من خلال الاضطرابات في سلاسل التوريد والسفر والتحويلات وانخفاض الطلب العالمي. ومن الناحية المثالية، يولي هذا الوصف اهتماماً خاصاً لطبيعة التدهور ومداه في ظروف العمل وأثر الوظيف حسب حالة التوظيف والنوع الاجتماعي والعمر. وتتخطى الخطوة الثالثة، التي تنطوي على تحديد العمال الأكثر تعرضاً للخطر، هذا الأمر، من خلال تعميق فهمنا لنقاط الضعف المحددة والتحديات التي تواجه فئات معينة من العمال، على سبيل المثال بسبب النوع الاجتماعي ووضعهم باعتبارهم مهاجرين وإعاقتهم و/أو مكان إقامتهم. وأخيراً، يهدف تحليل استجابات السياسة إلى توثيق نطاق التدابير المخططة على المدى القصير إلى المتوسط - مثل مجموعات الدعم الشاملة للحكومات والتدخلات القطاعية المستهدفة والحماية الاجتماعية وسياسات تنشيط سوق العمل - وتحديد الفجوات في تصميم السياسات وتنفيذها. وفقاً لتقرير هيئة التنمية الإقليمية، تستخدم أداة التوظيف المتأثر بالنوع الاجتماعي الموضحة في الأقسام التالية إطاراً مماثلاً لاقتراح رؤى وأسئلة تحليلية إضافية للمساعدة في زيادة إيضاح الأبعاد الخاصة بالنوع الاجتماعي المحتملة في كل مجال من هذه المجالات الأربعة.

ثالثاً: تقييم أثر جائحة كوفيد-19 على التوظيف المتأثر بالنوع الاجتماعي

يتم النظر إلى الاقتصاد باعتباره هيكلاً يخص النوع الاجتماعي يشكل نقطة انطلاق مشتركة للتحليل الاقتصادي النسوي. ويؤكد مفهوم الاقتصادات باعتبارها هياكل تخص النوع الاجتماعي على أن الاقتصادات تتضمن كلا من الاقتصاد المدفوع، الذي تعد نتائجه بمثابة مساهمة في النمو الاقتصادي كما يقاس بالنتائج المحلي الإجمالي، والاقتصاد غير المدفوع، الذي يقدم الخدمات التي تهتم بشكل مباشر باستمرارية تكاثر الأفراد يومياً وعبر الأجيال، من خلال رعايتهم وتنشئتهم الاجتماعية وتعليمهم.¹⁴ ويمكن أن توفر الصورة الإحصائية للاقتصاد باعتباره هيكلاً يخص النوع الاجتماعي، إذا تم تصنيفه بشكل مناسب من حيث قطاعات الإنتاج وخصائص العمال، أساساً مفيداً يمكن من خلاله فهم آثار جائحة كوفيد-19 على التوظيف المتأثر بالنوع الاجتماعي المباشر وغير المباشر. كما يمكن أن يساعد التركيز على أوجه عدم المساواة الموجودة مسبقاً في أسواق العمل، في تقييم ما إذا كانت استجابات السياسة المقترحة تساهم في معالجة الاختناقات القائمة على النوع الاجتماعي التي تعوق حصول المرأة على فرص عمل لائقة، وتحديد الفجوات المتبقية.

¹⁴ هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2016، نحو المساواة بين الجنسين في فيتنام. إنجاز النمو الشامل للمرأة، هانوي. هيئة الأمم المتحدة للمرأة في فيتنام. Fontana, M. وElson, D. 2019 "تصور النمو الشامل العادل بين الجنسين" الفصل الأول في المساواة بين الجنسين والنمو الشامل: السياسات الاقتصادية لتحقيق التنمية المستدامة، A. Seth وD. Elson (محرران). نيويورك: هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

ويلزم إيلاء اهتمام خاص للفروق الخاصة بالنوع الاجتماعي في الوظائف وظروف العمل في القطاعات المتأثرة بمختلف الأنواع ودرجات الاضطراب. على سبيل المثال، هناك قطاعات اضطرت إلى الإغلاق أو الإبطاء بشكل كبير، بسبب أسباب مباشرة أو غير مباشرة (أي القطاعات التي تراقبها منظمة العمل الدولية نتيجة لوصول معدلات الإصابة بجائحة كوفيد-19 إلى مستويات عالية الخطورة من حيث فقدان الوظائف مثل قطاع الضيافة). ومن بين هذه القطاعات التي اضطرت إلى الإغلاق، قد يتمكن البعض من التعافي بسهولة أكبر من البعض الآخر (على سبيل المثال، يتوقع البعض أن السياحة والفنون ستتأثر سلباً لفترة طويلة، في حين أن القطاعات الفرعية الأخرى قد تكون أكثر مرونة في التكيف). وقد استمرت القطاعات الأخرى في العمل لأنها تعتبر أساسية، ولكنها تعمل الآن في ظل ظروف صعبة وخطر أكبر للإصابة بالعدوى (خاصة قطاعي الصحة والرعاية). ومع ذلك، ظهرت قطاعات أخرى بأشكال جديدة يمكن أن يتكيف معها الأفراد والاقتصادات في ظل هذه الظروف الجديدة (على سبيل المثال، تصنيع منتجات معينة مثل معقمات اليد وأقنعة الوجه، وتجارة المواد الأغذية بالتجزئة، والتسوق عبر الإنترنت).

من المرجح أن يتعرض النساء والرجال العاملون في كل قطاع من هذه القطاعات لمخاطر مختلفة تتعلق بما يلي: أولاً: فقدان الوظيفة وثانياً: الصحة الجسدية والعقلية وثالثاً: تآكل حقوق طبقة العمال وتدهور ظروف العمل. وينبغي متابعة هذه الفروق التي تخص النوع الاجتماعي وتوثيقها. كما يعاني المجال المنزلي غير المدفوع الأجر من اضطراب كبير، مع ما يترتب على ذلك من آثار مختلفة على النساء والرجال، وآثار مختلفة على قدرتهم على البقاء في القوى العاملة والانخراط في عمل مدفوع الأجر. لذلك من المفيد أيضاً توثيق التغييرات في كل من المستويات العامة للعمل غير مدفوع الأجر وتوزيعه حسب النوع الاجتماعي، مع مراعاة التباين عبر الظروف الأسرية.

يوضح هذا القسم كيفية بناء أسس هذا الخط الأساسي في أربع خطوات رئيسية: الخطوة 1. بناء هيكل التوظيف المتأثر بالنوع الاجتماعي للاقتصاد "الموجود مسبقاً"، والخطوة 2. تحديد أثر جائحة كوفيد-19 على التوظيف المتأثر بالنوع الاجتماعي وفقاً لنوع الخطر، والخطوة 3. النظر في التفاعلات بين العمل مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر، والخطوة 4. تضمين وإدماج العمال الأكثر ضعفاً.

أ. الخطوة 1: استخدام الإحصاءات المتاحة لبناء هيكل توظيف من منظور النوع الاجتماعي للاقتصاد

يؤكد مفهوم الاقتصادات باعتبارها هياكل تخص النوع الاجتماعي على أن الاقتصادات تتضمن كلا من الاقتصاد المدفوع، الذي يعد ناتجه بمثابة مساهمة في النمو الاقتصادي كما يقاس بالناتج المحلي الإجمالي، والاقتصاد غير المدفوع، الذي يقدم الخدمات التي تهتم بشكل مباشر باستمرارية تكاثر الأفراد يومياً وعبر الأجيال، من خلال رعايتهم وتنشئتهم الاجتماعية وتعليمهم.¹⁵ ولا تعتبر أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر مساهمة في النمو الاقتصادي، ولكنها، كما ذكرت إلسون، تقدم مساهمة غير مباشرة وغير محسوبة، لأنه بدون هذه الأعمال، لن يكون هناك أشخاص لتحقيق النمو الاقتصادي. ويتسم كل من الاقتصاد المدفوع وغير المدفوع بعدم المساواة المبنية على النوع الاجتماعي، كما هو واضح في تقسيم العمل، حيث تتمتع المرأة بفرص محدودة للوصول إلى الوظائف والمهن مدفوعة الأجر مقارنة بالرجل في سوق العمل وتحمل مسؤولية غير متناسبة عن الرعاية غير المدفوعة الأجر والعمل المنزلي. وغالباً ما يضطلع الرجال بقيادة الأعمال التجارية الكبيرة، مع وجود عدد قليل من النساء في مناصب صنع القرار.¹⁶ كما تخضع الأسر المعيشية لأوجه عدم المساواة المبنية على النوع الاجتماعي داخلياً وذلك من حيث الدخل والاستهلاك وملكية الأصول واتخاذ القرار.¹⁷

¹⁵ هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2016، نحو المساواة المبنية على النوع الاجتماعي في فيتنام. إنجاز النمو الشامل للمرأة، هانوي. هيئة الأمم المتحدة للمرأة في فيتنام، Fontana, M. و Elson, D. 2019، "تصور النمو الشامل العادل من حيث النوع الاجتماعي" الفصل الأول في المساواة المبنية على النوع الاجتماعي والنمو الشامل: السياسات الاقتصادية لتحقيق التنمية المستدامة، A. Seth و D. Elson (محرران). نيويورك: هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

¹⁶ منظمة العمل الدولية، 2019. المرأة في مجال الأعمال التجارية والإدارة: دراسة جدوى للتغيير/مكتب العمل الدولي. - جنيف: منظمة العمل الدولية. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf

¹⁷ هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2019. تقدم المرأة في العالم 2019-20: العائلات في عالم متغير. نيويورك: هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

يتطلب بناء الصورة الإحصائية لاقتصاد معين فضلاً عن الاهتمام بهيكل التوظيف المتأثر بالبنوع الاجتماعي جمع البيانات وتحليلها بشأن عدة أبعاد. إذ يتطلب الاقتصاد المدفوع بيانات مصنفة وفقاً للجنس، لا بشأن كمية العمالة فحسب، بل أيضاً نوعيتها. ويتضمن ذلك قياس مدى الفصل المهني والقطاعي القائم على النوع الاجتماعي، وأنواع عقود العمل، وعدد ساعات العمل، والسلامة في مكان العمل، والفجوات في الدخل القائمة على النوع الاجتماعي، وكذلك مستوى الدخل. وكقاعدة عامة، يُفضل اختيار إحصاءات تتضمن شروط الإدماج وتعطي بعض المؤشرات على قدرة المرأة على تحقيق الأهداف بدلاً من الاكتفاء بحصر عدد النساء العاملات.

على سبيل المثال، عندما تكون المعلومات متاحة، فمن المهم تقديم تقارير لا تتعلق بمعدلات التوظيف بالنسبة لعدد السكان فحسب بل تتضمن أيضاً حالة التوظيف (على سبيل المثال، النساء مقارنة بالرجال من "أصحاب العمل" مقابل عدد النساء مقارنة بالرجال من "عمال الأسرة المساهمين بلا أجر"). وهناك توافق في الآراء بشأن ضعف النساء اللواتي يعملن كعاملات مساهمات في الأسرة. حيث إن الاضطرار بعمل غير مدفوع الأجر في مزرعة الأسرة أو في مشروع لا يتيح للمرأة إمكانية الحصول مباشرة على الدخل أو الاستحقاقات المتعلقة بالعمل، من غير المرجح أن يعرض مركزها الثانوي داخل الأسرة للخطر. ومن ناحية أخرى، فإن كون المرأة "صاحبة عمل" فهذا غالباً ما يعني التمتع بسلطة الإدارة وصنع القرار واستحقاقات أكبر، وندرماً ما تشغل المرأة هذا المنصب. والأهم من ذلك، يتطلب التحليل القطاعي التركيز على نسبة النساء والرجال في كل قطاع (درجة تأنيث القطاع) وكذلك المناصب التي تشغلها النساء (والرجال) في التسلسل الهرمي المهني داخل كل قطاع فرعي.¹⁸ ومن الناحية المثالية، سيتم تقديم تقارير بشأن كل من المهن والقطاعات بمستوى دقيق من التفاصيل (على سبيل المثال، على الأقل مستويين رقميين من رموز التصنيف المعياري الدولي للمهن/التصنيف الوطني للأنشطة الاقتصادية، ويفضل أن يكون مستوى رقمي أعلى).

تعتبر البيانات المصنفة بشأن الحوكمة المالية والدمج المالي مهمة أيضاً للتحليل على أساس النوع الاجتماعي، وسيكون من الأفضل تقديم تقارير بشأن متوسط حجم القروض التي تستطيع المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تترأسها المرأة اقتراضها (وسعر الفائدة التي يتعين عليها دفعها)، وذلك مثلاً، بدلاً من مجرد "حساب نسبة الصناعات الصغيرة التي ترأسها المرأة من خلال قرض أو حد ائتمان" (كما في هدف التنمية المستدامة 9.3.2).

ينبغي، كلما كان ذلك ممكناً، تصنيف البيانات ليس وفقاً للبنوع الاجتماعي فحسب بل وفقاً لعوامل أخرى أيضاً مثل المرحلة التي تحتلها في دورة الحياة، ومكان الإقامة (الريف مقابل الحضر)، والتحصيل العلمي ووضع الهجرة بالنسبة للعمال، لمعرفة كيفية تداخل البنوع الاجتماعي مع المصادر الأخرى للحرمان. على سبيل المثال، من الموثق على نطاق واسع أن أمهات الأطفال الصغار يواجهن عقوبة شديدة عند الحصول على وظائف وأرباح جيدة.¹⁹ وعلاوة على ذلك، وعلى الصعيد العالمي، لم تعمل أكثر من 30 في المائة من جميع الشابات أو لم يكن في مجال التعليم أو التوظيف أو التدريب قبل الأزمة، مقارنة بحوالي 14 في المائة من الشباب. وتواجه النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين 15 و24 عاماً معدلات عالية في مجال التعليم أو التوظيف أو التدريب بشكل خاص في البلدان ذات الدخل المتوسط من الشريحة الدنيا.²⁰ عندما تكون المرأة في هذه الفئة العمرية ممثلة تمثيلاً زائداً في أشكال عمل أقل حماية مثل العمل المؤقت، فهذا يعني زيادة التعرض للأثار السلبية للأزمات الاقتصادية مقارنة بالمشاركين الآخرين في سوق العمل. وتشير الأدلة الجديدة من عدد قليل من البلدان مرتفعة الدخل إلى أن الشابات كن بالفعل الأكثر تضرراً من عملية تسريح العمال في المرحلة الأولى من الاستجابة لجائحة كوفيد-19، عندما تم إغلاق القطاعات التي تهيمن عليها الإناث مثل البيع بالتجزئة والفنادق وصالونات تصفيف الشعر بين عشية وضحاها.²¹ كما توثق الأدلة المستقاة من عدد من البلدان منخفضة الدخل ضعف هواء النساء اللواتي يحتجن، بعد سن التقاعد، إلى الاستمرار في العمل بأجر (غير مستقر) لتجنب الفقر، ورعاية أقاربهن الأكبر سناً في نفس الوقت. وغالباً ما تكون المسنات من بين مقدمي الرعاية الذين يستجيبون للجائحة، وخاصة في السياقات التي تكون فيها النظم الصحية ومجال تقديم الرعاية طويلة الأجل ضعيفة. وبالتالي، يتفاقم ضعفهن الآن بسبب المخاطر الصحية الأكبر التي يتعرضون لها جراء الإصابة بالفيروس.²²

عندما تكون المرأة مهاجرة دولية ذات مستويات منخفضة من التعليم الرسمي ذلك يشكل تحدياً خاصاً بالنسبة لها، وغالباً ما يعرضها لمخاطر مهنية ووصم اجتماعي. ويحد الوضع القانوني المتدني الذي يُمنح غالباً للمرأة المهاجرة في البلدان المضيفة من المطالبات التي يمكنهن تقديمها باعتبارهن عاملات، فيما يتعلق بحقوقهن في العمل والحصول على الخدمات العامة. ففي الأردن، على سبيل المثال، يحق للمهاجرات اللواتي يعملن في مصانع الملابس الحصول على حد أدنى للأجور أقل من العمال المحليين، وغالباً ما يتعرضن في السنوات الأخيرة، لانتهاكات في أماكن عملهم مثل التهمر ومصادرة جوازات السفر وتصاريح العمل.²³ هذا وتشير التقارير الأخيرة الواردة من المصانع التي تصنع القفازات الطبية في ماليزيا إلى زيادة استغلال العاملات المهاجرات أثناء محاولة تحقيق أهداف الإنتاج استجابةً لجائحة كوفيد-19. وتتضمن انتهاكات حقوق العمل التي كشفتها هذه التحقيقات الأجور المنخفضة، والعمل الإضافي المفرط، والخصم غير القانوني من مرتبات العمال، وسوء الأحوال المعيشية، والافتقار إلى ترتيبات التباعد الاجتماعي.²⁴ إضافة إلى ذلك، تشير التقارير المتواصلة عن تأثير

¹⁸ ينطوي حساب المؤشرات الإجمالية للصل مثل مؤشر دنكان على قيود عندما يكون توظيف النساء أقل بكثير من توظيف الرجال، كما هو الحال في العديد من البلدان. إذا كان العدد الإجمالي للنساء العاملات صغيراً مقارنة بعدد الرجال، فإن يعكس المؤشر بدقة درجة تأنيث القطاع.

¹⁹ Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., Valarino, I., 2018. *work decent of future the for jobs care and work Care*. جنيف: منظمة العمل الدولية.

²⁰ منظمة العمل الدولية، 2020. "منع الاستبعاد من سوق العمل: معالجة أزمة بطالة الشباب نتيجة لجائحة كوفيد-19". موجز سياسة منظمة العمل الدولية. https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_746031/lang-en/index.htm

²¹ منظمة العمل الدولية، آب/أغسطس 2020. "الشباب وجائحة كوفيد-19: الآثار على الوظائف والتعليم والحقوق والصحة العقلية".

https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/publications/WCMS_753026/lang-en/index.htm

²² الأمم المتحدة. موجز سياسات أيار/مايو 2020 "تأثير جائحة كوفيد-19 على كبار السن". نيويورك: الأمم المتحدة. <https://www.un.org/development/desa/ageing/wp-content/uploads/sites/24/2020/05/COVID-Older-persons.pdf>

²³ منظمة العمل الدولية، 2017. التشخيصات الفطرية للعمل اللائق في الأردن. بيروت: منظمة العمل الدولية. للاطلاع على آخر المستجدات بشأن تأثير جائحة كوفيد-19 على المهاجرات العاملات في مصانع الملابس، انظر على سبيل المثال مدونة عمل أفضل (الأردن)، حيث تتفق هذه المدونة مجالاً حيوياً للعمال المهاجرين المعزولين بالحجر. <https://betterwork.org/2020/04/30/better-work-jordan-creates-a-lifeline-for-quarantined-migrant-workers/>

²⁴ https://www.business-humanrights.org/en/malaysia-top-glove-denies-migrant-workers-producing-ppe-are-exposed-to-abusive-labour-practices-covid-19-risk-incl-responses-from-auditing-firms?mc_cid=de441bc99f&mc_eid=a524409cfc

جائحة كوفيد-19 على عاملات المنازل في المناطق النامية، وغالباً ما يكن مهاجرات دوليات، إلى وجود العديد من عاملات المنازل المهاجرات وعاملات النظافة العالقات في البلدان المضيفة، بدون دخل، ولا يستطعن اللجوء إلى الأموال العامة ولا يمتلكن مكاناً يذهبن إليه.²⁵ والقائمة تطول.

فيما يتعلق بالاقتصاد غير المدفوع، تعتبر الإحصاءات مطلوبة بشأن الأنماط غير المتكافئة للوقت الذي يتم قضاؤه في الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، وكذلك استخدام الخدمات التي يمكن أن تقلل من الوقت المستغرق في هذا العمل، مثل الكهرباء والمياه (في البلدان التي تفتقر إلى البنية التحتية الأساسية) وخدمات الرعاية. وتتطلب هذه الإحصاءات بيانات تتعلق باستخدام الوقت، مصنفة وفقاً لدخل الأسرة ومكان إقامتها وعدد أفرادها كلما أمكن ذلك. وتعد الدراسات الاستقصائية المتعلقة باستخدام الوقت المصدر الرئيسي لهذه البيانات، وتضطلع البلدان بجمعها بشكل متزايد.²⁶ يمكن أن تساعد البيانات المتعلقة بالإفناق العام على الخدمات الاجتماعية، بالإضافة إلى تقييمات المستفيدين المصنفة وفقاً للنوع الاجتماعي، في تحديد مدى توزيع المسؤولية المتعلقة بتوفير الرعاية بين الأسر والدولة والمؤسسات الأخرى، ومدى نقص الرعاية. ويتغير في ظل جائحة كوفيد-19 التقسيم غير المتكافئ بين الجنسين بالنسبة للأعمال المنزلية وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وتوافر الخدمات للتخفيف من حدتها، مما يضر أساساً بالنساء ذوات الدخل المنخفض. هذا ويعتبر توثيق العوامل الرئيسية التي تمكن وراء التكتيف الحالي للعمل غير مدفوع الأجر بالنسبة للنساء أمراً هاماً للغاية، فضلاً عن مراقبة ما إذا كانت القرارات المتعلقة بمخصصات الإفناق الاجتماعي المدرجة في تدابير التعافي تسترشد بمعايير المساواة المبنية على النوع الاجتماعي والشمول.²⁷

يتطلب تجميع جميع هذه البيانات على المستوى القطري فحص العديد من المصادر والدراسات الاستقصائية. تعتبر الدراسات الاستقصائية بشأن القوى العاملة، والأسرة ومستويات المعيشة، والشركات، واستخدام الوقت، والدراسات الاستقصائية الأخرى بشأن المشكلات الأكثر تخصصاً (مثل المياه والصرف الصحي والنظافة الصحية أو توفير رعاية الأطفال) عند توفرها، وكذلك البيانات الإدارية الصادرة عن الوزارات ذات الصلة، مصادر محتملة للبيانات المصنفة وفقاً للنوع الاجتماعي. ومن الناحية المثالية، ينبغي استخدام هذه الدراسات والبيانات مع بعضها البعض بالإضافة إلى بيانات أخرى (غير مصنفة وفقاً للنوع الاجتماعي) مثل الحسابات القومية. وينبغي إعطاء الأفضلية للدراسات الاستقصائية التي يتم إجراؤها بانتظام وتمكين التحديثات بصورة متكررة، كلما كان ذلك ممكناً. كما تتضمن الممارسات الجيدة استكمال للمحات الإحصائية من خلال الدراسات التي تدرس تطور الأنماط غير المتكافئة من حيث النوع الاجتماعي وتحددها بمرور الوقت، عندما تكون متاحة. كذلك ينبغي استخدام الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالتقييم السريع لتأكيد النتائج الأولية و/أو سد الفجوات في الجوانب التي لم يتم استكشافها بشكل كافٍ في الدراسات الاستقصائية الحالية.

ومن المحتمل أن تختلف جودة البيانات الإحصائية اختلافاً كبيراً: حيث إنه من المرجح أن تكون بعض التقارير المقدمة بشأن البيانات ناقصة (على سبيل المثال، نطاق العمالة غير الرسمية) ويكون من الصعب دائماً الحصول على بعض التفاصيل (على سبيل المثال، بسبب وضع الهجرة أو الإعاقة). لذلك من الضروري استكمال النتائج وتأكيد ما من خلال مجموعة متنوعة من المصادر الأخرى مثل الدراسات الاستقصائية السريعة عبر الهاتف، والمشاورات واسعة النطاق مع الأطراف المعنية والحوار الثلاثي. وعلى المدى الطويل، سيصبح تعزيز جهود جمع البيانات أمراً هاماً لتحديد طبيعة أثر الأزمة على الهيكل الخاص بالنوع الاجتماعي لأسواق العمل بمرور الوقت. كما تعتبر مقاومة الاستنتاج أمراً هاماً حيث إنه لا وجود لأثر يتعلق بالنوع الاجتماعي إذا تعذر قياسه كميًا. وينبغي النظر في الحجج النوعية المتعلقة بهذه الآثار، حتى في الحالات التي يتعذر فيها قياس هذه الآثار. توفر قائمة المراجعة الواردة أدناه أسئلة ومؤشرات ومصادر بيانات يمكن أن تكون مفيدة. ولا تعتبر هذه القائمة شاملة، ويمكن لكل فريق من الباحثين تكييفها لتلائم بشكل أفضل منظور النوع الاجتماعي والوضع الاقتصادي والاقصادي والبلدهم.

الخطوة 1 قائمة الأسئلة والمؤشرات

الأسئلة الرئيسية

- أين عملت المرأة قبل جائحة كوفيد-19؟
- ما أبرز أوجه عدم المساواة المبنية على النوع الاجتماعي الموجودة مسبقاً في العمل المدفوع الأجر وغير المدفوع الأجر؟
- كيف تفاقمت أوجه عدم المساواة هذه بالنسبة لفئات معينة من النساء مثل المهاجرات والأقليات العرقية والنساء في مراحل مختلفة من دورة الحياة؟
- ما التحديات والقيود التي واجهتها؟

²⁵ المرأة في العمل غير الرسمي: العولمة والتنظيم، 2020 "عاملات المنازل: يواجه عمل الرعاية في الخطوط الأمامية تحديات جائحة كوفيد-19"، شبكة "المرأة في العمل غير الرسمي: العولمة والتنظيم".

<https://www.wiego.org/domestic-workers-frontline-care-workers-face-covid-19-challenges>

²⁶ كما يعتبر هذا الأمر جزءاً من إطار رصد أهداف التنمية المستدامة، حيث يدعو الهدف 5.4 إلى الاعتراف بالرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي وتغييرهما من خلال توفير الخدمات العامة والبنية التحتية وسياسات الحماية الاجتماعية". مؤشر المراقبة 5.4.1: يمكن حساب "نسبة الوقت الذي يُقضى في العمل المنزلي وأعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر حسب نوع الجنس والعمر والمكان" من بيانات استخدام الوقت.

²⁷ كما ذكرنا سابقاً، يشير التحليل الأولي للتدابير الحالية التي اتخذتها الحكومات في جميع أنحاء العالم إلى الاهتمام المحدود بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر

<https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/COVID-19-Global-Gender-Response-Tracker.html>

المؤشرات الرئيسية

كمية العمالة ونوعيتها

- يتم تصنيف عدد العمال حسب القطاع الاقتصادي والوضع الوظيفي والمهنة، وذلك وفقاً للنوع الاجتماعي والعمر ووضع الهجرة والإعاقة يتم تقديم تقارير بشأن كل من القطاعات والمهن على مستويين رقميين من رموز التصنيف المعياري الدولي للمهن/التصنيف الوطني للأنشطة الاقتصادية، ويفضل أن يكون مستوى رقمي أعلى إذا كان ذلك ممكناً (على سبيل المثال، يلزم تصنيف رقمي عالي لتحديد القطاعات الفرعية للتصنيع المكثف بالنسبة للإناث مثل ارتداء الملابس) ويفضل إجراء بعض هذه التصنيفات في آن واحد، للسماح بإجراء توبيقات متقاطعة (على سبيل المثال، كم عدد النساء/ الرجال الذين يعملون بمثابة عمال مساهمين في الأسرة أو عمال/موظفين لحسابهم الخاص في قطاع الزراعة والقطاعات غير الزراعية، على التوالي؟ ما نسبة النساء/الرجال المهاجرين حسب المهنة؟)
 - يتم تصنيف مدى العمالة غير الرسمية حسب القطاع، وذلك وفقاً للنوع الاجتماعي والعمر ووضع الهجرة والإعاقة يمكن أن يوفر التمييز بين العمال حسب وضعهم الوظيفي تقديراً تقريبياً أولياً، نظراً لأن جميع العمال المساهمين في الأسرة ومعظم العمال لحسابهم الخاص، وخاصة في مجال الزراعة، يعتبروا غير رسميين. وبالنسبة للموظفين، يمكن تطبيق الطابع غير الرسمي على أنه نقص في تغطية التأمين الاجتماعي أو في العقود المكتوبة. وقد قدمت عدة دراسات استقصائية تتعلق بالقوى العاملة تقارير بشأن هذه البيانات (على الرغم من أن هذه المعلومات تعتبر أقل تواتراً في البلدان منخفضة الدخل). تعتبر المعلومات المتعلقة بالعمالة غير الرسمية حسب وضع الهجرة مهمة ولكن من المحتمل أن تعاني التقارير المتعلقة بها من النقص. ولذلك، ينبغي البحث عن مصادر أخرى غير الإحصاءات الرسمية.
 - انتشار الأشكال الجديدة والمتنوعة للأعمال (العمل المؤقت، والعمل تحت الطلب، والعمل الحر المستقل وما إلى ذلك) وفقاً للنوع الاجتماعي والفئة العمرية (على الأقل التمييز بين الفئات العمرية 15-24 و25 عاماً فأكثر) والقطاع الاقتصادي
 - يتم تصنيف البطالة/العمالة الناقصة وفقاً للنوع الاجتماعي والعمر
- تعد معدلات البطالة مؤشرات أكثر صلة بالبلدان ذات أسواق العمل المتطورة والحماية الاجتماعية الكافية. ولا يستطيع كل من النساء والرجال في العديد من البلدان النامية تحمل تكاليف "البطالة". وفي مثل هذه السياقات، تصبح المؤشرات الأخرى المتعلقة بنقص استخدام العمالة (مثل العمل غير الطوعي بدوام جزئي) أكثر ملاءمة. وفي جميع الحالات، تتمثل الممارسات الجيدة في تحليل الإحصاءات المصنفة وفقاً للنوع الاجتماعي بشأن البطالة/نقص العمالة بالإضافة إلى المؤشرات الأخرى لسوق العمل.
- مصادر البيانات:** تعد الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالقوى العاملة المصدر المفضل للحصول على البيانات، ولكن قد تكون الدراسات الاستقصائية الأخرى المتعلقة بالأسرة مفيدة كذلك. وتتضمن بعض الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالأسرة مجموعات غنية من الأسئلة المتعلقة بحصول العمال على الموارد والخصائص المنزلية والتي يمكن أن توفر معلومات أكثر شمولاً عن الوضع الاجتماعي والاقتصادي للعمال.

اقتراحات أخرى: استخدم نماذج إضافية من الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالقوى العاملة أو غيرها من الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالأسرة للتحقيق بشكل أفضل في التحديات التي تواجه النساء اللواتي يعانين من نقص العمالة و/أو العاملات بمرتبات قليلة (الموارد الاقتصادية، والتعليم الرسمي والمهارات، والظروف الأسرية بما في ذلك الظروف المعيشية ومسؤوليات الرعاية).
يتم استكمال البيانات الإحصائية من خلال الدراسات التي تتناول تطور الأنماط الخاصة بالنوع الاجتماعي غير المتكافئة وتحددها بمرور الوقت، عند توفرها يساعد تحليل المؤشرات إلى جانب بعضها البعض في التركيز على الأنماط الخاصة بالنوع الاجتماعي الرئيسية وأوجه الاعتماد المتبادل.

الأرباح

- يتم تحديد أرباح كل ساعة وفقاً للنوع الاجتماعي والوظيفة (وتصنيفات أخرى عندما تسمح البيانات المتاحة بذلك).
- كل من المستويات والفجوات لا يمكن حساب هذا المؤشر إلا للموظفين. ويعد قياس الفروق الخاصة بالنوع الاجتماعي في الإيرادات/الأرباح بالنسبة للعاملين لحسابهم الخاص أكثر صعوبة، وخاصة بالنسبة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة غير الرسمية
- متوسط الأجر في المهن التي يهيمن عليها الإناث/الذكور (مثل عمال النظافة/السائقين)
- نسبة النساء/الرجال العاملين في أي مهنة، والذين يتقاضون أجراً أقل من ثلثي (حوالي 60 في المائة) متوسط الأجر في الساعة (هذا هو تعريف "الأجر المنخفض" الصادر عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية)
- يمكن أن يتم ربط أجور الإناث بمتوسط تكلفة رعاية الأطفال ويعتبر هذا الأمر أحد طرق تحديد مدى الخيارات المتاحة للأمهات العاملات عندما لا توجد رعاية أطفال مدعومة من الحكومة أو خيارات مجانية

الحصول على الموارد والفرص

- بالنسبة للموظفين: يتم الحصول على التدريب أثناء العمل وفرص الترقية وفقاً للنوع الاجتماعي والعمر ووضع الهجرة والإعاقة
- بالنسبة للعاملين والموظفين لحسابهم الخاص: نسبة المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي ترأسها امرأة والتي تتضمن الحصول على قرض ويتمثل متوسط حجم قرضها في اكتساب مهارات زيادة المشاريع ونوع التدريب (مثل موضوعات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات؟ أم يتمثل التدريب المتاح لرائدات الأعمال في المجالات النسائية النمطية مثل تصفيف الشعر أو الخياطة؟)

مصادر البيانات: بالإضافة إلى الدراسات الاستقصائية القياسية المتعلقة بالقوى العاملة والدراسات الاستقصائية الأخرى المتعلقة بالأسرة، يمكن أن تشكل الدراسات الاستقصائية الخاصة بالعمال والمؤسسات مصدراً جيداً للبيانات لكل من الأرباح والفرص المتاحة في الوظيفة. الدراسات الاستقصائية مثل الدراسات الاستقصائية المتعلقة بـ "العمل الأفضل"، على سبيل المثال، تجمع البيانات التي لا تقتصر على الخصائص الموضوعية للوظائف ولكن التي تتضمن كذلك التقييمات التي يتم تقديم تقارير بشأنها ذاتياً فيما يتعلق بإمكانات الترقية، وجودة مرافق مكان العمل، وظروف العمل وقنوات التواصل بشأن المخاوف المتعلقة بالعمل. ويتلخص عيب هذه الدراسات في أنها تقتصر على قطاع بعينه (مثل الملابس) وتعتمد على عينات من شركة صغيرة وغير تمثيلية. كما تعد الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالمؤسسات المصدر الأكثر شيوعاً للعاملين لحسابهم الخاص ولكن من المرجح أن يتم استبعاد الشركات الصغيرة وشركات القطاع غير الرسمي ولذلك، قد تعتبر عملية جمع معلومات إضافية من الشبكات غير الرسمية للأعمال أو المنظمات الأخرى أمراً مفيداً.

توزيع الأعمال غير مدفوعة الأجر

- الساعات التي يتم قضاؤها في مختلف الأعمال المنزلية وأنشطة الرعاية غير مدفوعة الأجر (مثل الطهي والتنظيف والرعاية الشخصية) وفقاً للنوع الاجتماعي والأسرة (على سبيل المثال، ما الذي تقوله الكتابات الحالية بشأن السياسات أو الظروف المنزلية التي قد تغير الأنماط الخاصة بالنوع الاجتماعي لاستخدام الوقت؟ وما الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للأسر التي قد ترتبط بمزيد من المشاركة المتساوية بين الوالدين؟)

الحصول على الخدمات والبنية التحتية

- يتم الحصول على البنية التحتية للمياه والصرف الصحي وفقاً لفئة الدخل والموقع الجغرافي
- يتم الحصول على خدمات رعاية الأطفال وفقاً لفئة الدخل والموقع الجغرافي، وحالة توظيف الأم إذا توفرت هذه المعلومات
- يتم الحصول على الخدمات الصحية ويتم استخدامها وفقاً لفئة الدخل والموقع الجغرافي
- يتم حساب المسافة من العيادات الصحية وفقاً لفئة الدخل والموقع الجغرافي
- يتم امتلاك الهواتف المحمولة واستخدامها وفقاً للنوع الاجتماعي

ملاحظة: هذه أمثلة مختارة؛ سيعتمد اختيار المؤشرات بشكل كبير على مستوى دخل البلد ومرحلة التنمية (فمثلاً، يعد الوصول إلى البنية التحتية المادية والنقل الآمن أكثر أهمية بالنسبة للبلدان منخفضة الدخل). بعض هذه المعلومات متاحة على مستوى الأسرة وليس على مستوى الفرد، ولكنها لا تزال مفيدة لفهم ديناميات النوع الاجتماعي.

ربط البيانات المتعلقة باستخدام الوقت والوصول إلى البنية التحتية

يعتبر ربط البيانات المصنفة حسب الجنس حول استخدام الوقت للخصائص الاجتماعية الاقتصادية للأشخاص الذين شملتهم الدراسة الاستقصائية (خاصة الحالة الوظيفية) مفيداً لربط النتائج من الدراسات الاستقصائية المتعلقة باستخدام الوقت بالمجالات الملموسة من إجراءات السياسة (على سبيل المثال، تمكين تحليلات العلاقة بين التوافر/القدرة على تحمل رعاية الأطفال ونوع الوظيفة المدفوعة التي يمكن للأمهات اللاتي يعلن أطفالاً صغيراً الحصول عليها - إن كان لهم فرصة من الأساس).

لا تقتصر أهمية الوصول الآمن إلى الكهرباء والطرق والمياه والبنية التحتية في البلدان منخفضة الدخل على الحد من كدح العمل غير مدفوع الأجر ولكن أيضاً لضمان استمرارية المنشآت الصغيرة المقامة بالمنزل.

مصادر البيانات: الدراسات الاستقصائية المتعلقة باستخدام الوقت بالإضافة إلى الدراسات الاستقصائية الأخرى المتعلقة بالأسرة. ويجب ربطها معاً عندما يكون ذلك ممكناً.

ب- الخطوة 2: الآثار المباشرة وغير المباشرة على التوظيف: تصنيف القطاعات والمهن حسب نوع الاضطراب

بالنسبة للمهمة المحددة المتمثلة في توثيق الآثار الواقعة على التوظيف المتأثر بالنوع الاجتماعي نتيجة تدابير احتواء جائحة كوفيد-19 وما يترتب على ذلك من حدوث اضطراب في سلاسل الإمداد والطلب العالمي، فإن التصنيف القطاعي المستخدم في مرصد آثار جائحة كوفيد-19 التابع لمنظمة العمل الدولية يشكل نقطة انطلاق مفيدة.²⁸ ويصنف هذا التصنيف القطاعات حسب مخاطر الإغلاق، ومن ثم فقدان الوظائف.²⁹ وسيتعين توسيعه ليشمل الأنواع الأخرى من المخاطر وعدم تجانس العمال داخل كل قطاع اقتصادي كبير.

ومما يشكل أهمية مسألة ما إذا كانت المرأة معرضة بشكل كبير لخطر فقدان عملها، ليس فقط عندما تكون ممثلة بشكل كبير في القطاعات التي تعاني من انخفاض حاد في الإنتاج، ولكن أيضاً عندما تعمل في قطاعات أخرى. قد تكون النساء أكثر عرضة لخطر الفصل من عملهن أكثر من الرجال في القطاعات التي يصنفها مرصد منظمة العمل الدولية على أنها متوسطة أو منخفضة المخاطر، بسبب اكتظاظهن في مهن محددة ذات مكانة منخفضة. ويرتبط الخطر الأكبر لفقدان سبل العيش الذي تتعرض له النساء في أي قطاع بطبيعة عقد العمل الخاص بهن (الذي من المرجح أن يكون مؤقتاً ويقدم حماية محدودة، على خلاف الرجال) للنساء العاملات بأجر، ويرتبط كذلك بالعوائق التي يواجهها النوع الاجتماعي أمام الوصول إلى التمويل والأصول الإنتاجية الأخرى بالنسبة للعمال لحسابهن الخاص.

على الطرف الآخر من الصورة، من المرجح أن يعمل العديد من هؤلاء النساء والرجال الذين يواصلون العمل في قطاعات مصنفة أنها "منخفضة المخاطر" في وظائف تنطوي بشكل مباشر على التعامل مع الأمراض والعدوى و/أو المخالطة المباشرة لأشخاص آخرين، ومن ثم يواجهن أنواعاً أخرى من المخاطر المتزايدة. كما أن هذه الديناميات لها دلالات تخص النوع الاجتماعي، كما يتضح من الأمثلة الواردة من الهند والمملكة المتحدة المذكورة في الأقسام السابقة.

القطاعات عالية المخاطر ومتوسطة المخاطر

صنفت منظمة العمل الدولية أربعة قطاعات على أنها معرضة لمخاطر عالية من حيث التأثير الشديد بفقد الوظائف وانخفاض ساعات العمل، هي: خدمات الإقامة والأطعمة؛ العقارات والأعمال والأنشطة الإدارية؛ والتصنيع وتجارة الجملة والتجزئة. ويفيد مرصد منظمة العمل الدولية أن 40 في المائة من إجمالي العملات الإناث يعملن في هذه القطاعات عالمياً، مقارنة بنسبة 37 في المائة من إجمالي عمالة الذكور وأن نسبة النساء العاملات في القطاعات الأكثر تضرراً مرتفعة خاصة في أمريكا الوسطى (60 في المائة)، وجنوب شرق آسيا (49 في المائة)، وجنوب أوروبا وأمريكا الجنوبية.³⁰ وعلى مستوى البلد، سيكون من المفيد إضافة المزيد من التفاصيل إلى التحليل، من خلال الإبلاغ عن بيانات التوظيف والعمالة من خلال كود المستوى المكون من رقمين أو 3 أرقام. ومن الممكن ألا تشكل النساء نسبة عالية من العمالة في قطاع التصنيع ككل مثلاً، ولكنهن يتركزن بشكل كبير في قطاع فرعي متضرر للغاية مثل قطاع الملابس الجاهزة الموجهة للتصدير، كما أن المرأة لديها بدائل أقل عن الرجل في القطاعات والمهن الأخرى إما بسبب الوصمة الاجتماعية أو نقص فرص إعادة التدريب.

من الممكن أيضاً، في بلد معين، ألا يتم توظيف النساء بشكل غير متكافئ في قطاعات مصنفة على أنها معرضة بشكل كبير لخطر الإغلاق، ولكن تبقى هذه النساء العاملات تعاني من خطر الفصل من عملهن في هذه القطاعات أولاً بسبب عدم استقرار وضعهن الوظيفي إلى حد كبير، حيث قد يتم توظيفهن في وظائف ومهن ذات مكانة أقل، وقد يخضعن لترتيبات تعاقدية ضعيفة و/أو يكن عرضة لتحيز أصحاب العمل. وتعتبر هذه معلومة هامة ومن شأنها أن تساعد في التنبؤ باحتمالية إدراج النساء العاملات في مخططات الاحتفاظ بالوظائف و/أو عودتهن إلى العمل بمجرد انتهاء مخططات الاحتفاظ بالوظائف الحالية.

²⁸ منظمة العمل الدولية، 2020. مرصد منظمة العمل الدولية: جائحة كوفيد-19 وعالم العمل: تقديرات وتحليلات محدثة. جنيف: كانت هناك 6 إصدارات من مرصد منظمة العمل الدولية منذ نيسان/أبريل 2020.

²⁹ على وجه الخصوص، يصنف مرصد منظمة العمل الدولية لجائحة كوفيد-19 القطاعات بناءً على الانخفاض المتوقع في إنتاجها وأنشطتها باستخدام البيانات الاقتصادية والمالية في الوقت الفعلي. إن القطاعات التي تم تحديدها على أنها تعاني من انخفاض حاد في الإنتاج، وبالتالي تعد معرضة لخطر كبير، هي: أماكن الإقامة والخدمات الغذائية والعقارات والتصنيع وتجارة الجملة والتجزئة؛ وتم تصنيف النقل والتخزين والاتصالات والفنون والترفيه والخدمات الأخرى على أنها ذات مخاطر متوسطة إلى عالية؛ كما تم تصنيف قطاع التشييد والبناء والخدمات المالية والتأمين والتعدين على أنها ذات مخاطر متوسطة؛ وتم تحديد الزراعة على أنها ذات مخاطر منخفضة إلى متوسطة؛ كما تم تحديد المرافق والإدارة العامة والدفاع والصحة وأنشطة العمل الاجتماعي والتعليم بأنها ذات مخاطر منخفضة. ومن المقرر أن القطاعات الفرعية داخل كل من هذه القطاعات الكبيرة ربما تكون قد تأثرت بشكل أكبر أو أقل. يتوافر مزيد من التفاصيل عن المنهجية المقدمة في مرصد منظمة العمل الدولية: جائحة كوفيد-19 وعالم العمل: تقديرات وتحليلات محدثة. الطبعة الثانية. https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_740877/lang-en/index.htm

³⁰ منظمة العمل الدولية، 2020. مرصد منظمة العمل الدولية: جائحة كوفيد-19 وعالم العمل: تقديرات وتحليلات محدثة. ملاحظات موجزة الطبعة الثانية والخامسة.

في بعض الأحيان قد يتم توظيف النساء بشكل غير متكافئ في القطاعات التي تم تصنيفها على أنها منخفضة أو متوسطة المخاطر مثل الزراعة، ومع ذلك لا تزال النساء أكثر عرضة لخطر تحمل المشقة وخطر فقدان الوظائف أكثر من الرجال بسبب عدم وجود تغطية من لوائح العمل (مثل العمالة اليومية غير الرسمية بالزراعة) أو القيود التي يواجهها النوع الاجتماعي فيما يتعلق بالأمور الإنتاجية والشبكات التجارية. وتعتبر قضية النساء المزارعات متعلقة بشكل أكبر بالبلدان منخفضة ومتوسطة الدخل التي تمتلك قاعدة زراعية كبيرة وستتم مناقشتها بمزيد من التفصيل في القسم التالي.

تتمثل الطريقة الجيدة لتكوين نظرة ثاقبة عن هذه الجوانب في مراقبة التغييرات في أنماط التوظيف للجنسين/الأصناف الاجتماعية (وساعات العمل) عن طريق التسلسل الهرمي المهني و/أو نوع العقود بالإضافة إلى التكوين القطاعي بناءً على الإطار والتقسيمات المبنية في الخطوة 1. وسيكون من المفيد تسجيل ما إذا كانت النساء العاملات في كل قطاع من هذه القطاعات الاقتصادية الكبيرة تعمل كعامله بأجر أو تعمل لحسابها الخاص (أو عاملة مساهمة من الأسرة)، حيث يُعد الوضع الوظيفي بُعداً آخر من المحتمل أن يشكل شروط مشاركتهم والتحديات المختلفة التي قد يواجهونها خلال الأزمة. ومن النقاط التي أثارها السون وآخرون (2007) عند الإشارة إلى التجارة الدولية، أن عدم المساواة المبنية على النوع الاجتماعي يضع النساء كمصادر للميزة التنافسية (مثل العمل بأجر رخيص) بدلاً من تحقيق ميزة تنافسية (بصفتهم من أصحاب المشاريع الصغيرة). وتسلط هذه الحجة الضوء على أن صاحبات الأعمال والمنتجات لحسابهن الخاص من النساء يحتجن إلى ما هو أكثر من مجرد العمل للتغلب على جائحة كوفيد-19، فهن بحاجة إلى الوصول إلى التمويل والتكنولوجيا والشبكات الاجتماعية والأسواق ودعم مسؤوليات الرعاية الخاصة بهن، وكل ذلك منظم من خلال عدم المساواة الاجتماعية ومن حيث النوع الاجتماعي.

. من ناحية أخرى، قد تعاني العاملات بأجر اللاتي يبقين في العمل بشكل غير متناسب من ضياع حقوقهن العمالية. ومن ثم، سيكون من المفيد تتبع التغييرات في هذه الجوانب حسب النوع الاجتماعي والعوامل الأخرى، وعلى سبيل المثال من خلال إجراء دراسات استقصائية عينة للتقييم السريع عبر الإنترنت أو المقابلات الهاتفية.

أخيراً، سيكون من المفيد قياس عدد النساء اللواتي فقدن وظائفهن سواء انسحبن تماماً من القوى العاملة أو أجلن دخولهن دون الانخراط في التعليم أو التدريب، وما أسباب ذلك. ويشمل ذلك قياس الفروق بين الجنسين ليس في مستويات البطالة في أعقاب الجائحة فحسب بل أيضاً في نسب العمالة إلى السكان في معدل لم يكن في مجال التعليم أو التوظيف أو التدريب للشباب وفي مقاييس أخرى لقلة استخدام العمالة مثل عدد "الباحثون عن عمل المتاحون الذين لم يسعوا بنشاط إلى الحصول على عمل في الفترة الأخيرة، لكنهم يريدون العمل". ويمكن أن تستكمل المقابلات مع المخبرين البيانات الإحصائية التي من شأنها تحديد تدابير جانب الإمداد اللازمة لتسهيل عودة النساء اللواتي يشعرن بالإحباط من العودة إلى العمل بأجر. كما يجب أن تهدف الاستشارات إلى تحديد القطاعات والشركات التي قد تتاح فيها فرص العمل اللائق لهؤلاء النساء على المدى المتوسط. إن هذه المسألة ترتبط بشكل أكبر بوضع البلدان ذات الدخل المرتفع، في حين أن مؤشرات مثل العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت المقاسة مثل "الأشخاص الذين يعملون ساعات أقل مما يرغبون" أو الاعتماد على وظائف متعددة للبقاء والعيش،³¹ قد تكون أكثر ملاءمة لمعرفة فروق الضيق والمشقة بين الجنسين في سياق بلد منخفض الدخل. وعلى سبيل المثال، وضّح تقييم اقتصادي من منظور النوع الاجتماعي لفيتنام³² أنه بسبب انخفاض الإنتاجية وضعف الدخل والعمالة الموسمية يجب أن تعتمد نسبة أعلى من النساء مقارنة بالرجال على وظائف متعددة لتبقى على قيد الحياة. وكانت هذه النسبة هي الأعلى في المناطق الأكثر فقراً وللنساء اللاتي كان عملهن الأساسي بالزراعة.

³¹ عادةً ما تشير الدراسات الاستقصائية الخاصة بالقوى العاملة إلى المهنة الأساسية فحسب، مع أنه توجد أعداد متزايدة من الدراسات الاستقصائية الخاصة بالقوى العاملة تطرح أسئلة حول ما إذا كان الشخص قد حصل على وظائف إضافية خلال فترة مرجعية معينة.

³² هيئة الأمم المتحدة للمرأة (2016): نحو المساواة المبنية على النوع الاجتماعي في فيتنام. إنجاح النمو الشامل للمرأة، هانوي: هيئة الأمم المتحدة للمرأة، فيتنام.

نظراً لتوفر بيانات في الوقت الحقيقي عن تدابير الطوارئ المتعلقة بالعمال، مثل مخططات الاحتفاظ بالوظائف ودعم الدخل للعمال لحسابهم الخاص، يمكن استخدام التصنيفات حسب الجنس والقطاع الاقتصادي لتوثيق استيعاب هذه التدابير. وكما توضح هذه المناقشة بأكملها، سيكون من الضروري التأكد من أن أصحاب العمل يبلغون عن عدد الأشخاص الزائدين عن الحاجة من خلال إجراء تحليلات حسب النوع الاجتماعي والخصائص المحمية الأخرى. ويعتبر مدى قدرة العمال الأكثر حرماناً من الاستفادة من برامج المساعدة الأولية مسألة سياسية هامة ستتم مناقشتها بمزيد من التفصيل في الأقسام اللاحقة.

القطاعات المعرضة لخطر منخفض لفقدان الوظائف ولكنها معرضة لمخاطر أخرى

يسرد مرصد منظمة العمل الدولية أيضاً القطاعات المعرضة لخطر أقل للإغلاق مثل الصحة والعمل الاجتماعي والتعليم والإدارة العامة والدفاع والمرافق. ولكن يتعرض العاملون في هذه القطاعات، خاصة قطاع الرعاية الصحية والاجتماعية، لمخاطر أكبر من حيث التعرض للفيروس والتأثير على صحتهم النفسية والبدنية. ويتم تصنيف العديد من هذه الأدوار على أنها مهنة "أساسية"، مما يعني أنه لا يزال يتعين على معظم العاملين في هذه المجموعة العمل حتى في حالة "الإغلاق". وفيما يتعلق بالآثار الواقعة على التوظيف من حيث النوع الاجتماعي في هذه القطاعات، سيكون من المهم بصفة خاصة توثيق التدهور في أي جانب من جوانب ظروف العمل وما إذا كان هناك أي تآكل محتمل لحقوق العمالة والتوظيف يؤثر على النساء أكثر من الرجال. على سبيل المثال، من الممكن أن تواجه المرأة عداوة أو لامبالاة أكبر من جانب أصحاب العمل عندما تثير مخاوفها بشأن السلامة في العمل. وعلى الرغم من أن النساء يشكلن غالبية القوى العاملة الصحية والاجتماعية في العديد من البلدان، إلا أنهن عادةً ما يشغلن مناصب أقل سلطة من الرجال (على سبيل المثال، في جنوب شرق آسيا، رغم أن 79 في المائة من الممرضات من الإناث إلا أن 39 في المائة فقط من الأطباء من الإناث) وبالتالي قد يكن أكثر تردداً في التعبير عن مطالبهن.

تم وضع مؤشر "المهنة المعرضة للخطر" من قبل مؤسسة فكرية بالملكة المتحدة لتصنيف المهنة التي يتعرض العاملون بها لخطر التعرض للفيروس بشكل أكبر. يتضمن المؤشر 273 مهنة مختلفة بالملكة المتحدة وفقاً للأرقام المستخدمة في كل منها، ومستوى التعامل المادي الذي تتطلبه كل وظيفة، والتعرض للأمراض أو العدوى التي تنطوي عليها كل وظيفة.³³ إذ تبين أن النساء يشكلن غالبية الأيدي العاملة الأكثر تعرضاً لجائحة كوفيد-19 وأن "الممرضات" هن المهنة الأكثر تعرضاً للخطر. وعلى وجه التحديد، تشكل نسبة النساء اللاتي يعملن في أدوار عالية الخطورة 77 في المائة من بين 3 ملايين عامل بالملكة المتحدة.³⁴ والمثير للدهشة أن أكثر من مليون من هؤلاء العاملين يتقاضون أجوراً أقل من 60 في المائة من متوسط الأجور - وهو ما يمثل "أجراً منخفضاً" وفقاً لتعريف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. كما تمثل النساء 98 في المائة من هؤلاء العمال "الأساسيين" الذين يتقاضون أجراً منخفضاً. ويُعد هذا مثلاً جيداً لنوع المؤشرات والتحليلات اللازمة لكشف الفجوات في أوجه قصور العمل اللائق وتحسين عملية إعادة تقييم المهارات والتسلسل الهرمي المهني وتقاضي الأجور العادلة من منظور النوع الاجتماعي في مرحلة التعافي.³⁵

الخطوة 2 قائمة الأسئلة والمؤشرات

الأسئلة الرئيسية

- استخدام لوحة المؤشرات التي تم إنشاؤها في الخطوة 1 كعامل أساسي
- تجميع البيانات حسب القطاعات المعرضة للخطر وفقاً لتصنيف مرصد منظمة العمل الدولية لجائحة كوفيد-19، ورصد التغييرات في المؤشرات المختارة مع توجيه المزيد من الاهتمام إلى:
 - عدم تجانس المخاطر والعمال في كل قطاع مصنّف من مرصد منظمة العمل الدولية لجائحة كوفيد-19.
 - كيف يتم تصنيف المخاطر المختلفة من حيث النوع الاجتماعي؟

³³ على سبيل المثال، تنطوي مهنة مساعد مبيعات على تقارب جسدي كبير (مسجلة 69) وتعرضاً منخفضاً للأمراض والعدوى (مسجلة 19). سجلت الممرضات معدلات عالية لكلا الأمرين: فهي تنطوي على تقارب جسدي كبير (مسجلة 94) وتعرضاً مرتفعاً للأمراض والالتهابات (مسجلة 95).

³⁴ مؤشر المهنة المعرضة للخطر: ما هي أكثر المهنة التي تعرض العمال بها لخطر الإصابة بكوفيد-19؟ Autonomy، آذار/مارس 2020. <https://bit.ly/2wVsCVH>

³⁵ Rubery, J., 2009. "Undervaluing Women's Work". سلسلة أوراق العمل 53، جامعة ماتشيستر. http://www.njl.nu/uploads/Paper_2007_Jill_Rubery.pdf

المؤشرات حسب نوع المخاطر

خطر فقدان الوظيفة وتقليل ساعات العمل (ينطبق على جميع القطاعات، وليس فقط القطاعات عالية المخاطر)

يمكن أن تشمل المؤشرات ذات الأهمية الخاصة (ليتم تقديمها لكل قطاع اقتصادي واسع النطاق):

- نسبة النساء في قطاعات فرعية محددة (مثل القطاعات الفرعية للملابس الموجهة للتصدير وخاصة المعرضة لتقلبات الطلب العالمي) مصنفة بشكل أكبر حسب حالة الهجرة إن أمكن
- نسبة النساء في مختلف الفئات المهنية، مصنفة حسب حالة الهجرة والفئة العمرية، كلما أمكن.
- نسبة النساء في أشكال العمل الجديدة والمتنوعة، مصنفة حسب حالة الهجرة والفئة العمرية، كلما أمكن.
- الاستفادة من مخططات الدعم الوظيفي لجائحة كوفيد-19 (الاحتفاظ بالوظائف للعمال بأجر ودعم الدخل للعمال لحسابهم الخاص) مصنفة حسب الجنس

مخاطر تآكل ظروف العمل والسلامة المهنية والصحة (ينطبق على القطاعات، ولكن بشكل خاص على القطاعات المعرضة لمخاطر الإغلاق المنخفضة)

يمكن أن تشمل المؤشرات ذات الأهمية الخاصة ما يلي:

- معدلات عدم الامتثال فيما يتعلق بما يلي: الدفع مقابل العمل الإضافي، والإجازات المدفوعة والمرضية، وتوافر معدات الحماية الشخصية
- مرافق الصرف الصحي والغسل المناسبة في مكان العمل
- المساعدة في رعاية الأطفال
- توفير موصلات عامة آمنة للعمل

مخاطر الصحة النفسية والبدنية (ينطبق على جميع القطاعات، خاصةً، القطاعات المعرضة لمخاطر الإغلاق المنخفضة)

يمكن أن تشمل المؤشرات ذات الأهمية الخاصة ما يلي:

- مؤشرات السلامة والصحة المهنية (مثل عدد الإصابات المميتة وغير المميتة حسب الجنس وحالة الهجرة)
- عدد الإحالات إلى الصحة المهنية حسب الجنس
- التقييمات المبلغ عنها ذاتياً لصحة العمال وعافيتهم حسب الجنس وحالة الهجرة
- زيادة إجمالي ساعات العمل (المدفوعة وغير مدفوعة الأجر) حسب الجنس

مصادر البيانات: بدايةً من المؤشرات التي يشجع استخدامها في الدراسات الاستقصائية الخاصة بالقوى العاملة وأدلة تفتيش العمل. تعد الدراسات الاستقصائية الخاصة بالقوى العاملة التي يكثر تكرارها مفيدة، ولكن من المرجح أن تكون المعلومات ذات الصلة قليلة ومتفرقة بالنسبة للعديد من البلدان النامية. لذلك تعد مقابلات المخبرين الرئيسيين والحوار الاجتماعي مع مختلف العمال وممثلي أصحاب العمل أمراً بالغ الأهمية. ويمكن أن تساعد التقارير والتحقيقات المقدمة من شبكات مثل حملة الملابس النظيفة أو مراكز الأبحاث مثل مركز موارد الأعمال وحقوق الإنسان. وقد تكون البيانات الإدارية (مثل البيانات المقدمة من هيئات الضرائب والإيرادات الوطنية) مصدراً جيداً للاستفادة من تدابير دعم الوظائف. ومن المرجح كذلك أن يظل التأثير على العمال لحسابهم الخاص والعمال المساهمين من الأسرة على هامش البقاء على قيد الحياة الأمر الأصعب في توثيقه بالبيانات الإحصائية (وبالتالي انظر الخطوة 4).

ج- الخطوة 3: النظر في التفاعلات بين العمل مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر

زادت جائحة كوفيد-19 من الحاجة إلى أعمال الرعاية المنزلية غير مدفوعة الأجر، وهذا غير ناتج عن التراجع في تقديم الخدمات العامة والخاصة مدفوعة الأجر لمختلف أنواع الرعاية (على سبيل المثال انخفاض قدرة المدارس) بل أيضاً بسبب زيادة عدد المرضى وحاجتهم إلى الرعاية. في الوقت نفسه، يفقد عددٌ كبيرٌ من النساء وظائفهن مدفوعة الأجر مقارنةً بالرجال ويعمل عدد أكبر بكثير، من النساء والرجال على حد سواء، من المنزل. وقد أظهرت الأزمات السابقة أنه عندما تفقد النساء وظائفهن بأعداد كبيرة، تميل الأمور نحو تعزيز الأدوار التقليدية المرتبطة بالنوع الاجتماعي وهذا ما يحدث بالفعل في ظل الأزمة الحالية. كما تؤكد الأدلة المتزايدة في عدد من البلدان أن النساء هن اللواتي يتحملن حالياً المزيد من الأعمال المنزلية والتعليم المنزلي ورعاية الأطفال أكثر من الرجال.³⁶ ويظل الحال هكذا حتى عندما يتعين على المرأة الاستمرار في القيام بعملها مدفوع الأجر من المنزل. بالإضافة إلى ذلك، اضطر عدد متزايد من الأشخاص إلى أن يصبحوا مقدمي رعاية بدون أجر لأقاربهم المرضى أو ذوي/ذوات الإعاقة. وهكذا، تحتاج كل هذه الاتجاهات إلى مراقبة دقيقة، من خلال التمييز بين مختلف أنماط الأسرة.

يجب إعطاء مزيد من الاهتمام لتأثيرات هذه الاتجاهات على عمل المرأة مدفوع الأجر (وديناميات القدرة الأسرية ذات الصلة). على سبيل المثال، كيف يؤثر تزايد العمل غير مدفوع الأجر على فرص المرأة في الحصول على عمل مستقر وأمن بأجر سواء كعامله بأجر أو عاملة لحسابها الخاص؟ ما الجنس الذي من المرجح أن يكون قادراً على الاحتفاظ بوظائفه/العودة إليها، أو لديه الوقت الكافي للبحث عن وظائف جديدة، عندما يتم/إذا تم استئناف الأنشطة الاقتصادية؟ وماذا عن "فقر الوقت"³⁷ المتزايد ومستويات الإجهاد للعاملين الأساسيين بالصحة الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية بالمنزل؟ وماذا عن التوتر الذي تعاني منه النساء اللواتي يُتوقع منهن العمل عن بُعد وتحمل مسؤوليات الرعاية طوال الوقت؟ كيف تختلف تجربتهن عن الرجال الذين يعملون عن بُعد؟ كيف يلبي أصحاب العمل احتياجات العمال كمقدمي رعاية؟ هل تدابير دعم الرعاية متاحة للنساء العاملات لحسابهن الخاص؟ هل يعتبر النقل العام وسيلة مناسبة وأمنة بدرجة كافية للسماح بالوصول إلى كل من أماكن العمل والمرافق المتعلقة بالرعاية؟ هناك حاجة إلى إجراء مشاورات واسعة النطاق مع ممثلي العمال والمنظمات النسائية وأصحاب العمل والوزارات ذات الصلة لتحديد أفضل السبل للاستجابة لهذه المخاوف.

الخطوة 3. قائمة الأسئلة والمؤشرات

- استخدام لوحة المؤشرات التي تم إنشاؤها في الخطوة 1. والتركيز بشكل خاص على المؤشرات المتعلقة بتوزيع العمل غير مدفوع الأجر، وتوافر الخدمات والبنية التحتية
- السعي لتوثيق التغييرات في كل من أعباء العمل غير مدفوع الأجر وإجمالي أعباء العمل
- حسب الجنس وخصائص الأسرة (مثل عدد الأطفال وغيرهم من أفراد الأسرة غير العاملين) والوضع الوظيفي لكل من الآباء والأمهات
- والتمييز إذا أمكن، حسب:
 - عدد النساء/الرجال في العمل مدفوع الأجر " من المقر " (كعمال أساسيين)
 - عدد النساء/الرجال في العمل مدفوع الأجر من المنزل (مثل العمل عن بُعد)
 - عدد النساء/الرجال الذين لم يعودوا يعملون في عمل مدفوع الأجر
- ربط أنماط استخدام الوقت بتوافر القدرة على تحمل الرعاية والبنية التحتية الأخرى
 - على سبيل المثال هل مرافق/مدارس رعاية الأطفال آمنة ضد جائحة كوفيد-19؟ كم عدد العمال في مجال الرعاية الذين يشعرون بالأمان للعودة؟ كم عدد الأسر التي تعيد إرسال الأطفال؟ كيف ترتبط هذه القرارات بالحالة الوظيفية للآباء والأمهات؟
 - هل تم استئناف الخدمات الصحية غير المرتبطة بجائحة كوفيد-19؟
 - هل وسائل النقل العام آمنة ومناسبة للمرأة في ظل جائحة كوفيد-19؟
 - ما نوع البنية التحتية العامة التي من شأنها أن تساعد النساء في كل من العمل مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر في ظل الظروف الحالية؟
- مصادر البيانات: الدراسات الاستقصائية الخاصة بالقوى العاملة التي يكثر تكرارها؛ الدراسات الاستقصائية السريعة عبر الهاتف وطرق جمع البيانات المبتكرة المماثلة؛ بيانات إدارية في الوقت الحقيقي. التقارير والتحقيقات الواردة من الشبكات النسائية مثل شبكة "المرأة في العمل غير الرسمي: العولمة والتنظيم". ومن الضروري إجراء مقابلات مع المخبرين الرئيسيين وإجراء حوار اجتماعي مع مختلف العمال وممثلي أصحاب العمل.

³⁷ يمكن تعريف فقر الوقت على أنه عدم وجود وقت كافٍ للراحة والاستجمام بعد وقت العمل، سواء كان ذلك العمل بأجر أو أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. يُعتبر تحديد الوقت "الضروري" الذي يجب تكريسه للعمل مقابل أجر أو الأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر التحدي في هذه التدابير. انظر على سبيل المثال العمل في معهد ليفي للاقتصاد في كلية بارد على <http://www.levyinstitute.org/topics/time-poverty>

د- الخطوة 4: تضمين وإدماج النساء العاملات الأكثر ضعفاً

يمثل تحليل بيانات سوق العمل المصنفة حسب الجنس والإحصاءات الأخرى، وكذلك جمع البيانات والمؤشرات الجديدة عنصراً أساسياً في تقييم أثر التوظيف المتأثر بالنوع الاجتماعي. ومع ذلك، للحصول على تفاصيل أكثر، هناك حاجة للحصول على معلومات دقيقة إضافية من خلال إجراء دراسات متعمقة. ويجب أيضاً تعزيز البحث الجديد من خلال إجراء استشارات واسعة النطاق - للتعرف على وجهات نظر الأطراف المعنية المختلفة عن التحديات التي يواجهونها.

واجهت النساء في أكثر أشكال العمالة غير الرسمية خطورة تحديات كبيرة ومنتوعة قبل جائحة كوفيد-19، والتي تفاقت بسبب الأزمة. وتواجه هؤلاء النساء العديد من العوائق ليس فقط بسبب جنسهن ولكن أيضاً بسبب عرقهن ونقص المهارات المعترف بها رسمياً ومختلف أنواع الوصمة الاجتماعية. إن هذا العائق المركب يدفعهن إلى المضي نحو سبل العيش غير الآمنة بالدرجة الأكبر. وهؤلاء النساء اللاتي قد يجدن صعوبة في العمل، ويقفن احتسابهن في الدراسات الاستقصائية وبالتالي يقل ظهورهن في كل من الإحصاءات والمساحات السياسية. ونتيجة لذلك، فإنهن أكثر عرضة للخطر عندما يتم وضع الاستجابات في السياسات المعنية وتنفيذها.

على سبيل المثال، أوضحت التقييمات السريعة التي أجرتها شبكة "المرأة في العمل غير الرسمي: العولمة والتنظيم" بين آذار/مارس ونيسان/أبريل 2020 (بما في ذلك عقد مقابلات مع كل من منظمات الأعضاء المحلية وشبكات العمالة غير الرسمية) التأثير الشديد الذي أحدثته استجابات السياسات الفورية لجائحة كوفيد-19 على النساء المنخرطات في العمل المنزلي مدفوع الأجر في جميع مناطق العالم. وقد ذكرت شبكة "المرأة في العمل غير الرسمي: العولمة والتنظيم" أن العديد من العاملات بالمنزل سواء كان ذلك بدوام جزئي أو اللاتي يقمن خارج المنازل في أفريقيا والشرق الأوسط وآسيا وأمريكا اللاتينية تم فصلهن للشك في عدم نظافتهن بسبب استخدامهن لوسائل النقل العام وظروف معيشتهن في المجتمعات ذات الدخل المنخفض، و/أو لأن من كن يستخدمهن أصبحن الآن متواجداً بالمنزل أو لم يعدن عاملات. تفيد شبكة "المرأة في العمل غير الرسمي: العولمة والتنظيم" كذلك أنه نادراً ما تم تقديم تعويضات إنهاء الخدمة. من ناحية أخرى، تم الاحتفاظ بالعاملات بالمنزل المقيمت في وظائفهن وتحملن أعباء عمل أكبر ومع ذلك لم يتم اتخاذ تدابير وقائية للحد من تعرضهن للمخاطر الصحية.³⁸

في الهند، أجرت Mahila Kisan Adhikaar Manch (MAKAAM)؛ وهي شبكة من النساء المزارعات المهمشات وتعاونيات المزارعات والباحثات والناشطات، دراسة استقصائية شملت 500 مزارعة من مختلف مناطق ولاية ماهاراشترا ووجدت أن النساء الريفيات العازبات وأرامل المزارعين كن الأكثر تضرراً من "الإغلاق"،³⁹ وذلك بسبب أن مصدر دخلهن الرئيسي هو إما العمل الزراعي غير الرسمي بأجر يومي أو بيع الخضار في الأسواق المحلية، وكلٍ منها توقف بسبب "الإغلاق". وكانت النساء القليلات اللاتي يعملن في قطع قصب السكر لا يزلن في أماكن عملهن، حيث يأتي إنتاج السكر ضمن السلع الأساسية، لكن لم يتم منحهن حماية إضافية للقيام بعملهن. ويبدو أنه لم تكن أي من هؤلاء النساء قادرة على الاستفادة من مختلف مخططات الدعم التي أعلنت عنها الحكومة المركزية وحكومات الولايات بسبب الافتقار إلى البطاقة التموينية الفردية و/أو متطلبات التوثيق المرهقة التي يجدن صعوبة في التعامل معها.

تعد هذه الأمثلة أمثلة توضيحية جيدة لنوع التحقيقات اللازمة لتعزيز فهمنا للظروف المحددة لفئات مختلفة من النساء العاملات بشكل غير رسمي. وتمثل المزارعات المهمشات والنساء العاملات بأجر في الأعمال المنزلية مدفوعة الأجر فئتين فقط من العديد من فئات العمل غير الرسمي، حيث تواجه كل منهما أشكالاً ودرجات مختلفة من عدم الاستقرار. وتتعلق التحديات الرئيسية التي تواجهها المزارعات في الغالب بمحدودية ملكيتهن للأصول الإنتاجية وكذلك وصولهن المحدود إلى المعرفة والتكنولوجيا والخدمات والأسواق، في حين أن التحديات الرئيسية التي تواجهها العاملات بأجر في الأعمال المنزلية مدفوعة الأجر تتعلق بتمتعهن المحدود بحقوق العمل وعدم وجود آليات راسخة لإنفاذها. وتؤدي جائحة كوفيد-19 إلى تفاقم النضال من أجل سبل عيش لكلٍ من المجموعتين.

من الواضح أن الفئات الأكثر عرضة للخطر بين النساء العاملات ستختلف بناءً على الهيكل الاقتصادي للدولة والتكوينات الجسدية. ويجب أن يعتمد تحديد فئات العاملات المعرضة للخطر التي سيتم تضمينها في تقييم التوظيف المتأثر بالنوع الاجتماعي على مشاورات واسعة النطاق مع المنظمات النسائية والمنظمات العمالية (إن وجدت)، وغيرها من منظمات المجتمع المدني الأخرى وممثلي الوزارات ذات الصلة والخبراء القطعيين، وإعطاء مساحة خاصة لصوت هؤلاء النساء الأقل تمثيلاً عادةً.

³⁸ شبكة "المرأة في العمل غير الرسمي: العولمة والتنظيم"، 2020. العمالة غير الرسمية في ظل أزمة كوفيد-19: صورة عالمية للتأثير المفاجئ والمخاطر طويلة الأجل.

https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/file/Impact_on_livelihoods_COVID-19_final_EN_1.pdf

³⁹ Seema Kulkarni 'Locked in a crisis: concerns of rural women' *Economic & Political Weekly Commentary*, June 6, 2020 vol IV no 23.

الخطوة 4 قائمة الأسئلة

- ما فئات النساء العاملات الأكثر تهميشاً وضعفاً؟ من هن العاملات الأكثر تعرضاً للخطر (سواء كان خطر فقدان الوظيفة أو التعرض للأمراض أو كليهما)؟
 - كيف تعمل عوامل مثل حالة الهجرة أو الإعاقة على الزيادة من شدة التحديات التي تواجهها فئات معينة من العاملات في عمل غير رسمي خلال جائحة كوفيد-19؟
 - هل تمتلك هذه المجموعات القدرة على التنظيم والتعبئة؟
 - ما هي مطالبهن الرئيسية فيما يتعلق بالوظائف وظروف العمل؟ كيف يمكن أن تدعمها السياسة بأفضل شكل؟
- مصادر البيانات:** الحوار الاجتماعي مع الشبكات النسائية مثل شبكة "المرأة في العمل غير الرسمي: العولمة والتنظيم". مقابلات المخبرين الرئيسيين مع منظمات المجتمع المدني. التقييمات السريعة عبر الهاتف.

◀ رابعاً: تحديد أولويات السياسة

يمكن استخدام تقييم آثار التوظيف المتأثر بالنوع الاجتماعي التي أحدثتها جائحة كوفيد-19 (الذي سيتم تطويره وفقاً للمعلومات الموضحة في الأقسام السابقة) لتحديد استجابات السياسات المناسبة على المدى القصير والمتوسط.

فكلما تطورت الأزمة، تطورت الإجراءات التي تتخذها الحكومات لمعالجتها. حيث يجري العمل ببعض التدابير وبعضها قد ينتهي قريباً وسيتم التخطيط لبعض التدابير الجديدة، مع وجود تباين كبير في كل من حجم وتغطية حزم السياسات الاقتصادية عبر مجموعات الدخل والهياكل الاقتصادية الخاصة بالبلدان. تضمنت استجابة الحكومات للطوارئ منذ بداية الجائحة بشكل كبير تعديل برامج المساعدة الاجتماعية ودعم المشاريع والاحتفاظ بالوظائف. بينما كانت هذه الاستجابة شديدة الأهمية للتخفيف من خسائر الدخل في أعقاب الأزمة مباشرة، فقد تم الاعتراف بشكل كبير بأن العديد من المشتغلين لحسابهم الخاص والعاملين المؤقتين بأجر وغيرهم ممن لديهم استحقاقات غير ثابتة (الكثير منهم من النساء، كما هو موضح في الصفحات السابقة) قد واجهوا صعوبة في الحصول على المساعدة.⁴⁰ لذلك، على المدى القصير، تحتاج السياسات إلى معالجة هذه الفجوة في دمج والاستجابة للمطالب الناشئة التي أعربت عنها منظمات العمالة غير الرسمية وجمعيات الأعمال غير الرسمية والحماية الأفضل لسلامة وحقوق هؤلاء النساء (والرجال) العاملين أو المطالبين بالعودة إلى العمل. لا يجب التعامل مع التدابير قصيرة الأجل على أنها مجرد "أعمال مؤقتة"⁴¹ بل يجب اعتبارها بمثابة أسس بناء نحو مسارات تحول هيكلية قائمة على المساواة المبنية على النوع الاجتماعي وخلق فرص عمل لائقة على المدى الطويل. تمت مناقشة التدابير قصيرة الأجل في القسم الرابع (أ)، في حين تم توضيح أولويات السياسة على المدى الطويل في القسم الرابع (ب). سيختلف المزيج الأمثل من السياسات بالضرورة حسب السياق الاجتماعي الاقتصادي. يقدم القسم الرابع (ج) ملخصاً للتدابير المقترحة حسب مستوى إجراءات السياسة ونماذج البلد للمساعدة في تحديد استجابات السياسات المصممة خصيصاً لهياكل التوظيف المتأثر بالنوع الاجتماعي المحددة.

أ. استجابات السياسة قصيرة المدى

تحسين السلامة وتعزيز حقوق العاملين الأساسيين والعاملين الآخرين الذين مازالوا بالعمل/العائدين إلى العمل

بالنسبة للنساء اللواتي ما زلن يعملن بأجر، لا ينبغي أن تتأثر ظروف عملهن نتيجة لهذه الأزمة. كما لوحظ في الأقسام السابقة، منذ بداية جائحة كوفيد-19، تم الإبلاغ عن تأثير ظروف العمل والسلامة والصحة المهنية في كل من القطاعات الأساسية مثل الصحة والرعاية الاجتماعية وفي قطاعات أخرى مثل الزراعة (مثل قاطفو الخضار والفاكهة الموسميون في المزارع الأوروبية، وأغلبهم من المهاجرين الدوليين)⁴² والتصنيع (مثل العمال في المصانع التي تنتج القفازات الطبية ومعدات الوقاية الأخرى في آسيا). تشير الدراسات الاستقصائية الأخيرة في عدد قليل من البلدان ذات الدخل المرتفع إلى أن حالات الفصل من العمل كانت أعلى بالنسبة لأولئك الذين كانت لديهم مسؤوليات حماية أو رعاية⁴³ من بين العاملات بشكل غير رسمي في البلدان النامية، فغالباً ما يتم تحميل العاملات بالأعمال المنزلية المقيمت بمنازل أصحاب عملهن أعباء عمل أثقل بدون توفير أي معدات حماية أو تدابير وقاية في منازل أصحاب عملهن.⁴⁴

⁴⁰ انظر على سبيل المثال الأدلة التي تم استعراضها في القسم 3 ضمن الخطوة 4. بالإضافة إلى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، أيلول/سبتمبر 2020، أداة التتبع العالمية للتوظيف الجنساني في ظل جائحة كوفيد-19. صفح وقلع. <http://UNDP-UNWomen-COVID19-Global-Regional-Factsheet-2020.pdf>

⁴¹ R.Skidelsky, July 2020 "Towards a new fiscal constitution" Project Syndicate. <https://www.project-syndicate.org/onpoint/new-fiscal-constitution-job-guarantee-and-mazzucato-by-mariana-mazzucato-and-robert-skidelsky-2020-07>

⁴² <https://theconversation.com/coronavirus-flying-in-fruit-pickers-from-countries-in-lockdown-is-dangerous-for-everyone-136551>

⁴³ Citizens Advice UK. 6 August 2020 "Parents, carers and disabled people at least twice as likely to face redundancies". Press Release. <https://www.citizensadvice.org.uk/about-us/how-citizens-advice-works/media/press-releases/parents-carers-and-disabled-people-at-least-twice-as-likely-to-face-redundancy-warns-citizens-advice/>

⁴⁴ شبكة "المرأة في العمل غير الرسمي: العولمة والتنظيم"، تموز/يوليو 2020 "العمالة غير الرسمية في ظل أزمة كوفيد-19: صورة عالمية للتأثير المفاجئ والمخاطر طويلة الأجل"

كانت هناك أيضاً تقارير عن مضايقات الشرطة للباعة الجائلين وتجار الأسواق، مما أدى إلى مصادرة البضائع والإخلاء القسري وتفكيك البنية التحتية للبيع في الشوارع في كل من إفريقيا جنوب الصحراء الكبرى (غانا وكينيا وجنوب إفريقيا وزيمبابوي) والهند.⁴⁵

من الواضح أن ثمة حاجة ملحة لتزويد جميع هؤلاء العاملين بمعدات الحماية الشخصية المناسبة وضمان أن تكون أماكن العمل آمنة علاوة على وجود بنية تحتية للأسواق حيث يتم تطبيق معايير النظافة الجيدة ومبادئ التباعد الاجتماعي. كما يجب أن تكون أماكن العمل خالية من المضايقات. قد تشعر النساء بالقلق خاصة فيما يتعلق بالسلامة في مكان العمل ويعزفن عن العودة إلى العمل (مثل تلك الحالات التي تستأنف فيها الأعمال تدريجياً) خاصة إذا كان لديهن مسؤولية إضافية متمثلة في رعاية أفراد الأسرة بالمنزل.

لمواجهة هذه المخاطر، تبذل منظمات العمالة غير الرسمية جهودها لتقديم الدعم لأعضائها.⁴⁶ وشمل ذلك، على سبيل المثال، وضع إرشادات الصحة والنظافة المصممة خصيصاً لتلبية احتياجات مجموعات محددة من العاملات وترجمتها إلى العديد من اللغات، فضلاً عن توفير أماكن لتقديم الأتعة والصابون والمياه. علاوة على ذلك، فإن المنظمات القائمة على العضوية مثل المرأة في العمل غير الرسمي (WISE) في إثيوبيا وEISindicatoÚnicodelaAguja في أوروغواي تساعد العاملات من المنزل على صنع الأتعة والأردية الطبية بأنفسهن والوصول إلى طلبات شراء من نظام الصحة العامة والمنظمات غير الحكومية الأخرى.

يعتبر ما سبق أمثلة جيدة على جهود العاملات، لكن من الواضح أنها ليست كافية. ثمة حاجة متزايدة لمشاركة الحكومات والشركات الخاصة لتوسيع نطاق هذه المبادرات. كما يجب على الحكومات والقطاع الخاص، بالتشاور مع المنظمات النسائية، تعزيز التدابير الإضافية لحماية جميع العاملات من المخاطر الصحية وأي شكل من أشكال العنف. علاوة على ذلك، تتطلب قنوات الإبلاغ عن الشكاوى والبيانات تفقد ظروف العمل إلى أن يتم تعزيزها من خلال تعديل الإجراءات لتلبية وقائع جائحة كوفيد-19 الجديدة.⁴⁷

إن أزمة العاملات المهاجرات مثيرة للقلق بشكل خاص. لهذا السبب، نرحب بمبادرات مثل قرار الحكومة البرتغالية بمنح الرعايا الأجانب ذوي طلبات الهجرة المعلقة الحقوق نفسها في الرعاية الصحية والضمان الاجتماعي والعمل كمقيمين دائمين.⁴⁸

أخيراً، تتطلب احتياجات النساء اللاتي تحولن إلى العمل عن بُعد من المنزل إلى مزيد من الاهتمام. ذلك حيث تشير الأدلة الناشئة إلى وجود تحديات كبيرة تتعلق بتوسع العمل عن بعد في العديد من البلدان، وهي تحديات واضحة للنساء والأسر ذات العائل الواحد. تُظهر الدراسات الاستقصائية أن العمل عن بُعد يتم غالباً في وجود أطفال صغار في المنزل مع عدم وجود مساحة كافية للعمل، وهذا يعد تجربة مرهقة بشكل خاص بالنسبة للأمهات اللاتي يتحملن أيضاً أعباءً كبيرة من الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال.⁴⁹ وهذه المشكلة أكثر صلة بالبلدان ذات الدخل المرتفع وفقاً لما أورده صندوق النقد الدولي، "... من الأسهل بشكل كبير العمل عن بُعد في النرويج وسنغافورة مقارنة بتركيا وتشيلي والمكسيك والإكوادور وبيرو، وذلك ببساطة لأن أكثر من نصف الأسر في معظم البلدان الناشئة والنامية لا تمتلك حتى جهاز كمبيوتر بالمنزل".⁵⁰ تتفاقم هذه الصعوبات المتمثلة في الوصول إلى التقنيات الرقمية بالنسبة للنساء، لا سيما عندما تكون الفجوة الرقمية القائمة على النوع الاجتماعي كبيرة. ومع ذلك، ينبغي توجيه الجهود على كافة النواحي نحو تحسين تنظيم العمل عن بعد لضمان امتثاله لمبادئ التوازن بين العمل والأسرة والمساواة المبنية على النوع الاجتماعي. يعد الاهتمام الأكبر بالبعد الخاص بالنوع الاجتماعي للعمل عن بعد والرقمنة أمراً هاماً لأن هذه العمليات يتم تسريعها في ظل جائحة كوفيد-19، ومن المرجح أن تظل سمة لطريقة العمل في المستقبل.

الاستمرار في الاحتفاظ بالوظائف وخطط دعم الدخل ولكن بطريقة أكثر استهدافاً

ثمة ما يشير إلى أن بعض البلدان في كل من شمال الكرة الأرضية وجنوبها تنظر في الإلغاء التدريجي لتدابير الطوارئ الخاصة بها. نظراً لأن دعم الدخل على مستوى الاقتصاد وخطط الاحتفاظ بالعمل قد لا تكون مستدامة مالياً لفترات زمنية طويلة، فمن الضروري أن تستمر هذه التدابير على الأقل في دعم بعض القطاعات مع اتباع منهجية أكثر استهدافاً. وقد يشمل ذلك، على سبيل المثال، استهداف القطاعات التي توظف النساء ذوات الدخل المنخفض بشكل غير متناسب والتي من المتوقع أن تتعافى بشكل أبطأ مثل السياحة والضيافة. من الضروري أن يتم تحسين تصميم خطط الاحتفاظ بالوظائف بالنسبة للبلدان التي يمكن أن تستمر بها خطط الاحتفاظ بالوظائف للأعمال الرسمية و/أو دعم الدخل للأعمال الصغيرة لضمان زيادة إدراج العاملات وحمايتهن.

في بعض دول جنوب الكرة الأرضية، ذكر عدد من أعضاء شبكة "المرأة في العمل غير الرسمي: العولمة والتنظيم" بعض الصعوبات التي تواجه النساء في الحصول على دعم الدخل لأنهن لا يملكن حسابات مصرفية رقمية و/أو لا يمكنهن الوصول إلى التحويلات النقدية الإلكترونية. بينما الأخريات، عادةً هم النساء الأكثر حرماناً اللاتي يعملن في أدنى شرائح القطاع غير الرسمي، غير مؤهلات ببساطة أو حتى لا يعلمن بوجود هذه الخطط. اتخذت بعض البلدان خطوات للوصول إلى العمالة غير الرسمية المهمشة. على سبيل المثال، علقت حكومة بوركينا

⁴⁵ المرجع نفسه.

⁴⁶ المرجع نفسه.

⁴⁷ يقدم موقع "عمل أفضل" (BetterWork) التابع لمنظمة العمل الدولية أمثلة على كيفية دعم "برنامج عمل أفضل" للعامل وأصحاب العمل والشركاء الحكوميين في قطاع الملابس في بلدان معينة، من خلال مساعدتهم على التكيف مع التحديات الجديدة للآمنة، موقع "عمل أفضل"، تشرين الأول/أكتوبر 2020. استجابات البلدان لجائحة كوفيد-19. 19/19-better-work-response-to-covid19. <https://betterwork.org/1-better-work-response-to-covid19>.

⁴⁸ دراسة فُطرية أعدتها منظمة العمل الدولية، أيار/يونيو 2020. تقييم سريع لتأثير جائحة كوفيد-19 على الاقتصاد وسوق العمل. جنيف: منظمة العمل الدولية. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_emp/documents/publication/wcms_749191.pdf

⁴⁹ انظر الأدلة التي تمت مراجعتها في منظمة العمل الدولية، 2020. "تعاقي عملية التوظيف المراعية للمنظور الجنساني: إعادة البناء على نحو أكثر عدلاً". موجز سياسة منظمة العمل الدولية. لمواجهة هذه القضايا، وضعت منظمة العمل الدولية إرشادات جديدة عن "العمل عن بُعد أثناء جائحة كوفيد-19 وما بعدها". دليل عملي" 2020. https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_751232/lang--en/index.htm.

⁵⁰ Khalid, S. و Dabla-Norris, E. و Brussevich, M. حزيران/يونيو "Who will bear the brunt of lockdown policies? Evidence from tele-workability measures across countries" 2020 ورقة عمل صندوق النقد الدولي رقم WP/20/88. إدارة آسيا والمحيط الهادئ بصندوق النقد الدولي.

فاسو الرسوم المفروضة على البائعين غير الرسميين في الأسواق الحضرية وخصصت حكومة جنوب إفريقيا أموالاً إضافية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة وغيرها من الأعمال غير الرسمية.⁵¹ ومع ذلك، لم يُعرف بعد عدد النساء اللاتي تمكن من التقدم لهذه الخطط من بين المستفيدين المؤهلين.

تم استخدام خطط الاحتفاظ بالوظائف على نطاق واسع في المراحل المبكرة من الجائحة، ومعظمها في البلدان ذات الدخل المرتفع. وفقاً لما ذكرته منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، أن هذه الخطط تحتاج أيضاً إلى الاستهداف بشكل أفضل.⁵² تشير دراسة أجريت حول خطة الاحتفاظ بالوظائف المعتمدة في المملكة المتحدة منذ أبريل الماضي، على سبيل المثال، إلى أنه "... لا يتم تسريح جميع العاملين بشكل مؤقت على قدم المساواة..."، حيث تزيد احتمالية التسريح المؤقت للنساء من العمل بشكل ملحوظ أكثر من الرجال الذين يقومون بالنوع نفسه من العمل.⁵³ بالإضافة إلى ذلك، توصلت الدراسة إلى ارتفاع أجور 75% من العمالة المسرحة من الرجال مؤقتاً بما يزيد عن نسبة 80% التي تدفعها الحكومة بينما تمتعت أقل من 65% من العمالة المسرحة من النساء بهذه الميزة المالية. من الضروري فهم العوامل التي توضح هذه الاختلافات، وتجنب إعادة تقديم التحيز القائم على النوع الاجتماعي في خطط الاحتفاظ بالوظائف.

تضرب استجابة الأرجنتين لحالات الطوارئ مثلاً جيداً على الاستهداف الفعال عن طريق تقديم حزمة متكاملة من الدعم لكل من العاملين بأجر والعاملين لحسابهم الخاص.⁵⁴ وتشمل هذه التدابير، من بين غيرها من الأمور، برنامج العمل في حالات الطوارئ والمساعدة في الإنتاج؛ الذي يتضمن تخفيضات في مساهمات صاحب العمل وإعانات لأجور العاملين وقروض بدون فوائد للعاملين لحسابهم الخاص. كما تم تقديم مجموعة قوية من تدابير الحماية الاجتماعية، بما في ذلك توحيد خطط التحويلات الاجتماعية الحالية، وكذلك التدابير الجديدة التي تعالج أعمال الرعاية المدفوعة وغير المدفوعة. على سبيل المثال، تم تمديد الإجازة مدفوعة الأجر لتشمل العاملين بالأعمال المنزلية في المنازل الخاصة، والأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 60 عاماً، والحوامل والذين يعملون أفراد بحاجة إلى رعاية. بالنسبة للتحويلات الاجتماعية، يتم منح دخل الأسرة في ظل حالات الطوارئ (IFE) مرة كل شهرين منذ بداية الجائحة. وهو يعطي الأولوية للمرأة كمتلقية للدعم النقدي وقد تمكن البرنامج من الوصول إلى أعداد كبيرة من المستفيدين.⁵⁵

⁵¹ Imraan Valodia. "COVID-19: Gender impacts in South Africa and Kamal Ramburuth-Hurt و Ewinyu, Arabo; David Francis SCIS, Wits University، ورقة عمل، مقتبس في منظمة العمل الدولية، 2020. "تعاقي عملية التوظيف المراعية لمنظور النوع الاجتماعي: إعادة البناء على نحو أكثر عدلاً".

⁵² منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، آب/أغسطس 2020. خطط الاحتفاظ بالوظائف أثناء الإغلاق بسبب جائحة كوفيد-19 وما بعدها. باريس: منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي - https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135415-6bardplc5q&title=Job-retention-schemes-during-the-COVID-19-lockdown-and-beyond&ilibrary.org/view/?ref=135_135415-6bardplc5q

⁵³ Rauh و Golin و Boneva و Adams-Prassl. آب/أغسطس 2020. "Furloughing" ورقة عمل لجامعات أكسفورد وكامبريدج وزيورخ. ذي أوبزيرفر، 9 آب/أغسطس "Two-thirds of UK's furloughed workers continued job in Covid_19 lockdown"

⁵⁴ منظمة العمل الدولية، 2020. "تعاقي عملية التوظيف المراعية للمنظور الجنساني: إعادة البناء على نحو أكثر عدلاً". موجز سياسة منظمة العمل الدولية.

⁵⁵ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، سبتمبر/أيلول 2020، المتعقب العالمي للنوع الاجتماعي في ظل جائحة كوفيد-19. صحيفة وقائع الملحق الثاني. بلدان تحت المجهر: الأرجنتين. <http://UNDP-UNWomen-COVID19-Global-Regional-Factsheet-2020.pdf>

ضمان الوعي بالأنوع الاجتماعي عند وضع سياسات تنشيط سوق العمل وتنفيذها

يمكن أن تكون سياسات تنشيط سوق العمل أداة مهمة لتسهيل عودة المرأة إلى العمل والبحث عن عمل لمواجهة حالة عدم اليقين الوظيفي والمتطلبات المتغيرة للمهارات المطلوبة في ظل جائحة كوفيد-19. ومن الضروري تجنب التحيزات في سوق العمل التي تؤدي إلى إعطاء الرجال الأولوية في التوظيف والتدريب عندما تقل الوظائف، كما كان الحال في الأزمات الاقتصادية الماضية.⁵⁶ يمكن أن تكون خدمات التوظيف العامة "للملتحقين حديثاً"⁵⁷، التي تقدم حزمة متكاملة تجمع بين التوظيف في الوظائف المناسبة مع تقديم تدريب قصير الأجل وأشكال مماثلة من المساعدة مفيدة على نحو خاص. ومع ذلك، يجب إيلاء عناية خاصة عند وضع هذه السياسات لضمان أن يستفيد منها النساء والرجال على قدم المساواة.

تقدم جمهورية كوريا مثلاً جيداً عن كيفية تكييف برنامج خدمات التوظيف العامة الحالي بشكل فعال لتلبية الاحتياجات المحددة للمرأة في سياق ظروف جائحة كوفيد-19 الجديدة. ويستخدم برنامج خدمات التوظيف العامة الكوري منهجية متكاملة تتضمن مجموعة من المنظمات المتخصصة لاستهداف النساء التي تركن حياتهن المهنية لأسباب عائلية. تركز هذه المنهجية بشكل كبير على مبادئ الشمول. وتأخذ بعين الاعتبار أن الكثير من هؤلاء النساء يفتقرن إلى الوصول إلى رعاية الأطفال. كما تسعى هذه المنهجية للوصول إلى النساء المهاجرات غير الحاصلات على مؤهلات رسمية و/أو اللاتي لا يتحدثن اللغة الكورية بطلاقة. ويعمل برنامج خدمات التوظيف العامة حالياً بشكل وثيق مع المراكز المهنية في مختلف المواقع. ويقدم البرنامج إجازة الأمومة وإعانات رعاية الأطفال للنساء المسجلات لديه. بالإضافة إلى ذلك، يقدم حوافر لأصحاب العمل الملتمزمين بمنح إجازة الأمومة أو رعاية الطفل للموظفات واحتفاظ هؤلاء الموظفات بعملهن بمجرد عودتهن.⁵⁸

يتعلق مجال آخر من مجالات السياسة المعنية بالحاجة إلى معالجة الفجوات المستمرة من حيث النوع الاجتماعي في التدريب المهني. لا تزال اعتبارات الفروق بين الجنسين في التدريبات المهنية لافتة للنظر في العديد من البلدان، بما في ذلك البلدان ذات الدخل المرتفع، حيث تتمثل في شكل الفصل بين الجنسين في نوع التدريب المهني الذي يقوم به الرجال والنساء وفجوات الأجور بين الجنسين ومحدودية توافر المجالات المتعلقة بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات خاصة للشابات.⁵⁹ ومن ثم، يمكن أن تشمل التدابير المناسبة خاصة في سياق الأزمة الحالية على تمويل مبادرات التدريب المهني التي تستهدف الشابات بصفة خاصة في المراحل الأولى من حياتهن المهنية وكذلك استهداف مبادرات إعادة التدريب في القطاعات التي يتم فيها تمثيل المرأة بشكل كبير.

تتعلق التدابير التي تمت مناقشتها بشكل أكبر بالبلدان ذات الدخل المرتفع التي تمتلك بنية تحتية متطورة لسوق العمل. في سياقات البلدان النامية ذات الدخل المنخفض، قد تقدم تدابير مثل المشتريات العامة والأحكام الخاصة بالتعاقد مع المنشآت الصغيرة والمتوسطة المملوكة للنساء والأعمال العامة المراعية للنوع الاجتماعي حلولاً أكثر ملاءمة على المدى القصير لمساعدة النساء الريفيات الفقيرات على النجاة من الأزمة وقد تمكن هؤلاء النساء من تطوير مهاراتهن وشبكات العمل لديهن على المدى الطويل. وقد تمت الدعوة إلى دعم المشتريات العامة للأغذية من خلال الوصول التفضيلي للمزارعات المهمشات لبعض الوقت مع اعتبارها أداة لتعزيز التآزر بين مختلف أهداف التنمية من خلال تحسين وصول المرأة إلى الأسواق العادلة لمنتجاتها وكذلك لتحقيق الأمن الغذائي. في ظل الظروف الحالية، يوصي بعض الكُتاب برابط برامج المساعدة الغذائية المتعلقة بجائحة كوفيد-19 بالمشتريات التي تكون على مستوى القرى من صغار المزارعات المحليات، مثل سياق أنظمة التوزيع العامة في الهند.⁶⁰ وبينما لا يوجد أية إشارات إلى النظر في هذه التدابير على مستوى البلدان، فهناك بعض الأمثلة لمبادرات محلية. في أحمد آباد، بالهند، تعاونت جمعية النساء العاملات لحسابهن مع البلديات لتطوير برنامج مبتكر لتوصيل الطعام للباة الجائلين وسائقي العربات.⁶¹ وفي السنغال، تقدم الحكومة مواد غذائية أساسية للأسر الفقيرة، وتشتري منتجاتها من الجمعيات التعاونية النسائية.⁶²

بالنسبة لبرامج الأشغال العامة، هناك تقليد طويل لاستخدامها لخلق فرص عمل وتحقيق دخل للأشخاص الذين يعانون من أوضاع اقتصادية غير مستقرة أثناء الأزمات. وقد نفذت العديد من الحكومات في البلدان ذات الدخل المنخفض بالفعل برامج الأشغال العامة، حيث إن بعضها مدعوم من منظمة العمل الدولية. وشريطة أن يتم إدخال إجراءات احترازية إضافية مناسبة ذات صلة بجائحة كوفيد-19، يمكن إعادة وضع هذه المخططات لتلبية الاحتياجات الناشئة الناتجة عن الأثر الاقتصادي لجائحة كوفيد-19، مع الاهتمام بشكل خاص بالاحتياجات العاجلة للنساء الفقيرات اللاتي يملن إلى الاعتماد على العمل غير الرسمي لكسب عيشهن.⁶³ ويجب أن يتم تصميم هذه البرامج وتنفيذها بطريقة مراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي. وهذا يعني إزالة العقبات ذات الصلة بالنوع الاجتماعي أمام مشاركة المرأة (فعلياً سبيل المثال، توفير النقل الآمن وتقديم رعاية الأطفال في أماكن العمل) وإشراك النساء في القرارات المتعلقة

⁵⁶ منظمة العمل الدولية، 2020. "تعافي عملية التوظيف المراعية لمنظور النوع الاجتماعي: البناء على نحو أكثر عدلاً". موجز سياسة منظمة العمل الدولية.

⁵⁷ تشارك خدمات التوظيف العامة في تقديم خدمات "للملتحقين حديثاً" مع الوكالات الحكومية الأخرى ومقدمي الخدمات المتخصصين، بما في ذلك صناديق التأمين ضد البطالة وأنظمة الحماية الاجتماعية ووكالات التوظيف الخاصة وخدمات التدريب. انظر منظمة العمل الدولية، 2020. موجز السياسة "استجابات خدمات التوظيف العامة وسياسة سوق العمل في ظل جائحة كوفيد-19".

https://www.ilo.org/emppolicy/areas/covid/WCMS_753404/lang--en/index.htm

⁵⁸ Avila, Z., 2018. Public employment services: *Joined-up services for people facing labour market disadvantage*, Geneva: ILO. Reported in ILO, 2020. "A gender-responsive employment recovery: Building back fairer".

⁵⁹ منظمة العمل الدولية، 2020. "التلمذة المهنية الجيدة والنوع الاجتماعي" في مجموعة أدوات منظمة العمل الدولية للتلمذة المهنية الجيدة.

https://www.ilo.org/global/topics/apprenticeships/publications/toolkit/WCMS_748751/lang--en/

⁶⁰ Kulkarni, S. 2020. 'Locked in a crisis: concerns of rural women' Commentary, June 6, 2020 Economic & Political Weekly vol IV no 23

⁶¹ شبكة "المرأة في العمل غير الرسمي: العولمة والتنظيم"، 2020. العمالة غير الرسمية في ظل أزمة كوفيد-19: صورة عالمية للتأثير المفاجئ والمخاطر طويلة الأجل.

https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/file/Impact_on_livelihoods_COVID-19_final_EN_1.pdf

⁶² مثال السنغال مقتبس من موقع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2020. "معالجة التداعيات الاقتصادية لجائحة كوفيد-19: المسارات والخيارات السياسات لتحقيق التعافي المراعي لمنظور النوع الاجتماعي". موجز السياسة رقم 15.

نيويورك: هيئة الأمم المتحدة للمرأة. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/policy-brief-addressing-the-economic-fallout-of-covid-19>

⁶³ منظمة العمل الدولية، 2020. موجز السياسة "دور برامج التوظيف العامة ومخططات ضمان العمالة في استجابات سياسة كوفيد-19". https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_746368.pdf

بالأصول والبنية التحتية التي سيتم إنشاؤها أو صيانتها من خلال البرنامج (على سبيل المثال هل يتم إعطاء الأولوية للبنية التحتية للصرف الصحي أو المراكز الصحية أكثر من أنواع أخرى من أعمال البناء). وقد تم إعداد أحد المؤلفات السياسية المكثفة في السنوات الأخيرة عن منهجيات جعل الأشغال العامة مراعية لمنظور النوع الاجتماعي،⁶⁴ لكن التطبيق على أرض الواقع لا يزال مشوشاً.

توفير رعاية مناسبة وبأسعار معقولة للأطفال وضمان الاستخدام الآمن لوسائل النقل العام

ثمة حاجة ماسة في جميع المجالات لاتخاذ التدابير التي تدعم توفير رعاية موثوقة للأطفال وإعادة فتح المدارس بشكل آمن. وتوضح العديد من الأمثلة الواردة في هذا القسم أن هذا شرطاً أساسياً لتمكين النساء من حماية قوتهن النفسية والبدنية مع الاحتفاظ بوظائفهن، أو لتوفير الوقت للبحث عن فرص عمل جديدة. وعلى المدى القصير، قد يأخذ ذلك شكل أموال إضافية لجهات تقديم خدمات رعاية الأطفال (سواء من القطاع الخاص أو المنظمات غير الربحية) لضمان قدرة هذه الجهات على الاحتفاظ بالموظفين وإنشاء مراكز رعاية وبنية تحتية مماثلة وأمنة ضد جائحة كوفيد-19، إلى جانب إعانات رعاية الأطفال للعائلات منخفضة الدخل. كما يجب أن يشكل الاستثمار المُستدام في البنية التحتية المرتبطة بالرعاية (بما في ذلك، رعاية الأطفال ورعاية البالغين) ركيزة أساسية لأي عملية تعافي تراعي اعتبارات النوع الاجتماعي على المدى البعيد، وسيتم مناقشة ذلك بمزيد من التفصيل في القسم التالي.

تعد وسائل النقل العام الآمنة والمنظمة والأمنة في ظل جائحة كوفيد-19 ضرورة أيضاً لتسهيل عودة المرأة إلى العمل والبحث عن عمل، لا سيما في البلدان النامية حيث تقل احتمالية امتلاك النساء و/أو قيادتهن لسيارة خاصة.

ب- على المدى البعيد: خيارات السياسة للتحويل الهيكلي العادل للنوع الاجتماعي

بالنظر إلى المستقبل، يجب أن تعزز استراتيجيات المدى البعيد انتقالاً عادلاً لاقتصاد غني بالوظائف ومستدام بيئياً ومنصف وعادل لمنظور النوع الاجتماعي. في ظل جائحة كوفيد-19 بدأت محادثات جديدة عن الرعاية والعمالة الأساسية والأجور العادلة والهجرة وحماية البيئة والصحة والرفاهية. وثمة شعور واسع الانتشار بأن العودة إلى "الوضع الطبيعي القديم" ليس خياراً، كما تطالب العديد من الدوائر السياسية باستجابات تحويلية. وهناك مجموعة واسعة طويلة الأمد من المؤلفات النسوية حول النوع الاجتماعي، والأزمات الاقتصادية والنماذج البديلة للتنمية الاقتصادية والتي يمكن أن يُعتمد عليها في صياغة السياسة. وتحدد الفقرات التالية بعض الأفكار.

⁶⁴ 'Gender in employment policies and programmes: what works for women?' Ameratunga Kring, S. 2017. ورقة عمل إدارة التوظيف رقم 235 جنيف: منظمة العمل الدولية.

لا بد من استمرار الدعم المالي الضخم

يجب تعزيز حزم التحفيز لتعزيز الطلب الكلي وتوليد فرص العمل، بالإضافة إلى التدابير القطاعية لدعم القطاعات الأكثر تضرراً مع التركيز على عمالة النساء وتوظيفهن. ويُعد الحفاظ على الإنفاق العام وإعطائه الأولوية لدعم نتائج المساواة المبنية على النوع الاجتماعي أمراً ضرورياً لتجنب المزيد من الضرر الذي يلحق بفرص عمل المرأة وتعميق أوجه عدم المساواة. من الهام كذلك عدم تطبيق تدابير الإصلاح المالي قبل أوانها لدفع تكاليف الأزمة، فمن شأن ذلك تكرار أخطاء الماضي والتأثير على النساء الفقيرات والمحرومات أكثر من غيرهن.

تُظهر مجموعة قوية من الأدلة أن سياسات الاقتصاد الكلي التي تتميز بارتفاع الإنفاق العام وارتفاع عائدات الضرائب أكثر ملاءمة لمسارات التنمية الاقتصادية الشاملة.⁶⁵ ويمكن للاستثمارات الموجهة جيداً التي تقلل من عدم المساواة المبنية على النوع الاجتماعي أن تكون مكتفية ذاتياً وتولد فرص العمل وترفع من القدرة الإنتاجية للاقتصاد.⁶⁶ وعلى النقيض من ذلك، فإن السياسات المالية التي تركز على خفض الإنفاق بدلاً من التوسع تجعل من الصعب تحديد أولويات الميزانيات لتحسين حياة الفقراء، وخاصة النساء الفقيرات.⁶⁷ وفي خطاب حديث لتقديم المشورة بشأن إدارة جائحة كوفيد-19، حث صندوق النقد الدولي الحكومات ووزارات المالية في جميع البلدان على تكثيف الجهود لمعالجة الفقر والبطالة المتزايدين، على الرغم من الديون العامة المسجلة.⁶⁸ وفي حين يمكن للبلدان ذات الدخل المرتفع الاستمرار في الاقتراض بثمن بخس، قد تكون البلدان ذات الدخل المنخفض وصلت بالفعل إلى حدود الاقتراض، وبالتالي يجب دعمها من خلال إعادة هيكلة الديون على المدى البعيد.

على المدى المتوسط، يمكن أن تشمل طرق الدفع مقابل التدابير الاقتصادية اللازمة للتعافي التام من جائحة كوفيد-19 الاستثمار في البنية التحتية الاجتماعية لتعزيز الاقتصاد، وزيادة الضرائب على الثروة وكذلك التصدي للتهرب الضريبي والملاذات الضريبية. يجب أن يكون التركيز أيضاً على زيادة الضرائب في البلدان النامية من خلال توسيع القواعد الضريبية وإضفاء الطابع الرسمي على الاقتصادات. وثمة حاجة ماسة إلى برنامج شامل لتخفيف عبء الديون يشارك فيه جميع الدائنين الثنائيين والقطاعين الخاص والعام لأشد البلدان فقراً.⁶⁹

تحويل هياكل الإنتاج لتحقيق أهداف العمل اللائق والمساواة المبنية على النوع الاجتماعي

إذا كان للاقتصادات بعد الأزمة أن تحقق أهداف المساواة المبنية على النوع الاجتماعي والعدالة الاجتماعية والاستدامة البيئية، يجب إيلاء الاعتبار للسياسات التي تساعد استعادة توازن هيكل الإنتاج، من حيث كل من أنواع السلع والخدمات التي يتم إنتاجها والطريقة التي يتم بها تنظيم الإنتاج. ويجب تنظيم الإنتاج من حيث مبادئ العمل اللائق واحترام حقوق العاملات، مع إيلاء اهتمام خاص لشروط إدماج المرأة في القوى العاملة. كما يجب توجيه أنماط المخرجات لتحقيق انتعاش وتعافي غني بالوظائف وشامل، دون التسبب في مزيد من التدهور للموارد الطبيعية والبيئة.

تضمن السياسات المراعية لمنظور النوع الاجتماعي أن يتم التركيز في أي بلد على الإنتاج المحلي للسلع الأساسية (خاصة الغذاء) والخدمات العامة. وسيطلب ذلك زيادة الاستثمار لدعم إنتاج الأغذية والأدوية والإسكان مسور التكلفة وتوفير المياه النظيفة والصرف الصحي والطاقة النظيفة وتحسين البنية التحتية للنقل والصحة والتعليم. كما يجب أن تعطي قرارات الاستثمار الأولوية للقطاعات ذات الإمكانيات الأكبر لخلق فرص العمل، مع التركيز على إتاحة الوظائف على قدم المساواة للنساء والرجال. ومن شأن السياسات المراعية لمنظور النوع الاجتماعي أن تضمن أيضاً حصول العمال من النساء والرجال المشاركين في إنتاج هذه السلع والخدمات على أجر يعكس قيمة مساهمتهم في المجتمع.

ومن الواضح أن المزيج الصحيح للسياسات التي تعزز مسارات المساواة المبنية على النوع الاجتماعي والإنتاجية للتغيير الهيكلي وخلق فرص عمل لائقة سيختلف تبعاً للهيكل الاقتصادي الخاص بالنوع الاجتماعي القائم في البلد ومرحلة التنمية. على سبيل المثال، بالنسبة للبلدان التي لديها نسبة كبيرة من سكان الريف الذين يعتمدون على الزراعة كمصدر رئيسي لكسب العيش، فإن التحول الهيكلي العادل المراعي لاعتبارات النوع الاجتماعي يتطلب تنفيذ سياسات تعترف بشكل أفضل بحقوق المزارعات لتعزيز الإنتاج الزراعي المستدام بيئياً والموجه نحو الأمن الغذائي. وسيشمل ذلك تعزيز التوسع في الإنتاج على نطاق ضيق، واستخدام الاستثمار العام لتمكين النساء الريفيات الفقيرات من تحسين إنتاجية عملهن وأرضهن. كما سيضمن تعزيز مشاركة المرأة على طول سلاسل الإمداد بالغذاء، بما في ذلك توزيع الأغذية والمعالجة المستدامة للأغذية باستخدام المنتجات المزروعة محلياً.

أما فيما يتعلق بالتدابير القطاعية لتعزيز التصنيع الذي يراعي منظور النوع الاجتماعي في البلدان قديمة العهد بالتصنيع، فقد يستلزم ذلك إعادة توجيه الإنتاج الصناعي نحو الطلب المحلي، من أجل الحد من تعرض بلد ما للتغيرات في الاقتصاد العالمي، وفي الوقت نفسه تعزيز اليات أقوى لتحقيق ضمان ظروف عمل أفضل وحقوق النساء العاملات في سلاسل الإمداد الصناعية العالمية. ويجب إيلاء اهتمام خاص للنساء اللواتي يعملن لحسابهن الخاص في المنزل ويرتكزن في المستويات الأدنى من سلاسل القيمة، مع الحصول على القليل جداً من المزايا والحقوق.

في جميع السياقات القطرية، ينبغي أن تمكن السياسات الصناعية كلاً من النساء والرجال على حد سواء ليستفيدوا بشكل متساوٍ من توفير فرص عمل في الصناعات الخضراء الجديدة ومجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

⁶⁵ على سبيل المثال، اتجاهات عدم المساواة ومقوماتها، بقلم جي إيه كورونيا، (2012). أمريكا اللاتينية خلال الفترة 1990-2010، ورقة عمل المعهد العالمي لبحوث الاقتصاد الإنمائي التابع لجامعة الأمم المتحدة رقم 09/2012 وشبكة لجنة المساعدة الإنمائية حول المساواة المبنية على النوع الاجتماعي (2010)، المساواة المبنية على النوع الاجتماعي وتمكين المرأة وإعلان باريس بشأن فعالية المعونة: موجز العدد 6، إدماج أبعاد المساواة المبنية على النوع الاجتماعي في إصلاحات الإدارة المالية العامة، باريس: مسرد منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.

⁶⁶ Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., Valarino, I., 2018. *work decent of future the for jobs care and work Care*. جنيف: منظمة العمل الدولية

⁶⁷ Ortiz, I. and Cummins, M., (2013) 'Austerity Measures in Developing Countries: Public Expenditure Trends and the Risks to Children and Women', *Feminist Economics* 19:3: 55-81

⁶⁸ الغارديان، الرابع عشر من أكتوبر/تشرين الأول 2020 "IMF urges governments to borrow to fight impact of COVID-19" (Phillip Inman).

⁶⁹ منظمة العمل الدولية، 2021. كوفيد-19 - معالجة أزمة الوظائف في أقل البلدان نمواً، جنيف: منظمة العمل الدولية. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_766463.pdf

يجب ألا تشمل استراتيجيات التحولات الهيكلية العادلة والمراعية لأبعاد النوع الاجتماعي قطاعات السوق فحسب، بل يجب أن تهتم أيضاً بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. **ويجب وضع سياسات لضمان الاعتراف بالرجل والمرأة على حد سواء كأصحاب دخل ومقدمي رعاية.**

الاستثمار في الرعاية

يجب أن تشكل أنظمة الرعاية الصحية والتعليم المُستدامة والمستقرة، التي يعمل فيها عمال دائمون يحصلون على أجور جيدة ومدربين تدريباً جيداً في جميع أنحاء العالم، عنصراً أساسياً في أي اقتصاد. ولقد ذكرتنا الجائحة الحالية بقيمة الرعاية وكشفت عن التفاوتات الصارخة التي يعاني منها مختلف المجتمعات والأفراد حول العالم. ويلزم أن يعترف صانعو السياسات بشكل كامل بأن الاستثمار العام في مجموعة خدمات الرعاية بأكملها أمر بالغ الأهمية لتحقيق الهدفين المزدوجين للمساواة المبنية على النوع الاجتماعي في عالم العمل والتنمية الاقتصادية المستدامة.

يميل الاستثمار في خدمات الرعاية، من خلال توظيف المزيد من عمال الرعاية الصحية ومقدمي الرعاية الشخصية والمعلمين (بشكل مباشر)، في كل مكان تقريباً، إلى خلق وظائف أكثر نسبياً للنساء. ويُعد تحسين ظروف العمل وأجور العمال وتمثيلهم في هذه القطاعات أمراً ضرورياً، حيث طالب به الكثيرون بقوة في السنوات الأخيرة، بما في ذلك هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية.⁷⁰ ويبدو أن جائحة كوفيد-19 تساهم في تغيير إيجابي في المحتوى السرد العام بشأن قيمة المهن النسائية التقليدية مثل التمريض والتدريب. ومن المهم أن يتبع ذلك إجراءات سياسية ملموسة تهدف إلى تعزيز الوضع العام لمهن الرعاية وإضفاء الطابع المهني عليها. وقد يكون لتحسين ظروف العمل والأجور في هذه المهن فائدة إضافية تتمثل في جذب المزيد من الرجال، وبالتالي المساهمة في كسر التفرقة القائمة على النوع الاجتماعي.

تُظهر العديد من الدراسات أن التوسع في خدمات الرعاية لا ينطوي فقط على القدرة على توفير وظائف مباشرة خاصة للنساء، ولكنه مهم أيضاً لتحقيق هدف المساواة في المسؤولية عن العمل المنزلي غير مدفوع الأجر وتعزيز قدرة المرأة على المشاركة في أنواع أخرى من العمل مدفوع الأجر، والمشاركة في اتخاذ المجتمع للقرار وأنشطة التدريب.⁷¹

عرقلة أنماط العمل التقليدية حسب النوع الاجتماعي

ثمة اتجاه مقلق تم تسليط الضوء عليه مراراً وتكراراً في إحصاءات العمل وهو استمرار التفرقة القطاعية والوظيفية على أساس النوع الاجتماعي في العديد من البلدان، على الرغم من الانخفاض الكبير في الفجوات من حيث النوع الاجتماعي في التعليم والمشاركة في القوى العاملة بمرور الوقت. كما إن انتشار النساء والرجال في مهن معينة (التي تصنف الوظائف حسب النوع والمهارة)، ولا سيما قطاعات الاقتصاد، يُعد أمراً متأسفاً بشكل ملحوظ بل إنه يتزايد في اقتصادات نامية معينة.⁷² وتعد التفرقة على أساس النوع الاجتماعي أحد العوامل الرئيسية المساهمة في الفجوات القائمة على النوع الاجتماعي في الأجور وعدم المساواة الاقتصادية للنساء. وقد تزداد مخاطر عدم المساواة المبنية على النوع الاجتماعي بشكل أكبر دون اتخاذ أي إجراءات، نتيجة لجائحة كوفيد-19. فعلى سبيل المثال، إذا ركز الانتعاش والتعافي على القطاعات التي يهيمن عليها الذكور تقليدياً، دون بذل جهود واعية في مجال السياسات لتيسير وصول المرأة بشكل أكبر إلى فرص عمل جديدة، فقد يزيد خطر التفرقة القطاعية والوظيفية. ويمكن أن يحدث هذا الأخير أيضاً إذا تم تقليص حجم قطاعات الخدمات التي تعمل بها النساء في الغالب بشكل دائم.⁷³

تُشير الكثير من المؤلفات الاقتصادية المُدركة للنسائية إلى حقيقة أنه بالرغم من إحراز التقدم في محاولة سد الفجوة القائمة على النوع الاجتماعي على جميع المستويات التعليمية، إلا أن مجالات الدراسة لا تزال مقسمة بشكل كبير على أساس النوع الاجتماعي. علاوة على ذلك، تنتشر الصور النمطية للوظائف المناسبة للمرأة بين أصحاب العمل وعلى أوسع نطاق لدى الجمهور، بما في ذلك بين النساء أنفسهن، في بعض الأحيان. وبالتالي من الضروري وضع سياسات لمعالجة الاختلافات بين الجنسين في المهارات الفنية، ومساعدة النساء على تطوير مهارات تتناسب مع احتياجات سوق العمل الناشئة. وثمة حاجة إلى تدخلات هادفة لإزالة الأسباب الكامنة وراء انخفاض مشاركة النساء في المجالات الفنية، ولذلك، فإن التدريبات الفنية ضرورية في كل مرحلة بدءاً من المدارس وصولاً إلى التعليم العالي، ثم الدخول إلى سوق العمل والقدرة على البقاء فيه. وقد يتضمن ذلك البرامج التي تهدف إلى التصدي للمواقف النمطية وفقاً للنوع الاجتماعي، وبناء ثقة الفتيات في المجالات الفنية، والتدريبات المُصممة بطرق مراعية لمنظور النوع الاجتماعي (على سبيل المثال، مناهج أفضل، ووسائل تدريب تتوافق مع مسؤوليات رعاية المرأة)، والمبادرات التي تتصدى لتحيزات أصحاب العمل الذكور.⁷⁴

⁷⁰ Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., Valarino, I., 2018. *work decent of future the for jobs care and work Care*. جنيف: منظمة العمل الدولية.

⁷¹ المرجع نفسه.

⁷² تم تأكيد ذلك من خلال تحليلات البيانات الاقتصادية القياسية القوية عبر البلدان من البلدان النامية خلال فترة الثمانينيات والعقد الأول من الألفية الثانية، Borrowman & Stephan Klasen. 2020. "Drivers of Gendered Sectoral and Occupational Segregation in Developing Countries" *Feminist Economics*, 26:2, 62-94. 10.1080/13545701.2019.1649708

⁷³ لمزيد من التفاصيل حول هذه الديناميات المحتملة، انظر منظمة العمل الدولية، 2020. "تعافي عملية التوظيف المراعية للمنظور الجنساني: البناء على نحو أكثر عدلاً". سياسة منظمة العمل الدولية.

⁷⁴ على سبيل المثال، منظمة العمل الدولية، 2020. "الفجوة بين الجنسين في تنمية المهارات: التقدم، والتحديات، وخيارات السياسة لتمكين النساء" موجز السياسة. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_244380.pdf

يعد عدم تدريب النساء قبل الانضمام إلى سوق العمل أحد عوامل تقييد مشاركة النساء في وظائف التكنولوجيا المتقدمة بشكل مساوٍ، وكذلك ممانعة أصحاب العمل في توظيفهن و/أو تدريبهن لتعزيز مهاراتهن التقنية بمجرد تعيينهن.⁷⁵ ويشير هذا إلى أن ثمة حاجة إلى مزيد من الجهود السياسية ليس لجعل المجالات التقنية للتعليم أكثر ترحيباً بالنساء فحسب بل أيضاً لتقديم حوافز لأصحاب العمل لتوظيف المزيد من النساء وتوفير تدريب لهن على رأس العمل يعادل ذلك التدريب الذي يتلقاه الرجال.

كما يجب التصدي للصورة النمطية عن الرجال أنهم غير مناسبين لوظائف الرعاية. وبالإضافة إلى تعزيز إشراك المرأة في مهن وقطاعات التكنولوجيا المتقدمة، يجب أيضاً تعزيز التدابير لتشجيع المزيد من الرجال على التدريب للعمل في قطاعات الرعاية. ويمكن للعاملين في مجال الرعاية من الذكور تقديم نماذج جديدة يحتذى بها للفتيات والفتيات. ونادراً ما توجد أمثلة لتدابير السياسة التي تعكس هذه الفلسفة، وهي تقتصر حالياً على عدد قليل من بلدان الشمال.⁷⁶

تسخير التقدم التكنولوجي لصالح العمل اللائق والمساواة المبنية على النوع الاجتماعي

تمت مناقشة إمكانات الأتمتة والرقمنة والذكاء الاصطناعي وغيرها من التكنولوجيات الناشئة لتحويل مشهد الإنتاج وفتح طرق جديدة لتنظيم العمل على نطاق واسع حتى قبل جائحة كوفيد-19. ومن المتوقع أن تتسارع هذه العمليات بعد التعافي. ومن المرجح أن يختلف الدور الذي تؤديه التكنولوجيات الجديدة في عالم العمل بعد جائحة كوفيد-19 باختلاف قدرة موارد البلد والاستراتيجيات الاقتصادية الشاملة. والنتائج ليست محددة مسبقاً من حيث الشمول وفرص العمل اللائق وستعكس القرارات السياسية في نهاية المطاف.

يجب الموازنة بين الفوائد التي لا شك فيها والتي قد تنجم عن التكنولوجيات الرقمية بعناية مقابل خطر تفاقم التهميش والاستبعاد. وهذا له أهمية من حيث النوع الاجتماعي خاصة لأن النساء في العديد من البلدان النامية - على سبيل المثال - لا يزلن أقل احتمالاً لامتلاك هاتف محمول أو استخدام الإنترنت عبر الهاتف المحمول أو ببساطة لا يملكن المال لدفع ثمن الوصول إلى الإنترنت. لذلك، ثمة حاجة إلى أن توسع الاستثمارات العامة البنية التحتية الرقمية لتصل إلى المناطق النائية ومنح النساء الفقيرات فرصاً تدريبية جديدة وبدلات بيانات مجانية. علاوة على ذلك، ثمة حاجة إلى قوانين وسياسات مناسبة لتنظيم المنصات الرقمية وحماية جميع العمال على المنصة من الانتهاكات المحتملة من العملاء من الشركات وتدهور ظروف العمل.

يتعلق أحد الجوانب ذات الصلة بآثار العمل عن بُعد على التجارب المتعلقة بالنوع الاجتماعي بالنسبة للعمل والأسرة. ويمكن العثور على كل من الآراء المتفائلة والمتشائمة في المؤلفات المدركة المعنية بالنوع الاجتماعي. وتنتظر جهات النظر المتفائلة إلى العمل عن بُعد على أنه الحل لمشاكل الموازنة بين العمل والأسرة، وخاصة بالنسبة للنساء، وتؤكد على مزاياه، وعادة ما يتم وضعه في إطار من حيث إمكانية توفير الوصول إلى العمل بالنسبة للأشخاص الذين تحد مسؤوليات الرعاية الخاصة بهم من مشاركتهم في العمل في الموقع. وتحذر جهات نظر أخرى من العمل عن بُعد في المنزل وتصفه بأنه شكل من أشكال التوظيف الذي قد يسهم في استغلال النساء، والعزلة الاجتماعية، والخضوع لمطالب من الأسرة وأصحاب العمل على حد سواء.⁷⁷ ويجب صياغة السياسات لمواجهة هذه العواقب السلبية المحتملة.⁷⁸

ج- إطار متكامل لسياسة توظيف تراعي منظور النوع الاجتماعي

حسبما يبرز القسمان الفرعيان السابقان، يتطلب تعزيز الانتعاش والتعافي الحافل بفرص العمل المراعية لمنظور النوع الاجتماعي مجموعة واسعة من التدابير عبر مستويات وأبعاد سياسية مختلفة، ومنهجية شاملة لسياسة التوظيف. وإدراكاً منا أن نتائج التوظيف تعتمد على مجموعة واسعة من العوامل، فقد دعت منظمة العمل الدولية منذ فترة طويلة إلى وضع أطر شاملة لسياسة التوظيف تغطي مجالات السياسة الكلية والمتوسطة والجزئية، لمعالجة جانب العرض والطلب في سوق العمل، وتغطي كلا من الأبعاد الكمية والنوعية.

لتسهيل استخدامها كمرجع وللتلخيص، ينظم هذا القسم الأخير التدابير الرئيسية التي تمت مناقشتها في الفقرات السابقة وفقاً لمجالات السياسة، على غرار تلك التي تشكل إطار سياسة التوظيف الوطنية الحالية لمنظمة العمل الدولية.⁷⁹ ويتضمن ذلك: 1- سياسات وحوافز الاقتصاد الكلي، 2- السياسات القطاعية، 3- دعم الدخل للعمال والأسر، 4- سياسات تنشيط سوق العمل وخدمات التوظيف العامة، 5- تنمية المهارات، 6- تقوية مؤسسات سوق العمل واحترام الحقوق في العمل. والقائمة الواردة في الجدول 1 ليست شاملة فهي تهدف ببساطة إلى تقديم قائمة من الخيارات لتسهيل تحديد المزيج المناسب من التدخلات السياسية لتعزيز الوظائف اللائقة - للنساء والرجال على قدم المساواة - في التعافي من أزمة كوفيد-19.

75 Seguin, S. and Braunstein, E. 2017. "The Costs of Exclusion: Gender Job Segregation, Structural Change and the Labor Share of Income" *PERI Working Paper*. Political Economy Research Institute, University of Massachusetts Amherst.

76 Marzia Fontana & Diane Elson. 2014. Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., Valarino, I., 2018. *Care work and care jobs for the future of decent work*. "Public policies on water provision and early childhood education and care (ECEC): do they reduce and redistribute unpaid work?" *Gender & Development*, 22:3, 459-474, DOI: 10.1080/13552074.2014

77 على سبيل المثال، Sullivan, C. and Lewis, 2001. "Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents" *Gender, Work and Organization* Vol.8 Issue 2: 123-145. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00125>

78 انظر، على سبيل المثال، منظمة العمل الدولية، 2020. دليل عملي بشأن العمل عن بُعد خلال جائحة كوفيد-19 وما بعدها. https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_751232/lang-en/index.htm ومنظمة العمل الدولية، 2020. العمل من المنزل: تقدير الإمكانيات على الصعيد العالمي. https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang-en/index.htm

79 منظمة العمل الدولية، 2020. "سياسات التوظيف الوطنية لتعافي شامل وحافل بفرص العمل من أزمة كوفيد-19". موجز السياسة. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_756676.pdf

الجدول 1: تدابير مقترحة لتحقيق انتعاش وتعافي حافل بفرص العمل التي تراعي منظور النوع الاجتماعي، حسب مستوى إجراءات السياسة

مجالات السياسة	التدابير المقترحة
سياسات الاقتصاد الكلي	<ul style="list-style-type: none"> الاستمرار في تقديم الحزم التحفيزية، خاصة للقطاعات الأكثر تضرراً في مرحلة الانتعاش والتعافي، يجب تجنب ضبط أوضاع المالية العامة المبكر واستدامة الإنفاق العام على البنية التحتية المعززة للرفاهية لتحفيز الطلب الكلي. زيادة الاستثمارات في القطاع العام ودعم الاستثمار في القطاع الخاص لإعادة التوازن إلى هيكل الإنتاج نحو القطاعات التي تتمتع بإمكانات توظيف قوية وتنتج السلع الأساسية والخدمات العامة للجميع توسيع القاعدة الضريبية من خلال إضفاء الطابع الرسمي على الثروة الضريبية، والتصدي للتهرب الضريبي وتقليل تأثير الضرائب على النساء الفقيرات يلزم تقديم الدعم المالي عندما تكون القدرات الوطنية غير كافية. السياسات التجارية للحد من الاعتماد على استراتيجيات تشجيع الصادرات القائمة على العمالة النسائية الرخيصة (التي تتلقى أجوراً منخفضة)
السياسات القطاعية	<ul style="list-style-type: none"> الاستمرار في وضع مخططات الاحتفاظ بالوظائف ودعم الشركات في القطاعات والمهن المتضررة بشدة والتي توظف النساء بشكل غير متناسب، أثناء حالات الطوارئ. ويُفضل استهداف هذه المخططات لضمان شمولها للعلامات الأكثر حرماناً. في مرحلة الانتعاش والتعافي، دعم القطاعات والمهن النسائية التقليدية ولكن أيضاً تحديد القطاعات الواعدة بما يتماشى مع أهداف السياسة طويلة الأجل للتحويل الهيكلي العادل للنوع الاجتماعي. على سبيل المثال: <ul style="list-style-type: none"> زيادة الاستثمار العام في قطاعات الرعاية كوسيلة لتوفير فرص عمل مباشرة وغير مباشرة للنساء. الدعم المالي والتقني للمنشآت الصغيرة والمتوسطة غير الرسمية التي تديرها النساء (مثل التجارة الإلكترونية)⁸⁰ توسيع البنية التحتية الرقمية وتقليص الفجوات المرتبطة بالنوع الاجتماعي في الوصول صياغة وتنفيذ السياسات المتعلقة بالأراضي وخدمات التوسع الزراعي والتقنية المراعية لمنظور النوع الاجتماعي وضمان عدم تخلف المزارعات عن الركب في الجهود المبذولة لتعزيز الزراعة ذات التوجه التجاري.
دعم الدخل للعمال والأسر	<ul style="list-style-type: none"> المحافظة على تدابير استثنائية لحماية دخول الأسرة واستهلاكها، ولا سيما بالنسبة للفئات الأكثر تضرراً (مثل النساء اللاتي فقدن وظيفتهن، والآباء والأمهات العاملين الذين يعولون أسرة بمفردهم في الأسر ذات الدخل المنخفض)، أثناء حالات الطوارئ. تقديم إجازة مرضية وإجازة رعاية مدفوعة الأجر، خاصة للفئات الضعيفة من العمال (على سبيل المثال، العمال من النساء والرجال من ذوي المسؤوليات العائلية، وعمال المنازل مدفوعي الأجر في المنازل الخاصة). تصميم وتنفيذ التحويلات الاجتماعية بطرق مراعية لمنظور النوع الاجتماعي. تعزيز الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها لتشمل الفئات غير المغطاة (مثل العمالة غير الرسمية والمهاجرين)، من خلال الحوار الاجتماعي وإعطاء الأولوية للنساء الأكثر حرماناً.
سياسات تنشيط سوق العمل وخدمات التوظيف العامة.	<ul style="list-style-type: none"> إعانات التوظيف والأجور للتشجيع على توظيف الفتيات والنساء اللواتي انسحبن من القوى العاملة على وجه الخصوص. الاستفادة من برامج الأشغال العامة لدعم النساء الفقيرات اللواتي يعتمدن على العمل العرضي من أجل البقاء على قيد الحياة. وتمكينهن من تطوير مهارتهن من خلال هذه المخططات على المدى البعيد. استخدام المشتريات العامة كوسيلة لتوفير فرص عمل للمرأة في القطاعات التي من المرجح أن تهيمن عليها المرأة (مثل إنتاج الأغذية وإعدادها). تعزيز خدمات التوظيف العامة المتكاملة التي تفر باحتياجات الرعاية الخاصة للمرأة.
تنمية المهارات	<ul style="list-style-type: none"> إعادة تشكيل هيكل تنمية المهارات بما يتماشى مع الطلب على العمالة بعد جائحة كوفيد-19 وضمان المشاركة المتساوية للنساء والرجال في مجالات الدراسة الجديدة. تشجيع ودعم تعليم النساء والفتيات وتدريبهن في مجالات العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات تشجيع رجال أكثر للتدريب والعمل في قطاعات الرعاية الحد من التحيز القائم على النوع الاجتماعي في التدريب المهني والتدريب أثناء العمل. تسهيل التحول إلى العمل والتعليم عبر الإنترنت وتقليص الفجوات الرقمية في النوع الاجتماعي.
مؤسسات سوق العمل والحقوق في العمل.	<ul style="list-style-type: none"> تعزيز تدابير الصحة والسلامة المهنية مع التركيز على القطاعات/الوظائف التي تُعين النساء في الغالب (مثل التمريض). تعزيز سياسات ولوائح العمل عن بُعد مع إيلاء اهتمام خاص للموازنة بين العمل والأسرة. تحسين ظروف العمل وحقوق العمال على المنصة. القضاء على الممارسات التمييزية المتعلقة بالحمل و/أو الأمومة، إن وجدت. حماية المرأة من العنف والتحرش في عالم العمل بشكل أفضل.⁸¹ تغطية مؤسسات سوق العمل بشكل أكثر عدلاً وأوسع، بما في ذلك الحد الأدنى للأجور وحماية العمالة، بغض النظر عن حالة التوظيف أو حالة الهجرة. تقوية صوت النساء عن طريق تشجيع تنظيم العلامات.

حيث أنه توضح مجموعة السياسات المقترحة المدرجة هنا، فإن إطار سياسة التوظيف الوطنية الفعال يتطلب قدراً كبيراً من التنسيق بين مختلف الوزارات، ليس فقط وزارات العمل والتوظيف، ولكن أيضاً وزارة المالية والتخطيط والمرأة والمكاتب الإحصائية والوكالات الحكومية الأخرى. وإن مشاركة ممثلي العمال وأصحاب العمل والمنظمات النسائية وجماعات المجتمع المدني الأخرى المعنية أمر ضروري لضمان توضيح أهداف المساواة المبنية على النوع الاجتماعي ودعمها في صياغة وتنفيذ التدابير المطلوبة.

⁸⁰ لمزيد من المعلومات، راجع منظمة العمل الدولية "استدامة تنافسية ومسئولية الشركات" (SCORE) <https://www.ilo.org/empent/Projects/score/lang--en/index.htm>

⁸¹ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، 2019. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C190

تتشارك سياسات التوظيف المراعية لمنظور النوع الاجتماعي والمركزة على مبادئ المساواة المبنية على النوع الاجتماعي في عدد من الخصائص المشتركة عبر البلدان على مستوى واسع (مثل التركيز على الاستثمار العام في البنية التحتية المتعلقة بالرعاية وتحسين جودة وظائف المرأة)، ولكنها تحتاج أيضاً إلى الاستجابة للظروف الهيكلية والتشكيلات الجنسانية المحددة، كما يتضح من مجموعة متنوعة من الأمثلة الفُطرية المقدمة من خلال أداة السياسة هذه. لذا، من المفيد اختتام هذا القسم بتحديد تصنيف البلدان على أساس الخصائص المتعلقة بالنوع الاجتماعي لسوق العمل ومرحلة التنمية للمساعدة في ترتيب أولويات السياسات اعتماداً على السياق الاجتماعي والاقتصادي للدولة. يمكن أن يشمل هذا التصنيف الفئات الخمس التالية: 1- الاقتصادات منخفضة الدخل القائمة على الزراعة، 2- اقتصادات التصنيع الموجهة للتصدير، 3- ازدياد الاقتصادات متوسطة الدخل في منطقة الشرق الأوسط، 4- الاقتصادات متوسطة الدخل الثنائية في منطقة أمريكا اللاتينية والكاريبي، 5- الاقتصادات مرتفعة الدخل.

الاقتصادات منخفضة الدخل القائمة على الزراعة هي بلدان توجد إلى حد كبير في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وأجزاء من جنوب آسيا. ويتركز عمل المرأة في هذه المناطق في قطاع الزراعة. ومعظم أعمال الزراعة هذه غير رسمية، حيث تشارك النساء في الإنتاج في الغالب كعاملات مساهمات في الأسرة أو عاملات مؤقتات بأجر، أو يُعتبرن من صغار الملاك في أفضل الأحوال. وفي أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، ترتفع معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة بشكل عام، وعادة ما تكون الفجوات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في المشاركة في القوى العاملة أقل مما هي عليه في المناطق الأخرى. ومع ذلك، لا تزال الفجوات الخاصة بالنوع الاجتماعي كبيرة في العمالة الهشة. وتعد معدلات مشاركة المرأة منخفضة وفرص العمل المتاحة لها محدودة للغاية في جنوب آسيا. فعلى عكس أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، التي توجد بها حصص مماثلة من توظيف الإناث والذكور في الزراعة، كانت جنوب آسيا تعاني من تأنيث الزراعة، والتي يصفها بعض المؤلفين بدقة أكبر بأنها "تأنيث الضائقة الزراعية"⁸² والبنية التحتية المادية والبنية التحتية الاجتماعية غير مكتملة ومحدودة في كلا المنطقتين، لا سيما في المناطق الريفية النائية، وثمة اعتماد كبير على توفير الرعاية التقليدية للأسرة، والتي تعتمد بشكل كبير على النوع الاجتماعي. وتميل تغطية الحماية الاجتماعية إلى الانخفاض. وفي هذه السياقات، ستكون السياسات القطاعية التي تعطي الأولوية للاستثمارات العامة في الزراعة مع التركيز على الاعتراف بالمزراع بأنفسهن وتحسين إنتاجيتهن هي الأكثر ملاءمة. ويشمل ذلك، من بين أمور أخرى، تقليل العبء الزمني للعمل غير مدفوع الأجر وتعزيز مشاركتهن في سلاسل الإمداد الغذائي والمشاريع الزراعية الخضراء. وستحظى تلبية الاحتياجات الخاصة للمرأة في تطوير البنية التحتية مثل المياه والصرف الصحي والكهرباء والنقل بنفس أهمية توسيع خدمات الرعاية لإنشاء وظائف لائقة للمرأة وتويع فرص عملهن. ومن المهم أيضاً اتخاذ تدابير لتقليص الفجوات الخاصة بالنوع الاجتماعي في محور الأمية الرقمية والوصول إلى التقنيات الرقمية. وستكون الجهود المبذولة لتوسيع نطاق تشريعات حماية العمالة، ولا سيما في المناطق الريفية، حاسمة لتعزيز حقوق العاملات.

يمكن استخدام مسمى **اقتصادات التصنيع الموجهة للتصدير** للإشارة بشكل واسع إلى البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل التي تعتمد في الغالب على استراتيجيات التنمية الصناعية الموجهة للتصدير. ويقع العديد منهم في جنوب شرق آسيا، ولكن هناك تبايناً كبيراً من حيث مستوى الدخل والموقع الجغرافي والمعايير الخاصة بالنوع الاجتماعي داخل هذه المجموعة. على سبيل المثال، تتمتع ماليزيا وتايوان بمستويات دخل أعلى، واقتصادات أكثر تنوعاً مع قطاع خدمات أكبر، وبنية تحتية اجتماعية وأنظمة حماية اجتماعية أكثر تطوراً من فيتنام أو كمبوديا أو الصين. ولا يزال يقتصر جزء كبير من عمالة المرأة في هذه البلدان الأخيرة على الزراعة. وتميل معدلات مشاركة الإناث المرتفعة في القوى العاملة إلى الارتقاء حسب المعايير العالمية ولكن يظهر عدم المساواة في الأجور على أساس النوع الاجتماعي. وقد يؤدي التوجه الأكبر نحو التصدير بمرور الوقت إلى انخفاض متواضع في الفصل القطاعي القائم على النوع الاجتماعي (مثل تحول توظيف الإناث بعيداً عن الزراعة نحو الملابس أو حتى الإلكترونيات)، ولكن يبدو أنه لم يكن له أي تأثير إيجابي على التفرقة المهنية، والذي قد يكون زاد في الواقع. وتم وصف توفير الرعاية في هذه المجموعة أحياناً على أنه يتبع نموذج "المعيل الذكر للعائلة" مع رؤية تقليدية للعمل من منظور النوع الاجتماعي. وفي البلدان الأكثر تقدماً من فئة اقتصادات التصنيع الموجهة للتصدير، يتم توسيع نطاق الإمداد العام والاستثمارات في التعليم والصحة بشكل كبير كاستجابة لتقدم سن السكان والدفع نحو المزيد من المساواة المبنية على النوع الاجتماعي في العمل والمنزل. ومع ذلك، يتم تقديم خدمات الرعاية إلى حد كبير بشكل خاص، ولا توفر دائماً فرص عمل لائقة للنساء (مثل عاملات المنازل غير الرسميات بأجر، وكثير منهن مهاجرات)، ولا يمكن توفيرها إلا للنساء الميسورات نسبياً.⁸³ وضمن هذا التصنيف للبلدان، سيكون نهج السياسة ملائماً للغاية عندما يهدف إلى إعادة موازنة هيكل الإنتاج من أجل تلبية الاحتياجات المحلية للنساء والرجال من ذوي الدخل المنخفض، وفي نفس الوقت تحسين وضع العاملات، ليس فيما يتعلق بالقطاعات النسائية التقليدية فحسب بل أيضاً في القطاعات الواعدة الجديدة (مثل الصناعات الخضراء) ذات الإمكانيات الجيدة لتوفير فرص عمل لائقة. وستحظى تدابير معالجة الفجوات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في المهارات الفنية وفرص التدريب التقني المتخصص ذات بأهمية قصوى. وسيكون من المهم للغاية تقليل الفوارق في الوصول إلى البنية التحتية الاجتماعية والمادية بين المناطق الريفية والحضرية لتحقيق هدف المساواة في المسؤولية عن العمل المنزلي غير مدفوع الأجر وتعزيز مشاركة النساء من الخلفيات المحرومة في العمل مدفوع الأجر والتدريب. وسيتعين التركيز أيضاً على آليات أكثر فعالية لإنفاذ معايير وتشريعات العمل فضلاً عن توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل الفئات غير المشمولة، مع الاهتمام بفئات العمال مثل مقدمي الرعاية المنزلية بأجر.

⁸² Pattnaik, Kuntala Lahiri-Dutt, Stewart Lockie & Bill Pritchard. 2018. 'The feminization of agriculture or the feminization of agrarian distress? Tracking the trajectory of women in agriculture in India', Journal of the Asia Pacific Economy, 23:1, 138-155, DOI: 10.1080/13547860.2017.1394569

⁸³ منظمة العمل الدولية، 2018، المرجع نفسه، معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، 2010، مكافحة الفقر وعدم المساواة: التغيير الهيكلي والسياسات الاجتماعية والسياسة. جنيف: معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية.

يمكن وصف عدد من بلدان أمريكا اللاتينية ومنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (الشرق الأوسط وشمال أفريقيا) على أنها **اقتصادات متوسطة الدخل ثنائية** وتتصف بارتفاع عدم المساواة في الدخل، وانخفاض مستويات مشاركة الإناث في القوى العاملة نسبياً، ووجود فجوات كبيرة من حيث النوع الاجتماعي في عدد من مؤشرات سوق العمل. وغالباً ما تتفاقم هذه الخصائص في تلك البلدان التي تعتمد على الموارد الطبيعية وتعتمد على إيجارات المعادن. وتنعكس هذه الثنائية في سوق العمل الذي غالباً ما يتألف من قطاع رسمي صغير، بأجور عالية وظروف عمل ومزايا جيدة، والذي يتعايش مع قطاع غير رسمي كبير يتسم بانعدام الأمن والأجور المنخفضة وفرص محدودة للتنقل إلى الأعلى. والعمل الرسمي بأجر في القطاع العام هو شكل العمل المفضل للعديد من النساء المتعلمات. وتعد الخدمات المنزلية والزراعة منخفضة الأجر هي المصادر الرئيسية لعمل النساء ذوات الدخل المنخفض. وتشير معدلات بطالة الإناث إلى أنها أعلى من معدلات الذكور في كلا المنطقتين، وهذه مشكلة صعبة بشكل خاص بالنسبة للفتيات. ومع ذلك، تختلف هاتان المنطقتان في جوانب هامة. وترتفع معدلات مشاركة النساء في أمريكا اللاتينية والكاريبي مما هي عليه في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، كما أنها كانت تزداد باستمرار في العقود القليلة الماضية. ومن ناحية أخرى، شهدت مشاركة المرأة في العمل في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ركوداً عند مستويات منخفضة للغاية. والعديد من الاقتصادات في منطقة أمريكا اللاتينية والكاريبي أكثر ثراءً وتنوعاً من الاقتصادات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

تميل أنظمة الحماية الاجتماعية، وتقديم رعاية الأطفال المؤسسية، وتشريعات المساواة الخاصة بالنوع الاجتماعي إلى التطور بشكل جيد في دول أمريكا اللاتينية. وشجعت العديد من إصلاحات السياسة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي على مدى العقود القليلة الماضية على زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة. وبالتالي في هذه المنطقة، يمكن للتدابير التي تهدف إلى تعزيز مكانة المرأة في سوق العمل أثناء التعافي من جائحة كوفيد-19 أن تؤكد على دعم النساء في الأعمال غير الرسمية في انتقالهن إلى النظام الرسمي وكذلك تعزيز المشاركة المتساوية بين النساء والرجال في مجالات العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات والوظائف. ومن الواضح أن يلزم الاستمرار في الاستثمار في خدمات الرعاية. وستكون خدمات التوظيف العامة المتكاملة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي مهمة بشكل خاص لإعادة تشكيل هيكل تنمية مهارات المرأة بما يتماشى مع الطلب على العمالة بعد جائحة كوفيد-19، لا سيما بين الفئات الأصغر سناً. ويمكن أن يساهم التطبيق الأفضل لتشريعات العمل مثل الحد الأدنى للأجور أيضاً في تقليص الفجوات القائمة على النوع الاجتماعي في الأجور، نظراً لأنها عادة ما تكون أوسع في النسب المئوية الأدنى من توزيع الأجور.

تعاني منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من أعلى مستوى من التفرقة المهنية والقطاعية على أساس النوع الاجتماعي على مستوى العالم. ولا تزال القيود القانونية المفروضة على الفرص الاقتصادية للمرأة وكذلك القيود المفروضة على وقت المرأة وتنقلها مصدر قلق في عدد من البلدان.⁸⁴ ومن ثم - في هذا السياق - يبدو أنه من المناسب التركيز على زيادة الاستثمار في البنية التحتية الاجتماعية والمادية التي تُلبي احتياجات المرأة، وكذلك التركيز على مراجعة تشريعات العمل والسياسات الأخرى ذات الصلة لدعم المساواة المبنية على النوع الاجتماعي. وسيكون تحسين استهداف المزارعات أمراً بالغ الأهمية في البلدان التي تُشدد على سياسات التنمية الزراعية. ومن المهم إيلاء أولوية لتشجيع أصحاب العمل في القطاع الخاص على تعيين النساء، وذلك من خلال الحوافز والتدابير الأخرى.

تتميز **الاقتصادات مرتفعة الدخل** عموماً بارتفاع مشاركة الإناث في القوى العاملة وانتشار النساء في الوظائف بأجر ورواتب. وتعد قطاعات الخدمات أكبر مصدر للعمل لكل من النساء والرجال، على الرغم من وجود تفرقة بين الجنسين واسعة النطاق داخل قطاع الخدمات، حيث تتركز وظائف النساء في التعليم والصحة والرعاية الاجتماعية؛ مما يعكس الأنماط الموجودة في أجزاء أخرى من العالم. ونظراً للاختلاف الكبير داخل الاقتصادات مرتفعة الدخل في منهجيتها لتوفير الرعاية والرفاهية الاجتماعية، تشير المؤلفات عادةً إلى ثلاث فئات⁸⁵: البلدان الليبرالية، التي تعتمد إلى حد كبير على توفير السوق للرعاية الاجتماعية مع دور محدود للبلد (على سبيل المثال، الولايات المتحدة والمملكة المتحدة)، والبلدان المحافظة - القائمة على المؤسسات، حيث تكون الرفاهية بها متطورة بشكل كبير ولكن الوصول إلى مزاياها مشروطاً بالوضع الوظيفي والوضع الطبقي (مثل جنوب أوروبا)، والبلدان الديمقراطية الاجتماعية، التي تتصف بالرفاهية القوية ذات التغطية الشاملة والتقديم العام الواسع للخدمات للأطفال وكبار السن وذوي الاحتياجات الخاصة (مثل البلدان الإسكندنافية). ويكون نظام تقديم الرعاية في الفئة الأخيرة (النموذج الإسكندنافي) أكثر فعالية في تمكين معدلات عالية من مشاركة المرأة في القوى العاملة، والمساواة في الأجور ونتائج سوق العمل العادلة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي، على نطاق أوسع.

Kabeer, N., Deshpande, A. and R. Assaad. 2019. "Women's access to market opportunities in South Asia and the Middle East & North Africa: barriers, opportunities and policy challenges" London: LSE, Department of International Development

Braunstein, E. 2015. "Economic Growth and Social Reproduction: Gender Inequality as Cause and Consequence" *UN Women Discussion Paper No. 5*

يجب التأكيد على أن هناك عدم تجانس داخل كل فئة من هذه البلدان وأن أي بلد فردي قد لا يندرج بدقة في فئة أو أخرى. ومن ثم يجب التعامل مع هذه الفئات ببساطة على أنها أداة إرشادية. وبالتالي، تنطبق العديد من التدابير المقترحة من حيث المبدأ على جميع الفئات الخمسة، ويسلط الجدول 2 ببساطة الضوء على الأماكن التي تكون فيها هذه التدابير المحددة أكثر إلحاحاً و/أو مجدية (في ظل التشكيلات الحالية).

◀ الجدول 2: تدابير مقترحة لتحقيق انتعاش وتعافي حافل بفرص العمل يراعي منظور النوع الاجتماعي، حسب نوع البلد ومستوى إجراءات السياسة.

فئة البلد	الاقتصادات منخفضة الدخل القائمة على الزراعة	اقتصادات التصنيع الموجهة للتصدير	الاقتصادات متوسطة الدخل الثنائية (الشرق الأوسط وشمال أفريقيا)	الاقتصادات متوسطة الدخل الثنائية (أمريكا اللاتينية والكاريبي)	الاقتصادات مرتفعة الدخل
مجالات السياسة					
سياسات الاقتصاد الكلي	إعطاء الأولوية لاحتياجات المرأة الريفية في زيادة الإنفاق على البنية التحتية المادية والاجتماعية. إعادة هيكلة الديون لتعزيز القدرة المالية على المدى الطويل	تعزيز الطلب المحلي وتوفير فرص عمل توسيع البنية التحتية الاجتماعية لتلبية احتياجات الرعاية لكل من النساء العاملات بأجر والنساء اللاتي يعملن لحسابهن الخاص. إشراك المرأة في استراتيجيات القدرة التنافسية التصديرية على أساس المهارات والتطور التكنولوجي.	توسيع الاستثمار في البنية التحتية المادية لتقليل الفروق بين الريف والحضر والفجوات القائمة على النوع الاجتماعي. توسيع نطاق الاستثمار في البنية التحتية الاجتماعية. استخدام الإيرادات من استخراج الموارد الطبيعية لتمويل الاستثمار في البنية التحتية الاجتماعية والمادية، عند الاقتضاء.	الاستمرار في تقديم الحزم التحفيزية خاصة للقطاعات التي توظف النساء بشكل غير متناسب. الحفاظ على مستويات عالية من الاستثمار العام في توفير الرعاية. الاستثمار للحد من عدم المساواة بين الريف والحضر.	الحفاظ على الاستثمار العام في مجالات الرعاية والصحة والتعليم وإعطائه الأولوية لدعم نتائج المساواة المبنية على النوع الاجتماعي. ضمان التمويل الكافي لخدمات الرعاية على جميع المستويات الحكومية. التصدي للتهرب الضريبي وزيادة الضرائب على الثروة.
السياسات القطاعية	التأكيد على تحسين شروط إدماج المزارعات في سلاسل إمداد الغذاء والزراعة الخضراء. إشراك النساء في استراتيجيات التنوع الاقتصادي.	تعزيز التنوع الاقتصادي وضمنا إشراك المرأة في القطاعات الناشئة (مثل، الصناعات الخضراء). توفير الاحتراف والتدريب للعاملات في مجال الرعاية. الاهتمام بشروط إدماج النساء في الزراعة، عند الاقتضاء.	تشجيع التنوع الاقتصادي بشكل أكبر وإشراك المرأة في القطاعات الجديدة. ضمان توفير وسائل نقل آمنة للنساء. توفير الاحتراف والتدريب للعاملات في مجال الرعاية. الترويج لإدماج المرأة بشروط أفضل في الزراعة التجارية.	استمرار الاستثمار في قطاع خدمات الرعاية كوسيلة لخلق فرص عمل مباشرة وغير مباشرة للمرأة. تقديم المساعدة المالية والتقنية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة غير الرسمية التي تديرها نساء. دعم مشاركة المرأة في الوظائف العلمية والتقنية.	زيادة الاستثمار في قطاعات الرعاية، بما في ذلك ليس فقط رعاية الأطفال ولكن أيضاً الرعاية الاجتماعية ورعاية المسنين. تأسيس نظام رعاية شاملة للأطفال. إشراك المزيد من النساء في الصناعات الخضراء والقطاعات الناشئة.
دعم الدخل للعمال والأسر	تعزيز التحويلات الاجتماعية لدعم النساء الأكثر حرماناً، لا سيما في المناطق الريفية.	اتخاذ تدابير مساعدة اجتماعية استثنائية إذا كان ثمة حاجة لها، مع الاهتمام بالنساء في الأعمال غير الرسمية. توسيع الحماية الاجتماعية لتشمل الفئات غير المشمولة.	تعزيز وتوسيع الحماية الاجتماعية. توفير خدمات الرعاية العامة على أساس عام (غير مرتبط بالوضع الوظيفي).	البناء على برامج المساعدة الاجتماعية الحالية وتعزيز منظورها الخاص بالنوع الاجتماعي في التصميم والتنفيذ. توسيع الحماية الاجتماعية لتشمل المهاجرين الويليين.	ضمان استفادة النساء والرجال على قدم المساواة من مخططات الاحتفاظ بالوظائف ودعم الدخل للمؤسسات. توسيع الحماية الاجتماعية لتشمل المهاجرين الويليين.

فئة البلد	الاقتصادات منخفضة الدخل القائمة على الزراعة	اقتصادات التصنيع الموجهة للتصدير	الاقتصادات متوسطة الدخل الثنائية (الشرق الأوسط وشمال أفريقيا)	الاقتصادات متوسطة الدخل الثنائية (أمريكا اللاتينية والكاريبى)	الاقتصادات مرتفعة الدخل
سياسات تنشيط سوق العمل وخدمات التوظيف العامة.	الاستفادة من المشتريات العامة والأشغال العامة لتأمين وصول المرأة الموثوق إلى الوظائف.	تقديم الإعانات لتشجيع توظيف النساء واتخاذ تدابير مماثلة لتحدي القوالب النمطية لأصحاب العمل. مواضع التدريب المهني للنساء في القطاعات الناشئة. توفير حزم متكاملة لتنمية المهارات ودعم التسويق للمنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تديرها النساء.	تقديم الإعانات لتشجيع توظيف النساء واتخاذ تدابير أخرى لتحدي القوالب النمطية لأصحاب العمل. تعزيز خدمات التوظيف العامة المتكاملة التي تلبي احتياجات المرأة. توفير حزم متكاملة لتنمية المهارات ودعم التسويق للمنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تديرها النساء.	تعزيز خدمات التوظيف العامة المتكاملة التي تلبي احتياجات المرأة. معالجة عدم تطابق المهارات مع إيلاء اهتمام خاص للنساء الأصغر سناً.	تقديم خدمات التوظيف العامة المتكاملة التي تلبي احتياجات المرأة، مع التركيز على تعزيز إدراجها في القطاعات الناشئة الجديدة.
تنمية المهارات	تصميم وتنفيذ خدمات التوسع الزراعي بطرق مراعية لمنظور النوع الاجتماعي. تقليص الفجوات القائمة على النوع الاجتماعي في التعليم الرسمي. تقليص الفجوات القائمة على النوع الاجتماعي في المهارات الرقمية وإمكانية الوصول إليها.	معالجة الفجوات القائمة على النوع الاجتماعي في المهارات التقنية (مثل العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات) والتدريب الفني المتخصص.	الحد من التقسيم الطبقي الخاص بالنوع الاجتماعي في مجالات الدراسة. إشراك المزيد من النساء في التدريب المتخصص أثناء العمل.	دعم تعليم النساء والفتيات وتدريبهن في مجالات العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات.	إعادة تشكيل هيكل تنمية المهارات بما يتماشى مع الطلب على العمالة بعد جائحة كوفيد-19 وضمان مشاركتهم في المجالات الجديدة. تشجيع الرجال للتدريب والعمل في وظائف الرعاية.
مؤسسات سوق العمل والحقوق في العمل.	تعزيز مؤسسات سوق العمل وتحسين الإنفاذ، لا سيما في المناطق الريفية. الاعتراف بالنساء كمزارعات بأنفسهن. تشجيع التعاونيات الريفية النسائية.	الامتثال بشكل أكبر لمعايير العمل على كل مستوى من سلاسل القيمة العالمية. توفير الحماية من التحرش الجنسي بشكل أفضل. تطبيق أفضل لأحكام عدم التمييز وحقوق المرأة في العمل.	مراجعة التشريعات والسياسات الأخرى لتأكيد المساواة المبنية على النوع الاجتماعي في التوظيف. تحسين إنفاذ تشريعات العمل، لا سيما خارج القطاع العام. معالجة الظروف الاستغلالية للمهاجرات في البلدان المستقبلية للمهاجرين.	تسهيل الانتقال إلى العمل الرسمي. تحسين الامتثال لتشريعات الحد الأدنى للأجور. تحسين لوائح العمل عن بُعد. تحسين سياسات العمل عن بُعد مع إيلاء اهتمام خاص للموازنة بين العمل والأسرة. تحسين سياسات الإجازة (مثل الاستحقاقات المتساوية لإجازة رعاية مدفوعة الأجر لرعاية الأطفال أو ذوي الاحتياجات الخاصة أو أفراد الأسرة المسنين).	حماية العاملين في اقتصاد الوظائف المؤقتة بشكل أفضل. تعزيز سياسات العمل عن بُعد مع إيلاء اهتمام خاص للموازنة بين العمل والأسرة. تحسين سياسات الإجازة (مثل الاستحقاقات المتساوية لإجازة رعاية مدفوعة الأجر لرعاية الأطفال أو ذوي الاحتياجات الخاصة أو أفراد الأسرة المسنين).

ملخص

تم تطوير أداة السياسة هذه لتقديم إرشادات حول كيفية تقييم آثار جائحة كوفيد-19 على التوظيف المتأثر بالنوع الاجتماعي على مستوى البلد وتحديد خيارات السياسة لتعزيز الانتقال إلى اقتصادات حافلة بفرص العمل وترتكز على الرعاية وتنصف بالمساواة المبنية على النوع الاجتماعي على المدى الطويل. واتبعت الأداة منهجية تدريجية، بدءاً من قائمة مراجعة الأسئلة والمؤشرات ومصادر البيانات المقترحة لبناء صورة شاملة لعدم المساواة المبنية على النوع الاجتماعي الموجودة مسبقاً في سوق العمل في بلد معين. ويتم التركيز على استخدام الإحصاءات التي توضح شروط إدماج المرأة في القوى العاملة بأجر بدلاً من مجرد حساب عدد النساء في العمل. ويتم التركيز أيضاً على تحليل التفاعلات بين مجالات العمل المختلفة (مثل العمل بأجر وعمل الرعاية غير مدفوع الأجر) وخصائص العمال المختلفة (مثل النوع الاجتماعي وحالة الهجرة والعمر والعرق، وما إلى ذلك).

في الخطوة الثانية، أوضحت أداة السياسة كيف يمكن استخدام التخطيط الأولي لهيكل التوظيف المتأثر بالنوع الاجتماعي للاقتصاد كنقطة انطلاق لتقييم كيفية تأثير جائحة كوفيد-19 على توظيف النساء وظروف عملهن مقارنة بالرجال، مع التمييز حسب الأنواع ودرجات المخاطر. وقد وفر ذلك إطاراً للتفكير في كيفية تأثر النساء والرجال العاملين في القطاعات الاقتصادية المختلفة بالمخاطر المتعلقة بما يلي: فقدان العمل، والصحة البدنية والعقلية. وتآكل حقوق العمل، وتدهور ظروف العمل. وتم تقديم أمثلة فُطرية محددة لتأكيد النقاط الرئيسية. وتشكل هذه الخطوات المكون الأساسي لعملية التشخيص التي تهدف إلى توثيق مدى تفاقم عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل بسبب الجائحة.

يهدف الجزء الثاني من الأداة إلى توفير إرشادات للتفكير في خيارات السياسة لدعم نتائج العمالة المساوية على أساس النوع الاجتماعي في أثناء الأزمة وبعدها. وقد ميزت هذه الأداة بين التدابير قصيرة الأجل والتدابير متوسطة الأجل، ولكنها شددت على أنه ينبغي النظر إلى التدابير قصيرة الأجل على أنها أسس بناء نحو مسارات عادلة على أساس النوع الاجتماعي للتحويل الهيكلي وتوفير فرص عمل لائقة على المدى الطويل. ولأغراض تسهيل استخدام تلك الأداة كمرجع، يسرد القسم الأخير من الأداة المقاييس في شكل مصفوفة وينظمها حسب مستوى عمل السياسة وتصنيف البلد. والهدف الرئيسي منها هو المساعدة في تحديد استجابات السياسات المصممة خصيصاً لهياكل توظيف خاصة بالنوع الاجتماعي وسياقات اجتماعية واقتصادية محددة.

تفاصيل الاتصال -

منظمة العمل الدولية

Route des Morillons 4, CH-1211 Geneva 22
Switzerland
فرع التوظيف وأسواق العمل والشباب
البريد الإلكتروني: emplab@ilo.org

هيئة الأمم المتحدة للمرأة

220 East 42nd Street, New York, NY 10017
USA
قسم التمكين الاقتصادي
البريد الإلكتروني: econem.section@unwomen.org