

البني المعرفية والمواقف والممارسات المؤسسية المتعلقة بإجازة الأبوة ودور الرجال في رعاية الأطفال في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا



السويد
Sverige

أوراد
AWRAD

مركز العالم العربي للبحوث والتنمية
Arab World for Research & Development



هيئة الأمم
المتحدة للمرأة

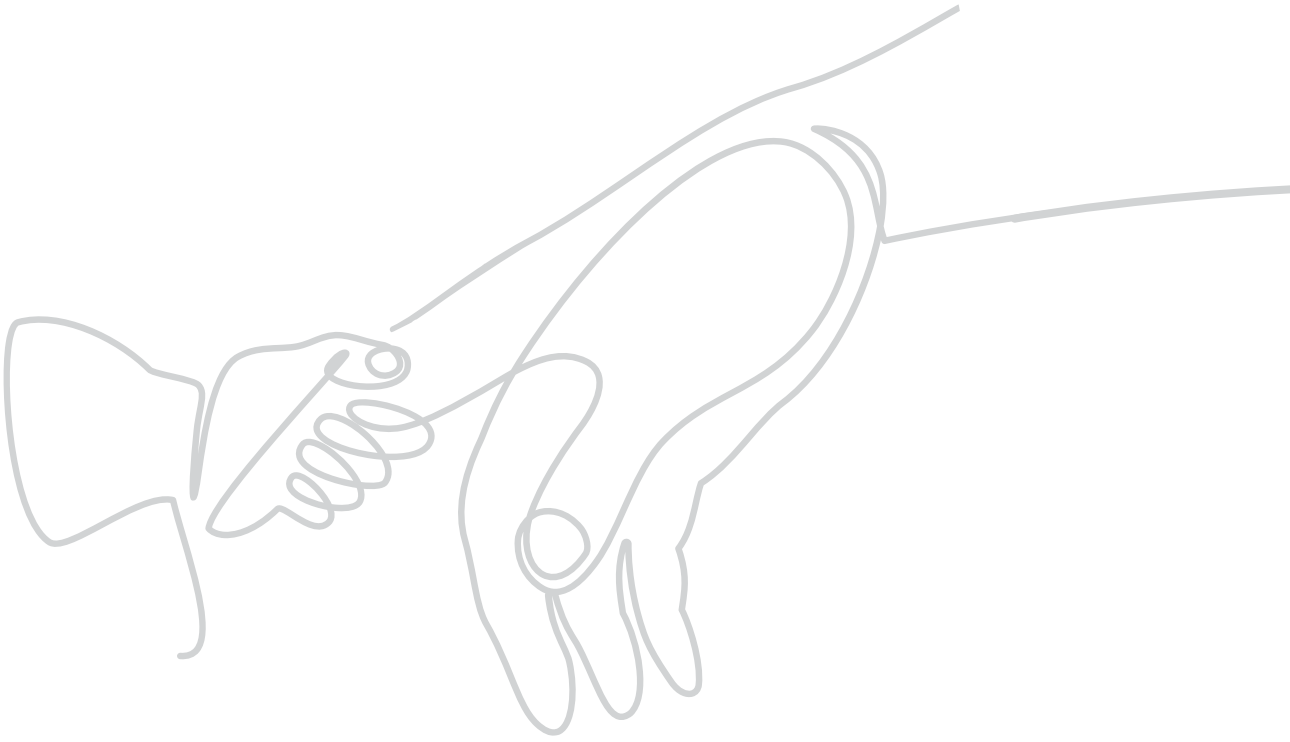


هيئة الأمم المتحدة للمرأة 2023 ©

تم إجراء هذا البحث الخاص بهيئة الأمم المتحدة للمرأة بالشراكة مع مركز العالم العربي للبحوث والتنمية (أوراد). تم تطوير البحث في إطار البرنامج الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة «الرجال والنساء من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين» بتمويل من الوكالة السويدية للتعاون التنموي الدولي (Sida).

الآراء والتحليلات التي يشملها التقرير لا تمثل بالضرورة وجهات نظر أو توجهات كل من الأمم المتحدة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة أو الوكالة السويدية للتعاون التنموي الدولي (Sida).







فريق مركز العالم العربي للبحوث والتنمية (أوراد)

قائد الفريق ومؤلف التقرير:

نادر سعيد فقهاء (دكتوراه)

فريق البحث الرئيسي:

فنتينا شولي - منسقة المشروع ومؤلفة

ياسمين ز. فقهاء - مديرة الأبحاث

سامر سعيد - باحث رئيسي ومحلل سياسات

تالا برهم - باحثة

المؤلفات / المستشارات:

لطيفة البوحسيني (دكتوراه) - المغرب

هادية بالحاج يوسف - تونس

سوزان بركات - الأردن

راغدة غملوش - لبنان

جيسيكا ليفي (دكتوراه) - مستشارة فنيّة رئيسيّة،

مجموعة آيريس

فريق البحث المساند:

يوسف شوني، خضر عازر، حنين فرج، نيكول غنايم،

أثير عاصي، أشرف جرجاوي، مرخ خرمه، رضا صهيون.

المصمم:

محمد ياسين

المترجم:

محمد نزيه

المدقق الخارجي:

كريستينا كاستيلانوس سيرانو (دكتوراه) - بروفييسور،

الجامعة الوطنية للتعليم عن بعد في اسبانيا

فريق عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة:

المكتب الإقليمي للدول العربيّة:

رودريجو مونتيرو كانو، رضوى طارق، نيكولا موسى،
ليمونيا فوكايدو.

مكتب المغرب:

زينب الشبيهي

مكتب تونس:

بثينة الهمامي

مكتب الأردن:

هزار عصفورة

مكتب لبنان:

جمانة زبانه ولارا سعادة

مكتب فلسطين:

هديل عبده



محتويات التقرير

الصفحات

7	قائمة الرسوم البيانية
9	قائمة الجداول
9	قائمة الأطر
10	المُلخَص التَّنفيذِي
17	الفصل الأوَّل: خلفيّة البحث، والإطار المفاهيمي، والمنهجية
18	خلفيّة البحث
21	نطاق البحث وأهدافه
21	منهجية البحث والاعتبارات الأخلاقية
26	الفصل الثاني: إجازة الأبوة ودور الرجال في رعاية الأطفال في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا:
27	المنظور العام
27	مقدّمة
27	السّياق في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: أهم المعطيات وطبيعة الحوار الدائر
29	القسم الأوّل: دور الرجال في رعاية الأطفال
34	القسم الثاني: المواقف تجاه رعاية الطّفل
35	القسم الثالث: التّمييز في مكان العمل
48	ملخّص التّناج
52	الفصل الثالث: التّدخلات المُستقبلية: نقاط انطلاق وتوصيات
53	مقدّمة
53	الفرص ونقاط الانطلاق العامة
56	الفرص والتوصيات
59	اعتبارات إضافية لكل دولة على حدة
61	المراجع

قائمة الرّسوم البيانيّة

- 19 الرّسم البياني 1: المشاركة في أعمال الرّعاية غير مدفوعة الأجر والعمل بأجر حسب الجنس والمنطقة
- 22 الرّسم البياني 2: توزيع المشاركين والمشاركات في المجموعات المركزة حسب القطاع
- 23 الرّسم البياني 3: توزيع عيّنة المستطلعين والمستطلعات، حسب القطاع والتّعليم
- 30 الرّسم البياني 4: توزيع المستطلعين والمستطلعات حسب الحالة الاجتماعيّة والجنس
- 30 الرّسم البياني 5: توزيع حالة التّوظيف لشركاء المستطلعين والمستطلعات حسب الجنس
- 30 الرّسم البياني 6: تقديرات المستطلعين والمستطلعات لمدى مشاركة الرّجال في رعاية الأطفال
- 31 الرّسم البياني 7: مدى تقييم الجهات المستطلعة لمستوى العبء الذي تفرضه مسؤوليات رعاية الأطفال على الأطراف التّالية حسب الجنس
- 32 الرّسم البياني 8: تقديرات المستطلعين والمستطلعات بشأن توزيع الأدوار اليوميّة لرعاية الأطفال داخل أسرهم حسب الجنس
- 33 الرّسم البياني 9: مواقف المستطلعين والمستطلعات بشأن مقدم/ة الرّعاية الأساسي/ة للأطفال داخل أسرهم حسب الجنس
- 34 الرّسم البياني 10: نسبة المستطلعين والمستطلعات الذين يدعمون عبارات "يجب أن تكون النّساء هن مقدمات الرّعاية" والرّجال هم المعيلون
- 35 الرّسم البياني 11: نسبة المستطلعين والمستطلعات الذين يعتقدون أنّ الرّجال يتعرضون للسخرية عند مساهمتهم في رعاية الأطفال
- 36 الرّسم البياني 12: آراء المستطلعين والمستطلعات بشأن درجة التّمييز بحق الرّجال والنّساء فيما يتعلق بإجازة الرّعاية والسّاعات المرنة
- 37 الرّسم البياني 13: آراء المستطلعين والمستطلعات بشأن درجة التّمييز في أماكن العمل بحق الرّجال والنّساء في مقابلات العمل، والتوظيف، والترقيات، والفصل من العمل
- 37 الرّسم البياني 14: نسبة المستطلعين والمستطلعات الذين يعتقدون أن أداء العمل للرجال والنّساء يتأثر سلبيًا عند إنجاب طفل حسب الجنس
- 38 الرّسم البياني 15: مواقف المستطلعين والمستطلعات بشأن تعرض الرّجال للعقاب إذا طلبوا إجازة الأبوة حسب البلد والجنس
- 38 الرّسم البياني 16: نسبة المستطلعين والمستطلعات الذين وافقوا على أنّ الرّجال الذين يطلبون إجازة رعاية لأطفالهم يُنظر إليهم على أنهم أقل رجولة
- 39 الرّسم البياني 17: نسبة المستطلعين والمستطلعات الذين وافقوا على أنّ الرّجال الذين يطلبون إجازة رعاية لأطفالهم يُنظر إليهم على أنهم أقل رجولة حسب البلد والجنس
- 40 الرّسم البياني 18: نسبة المستطلعين والمستطلعات الذين يصرّحون بأنهم يقضون وقتًا قصيرًا مع أطفالهم حسب القطاع والجنس
- 41 الرّسم البياني 19: آراء المستطلعين والمستطلعات بشأن مدى استحقاق دور الرّجال في رعاية الأطفال النقاش، وإدراجها على أجندة الحوار الوطني حسب الدولة
- 41 الرّسم البياني 20: مدى اعتقاد المستطلعين والمستطلعات بأنّ مسألة دور الرّجال في رعاية الأطفال تستحق النقاش والإدراج على أجندة الحوار الوطني حسب البلد والجنس
- 41 الرّسم البياني 21: مدى اهتمام المستطلعين والمستطلعات في مسألة دور الرّجال في رعاية الأطفال حسب القطاع
- 43 الرّسم البياني 22: درجة دعم المستطلعين والمستطلعات لإدراج إجازة الأبوة على الأجندة الوطنية الخاصة ببلدهم حسب القطاع
- 44 الرّسم البياني 23: دعم المستطلعين والمستطلعات لإجازة أبوة مساوية لإجازة الأمومة، في ظروف معينة حسب الجنس
- 45 الرّسم البياني 24: مواقف المستطلعين والمستطلعات بشأن دعم إجازة الرّعاية المتساوية (الدعم الشّخصي وتقييمات دعم الرّملاء)
- 45 الرّسم البياني 25: مستوى الدّعم الشّخصي المحتمل أو عدم الدّعم، (تشمل "غير داعم/ة" المعارضة أو الحياد أو عدم المعرفة) حسب القطاع
- 45 الرّسم البياني 26: مستوى الدّعم الشّخصي المحتمل أو عدم الدّعم من قبل الرّملاء، (تشمل "غير داعم/ة" المعارضة أو الحياد أو عدم المعرفة) حسب القطاع
- 46 الرّسم البياني 27: مستوى الدّعم الشّخصي المحتمل من الرّملاء لإجازة رعاية متساوية، حسب البلد والجنس
- 46 الرّسم البياني 28: مستوى الدّعم الشّخصي المحتمل أو عدم الدّعم، (تشمل "غير داعم/ة" المعارضة أو الحياد أو عدم المعرفة) حسب الجنس

الصفحات

28

الجدول 1: مدّة إجازة الأمومة والأبوة في الدّول العربيّة في منطقة الشّرق الأوسط وشمال إفريقيا

42

الجدول 2: المواقف بشأن وجود تمييز في القانون بخصوص إمكانيّة حصول الرّجل والمرأة على إجازة الرّعاية

44

الجدول 3: مستويات الدّعم الشّخصي المعلن والمتوقع من الرّملاء للحصول على إجازة رعاية متساوية حسب البلد

قائمة الأطر

21

الإطار 1: الجهات المستهدفة

26

الإطار 2: البحث فرصة لإحداث التّغيير الإيجابي

30

الإطار 3: الاتفاقية رقم 5 بشأن العاملات العربيات لعام 1976

المُلخَص التنفيذي

خلفية ومبررات البحث: تحديات باقية وفرص صاعدة

تتقاسم البلدان المبحوثة جُملةً من التقاطعات كما هو مبين في فصول البلدان المبحوثة، في المقابل، فإنها تُظهر ظروفًا سياسية واقتصادية واجتماعية متباينة. تُعزى الفوارق إلى طيفٍ معقدٍ من المتغيرات حيث أنّ أوضحها، في التاريخ الحديث، يكمن في تباين الإرادة السياسية لأنظمة الحكم من جهة، وقوة تأثير منظمات حقوق المرأة وغيرها من المجموعات الحقوقية من جهة أخرى. وتقدم تونس مثالاً على ما سبق حيث يرجع الكثير من الإنجازات المتحققة على صعيد تحقيق المساواة بين الجنسين إلى القيادة السياسية وقوة الحركة النسوية التونسية، ولعل المغرب يقدم أحدث الأمثلة، حيث تمّ تحقيق العديد من الإصلاحات المعززة للمساواة بين الجنسين في كافة الميادين، أبرزها استحداث إجازة أبوة قدرها 15 يومًا لكوادر القطاع العام في عام 2022.

وبالرغم من التطورات المشار إليها آنفًا تواصل المجتمعات إلقاء جُل المهام الرعائية، عمومًا، ورعاية الأطفال، خصوصًا، على كاهل النساء والفتيات، ولعل ذلك يتقاطع إلى حدٍّ ما مع واقع الأسر في مختلف أرجاء العالم حيث يفتقر تقاسم مهام رعاية الأطفال (غير مدفوعة الأجر) للمساواة بين الجنسين. وفقًا لإحصاءات العالمية، تقضي النساء ثلاثة أضعاف الوقت غير مدفوع الأجر الذي يقضيه الرجال، وتشير التقديرات إلى أنّ 16.4 مليار ساعة تُقضى في أعمالٍ رعائية غير مدفوعة الأجر يوميًا، تقوم النساء والفتيات بثلاثة أرباعها (أي 12.3 مليار ساعة)، علمًا أنّ الدول العربية تسجّل أدنى المعدلات على صعيد مشاركة المرأة في العمل المأجور، ومشاركة الرجل في الأعمال الرعائية غير مدفوعة الأجر، إذ تقاضى النساء في الدول العربية أجرًا نسبتته 10 بالمئة من إجمالي عبء العمل الذي تقوم به (علمًا أنّ المعدل العالمي يبلغ 40 بالمئة)، أي أنّهن لا يحصلن على أجر لقاء 90 بالمئة من العمل الذي يقمن به (مقارنةً بالمعدل العالمي الذي يبلغ 60 بالمئة). في المقلب الآخر، يتقاضى الرجال في الدول العربية أجرًا عن 76 بالمئة مما يقومون به من عمل (مقارنةً بالمعدل العالمي البالغ 80 بالمئة)، أي أنّهم لا يتقاضون أجرًا عن 24 بالمئة مما يقومون به من عمل (مقارنةً بالمعدل العالمي البالغ 20 بالمئة). يُذكر أيضًا أنّ معدل ساعات العمل المُبلّغ عنها للرجال مقارنةً بالنساء في المنطقة هو 80:100 (مقارنةً بالمعدل العالمي 90:100)، عدا أنّ عدد ساعات الرجال والنساء في المنطقة أقل من سائر مناطق العالم.¹

ترتبط أدوار رعاية الأطفال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ارتباطًا مباشرًا بمعدلات الخصوبة المرتفعة نسبيًا، وانخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل، وتفاوت معدلات التحصيل العلمي. حيث تقضي النساء 4.7 أضعاف الوقت الذي يقضيه الرجال في أداء

تواصل القوانين التمييزية والأعراف الاجتماعية القائمة على النوع الاجتماعي حصر رعاية الأطفال تحت عباءة المفاهيم التقليدية للأدوار الإنجابية، حيث لا يزال يُنظر للمرأة على أنها صاحبة المسؤولية الأساسية لتقديم الرعاية للأطفال، أما الرجال فيجزون عن القيام بهذه المهام بموجب الإطار المهيمن المبني على صور ومفاهيم ذكورية أحادية الأبعاد. تُحفظ هذه المفاهيم وتُحرس بذريعة التقسيم التكاملي للأعباء بين الرجل والمرأة، فيغرس في كلّ منهما ثنائية لا تلتقي من الأدوار، تتمثل بدور الرجل في الإعالة ودور المرأة في الرعاية. ويتسلل قبول هذه المفاهيم إلى غالبية الرجال والنساء من خلال جُملةٍ مركبةٍ ومعقدة من الآليات التامة والقسرية للتطبيع الثقافي بأذرع التقاليد والتفسيرات الدينية وخطابهما (كالتعنيف أو الترهيب بالتعنيف)، وذلك ضمن نظامٍ سياسي اقتصادي ينتفع من هذا التقسيم وما يترتب عليه من تكاملٍ زائفٍ إلى حد بعيد.

من جهة أخرى، تميل المجتمعات الأبوية في الغالب لتبجيل ما يقوم به الرجل من رعاية لأطفاله أو تديبر لمنزل الزوجية ضمن إطار «المساعدة»، ولا يُنظر لهذه الأفعال على أنها مساواة طبيعية في المسؤوليات الرعائية بين الرجل والمرأة، إذ تُلقى المعايير التقييدية القائمة على النوع الاجتماعي على النساء والفتيات أعباء رعائية دون وجه حق ودون أي أجر، وتؤثر سلبيًا على الرجال الذين يريدون ممارسة أبوتهم الفاعلة. في المقابل هناك إدراك متنامٍ بأنّ أهم وأبرز استراتيجيات النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تكمن في تحقيق المساواة في الأدوار الرعائية وتعزيز دور الآباء في رعاية الأطفال، ومن أهم الخطوات لتحقيق هذا الهدف هو سن قوانين تنصّ على إجازة الأبوة، والعمل المرن، وغير ذلك من تدابير مؤسسية لتعزيز المساواة بين الجنسين. ولكن لا بدّ الذكر بأنّ الوصول للمساواة في الأدوار على الأمد البعيد يتطلب إحداث تغييرات في المعتقدات والصور المحيطة بمفهوم الذكورية وتمثلاتها، بحيث تتمتع النساء والرجال بالحق في حرية التعبير عن مشاعرهم والوفاء بواجباتهم الوالدية على قدم المساواة.

تبرز الفجوات التمييزية بين الجنسين بوضوح في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا دون أن ينفي ذلك الجهود المبذولة لإحداث التغيير على هذا الصعيد. وفقًا للتقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2022، الفجوة بين الجنسين في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا هي الفجوة الكبرى الثانية بعد منطقة جنوب آسيا، لكن ورغم اتساع الهوة، تحسنت الفجوة بين الجنسين بشكل طفيف خلال العقود الماضية، إلا أنّ المنطقة تحتاج إلى 115 عامًا لسد هذه الفجوة إن استمر التقدم بوتيرته الزاهنة.

1 يُمكن الاطلاع على كافة التوثيقات في متن البحث وحواشيه.

ضمن إطار برنامج «رجال ونساء من أجل المساواة بين الجنسين» لإثراء الأدلة والمعطيات بشأن موضوع الذكورة وتمثيلاتها في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا عبر البحث والجهود المعرفية. بذات الدأب، يسعى هذا البحث للبناء على الأدلة والحقائق المضمّنة في التقرير الإقليمي لاقتصاد الرعاية الصادر عن برنامج «تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق للنساء» التابع لمنظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

بتوصيف أدق، يسعى هذا البحث لتقديم نبذة عن التوجهات والممارسات الدولية والإقليمية حيال دور الرجال في رعاية الأطفال وإجازة الأبوة. أيضًا، يعكف البحث على تقديم مداخل مستقبلية وتوصيات لتعزيز إجازة الأبوة ومشاركة الرجال في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وفي كل دولة مبحوثة، للمناصرة بالاستناد إلى ما خلص إليه البحث من نتائج.

المشاركون في البحث

يُعرّف البحث ممثلات وممثلي الجهات الحكومية بأنهم المسؤولين والمسؤولات والموظفون والموظفات على مستوى صنع القرار أو التأثير على السياسات العامة والتشريعات والخطاب العام ممن لديهم اطلاع واهتمام في القضايا العامة، لا سيّما قضايا النوع الاجتماعي، ويتعاملون مع المنظمات الأهلية، والدولية، والإقليمية، والهيئات التنفيذية الأخرى، والمشرعين، والقضاة، وغيرهم من مؤسسات البحوث الحكومية. أما ممثلو وممثلات الجهات غير الحكومية، فيشملون موظفات وموظفي وممثلات وممثلي هذه الجهات على مستوى صنع القرار أو التأثير على السياسة العامة، والتشريعات ذات الصلة، والخطاب العام في القطاع الخاص، ومنظمات المجتمع المدني، ومنظمات حقوق المرأة، والقيادات الشبابية، والتقابلات العمالية، ومراكز الفكر والبحوث، والمؤثرين والمؤثرات في الإعلام، بالإضافة للكوادر الوطنية العاملة في المنظمات الأهلية الدولية، والوكالات المانحة، ووكالات الأمم المتحدة.

سعيًا لجمع البيانات وتحليلها، يوظف البحث منهجية تدمج بين الأدوات البحثية الكمية والكيفية لجمع البيانات من مصادرها الأولية والثانوية. على الصعيد النوعي، تضمّن البحث 23 حلقة نقاشٍ مرّكزة، و89 مقابلة معمّقة مع خبراء وخبيرات وأصحاب وصاحبات القرار في البلدان المبحوثة، بالإضافة لخبيرات وخبراء في السياقين الإقليمي والعالمي لموضوع البحث. على الصعيد الكيفي، تم إجراء مسح عبر الإنترنت ورّع على 1500 ممثل وممثلة عن الجهات المبحوثة، أجاب عنه 878 صاحب وصاحبة قرار ومؤثر ومؤثرة. في المجموع، شمل البحث 1154 مشاركًا في جميع أنحاء الدول الخمس.

أعمال غير مدفوعة الأجر. تواصل هذه الأدوار والأعراف القائمة على النوع الاجتماعي ترسخها رغم أنّ النساء أصبحن معيلات يعملن بوظائف بدوام جزئي أو كامل، فضلًا عن أنّ المجتمعات أخذت في الانتقال إلى شكل الأسرة الحديثة (مثلًا الأسر العربية أخذت بتترك طابعها الممتد إلى الأسر النووية²)، عدا ما رافق ذلك من تحضر وجنوح نحو الاستهلاكية، والعولمة، ووسائل التواصل الاجتماعي. أيضًا ما زالت مساهمة المرأة في الأعمال الرعائية غير ملحوظة إلى حد كبير، ولا يُعترف بها وبقيمتها، وإن اعترف بها أعطت أقل من قيمتها، كما لا ينشأ عن القيام بهذه المهام أي مزايا، أو حقوق، أو مُستحقات، مع ذلك هناك مؤشرات تُشير إلى تنامي اهتمام الرجال بقضاء المزيد من الوقت مع أطفالهم³ وفقًا لنتائج دراسة استقصائية دولية بشأن الرجال والمساواة بين الجنسين (The International Men and Gender Equality Survey- IMAGES). نُفذت في ستة بلدان في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تحديدًا في مصر، والمغرب، وفلسطين، والأردن، وتونس. يُذكر هنا دور التنشئة الاجتماعية للفتية وتشجيعهم على القيام بأدوار رعائية أصيلة نابعة من إرادتهم على قدم المساواة مع النساء والفتيات؛ على سبيل المثال لا الحصر، يمكن تشجيع الآباء على أن يكونوا قدوة لأبنائهم بتعليمهم كيفية رعايتهم وأخوتهم الصغار؛ الأمر الذي يزيد من احتمالية إقدام الأطفال على مشاركة المسؤوليات الرعائية في سنّ الرشد.

نطاق البحث وأهدافه: التركيز على إجازة الأبوة ودور الرجال في رعاية الأطفال

إلى جانب إثراء الإصلاحات القانونية والسياسية لزيادة مساهمة الرجال في رعاية الأطفال غير مدفوعة الأجر، وتدعيم إجازة الأبوة وسد الفجوة البحثية في هذا الموضوع في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يسعى هذا البحث لفهم البنى المعرفية، والمواقف والممارسات الحكومية وغير الحكومية حيال إجازة الأبوة ودور الرجال في رعاية الأطفال في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. يشمل البحث المغرب، وتونس، والأردن، ولبنان، وفلسطين، وهي خمسة من البلدان الستة المبحوثة في المرحلة الثانية من البرنامج الذي أطلقه المكتب الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في عددٍ من الأقطار العربية تحت عنوان «رجال ونساء من أجل المساواة بين الجنسين» بتمويلٍ من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا).⁵

يهدف هذا البحث أيضًا لتوجيه تدخلات المناصرة وإعداد السياسات والبرامج المعززة للدور الرعائي للرجل وأهمية إجازة الأبوة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. أيضًا، يبني البحث على العمل الذي أنجزه المكتب الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة

2 الأسرة النووية تتكون من الزوجين وأطفالهما.

3 Pew Research Center. (2018). 2017 Pew Research Center's American Trends Panel Wave 28 August & Wave 29 September: Combined Final Topline. Per Research Center.

4 "UN Women Palestine. (2017). Understanding Masculinities: Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES) – Palestine. UN Women Palestine."

5 يُذكر أنّ الدراسة كان من المفترض أن تُجرى في مصر، لكن تعذّر القيام بذلك لأسباب لم تكن في الحسبان.

يقدم الجدول التالي توزيعًا للمشاركين حسب الجنس والبلد:

توزيع المشاركين في البحث حسب الجنس والدولة

المسح	حلقات النقاش المركزة	المقابلات المعمّقة	المشاركون والمشاركات في البحث
المشاركون والمشاركات حسب الجنس			
424	73	34	ذكور
454	114	55	إناث
878	187	89	المجموع
المشاركون والمشاركات حسب الدولة			
236	34	14	المغرب
119	37	18	تونس
161	32	22	لبنان
148	33	15	الأردن
214	29	15	فلسطين
-	22	5	إقليميًا دوليًا ⁶
878	187	89	المجموع

موضح في متون فصول البلدان؛ بفضل هذا التزامن، تمكّن البحث من الإسهام في فتح نقاش جاد على المستوى الوطني في البلدان الخمسة المبحوثة، وفيما يلي ملخص بأبرز نتائج البحث.

مؤشرات لتغيير الأدوار، ولكن بنطاق محدود: تكشف نتائج البحث عن مؤشرات تعيّر ما على صعيد الأدوار المتعلقة برعاية الأطفال، حيث تُشير عدة مجموعات مشاركة في البحث إلى زيادة واضحة في مستوى التقسيم «المتساوي» لأدوار رعاية الأطفال ضمن إطار الأسرة، كما أنّ مواقف الفئات الأصغر سنًا من العيّنة البحثية تبدو أكثر دعمًا للتقسيم المتساوي لأدوار رعاية الأطفال، لكن ورغم هذه التطورات وما قد تحمله من فرص يمكن البناء عليها في المستقبل، ودلائل على أنّ أدوار الرعاية السائدة ليست متجذرة في الهياكل الثابتة، فإنّ تحليل بيانات البحث يؤكّد بأنّ دور الرجال في تقديم الرعاية الرئيسية لا يزال محدودًا.

الترويج الزائف للتقسيم الزاهن للأدوار بين الرجال والنساء: تُظهر البيانات أنّ المرأة، سواء كانت مرتبطة بشريك يعمل أم لا، فإنّ ذلك لا يغيّر من أنّها القائم الأوّل على رعاية الأطفال. على النقيض من ذلك، نادرًا ما يشارك الرجل في رعاية أطفاله إن كان مرتبطًا بزوجة لا تخرج لسوق العمل. في سياق متصل، تُضيء البيانات

أيضًا أُجريت عمليّة مُراجعة شاملة للأدبيات المحليّة والدولية ذات الصّلة بموضوع البحث، كما أنجز العمل الميداني الخاص بجمع البيانات ما بين تشرين الأوّل / أكتوبر 2021 وحزيران / يونيو 2022.

أثمرت منهجية البحث التشاركية وتنفيذها شرارةً لبدء حوارٍ بناءٍ ومتّقد بين أطراف القطاعات المختلفة وداخل كل قطاع على حدة. وقد أسهمت طبيعة الموضوع المبحوث غير المطروقة وغير المسبوقة في إثارة اهتمام كافة الأطراف، كما جاءت استجابة الغالبية العظمى منهم إيجابية، حيث أبدوا رغبتهم في التعرف على طبيعة الدراسة، ومسوّغاتها، وأسئلة البحث. في المقابل عبّر البعض عن مواقف سلبية ورافضة لمناقشة الموضوع من أصله بذريعة أنّ لا صلة له بالواقع وأولوياتهم وأولويات بلدانهم.

ملخص النتائج

لم تُعط قضية مساهمة الرجال في رعاية الأطفال قسطًا كافيًا من الاهتمام في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، إذ ما زالت القضية مستبعدة عن طاولة الحوار الوطني في الأعم الأغلب من بلدان المنطقة، بيد أنّ ذلك لا ينفى أنّ تنفيذ هذه الدراسة قد تزامن مع عمرة من الإصلاحات القانونية المتعلقة برعاية الأطفال، كما هو

6 تشمل هذه الفئة خبراء دوليين وممثلات وممثلين من مؤسسات دولية وإقليمية تعنى بالتطوير والبحث في مجالات حقوق المرأة والمساواة المبنية على النوع الاجتماعي ودعم ومناصرة مشاركة الرجال بشكل أكبر في الرعاية

الأصوات تحتقد بأن الرجال يتعرّضون للتمييز أيضًا، بيد أن المفارقة تكمن في إقرار ممثلي وممثلات العينة البحثية بأن النساء هنّ المتضرّرات الأوّل من التمييز في أماكن العمل، مع ذلك فإنّهم يرون أنّ الرجال أكثر عرضة للتمييز في ما يتعلّق بإجازة الأبوة ووقت العمل المرن، وكلاهما قضايا رئيسة لمشاركة الرجال في رعاية أطفالهم.

القضية ليست من الأولويات بالنسبة للجهات المبحوثة: في حين يُبدي غالبية أفراد العينة اهتمامًا بهذه القضية، تظهر البيانات الكيفيّة أنّ معظم ممثلي وممثلات الجهات المبحوثة يعتقدون بأنّ تمّ قضايا، وضرورات، وأولويات أخرى يجب معالجتها وتحقيقها لضمان التّقدم بمسار تعزيز دور الرجال في رعاية الأطفال. يُذكر أنّ لهذه الأولويات خصوصياتها في كلّ بلدٍ من البلدان المبحوثة كما هو موضح في طي فصول البلدان، مع ذلك يتفق أفراد العينة على اختلاف بلدانهم على جملة من الأولويات المشتركة التي تشمل التّموا الاقتصادي، والتشغيل، والاستقرار السياسي وتمكين المرأة.

دعم فردي للتشريعات والإصلاحات القانونية وبيئة تمكينية لا يمكن التنبؤ بها: تشير البيانات الكيفيّة والكميّة إلى أنّ معظم ممثلي وممثلات الجهات المبحوثة تؤيد المساعي الرامية لتوسيع دور الرجال في رعاية الأطفال، كما تدعم الأغلبية، ولو بتباين بحسب الجنس والبلد وقطاع العمل، أنواعًا مختلفة من التشريعات المحتملة لتعزيز حضور الآباء في رعاية الأطفال. لكن وبالتّظر لمختلف البيانات تجب الإشارة إلى أنّه بالرغم من تعبير المشاركين في البحث عن دعمهم الفردي لمثل هذه التدابير، إلا أنّهم يشككون في وجود دعم واسع النطاق عبر المجتمع، فعلى سبيل المثال رغم تأييد 60 بالمئة من العينة البحثية لزيادة عدد أيام إجازة الأبوة، فإنّ الثلث فقط يعتقدون بأنّ زملاءهم سينضمون لمصاف المؤيدين. مع ذلك وبلاستناد إلى البيانات الكيفيّة، يُمكن استنتاج أنّ معارضة إجازة الأبوة أو الإحجام عن تأييدها أكبر في الواقع مما تُعبّر عنه العينة المستطلعة، إذ أنّ تفضيلات وآراء زملاء المشاركين والمشاركين هي التي ستكون مفتاحًا لسياسات فعّالة. يُضاف لما سبق أن الأطراف الداعمة لمثل هذه السياسات أقل وصولاً إلى مواقع القرار، بالتالي فهي أقل تأثيرًا على السياسات والتشريعات. يُذكر هنا أنّ هذه الظاهرة تُشيع في المجتمعات المحافظة وتُعرف بالجهل التعددي (Pluralistic Ignorance)، ويشار بها إلى ميل الناس للإحجام عن الإعراب عن مواقفهم أو وجهات نظرهم بقضية لما قد ينثني عليه ذلك من معارضة لرأي الغالبية، بحيث يتصرفون كالأغلبية تفاديًا لذلك التعارض، وهو ما ينطبق على الحالات التي قد يُفهم منها بالخطأ أن موقف الأقلية هو موقف الأغلبية أو العكس. في ضوء ذلك تشير البيانات إلى أنّ الميدان التشريعي بحاجة للمزيد من الإصلاحات والانفتاح على هذا الصّعيد، وإن بدرجات متفاوتة واحتماليّة وجود مقاومة متوقعة بين الجهات الفاعلة في جميع القطاعات.

الكيفيّة مكامن ظاهرة يشير إليها البحث بـ «الترويج الرّائف» تتمثّل بالتّجميل المبالغ به لواقع تقسيم الأدوار والعلاقات بين الجنسين عبر تضخيم المُكتسبات المُنجزة على صعيد استحقاق المساواة بين الجنسين وتقديم صورة مشوهة عن واقع يفتقر للمساواة بين الجنسين على صعيد الأدوار والعلاقات. في هذا الإطار، يُحدّر العديد من الخبراء والخبيرات من تجاوز الواقع، المتمثل باستمرارية دور المرأة في تقديم الرّعاية، وبالذات رعاية الأطفال وبدون أيّ مُستحقات، على حين يُعطى الرجل خيار «المساعدة» في رعاية الأطفال دون الانتقاص من حقوقه. هذا الواقع يُبرز الحاجة لمقاربة تحقيق المساواة بين الجنسين مقارنةً متزنة تفاعليّة وعلميّة دون إغفال استحقاق تمكين المرأة.

المعتقدات والأعراف الثقافيّة الراسخة: رغم ما تشهده المنطقة من تغييرات ثقافيّة واجتماعيّة، لا تفك المجتمعات تتشبث بقيم ذكوريّة تقاوم التغيير؛ فمن جهة، تمّ نقله عامّة إيجابيّة في النّظرة حيال عمل المرأة ومشاركتها في الفضاء العام؛ من جهة أخرى، لم تشهد النّظرة المجتمعيّة لدور الرجل وذكوريته تغييرًا مؤثّرًا، إذ تُظهر نتائج البحث أنّ غالبية العينة البحثية تُقر بوجود تولّي المرأة الدور الرئيسي على صعيد رعاية الأطفال، في المقابل يجب على الرجل القيام بالدور المعيل الرئيسي لأسرته. الّافت أنّ هذه الأعراف الثقافيّة ما زالت قائمة رغم ما طرأ من تنوع وتجدد على أنماط الحياة وأشكال تكوين الأسرة، والتّمدين والعولمة وما يتمخض عن ذلك من واقع بديل للأعراف المهيمنة—واقع يمنح الأفراد والشركاء فرصة الاختلاف وتأسيس واقعهم الخاص في مجتمعاتهم. ضمن هذا الإطار، تُشير التّناجج إلى أنّ الأزواج الأصغر سنًا، والعازبات من المبحوثين، والمطلّقات أو المنفصلات يتمسّكن بآراء أكثر تقدّميّة حيال المساواة بين الجنسين عمومًا، وفي رعاية الأطفال خصوصًا.

تجدد الإشارة أيضًا إلى أنّ الأعراف الاجتماعيّة والثقافيّة ليست الموجه الوحيد للآراء بشأن الأدوار الرّعاييّة، حيث تشير البيانات للضرورة باعتبارها دافعًا لتدعيم مساعي تحقيق قدر أكبر من المساواة بين الجنسين في العلاقات والتشريعات، ومما يُدلل على ذلك أنّ جُلّ تأييد هذه المساعي منيها النساء المطلقات أو المنفصلات أو الأرامل أو الشركاء الشباب الذين يعملون غالبًا في الأوقات نفسها؛ في المقابل، يُبدي الرجال المتزوجون من ربّات بيوت دعماً أقل للمساواة بين الجنسين.

التمييز القائم على التّووع الاجتماعي على صعيد رعاية الأطفال في أماكن العمل: يرى ممثلو وممثلات الجهات المبحوثة أنّ التّمييز في أماكن العمل يشكّل الحال السائد، إذ يُشير أقل من ثلثي عينة البحث لتحقيق المساواة بين الجنسين في مختلف عناصر العمل (مثل التّوظيف، والتّرقية، والفصل)، أمّا النسبة الأكبر، فيعتقدون أنّ النساء أكثر عرضةً للتمييز على هذا الصّعيد، يُذكر أنّ بعض

عن 18 عامًا والرجال المتزوجين من ربّات منازل هم الأقل تساهلاً أو دعمًا لقضية المساواة بين الجنسين في رعاية الأطفال.

الخطوات التالية: فرص ونقاط انطلاق

تكتسب قضية إجازة الأبوة ودور الآباء في رعاية الأطفال زخمًا في كافة أنحاء العالم—وفي أوساط الجهات الحكومية وغير الحكومية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، في ظلّ ما شهدته هذه المنطقة من تحولات اجتماعية، واقتصادية، وسياسية، بما في ذلك التحول من الأسرة الممتدة إلى النووية، والتّحضر، وانخفاض معدلات الخصوبة، وزيادة تكافؤ فرص التعليم بين الجنسين، والارتفاع التّسبي في عمل النساء، والتّطورات التكنولوجية وبزوغ وسائل التّواصل الاجتماعي. كل هذه التحوّلات تضع ضغوطًا متزايدة على البنى المفاهيمية التّقليدية لرعاية الأطفال، والتي يجب دراسة تطوراتها بشكل استباقي وإدراجها في المبادرات التي تركز على أدوار الرعاية. من جهة أخرى، تمّ ازدياد في عدد الأسر التي تلجأ لمصادر خدمات رعاية خارجية مثل دور الحضانة وخدمات مُجالسة الأطفال، خاصة في المناطق الحضرية، والأسر الشّابة، والمطلقات، والمنفصلات، والأزواج العاملين ولديهم أطفال. تشهد منظومة الأدوار في هذه الأسر صيرورة من التّكيّفات مع مستجدّات الواقع، بما في ذلك قيام الآباء بدور أكبر من ذي قبل في رعاية الأطفال، ولو جزئيًا. تُشكّل هذه التّغييرات فرصًا أخرى للتعبئة مستقبلًا لدعم الجهود الرّامية لتحقيق المساواة بين الجنسين في رعاية الأطفال. في الوقت الحالي، تمّ عدد كبير من المؤسّسات الحكومية والمنظّمات الأهلية والدولية التي تُعنى بالمساواة بين الجنسين عمومًا، بيد أنّ هذا الاهتمام يتفاوت عندما يتعلّق الأمر بإقرار إجازة الأبوة وتعديل التّقسيم الرّاهن للأدوار الرّعاية بين الجنسين في جميع البلدان المبحوثة. أحيانًا تعمل هذه المنظّمات معًا، وفي أحيان أخرى تتنافس على التّمويل وعلى قضايا أخرى—رغم أنّها تعمل للقضية ذاتها. من جهة أخرى يبقى دور المجتمع المدني ومنظّمات حقوق المرأة مهمًا مع اختلاف الحجم والتّأثير، لا سيّما في استرعاء انتباه أصحاب وصاحبات القرار والمشرع إلى قضية رعاية الأطفال، فضلًا عن دورهما في التّهوض بالوعي وإحداث التّغيير الثقافي المرجو.

زيادة على ما سبق، تبنت البلدان المبحوثة عددًا من السياسات والبرامج المتعلّقة برعاية الأطفال، مع تركيز محدود على دور الرجال في هذه العملية، مع ذلك، تمّ عدد من المبادرات التي قد تشكل في مرحلتها الجينية نقاط انطلاق لتدخّلات في المستقبل. كذلك، لا بد من الإشارة إلى التّطورات القانونيّة الأخيرة المهمّة المعروضة في طبي فصول البلدان. يُذكر أيضًا أنّ لدى البلدان المبحوثة شكل من أشكال السياسة بشأن إجازة الأبوة أقلّه سياسات خاصّة بقطاع محدد (مثل الجيش والأمن في لبنان) وصولًا لقرارات إجازة الأبوة التي أُطلقت مؤخرًا لصالح الموظفين العموميين (في المغرب، وفلسطين، والأردن)، علمًا أنّ كافة المبادرات الأخيرة مهمّة إن

تباين المواقف على صعيد القطاعات: لا تختلف المواقف حيال واقع رعاية الأطفال اختلافًا كبيرًا في صفوف ممثلي وممثلات الجهات المبحوثة باختلاف القطاع، مع ذلك يُلاحظ أنّ ممثلي وممثلات القطاع الخاص هم الأكثر تضررًا من القيود على الوقت المتاح للآباء والأمهات مع أطفالهم، حيث تشير شريحة كبيرة منهم إلى أنّ القطاع الخاص مُثقل أصلاً بإجازة الرّعاية المستحقة للموظفات، إلّا أنّ ذلك لا ينفي أنّ كثيرًا من هذه الفئة مهتمون بإيجاد طرائق مبتكرة وحديثة لتحفيز كوادرمهم، رجالًا ونساء، بما في ذلك عن طريق سياسات العمل المرتبطة بالرّعاية مثل إجازة رعاية الأطفال وتسهيلات العمل المرن. يقف ممثلو وممثلات الجهات الحكومية بأرائهم إزاء المسألة في الوسط بين القطاع الخاص، والمجتمع المدني، والاتحادات التّجارية، إلّا أنّهم الأقل إقرارًا بافتقار القوانين الرّاهنة للمساواة بين الجنسين والحاجة لإصلاحها. في المقابل، يُبدي ممثلو وممثلات المجتمع المدني (بما في ذلك المؤنّرات والمؤثرون) الدّعم الأكبر لمساوي إقرار إجازة الأبوة وتحقيق المساواة بين الجنسين أمام القانون. تجدر الإشارة هنا إلى أنّ كافة القطاعات فيها الدّاعم والمعارض لسنّ تشريعات جديدة تكفل إجازة الأبوة وتحقّق المساواة بين الجنسين.

ففي جميع القطاعات، هناك جهات فاعلة تدعم وأخرى تعارض سياسات وتشريعات جديدة متعلقة بتوفير إجازة أبوة عادلة. وعلى الرغم من المستويات المرتفعة لمعارضة إجازة الأبوة من قبل القطاع الخاص، فقد قدمت جميع البلدان المبحوثة أمثلة على شركات خاصّة رائدة وابتكارية تهتم بهذه القضية وتعمل على توفير المزيد من التّسهيلات لتمكين الرجال من الاضطلاع بدورهم في رعاية الأطفال، بيد أنّ معظم هذه الشركات تندرج ضمن خانة الشركات الدوليّة. في المقابل، لم يُبد عدد من ممثلي وممثلات مؤسّسات المجتمع المدني والمنظّمات الدوليّة حماسًا كبيرًا حيال إدراج القضية على الأجندات الوطنيّة، أقلّه في المرحلة الرّاهنة، إذ يعتقد البعض بوجود أولويات أخرى أجدى بالّطرح والإدراج على الأجندات الوطنيّة. في خضم كل ذلك، يبقى خيار الحوار بين المجتمع المدني ومنظّمات حقوق المرأة عنصرًا مهمًا لتنظيم وتدعيم السياسات والتّدخّلات القانونيّة في المستقبل.

بالعموم، تُبدي النساء دعمًا أكبر (من الرجال) لإجازة الأبوة ومشاركة الآباء في رعاية الأطفال: لا خلاف بين الرجال والنساء حيال أهميّة رعاية الأطفال ودور الرجال فيها، بيد أنّ جُلّ التّناج تُظهر موقفًا تقدميًا أكثر لدى النساء حيال المساواة بين الجنسين واستحداث تشريعات وأعراف ثقافية تُدعم وتعزّز المشاركة الفاعلة للرجال في رعاية الأطفال، على الأقلّ يُفهم أنّ ما سبق ينطبق على كافة الرجال والنساء، فهم ليسوا بمجموعات متجانسة. مثلًا تُبدي الأمهات اهتمامًا أكبر بالموضوع من المتزوجات وليس لديهن أطفال أو عذباوات، دون أن ينفي ذلك اهتمام هاتين الفئتين الكبير في القضية. في المقابل، فإنّ الآباء الذين لديهم أطفال تزيد أعمارهم

الاعتراف بقيمة دور الرجال في رعاية الأطفال وبثها في المجتمع.

4. استرعاء انتباه أصحاب وصاحبات القرار لحقيقة تغيير المجتمع ككل، لا سيّما على صعيد المجتمعات المحليّة والأسر بشكل خاص.

5. تقييم وإبراز احتياجات الفئات التي غالبًا ما تُقوّل أدوارها ضمن إطار الفهم التقليدي لتكوين الأسرة، أي شريك وشريكة وأطفال. وتشمل هذه الفئات العزباوات اللائي يعشن مع غيرهن ويعتنين بالأطفال، والمطلقات، والمنفصلات، والأرامل (وفئة من الرجال وإن كانت محدودة).

6. تقديم جملة من الرسائل المُعدّة بعناية لتعزيز المساواة من ناحية، وبثها في المجتمع لإرساء قاعدة دعم مجتمعي واسعة؛ لذا، حرّى بالرسائل المنتقاة أن تتسم بالأصالة والاستناد لواقع المرأة والرجل في كل منطقة وقطر.

7. تطوير نهج متزن ومتعقل لإشراك القيادات والمؤسسات الدينيّة.

8. عقد جلسات توعويّة إقليمية وقُطريّة مع صنّاع القرار في كافّة القطاعات، بالذات في المراحل الأولى من التّدخلات المُقبلة.

الضّغط والمناصرة

9. تحديد منظمات المجتمع المدني ذات الخبرة المتراكمة في التّعبئة ومناصرة قضايا المساواة المُستندة إلى حقوق الإنسان والمستعدّة للمشاركة في القضية المطروحة، بما في ذلك المنظمات الشّبابيّة والمنظمات الحقوقيّة، كذلك تطوير قدرات هذه المنظمات على بلورة القضية وتقديم الأدلة والرسائل المعبّرة عن دور الرجال في الرّعاية عند الضرورة.

10. تشكيل شبكة متخصصة من منظمات المجتمع المدني بما في ذلك التّقابات العماليّة والمهنيّة للعمل معًا وتعزيز الجهود الرّامية لإحداث التّغييرات السياسيّة، والقانونيّة، والثّقافيّة المرجوّة لبلوغ المساواة بين الجنسين في الأدوار الرّعائيّة.

11. إرساء آلية متخصصة للحوار الوطني بشأن رعاية الأطفال بهدف تحقيق المساواة.

12. الاستفادة من الحوار المتواصل بشأن قضايا العمل، والضّمان الاجتماعي، والمساواة بين الجنسين لتعزيز إدراج قضية دور الرجل في رعاية الأطفال ضمن البنود الأساسيّة لأجندات الحوار الوطني بين مختلف الأطراف الفاعلة. بالتّوازي مع ذلك،

حظيت بما تحتاج إليه من متابعة مكثّفة لضمان التّنفيذ الهادف، من جهةٍ أخرى، تجدر الإشارة إلى أنّ تأثير الفئات المبحوثة الأكثر دعمًا (مثل الأزواج الشباب والنساء المطلقات والمنفصلات والأرملات) لا يزال أضعف من تأثير الرجال المتزوجين ممن لديهم مصالح راسخة في الحفاظ على الوضع الرّاهن. يتضح ممّا سبق أنّ مستوى اهتمام الرجال بتغيير الوضع الرّاهن ليس ملحقًا كما هو الحال بالنّسبة للنساء، إذ أنّ نصف الرجال متزوجون من ربّات منزل يقمن برعاية الأطفال. مع ذلك، فإنّ الإرادة السياسيّة المتنامية في عددٍ من البلدان والجهود الرّائدة الدّاعمة المحدودة لهذه القضية يُمكن أن تشكّل نقطة انطلاق ناجعة لحشد اهتمامٍ وطني يتجاوز حدود الجهات والأطراف السياسيّة الفاعلة. أخيرًا وليس آخرًا، يجب أن تستند فرصة إدراج القضية على الأجندات الوطنيّة إلى ما سلف من تطورات والمُضي قدمًا عبر جهودٍ مُحَاكة بدقّة تُحاكي تطورات وخصوصيّة كل بلد.

ملخص التّوصيات

في ضوء القيود والفرص المذكورة آنفًا، يعرض هذا القسم الأولويّات والتوصيات التي ترمي لتعزيز دور الرجل في رعاية الأطفال وتحقيق المساواة بين الجنسين على المدى الطويل. ويضم الفصل الثالث توصيات تفصيليّة مُرفدة بتدخّلات وإجراءات مقترحة.

التّوعية والأعراف الثّقافيّة

1. توعية كافّة شرائح المجتمع بالقيمة الاقتصاديّة، والاجتماعيّة، والتّفسيّة لأعمال الرّعاية على المستوى الفردي، والأسري، والمجتمعي، على أن تُصحب هذه الجهود بإرساء روابط واضحة بين أعمال الرّعاية والأطفال، والأشخاص ذوي الإعاقة، وكبار وكبيرات السن، والمصابات والمصابين بأمراض مزمنة من أفراد الأسرة. في خضم ذلك، لا بدّ من إدماج المساهمات المختلفة للرجال، والنساء، وسائر الجهات والأطراف الفاعلة، بما في ذلك القطاع العام والخاص دون إغفال الإضاءة على ما ينبغي فعله للمضي قدمًا بهذه الجهود.

2. تقديم صور إيجابية عن النساء والرجال الذين يتشاركون الأدوار الرّعائيّة بالتساوي، مع إظهار إيجابيات المساواة بين الجنسين على صعيد التّمنية وحقوق الإنسان، فضلًا عن مكانة مثل هذه الأدوار في الحياة العصريّة التي باتت تتطلب المزيد من الشراكة الحقيقيّة بين جميع أفراد الأسرة.

3. التأكيد على القيمة السّوقية للأعمال الرّعائيّة غير مدفوعة الأجر، مع التّركيز على رعاية الأطفال، والحاجة إلى تعويض النساء والرجال الذين يقومون بهذه الأعمال بموجب القوانين والتشريعات، مثل قوانين الضّمان الاجتماعي وصناديق التقاعد. بالتّوازي مع ذلك، لا بدّ من المضي قدمًا في تعزيز

السياسات العامة والبرامج الحكومية

20. إدراج مسألة إجازة الأبوة ودور الرجال في رعاية الأطفال على الأجناس الوطنية عبر مبادرات الضغط والتوعية، بحيث تصبح بنداً ضمن مباحثات صياغة الاستراتيجيات والسياسات العامة، فضلاً عن التخطيط والبرمجة.

21. العمل مع الجهات الفاعلة ذات الصلة لضمان تصميم السياسات الاقتصادية والتعليمية الحكومية بهدف إحداث تغيير في الوعي الجمعي والفردى، وضمان الحقوق والاستحقاقات الناشئة عن العمل الرسمي مدفوع الأجر والأعمال الرعائية غير مدفوعة الأجر.

22. العمل على سن حزم شاملة من السياسات والقوانين لتعزيز فرص العمل للنساء والرجال، لا سيما الشابات والشبان، وضمان ظروف العمل اللائق، وإنشاء مرافق رعاية للأطفال والفئات المرعية الأخرى، بما يتيح للرجال والنساء الموازنة بين عملهم والتزاماتهم الأسرية.

23. العمل على المدى القصير لضمان إنفاذ إجازة الأبوة وفقاً للقانون عبر مساعدة البلدان المبحوثة في تطوير اللوائح والإجراءات التنفيذية والرقابية اللازمة.

24. العمل على المدى المتوسط على إقرار مجموعات تشريعية بشأن إجازة الأبوة وساعات العمل المرنة، من خلال الحوار والمباحثات، والضغط، والمناصرة التي تبذلها منظمات حقوق المرأة، والفئات ذات الصلة، والحلفاء الذين يشاركونها العقائدية ذاتها حيال هذه القضية.

25. العمل على المدى الطويل على تطوير قانون إجازة الوالدية المتساوية؛ لكن كي ينجح ذلك، لا بد من الجمع بين جهود الإصلاح القانوني والحملات المحاكاة بعناية على النحو المنصوص عليه فيما سبق.

26. إشراك القطاع الخاص وتحفيزه للإسهام في تعزيز التوزيع الأكثر إنصافاً لأعباء الأعمال الرعائية، فضلاً عن المساهمة في الصناديق الوطنية التي تدعم رعاية الآباء والأمهات للأطفال.

البحوث والبيانات

27. دعم إجراء مسح استخدام الوقت بانتظام، والمسوحات التي تعنى بتقدير تكلفة مساهمة الرجال والنساء في أعمال الرعاية عموماً، ورعاية الأطفال على وجه الخصوص.

ينبغي ضمان نجاعة أي تشريعات، وبرامج، وموازنات جديدة في معالجة الواقع المستجد للأسر، وبالتالي زيادة تطوير مختلف أشكال التعبير والمفاهيم وتعزيز التحولات في مفاهيم أدوار الجنسين وتمثيلات الذكورة.

13. استهداف نواب ونائبات الشعب، لتعزيز المعرفة القانونية القانونية وفهم الخيارات القانونية بناءً على القوانين الوطنية النافذة والاتفاقيات والممارسات الدولية ذات الصلة.

14. تنظيم حملات مناصرة علمية مركزة تستهدف صنّاع القرار بشأن قضية مشاركة الرجال في رعاية الأطفال والعمل الرعائي غير مدفوع الأجر، وتسليط الضوء على الآثار الاقتصادية والاجتماعية الإيجابية لكل خطوة باتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين في رعاية الأطفال، وذلك بغية حشد نظراء يدعمون منظمات حقوق المرأة في جهود المناصرة.

15. بناء قدرات منظمات حقوق المرأة - والجهات الشريكة والحليفة، بما في ذلك النقابات العمالية - للقيام بحملات المناصرة المتخصصة بقضايا مماثلة لقضية الأدوار الرعائية.

16. مناصرة المصادقة على المعاهدات الدولية والانضمام إليها مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) وأهداف التنمية المستدامة، مع التركيز على التزامات الدول الأطراف فيما يتعلق بتغيير القوالب النمطية، ومكافحة المعايير التمييزية، وتطوير أدوار الجنسين.

17. تشجيع الإعلاميات والإعلاميين ومؤثري ومؤثرات وسائل التواصل الاجتماعي على المساهمة في إنجاح حملات المناصرة والضغط المقبلة.

18. الضغط على القطاع الخاص، خاصة الهيئات التي تُمثله مثل الغرف التجارية، وجمعيات رجال وسيدات الأعمال، وغير ذلك لتبني إجازة الأبوة وساعات العمل المرنة للرجال والنساء على حد سواء.

19. إشراك الشركات الصغيرة والكبيرة التي تقودها نساء والإدارات العليا للشركات الخاصة التي تعرب عن مستوى أعلى من الدعم لإجازة الأبوة وساعات العمل المرنة، ينبغي لأي حملة تُقام لهذا الغرض أن تضع قيادات هذه الشركات والمنشآت الخاصة في طليعة جهود الضغط والمناصرة مستقبلاً.

28. تعميق فهم أدوار الجنسين والعلاقات والحقوق في الأسرة عبر دراسة ديناميّة وتطوّر أدوار الرّجال والنّساء ضمن منظومة الأسرة، أيضًا يجب على هيئات الإحصاء تقديم أدوات ومؤشرات أخرى لرصد طبيعة أعمال الرّعاية في الأسر على نحو أشمل وأدق.
29. تسليط الضوء على تنوع الأدوار والتشكيلات ما بين الجنسين داخل الأسر غير تقليدية في تكوينها (على سبيل المثال النّساء والرّجال المطلّون والمنفصلون أو الأرمال، والآباء الوحيدون).
30. تسليط الضوء على تنوع الأدوار وتمثيلات النّوع الاجتماعي داخل الأسر غير التّقليديّة (كالأسر التي تعيلها مطلّقات أو مطلّقين، أو منفصلات أو منفصلين، أو أرمال، والأمهات العزباوات والآباء العزباب).
31. إدماج الرّجال والفتيان على نحو أفضل في نطاق دراسات ومسوح الأعمال الرّعائيّة، وإشراكهم في تغيير مفاهيم أعمال الرّعاية في المجتمعات، على أن يتم ذلك من منظور يراعي قضايا النّوع الاجتماعي، بحيث تكون المرأة مركز التحليل ومحوره.
32. تعزيز حضور قضية الرّعاية عمومًا، ورعاية الأطفال خصوصًا، في البحوث، والتّحليلات، وتقييم السياسات التي تركز على الاقتصاد والنّوع الاجتماعي.
33. دراسة دور الصّراع، والاحتلال، والاضطرابات السياسيّة في تشكيل أدوار الجنسين والسياسات المتعلّقة برعاية الأطفال. علاوة على ذلك، ينبغي للدراسات والمؤشرات الوقوف على دور المهاجرات والمهاجرين، واللّاجئين، ودور الطّبقة الاجتماعيّة في تشكيل أدوار الجنسين المتعلّقة بالأطفال.
34. إنتاج بحوث، وبيانات، وأدبيات عن القيمة السّوقية للأعمال الرّعائيّة غير مدفوعة الأجر أو ذات الأجر المنخفض، لا سيّما رعاية الأطفال، إذ من شأن هذه البيانات أن تُقدّم دلائل أكثر متانة حول مساهمة رعاية الأطفال في المدّخرات الماليّة للقطاع الخاص والحكومي.
35. إعداد حالات دراسيّة تستنطق نماذج الأبوة الإيجابية وآثارها على الأفراد، والأسر، والمجتمع.

الفصل الاول خلفيّة البحث والإطار المفاهيمي والمنهجية



خلفية البحث

العقود الماضية، إلا أن المنطقة تحتاج إلى 115 عامًا لسد هذه الفجوة إن استمر التقدم بوتيرته الراهنة.

تتقاسم البلدان المبحوثة جُملةً من التقاطعات كما هو مبين في طي فصول البلدان المبحوثة، في المقابل، فإنها تُظهر ظروفًا سياسية، واقتصادية، واجتماعية متباينة. تُعزى الفوارق إلى طيفٍ معقدٍ من المتغيرات حيث أن أوضاعها، في التاريخ الحديث، يكمن في تباين الإرادة السياسية لأنظمة الحكم من جهة، وقوة تأثير منظمات حقوق المرأة وغيرها من المجموعات الحقوقية من جهة أخرى. وتقدم تونس مثالاً على ما سبق حيث يرجع الكثير من الإنجازات المتحققة على صعيد تحقيق المساواة بين الجنسين إلى القيادة السياسية وقوة الحركة النسوية التونسية، ولعل المغرب يقدم أحدث الأمثلة، حيث تم تحقيق العديد من الإصلاحات المُعززة للمساواة بين الجنسين في كافة الميادين، أبرزها استحداث إجازة أبوة قدرها 15 يومًا لكوادر القطاع العام في عام 2022.

وبالرغم من التطورات المشار إليها آنفًا تواصل المجتمعات إلقاء جُل المهام الرعائية، عمومًا، ورعاية الأطفال، خصوصًا، على كاهل النساء والفتيات، ولعل ذلك يتقاطع إلى حد ما مع واقع الأسر في مختلف أرجاء العالم حيث يفتقر تقاسم مهام رعاية الأطفال (غير مدفوعة الأجر) للمساواة بين الجنسين. وفقًا للإحصاءات العالمية، تقضي النساء ثلاثة أضعاف الوقت غير مدفوع الأجر الذي يقضيه الرجال، وتشير التقديرات إلى أن 16.4 مليار ساعة تُقضى في أعمال رعائية غير مدفوعة الأجر يوميًا⁸، تقوم النساء والفتيات بثلاثة أرباعها (أي 12.3 مليار ساعة). علمًا أن الدول العربية تسجل أدنى المعدلات على صعيد مشاركة المرأة في العمل المأجور، ومشاركة الرجل في الأعمال الرعائية غير مدفوعة الأجر، إذ تقاضى النساء في الدول العربية أجرًا نسبهته 10 بالمئة من إجمالي عبء العمل الذي تقوم به (علمًا أن المعدل العالمي يبلغ 40 بالمئة)، أي أنهم لا يحصلون على أجر لقاء 90 بالمئة من العمل الذي يقمن به (مقارنةً بالمعدل العالمي الذي يبلغ 60 بالمئة). في المقابل، يتقاضى الرجال في الدول العربية أجرًا عن 76 بالمئة مما يقومون به من عمل (مقارنة بالمعدل العالمي البالغ 80 بالمئة)، أي أنهم لا يتقاضون أجرًا عن 24 بالمئة مما يقومون به من عمل (مقارنة بالمعدل العالمي البالغ 20 بالمئة). يُذكر أيضًا أن معدل ساعات العمل المُبلَّغ عنها للرجال مقارنة بالنساء في المنطقة هو 80:100 (مقارنة بالمعدل العالمي 90:100)، عدا أن عدد ساعات الرجال والنساء في المنطقة أقل من سائر مناطق العالم.

تواصل القوانين التمييزية والأعراف الاجتماعية القائمة على النوع الاجتماعي حصر رعاية الأطفال تحت عباءة المفاهيم التقليدية للأدوار الإنجابية، حيث لا يزال يُنظر للمرأة على أنها صاحبة المسؤولية الأساسية لتقديم الرعاية للأطفال، أما الرجال فيمتنعون عن القيام بهذه المهام بموجب الإطار المهيمن المبني على صور ومفاهيم ذكورية أحادية الأبعاد. تُحفظ هذه المفاهيم وتُحرس بذريعة التقسيم التكاملي للأعباء بين الرجل والمرأة، فيغرس في كلٍ منهما ثنائية لا تلتقي من الأدوار، تتمثل بدور الرجل في الإعالة ودور المرأة في الرعاية. ويتسلل قبول هذه المفاهيم إلى غالبية الرجال والنساء من خلال جُملةٍ مركبةٍ ومعقدة من الآليات التاعمة والقسرية للتطبيع الثقافي بأذرع التقاليد والدين وخطابهما (كالتعنيف أو الترهيب بالتعنيف)، وذلك ضمن نظامٍ سياسي اقتصادي ينتفع من هذا التقسيم وما يترتب عليه من تكاملٍ زائف.

من جهة أخرى، تميل المجتمعات الأبوية في الغالب لتجبل ما يقوم به الرجل من رعاية لأطفاله أو تديبر لمنزل الزوجية ضمن إطار «المساعدة»، ولا يُنظر لهذه الأفعال على أنها مساواة طبيعية في المسؤوليات الرعائية بين الرجل والمرأة، إذ تُلقى المعايير التقييدية القائمة على النوع الاجتماعي على النساء والفتيات أعباء رعائية دون وجه حق ودون أي أجر، وتؤثر سلبيًا على الرجال الذين يريدون ممارسة أبوتهم الفاعلة⁹.

في المقابل تم إدراك متناهيًا بأن أهم وأبرز استراتيجيات النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تكمن في تحقيق المساواة في الأدوار الرعائية وتعزيز دور الآباء في رعاية الأطفال، ومن أهم الخطوات لتحقيق هذا الهدف هو سن قوانين تنص على إجازة الأبوة، والعمل المرن، وغير ذلك من تدابير مؤسسية لتعزيز المساواة بين الجنسين. ولكن لا بد من الذكر بأن الوصول للمساواة في الأدوار على الأمد البعيد يتطلب اجترار تغييرات في المعتقدات والصور المحيطة بمفهوم الذكورية وتمثيلاتها، بحيث تتمتع النساء والرجال بالحق في حرية التعبير عن مشاعرهم والوفاء بواجباتهم الوالدية على قدم المساواة.

تبرز الفجوات التمييزية بين الجنسين بوضوح في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا دون أن ينفي ذلك الجهود المبذولة لاجترار التغيير على هذا الصعيد. وفقًا للتقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2022، الفجوة بين الجنسين في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا هي الفجوة الكبرى الثانية بعد منطقة جنوب آسيا، لكن ورغم اتساع الهوة، تحسنت الفجوة بين الجنسين بشكل طفيف خلال

8 Van der Gaag, N., Heilman, B., Gupta, T., Nembhard, C., & Barker, G. (2019). State of the World's Fathers Unlocking the Power of Men's Care: Executive Summary. Promundo.

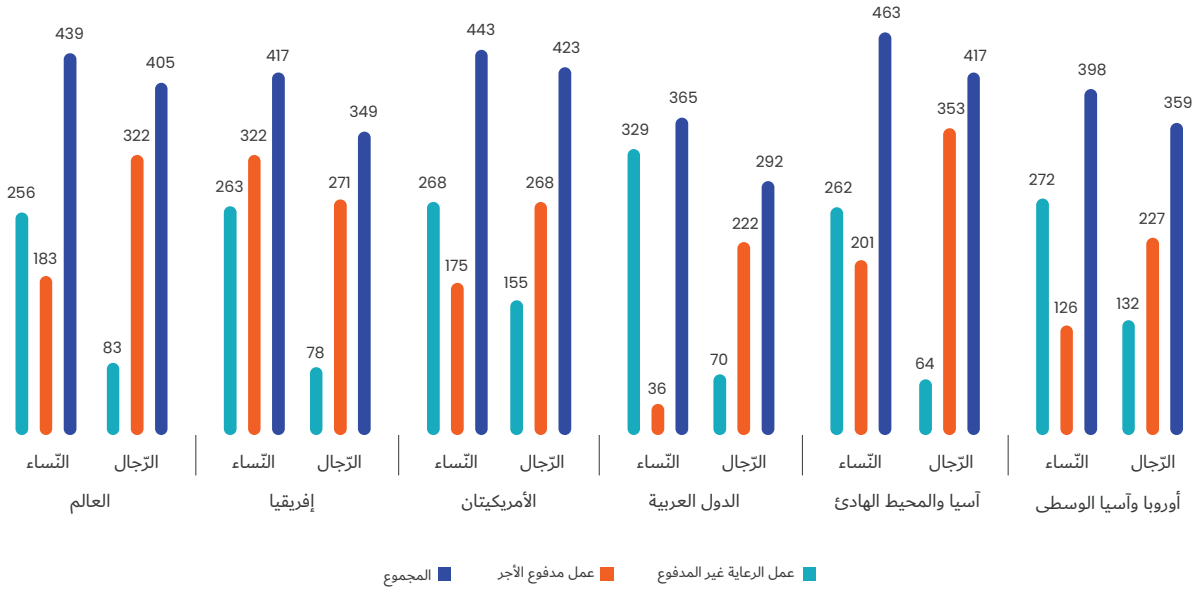
9 Business Insider. (2021). Unpaid care-economy work amounts to \$11 trillion per year, BofA estimates, 2021. <https://www.businessinsider.com/care-economy-unpaid-work-minimum-wage-jobs-labor-infrastructure-bofa-2021-5>

وبقيمتها، وإن اعترُف بها أعطت أقل من قيمتها، كما لا ينشأ عن القيام بهذه المهام أي مزايا، أو حقوق، أو مُستحقّات، مع ذلك ثمّ مؤشرات تُشير إلى تنامي اهتمام الرّجال بقضاء المزيد من الوقت مع أطفالهم¹⁰ وفقاً لنتائج دراسة استقصائية دولية بشأن الرّجال والمساواة بين الجنسين (The International Men and Gender Equality Sur-vey- IMAGES) نُفّذت في ستة بلدان في الشّرق الأوسط وشمال إفريقيا، تحديداً في مصر، والمغرب، وفلسطين، والأردن، وتونس¹¹. يُذكر هنا دور التّنشئة الاجتماعيّة للفتية وتشجيعهم على القيام بأدوارٍ رعاييّة أصيلة نابعة من إرادتهم على قدم المساواة مع النّساء والفتيات؛ على سبيل المثال لا الحصر، يمكن تشجيع الآباء على أن يكونوا قدوة لأبنائهم بتعليمهم كيفيّة رعايتهم وأخوتهم الصّغار؛ الأمر الذي يزيد من احتمالية إقدام الأطفال على مشاركة المسؤوليّات الرّعاييّة في سنّ الرّشاد¹³.

ترتبط أدوار رعاية الأطفال في منطقة الشّرق الأوسط وشمال إفريقيا ارتباطاً مباشراً بمعدلات الخصوبة المرتفعة نسبياً، وانخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل، وتفاوت معدّلات التّحصيل العلمي. حيث تقضي النّساء 4.7 أضعاف الوقت الذي يقضيه الرّجال في أداء أعمالٍ غير مدفوعة الأجر.

تواصل هذه الأدوار والأعراف القائمة على النّوع الاجتماعيّ ترسخها رغم أنّ النّساء أصبحن معيلات يعملن بوظائف بدوام جزئيّ أو كامل، فضلاً عن أنّ المجتمعات آخذة في الانتقال إلى شكل الأسرة الحديثة (مثلاً الأسر العربيّة آخذة بتترك طابعها الممتد إلى الأسر النوويّة)، عدا ما رافق ذلك من تحضر وجنوح نحو الاستهلاكيّة، والعولمة، ووسائل التّواصل الاجتماعيّ. أيضاً ما زالت مساهمة المرأة في الأعمال الرّعاييّة غير ملحوظة إلى حد كبير، ولا يُعترف بها

الرّسم البياني 1: المشاركة في أعمال الرّعاية غير مدفوعة الأجر والعمل بأجر حسب الجنس والمنطقة (دقائق/يوم)¹⁴



10 Pew Research Center. (2018). 2017 Pew Research Center's American Trends Panel Wave 28 August & Wave 29 September: Combined Final Topline. Per Research Center.

11 IMAGES) هيئة الأمم المتحدة للمرأة- فلسطين. 2017. الدراسة الاستقصائية الدولية بشأن الرّجال والمساواة بين الجنسين

12 OLI .syevruS esu-emiT fo noitalipmoC dIroW tsetal eht no desab atad esu emit fo sisylana nA .tekraM ruobaL eht dna kroW eraC diapnU eht T .(9102) .semrahC seuqcaJ

13 Kato-Wallace, J., Barker, G., Eads, M., & LevtoV, R. (2014). Global pathways to men's caregiving: Mixed methods findings from the International Men and Gender Equality Survey and the Men Who Care study. Global Public Health, 9(6), 706-722.

14 Jacques Charmes. (2019). The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys. ILO.

خطر الوفاة، والتحفيز على اتخاذ قرارات أكثر مساواة مع شركائهم، وتعزيز النقاش المفتوح بخصوص الشؤون المالية للأسرة.²⁰ في بعض الأحيان، يجد الآباء في إيجابيات الأبوة الفعالة المسوّغ والدافع الكافي لتقديم المزيد من الرعاية غير مدفوعة الأجر في المنزل رغم ما قد يواجهون من عقوبات اجتماعية جرّاء تحديهم لمفاهيم الأبوة الذكورية التقليدية.²¹ يُضاف لما سبق وجود حراك متنامٍ يُشجّع الآباء على الانخراط أكثر كأباء؛ الأمر الذي يعد بإحداث تحولات على صعيد الأعراف الاجتماعية المبنية على النوع الاجتماعي حيال الأبوة والأمومة، وتنفيذ سياساتٍ داعمةٍ للأسرة وأكثر من ذلك.

كسائر أرجاء العالم، يُمكن لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا الاستفادة من المساعي التي تعزّز مشاركة الرجال في رعاية الأطفال بما يُحقّق المساواة بين الجنسين، وحقوق الإنسان، وأفاق التنمية البشرية، إذ يُمكن بلوغ ذلك من خلال: (أ) سن سياسات وتشريعات وإرساء مؤسسات تعترف بقيمة برعاية الأطفال غير مدفوعة، سواء قام بها الرجال أم النساء، (ب) والعمل مع الرجال والفتيان لتعميق الإلمام بالأسباب الجذرية التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين، (ت) وبناء مجتمعات تتحلّى بمواقف وسلوكيات أكثر إسهامًا في تحقيق المساواة بين الجنسين، (ث) ودمج الممارسات التي تستجيب لقضايا النوع الاجتماعي في أبرز المؤسسات الإقليمية والوطنية، (ج) ومناصرة صياغة ومراجعة القوانين والسياسات المُعزّزة للمساواة بين الجنسين أو إقرار المطروح منها، (ح) والحد من عبء الأعمال الرعايية غير مدفوعة الأجر الملقاة على كاهل النساء والفتيات، (خ) وإعادة تقسيم مسؤوليات رعاية الأطفال بين النساء والرجال، وكذلك على صعيد الأسر، والمجتمعات، والمؤسسات الحكومية والأهلية والخاصة.

خلاصة القول، إنّ زيادة مشاركة الرجال والفتيان في رعاية الأطفال غير مدفوعة الأجر تزيد من مُكتسبات المساواة بين الجنسين مع توالي الأجيال كما تترك إرثًا مُضيئًا للأطفال الذين قد يصبحون أمهات وآباء في يومٍ ما؛ بيد أنّ هذا التغيير في الأقطار العربية يتطلّب إرساء واقعٍ داعمٍ يُتيح للرجال والنساء ترسيخ هويّات وأدوار تحقق مساواة أكبر بين الجنسين دون الخوف من العقوبات الاجتماعية أو الاضطهاد.

على الرّغم من هذه التّغييرات الواعدة فإنّ جسر هذه الفجوة المبنية على النوع الاجتماعي في تقديم الرعاية غير مدفوعة الأجر قد يستغرق ما يقارب 92 عامًا¹⁵. كما أثّرت جائحة كوفيد-19 والاستجابات العالمية للحدّ من انتشارها مثل الإغلاقات، في كفيّة تقديم الرعاية غير مدفوعة الأجر في البيت، بل غدّت تفاقم مواطن الافتقار للمساواة القائمة، فرغم زيادة عبء العمل غير مدفوع الأجر على الجميع، نساءً ورجالاً، إلا أنّ عدداً أكبر من النساء يفدن أنهن يقضين وقتاً أطول في الأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر، لا سيّما المهام المرتبطة بالرعاية وصولاً للاضطراب للخروج من صفوف القوى العاملة للتفرّغ لرعاية أطفالهن في المنزل. في سياقٍ متصل، تُفيد ثلثا النساء أنّ شركاهن كانوا أكثر حضوراً في تقديم الرعاية مقارنة بـ 82 بالمئة من الرجال الذين يؤكّدون أنّ شركائهم أكثر انخراطاً في الأعمال الرعايية، ويشير عدد كبير من الأمهات والآباء إلى أنّ مشاركة بناتهم في الأعمال الرعايية تفوق مشاركة أبنائهم¹⁶. كما خلّصت بعض الدّراسات المُجرّاة في البلدان ذات الدخل المرتفع لتزايد في أعداد الرجال الذين يقضون وقتاً مع أطفالهم خلال الإغلاقات جرّاء الجائحة، وأنهم يقضون وقتاً أطول في رعاية أطفالهم في المنزل، فضلاً عن إعراب الرجال بأنهم يشعرون بأنهم يقدمون رعاية أفضل وهم قرب أطفالهم ويلبون التّوقعات المثالية للحياة الأسرية¹⁷. لكن رغم هذه التّطورات الواعدة في تقديم الرجال للرعاية غير مدفوعة الأجر في المنزل، فإنّ متوسط الوقت الإضافي غير مدفوع الأجر الذي قضته النساء في رعاية أطفالها خلال الجائحة—5.2 ساعة أسبوعياً—ظلّ أكبر من الوقت الإضافي غير مدفوع الأجر الذي قضاه الرجال—3.5 ساعة في الأسبوع¹⁸.

جدير بالذكر أنّ تشجيع الرجال على الانخراط بفعالية ونشاط أكبر في رعاية أطفالهم ينطوي على آثارٍ إيجابية جمّة، وفقاً لدراسة أجريت عام 2019، فإنّ ثمار هذه المشاركة تشمل: تحسين العلاقة بين الرّوجين، والحد من العنف الأسري بحق النساء والأطفال، وعلاقات أكثر إيجابية بين الآباء وأطفالهم، وبين الأطفال وشركائهم عندما يكبرون، عدا عن ازدياد احتمالية إقدام الأولاد على المشاركة بفعالية في الأدوار الرعايية في سنّ الرشد، وتدعيم شعور الفتيات بالتمكين وتوفير بيئة منزلية أكثر إنصافاً للجنسين¹⁹.

علاوة على ذلك، فإنّ العديد من الرجال يجدون سعادة ورفاه أكبر جرّاء تكثيف حضورهم الرعاي في حياة أطفالهم، عدا عن ما لذلك من أثرٍ إيجابي في صحتهم الجسدية، والعقلية، والجنسية، وتقليل عوامل

15 Barker, G., Garg, A., Hellman, B., van der Gaag, N., & Mehaffey, R. (2021). State of the World's Fathers: Structural Solutions to Achieve Equality in Care Work. Promundo.

16 UN Women. (2020). Whose time to care? Unpaid care and domestic work during COVID-19. UN Women.

17 Fathers and COVID focus group study. (2020, June 20). Blueprint & University of British Columbia; Sifo. (2020). Pappor, pandemi och föräldraskap. Kantar Sifo; UN Women. (2020). Whose time to care? Unpaid care and domestic work during COVID-19. UN Women; Weissbourd, R., Batanova, M., McIntyre, J., & Torres, E. (2020). How the Pandemic is Strengthening Fathers' Relationships with Their Children (p. 7). Harvard Graduate School of Education.

18 UN Women. (2020). Whose time to care? Unpaid care and domestic work during COVID-19. UN Women.

19 Van der Gaag, N., Heilman, B., Gupta, T., Nembhard, C., & Barker, G. (2019). State of the World's Fathers Unlocking the Power of Men's Care: Executive Summary. Promundo.

20 Doyle, K., Kato-Wallace, J., Kazimbaya, S., & Barker, G. (2014). Transforming gender roles in domestic and caregiving work: Preliminary findings from engaging fathers in maternal, newborn, and child health in Rwanda. Gender & Development, 22(3), 515–531; Månsson, A., Lindholm, L., & Winkvist, A. (2007). Paternity leave in Sweden—Costs, savings and health gains. Health Policy, 82(1), 102–115; Månsson, A., & Lundin, A. (2010). How do masculinity, paternity leave, and mortality associate?—A study of fathers in the Swedish parental & child cohort of 1988/89. Social Science & Medicine, 71(3), 576–583; van der Gaag, N., Heilman, B., Gupta, T., Nembhard, C., & Barker, G. (2019). State of the World's Fathers Unlocking the Power of Men's Care: Executive Summary. Promundo.

21 Doyle, K., Kato-Wallace, J., Kazimbaya, S., & Barker, G. (2014). Transforming gender roles in domestic and caregiving work: Preliminary findings from engaging fathers in maternal, newborn, and child health in Rwanda. Gender & Development, 22(3), 515–531.

نطاق البحث وأهدافه

إلى جانب إثراء الإصلاحات القانونية والسياساتية لزيادة مساهمة الرجال في رعاية الأطفال غير مدفوعة الأجر، وتدعيم إجازة الأبوة وسد الفجوة البحثية في هذا الموضوع في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يسعى هذا البحث لفهم البنى المعرفية، والتصورات، والمواقف والممارسات الحكومية وغير الحكومية حيال إجازة الأبوة ودور الرجال في رعاية الأطفال في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. يشمل البحث المغرب، وتونس، والأردن، ولبنان، وفلسطين، وهي خمسة من البلدان الستة المبحوثة في المرحلة الثانية من البرنامج الذي أطلقه المكتب الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في عددٍ من الأقطار العربية تحت عنوان «رجال ونساء من أجل المساواة بين الجنسين» بتمويلٍ من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا)²².

يهدف هذا البحث أيضًا لتوجيه تدخلات المناصرة وإعداد السياسات والبرامج المعززة للدور الرعائي للرجل وأهمية إجازة الأبوة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. أيضًا، يبني البحث على العمل الذي أنجزه المكتب الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ضمن إطار برنامج «رجال ونساء من أجل المساواة بين الجنسين» لإثراء الأدلة والمعطيات بشأن موضوعة الذكورة وتمثيلاتها في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا عبر البحث والجهود المعرفية (على سبيل المثال دراسة استقصائية دولية بشأن الرجال والمساواة بين الجنسين (IMAGES)). بذات الدأب، يسعى هذا البحث للبناء على الأدلة والحقائق المضمنة في التقرير الإقليمي لاقتصاد الرعاية الصادر عن برنامج «تعزير العمالة المنتجة والعمل اللائق للنساء» التابع لمنظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

بتوصيفٍ أدق، يسعى هذا البحث لتقديم نبذة عن التوجهات والممارسات الدولية والإقليمية حيال دور الرجال في رعاية الأطفال وإجازة الأبوة بالتوازي مع توفير فهم أعمق للبنى المعرفية المؤسساتية للجهات الحكومية وغير الحكومية وتصوراتها ومواقفها حيال مشاركة الرجال في رعاية الأطفال وإجازة الأبوة في الشرق الأوسط، لا سيما في البلدان الخمسة المبحوثة. أيضًا، يعكف البحث على تقديم مداخل وتوصيات لتعزيز إجازة الأبوة ومشاركة الرجال في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا للمناصرة بالاستناد إلى ما خلص إليه البحث من نتائج.

منهجية البحث والاعتبارات الأخلاقية

يوظف البحث منهجية تدمج بين الأدوات البحثية الكمية والكيفية لجمع البيانات من مصادرها الأولية والثانوية. فعلى الصعيد الكيفي، تضمن البحث 23 حلقة نقاش مركزة، و89 مقابلة معمقة مع خبيرات وخبيرات وأصحاب وصاحبات القرار في البلدان المبحوثة، بالإضافة لخبيرات وخبراء في السياقين الإقليمي والعالمي لموضوع البحث. على الصعيد الكمي، تم إجراء مسح عبر الإنترنت ورّع على 1500 ممثل وممثلة عن الجهات المبحوثة، أجاب عنه 878 صاحب وصاحبة قرار ومؤثر ومؤثرة (بواقع 48.3 بالمئة مستطلعين و51.7 بالمئة مستطلعات).

الإطار 1: الجهات المستهدفة

ممثلات وممثلو الجهات الحكومية: هم المسؤولون والمسؤولات والموظفون والموظفات على مستوى صنع القرار أو التأثير على السياسات العامة والتشريعات والخطاب العام ممن لديهم اطلاع واهتمام في القضايا العامة، لا سيما قضايا النوع الاجتماعي، ويتعاملون مع المنظمات الأهلية، والدولية، والإقليمية، والهيئات التنفيذية الأخرى، والمشرعين، والقضاة، وغيرهم من مؤسسات البحوث الحكومية.

ممثلو وممثلات الجهات غير الحكومية: يشملون موظفات وموظفي وممثلات وممثلتي هذه الجهات على مستوى صنع القرار أو التأثير على السياسة العامة، والتشريعات ذات الصلة، والخطاب العام في القطاع الخاص، ومنظمات المجتمع المدني، ومنظمات حقوق المرأة، والقيادات السبائية، والثقافات العمالية، ومراكز الفكر والبحوث، والمؤثرين والمؤثرات في الإعلام، بالإضافة للكوادر الوطنية العاملة في المنظمات الأهلية الدولية، والوكالات المانحة، ووكالات الأمم المتحدة.

لذات الغاية، تمت مراجعة شاملة للأدبيات المحلية والدولية—من تقارير ووثائق—بشأن قضايا البحث. أما القسم التالي، فقد خصص للوقوف على الفئات المستهدفة إلى جانب الأدوات المستخدمة لأغراض هذا البحث.

أنجزت عملية جمع البيانات وتحليلها ما بين تشرين الأول / أكتوبر 2021 وجزيران / يونيو 2022.

22 يُذكر أنّ الدراسة كان من المفترض أن تُجرى في مصر، لكن تعذر القيام بذلك في وقت إجراء الدراسة.

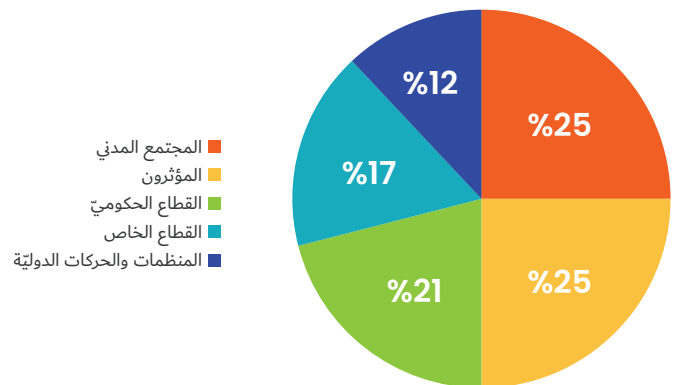
مراجعة الأدبيات وأعمال البحث المكتبي²³

أُجريت عملية مُراجعة شاملة لمئة وسبعين (170) وثيقة من دراسات، وإحصائيات، وغير ذلك من أدبيات محلية، وإقليمية، ودولية للخروج بفهمٍ أعمق للسياق، والأطر، والسياسات، والقوانين ذات الصلة في كل دولة، وركّزت عملية المراجعة على الخطوط البحثية التالية: (1) التّظم الاقتصاديّة، والرّأسماليّة، والاجتماعيّة، والسياسيّة، (2) وقوانين العمل والسياسات المرتبطة في الدّول المستهدفة، (3) والبرامج والمبادرات التي تقوم بها المؤسسات الدوليّة والحكوميّة وغير الحكوميّة لتعزيز مفهوم إجازة الأبوة، (4) وأعمال الرّعاية مدفوعة وغير مدفوعة الأجر، (5) والاحصائيات ذات الصلة في البلدان المبحوثة، (6) والقضايا المحليّة، والإقليميّة، والدوليّة ذات الصلة، (7) والبرامج والمبادرات السابقة الرّامية لتحقيق المساواة بين الجنسين.

حلقات النقاش المرّكزة

شمل البحث 23 حلقة نقاش مرّكزة، أربّع منها أُجريت في البلدان المبحوثة وثلاث أخرى على المستوى الإقليمي، حيث عُقدت الحلقات مع ممثلين وممثلات عن القطاعات الخاص، والحكومي، وغير الحكومي، بما يشمل ناشطات وناشطين شباب واجتماعيين، ومؤثّرات ومؤثّرين (بما في ذلك ممثلون محليون عن أطرافٍ دوليّة، وباحثون وباحثات، وأكاديميون وأكاديميات، وإعلاميّات وإعلاميون). في المجموع، شارك 186 شخصاً في حلقات النقاش المرّكزة، بواقع 114 مشاركة (61.2 بالمئة) و72 مشاركاً (38.7 بالمئة)، يُعزى هذا التّفاوت لكون القضية مهمّة أكثر بالنسبة للنساء من الرّجال كما يُظهر الرّسم البياني رقم 2.

الرّسم البياني 2: توزيع المشاركين والمشاركات في المجموعات المرّكزة حسب القطاع



المقابلات البحثيّة المعمّقة

بالإضافة إلى حلقات النقاش المرّكزة، شمل البحث 89 مقابلة معمّقة مع خبيرات وخبراء، وصاحبات وأصحاب القرار، والمؤثّرات والمؤثّرين من عدّة مؤسسات حكوميّة، وغير حكوميّة، ودوليّة (شكّلت النساء 65 بالمئة من مجموع من تمت مقابلتهم وشكّل الرّجال 34 بالمئة). وُزعت المقابلات بواقع 14-18 مقابلة في كل بلدٍ من البلدان المبحوثة، بالإضافة لخميسٍ أخرى على المستويين الدّولي والإقليمي.

المسح المُنفذ عبر الإنترنت

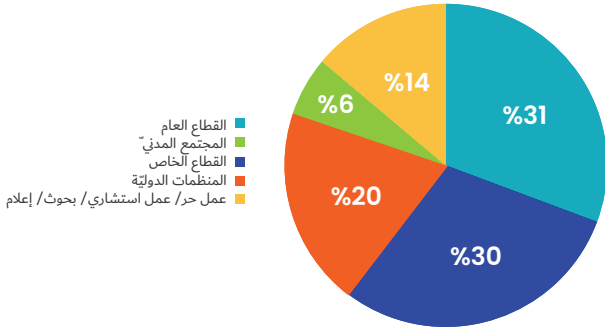
بالإضافة للأداتين المذكورتين أعلاه، صُمّم مسح لاستطلاع البنى المعرفيّة، والتّصورات، والمواقف، والممارسات المتعلّقة بإجازة الأبوة ودور الرّجال في رعاية الأطفال. يُذكر أنّ المسح قد وُزِع وُجِع إلكترونياً مع الحفاظ على السريّة التامة لبيانات المُستطلعين والمستطلعات. أرسل فريق البحث نسخاً من المسح إلى 1500 مُستطلع ومستطلعة (من أصحاب وصاحبات القرار والناشطين والناشطات) في عدّة قطاعات حكوميّة وغير حكوميّة، وبلغت نسبة الاستجابة 58.5 بالمئة، حيث شارك 878 مُستطلع ومستطلعة، منهم 48.3 بالمئة مستطلع و51.7 بالمئة مستطلعة. تماشيًا مع أدوات البحث الأخرى، يعكس المعدل المرتفع لمشاركة النساء مستوى أعلى من الاهتمام والمشاركة في القضية المبحوثة، مقارنة مع الرّجال في كافّة القطاعات التي تمّ التوجه إليها لتعبئة المسح.

تبعًا لعملية جمع البيانات، تمّ احتساب الرّنة الفعليّة للآراء المُستطلعة بإجراء تعديلات (إعادة ترجيح إحصائي) كما هو موضح أدناه بُغية تمثيل الحضور الفعلي للمرأة في مواقع اتخاذ القرار. تُوزع المستطلعات والمستطلعون المستجيبين في الدّول

المبحوثة كما يلي: 119 استجابة في تونس، و148 في الأردن، و161 في لبنان، و214 في فلسطين، و236 في المغرب. ومن بين السّمات الأخرى للعينة المستطلعة أنّ غالبية المشاركين والمشاركات من حملة شهادات التّعليم العالي، حيث أنّ 46 بالمئة من العينة من حملة الدّبلوم أو اللقب الجامعي الأوّل و40 بالمئة من حملة اللقب الجامعي الثّاني أو ما علا ذلك، و14 بالمئة فقط من العينة من حملة شهادة الثّانويّة العامّة، علماً أنّ المستطلعين يحملون مؤهلات علميّة أعلى من المستطلعات، حيث أشار 46 بالمئة من المستطلعين إلى أنهم يحملون اللقب الجامعي الثّاني، فيما تقل هذه النسبة إلى 34 بالمئة بين المستطلعات. أمّا معدّل أعمار المستطلعين والمستطلعات فهو 42 عاماً، يعزى ذلك كون العينة شملت مجموعةً من المؤثّرات والمؤثّرين الشّباب الذين يعملون مع منظمات المجتمع المدني والمنظمات الدوليّة. كذلك فإنّ غالبية المستطلعات والمستطلعين متزوجون كما سيوضح بالتّفصيل فيما سييلي، علماً أنّ نسبة المتزوجين في المستطلعين أكثر من المستطلعات، يذكر هنا أنّ جميع أفراد العينة المستطلعة،

23 يضم الملحق الأوّل قائمة بالمصادر والأدبيات التي تمّت مراجعتها والاستقاء منها لأغراض هذه الدراسة.

قطاع العمل



الاعتبارات الأخلاقية

أظهرت حساسية الموضوع المطروح عدّة قضايا أخلاقية، بعضها يرتبط بالسياق وبعضها الآخر بالمضامين المبحوثة، وقد أُلْم فريق البحث بهذه التّحدّيات وأخذها بالحسبان في تصميم منهجية البحث، بل وضمّنت في التّدريب الذي تلقاه الباحثون والباحثات الرئيسيون والمساعدون. وفي سياق تصميم المنهجية، اعتمد الفريق أيضًا على خبرة أفرادها في إجراء بحوث حسّاسة في الشّرق الأوسط وشمال إفريقيا (بما في ذلك الموضوعات المتعلّقة بالمساواة بين الجنسين)، فضلًا عن الممارسات البحثية الرائدة دوليًا.

اعتمد هذا البحث على تجارب الرّجال والنساء، وكانوا مفتاحًا لإنجاح هذا البحث وفائدته في المستقبل، حيث كان الاحترام هو شعار فريق البحث طوال فترة البحث. كما كان الهدف الأساسي هو الحفاظ على سلامة المشاركين والمشاركات في البحث وفريق البحث وتقليل أي مخاطر. مع الأخذ بذلك في عين الاعتبار، أبقى فريق البحث جميع المشاركين والمشاركات في البحث مجهولين وحصل على موافقة من الجميع، وتم تشفير جميع البيانات الإلكترونية وتخزين السجلات بشكل آمن.

التّحدّيات وسبل الحدّ من آثارها

واجه فريق البحث عدّة تحدّيات ومعوقات خلال فترة تنفيذ البحث، لكنّه تمكّن من مواجهة هذه التّحدّيات وإيجاد حلول بديلة بالتعاون مع فريق هيئة الأمم المتّحدة للمرأة كما هو موضح أدناه.

التّحدّيات التّقنيّة

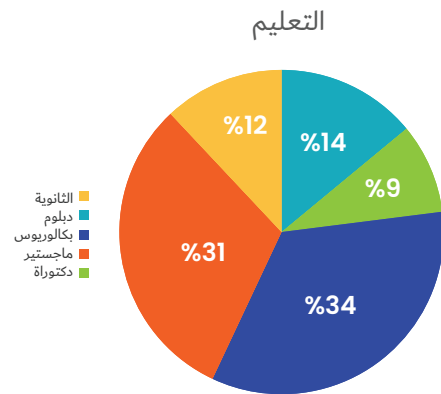
التّحدّيات التّقنيّة التي واجهها فريق البحث تشمل التالي:

- محدودية الدّراسات العلميّة والمتخصّصة، والتّقارير، والإحصائيات ذات الصّلة بإجازات الرّعاية في كافّة البلدان المبحوثة. بالإضافة إلى الافتقار لبيانات محدّثة بخصوص مشاركة المرأة في سوق العمل (سواء في القطاعات الرّسمية

تقريبًا، إمّا متزوجون، أو مطلّون، أو منفصلون، أو أرامل لديهم أطفال أو ما زال خيار إنجاب الأطفال ممكنًا. أمّا متوسط عدد الأطفال في أسر المستطلعين والمستطلعات، فيبلغ 2.6 طفل، كما أنّ 66 بالمئة من المستطلعات والمستطلعين متزوجون لشريك أو شريكة عاملة، علمًا أنّ هذه النّسبة أعلى في المستطلعات (86 بالمئة) منها في المستطلعين (50 بالمئة). قبل توزيع الاستطلاع، تم تجريب الاستمارة لتحديد ما إذا كان هناك أسئلة أو عبارات بحاجة إلى توضيح أو موازنة مع سياقات الأقطار المبحوثة.

التّرجيح الإحصائي للبيانات: جاء معدّل الاستجابة أعلى بالنّسبة للمستطلعات منه للمستطلعين؛ ما قد يعكس اهتمامًا أكبر بالموضوع بين النساء مقارنة بالرّجال؛ لذا وبغية تمثيل الواقع بأقصى دقّة ممكنة، كان على فريق البحث التّأكد من أن النتائج والعينة الإجمالية ممثلة لكل دولة باستخدام منهجية التّرجيح الإحصائي؛ وعليه وبالاستناد إلى البيانات التّانوية والتّقدّيرات المُستقاة من الخبراء والخبيرات في كل قطر من الأقطار المبحوثة، تم ترجيح الرّنة الإحصائية للمستطلعات لنسبة 30 بالمئة مقارنة بـ 70 بالمئة للمستطلعين، بحيث تعكس التّائج الإجمالية على المستوى الإقليمي وعلى مستوى كل قطر هذا التّوزيع الحقيقي المُرجّح. توقّر هذه العملية وصفاً واقعيًا للحقائق الفعلية لِثقل أو زنة أو تأثير النساء والرّجال في مواقع صنع القرار وتأثيرهما في منح مهمّة من الحياة العامّة والحوار العام أيضًا.

الرّسم البياني 3: توزيع عينة المستطلعين والمستطلعات، حسب القطاع والتّعليم



- أو غير الرسمية) وأعمال الرعاية واقتصاد الرعاية وطبيعة الرعاية. عدا عن غياب المسوح بشأن استخدام الوقت في العديد من الأقطار، ما يُعسّر مسألة قياس واقع المهام الرعايية؛ لذا لجأ الفريق للأدبيات والبيانات الدولية المتاحة بالإضافة إلى معطيات مصادر المعلومات الأولية للتعويض عن هذا النقص.

كان من الصعب على فريق البحث التنقل بين المناطق الفلسطينية المختلفة جرّاء القيود الإسرائيلية المفروضة على الحركة في الضفة الغربية وبينها وبين القدس الشرقية وقطاع غزة؛ ما أجبر الفريق على عقد العديد من اللقاءات عبر وسائل التواصل الافتراضي.

حقق المسح المنفذ ضمن هذا البحث نسبة استجابة تزيد عن 58 بالمئة، وهي نسبة دالة على الاهتمام والدافع الكبيرين لدى العينة المستطلعة، حيث أنّ معدّل الاستجابة للمسوح المجراة عبر الإنترنت 44 بالمئة. في المقابل، فإنّ نسبة عدم الاستجابة (40 بالمئة)، تدل على افتقار الاهتمام بالقضية أو محدودية الاهتمام أو معارضتها أو عدم الاكتراث لها بالنسبة لجزء كبير من الأطراف المستطلعة. يُذكر هنا احتمالية انشغال بعض المستطلعين والمستطلعات وبالتالي عدم التمكن من الاستجابة للمسح. وعليه وبالاستناد للنتائج المستخلصة وتحليل إجابات المستطلعين والمستطلعات؛ فإنّه من غير الممكن الخروج بمعرفة حقيقية بشأن مواقف من أحجموا عن المشاركة؛ لعل هذه الفئة ومسألة الإحجام عن الإجابة أن تكون موضوعاً لبحثٍ مستقبلي.

إن هذه العوامل تؤكد أن البيانات المقدمة أدناه هي أكثر إيجابية وتفاؤلاً من الواقع الفعلي، حيث أن كثيراً من المعارضين للمساواة في أدوار الرعاية وإجازة الأبوة لم يشاركوا أصلاً في المسح. ولذلك ندعو للحذر في تناول التحليلات للبيانات الكمية والتأكد من قراءة التفاصيل السياقية المتضمنة في البيانات الكيفية ومراجعة الأدبيات.

رغم التّحدّيات، تمكّن فريق البحث من استكمال البحث بأعلى المستويات عبر الاستثمار في خبرات عضوات وأعضاء الفريق وإحاطتهم في واقع كل قطر من الأقطار المبحوثة، فضلاً عن قدرتهم على الوصول لمصادر البيانات والتواصل مع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية. علاوة على ذلك، فقد شكّل دعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة عبر مكتبها الإقليمي دوراً محورياً في إنجاز هذا البحث.

- افتقار المشاركات والمشاركين في بعض الأحيان للمعرفة الكافية بمضامين مسألة إجازات الرعاية وتبعاتها. يُضاف لذلك تباين تقبّل فكرة إجازة الرعاية بالعموم، وإجازة الأبوة خاصة؛ لذا فإنّ البحث شكّل فرصة لزيادة اهتمام المشاركات والمشاركين ومعرفتهم وفضولهم بالمسألة.

- تباين تعاون ممثّلو وممثّلات القطاع الخاص في البلدان المبحوثة، وفي بعض البلدان كان هناك مقاومة مباشرة صعّبت تنسيق الورش والمقابلات والحصول على البيانات من القطاع الخاص؛ نجد صدى رفض عددٍ من ممثّلي وممثّلات القطاع الخاص في شهادة أحد المسؤولين في مؤسسة خاصة رائدة في المغرب: «أجندتنا مكتظة أصلاً بكثير من القضايا، عدا عن الأعباء التي تتحمّلها جرّاء التراجع الاقتصادي الكبير؛ لذا فلتعفوننا من المزيد من الضغوط!»

(مشارك، 46 عامًا، قطاع خاص، المغرب)

- غياب تركيز المصادر الثانوية والجهات الفاعلة المشاركة للتركيز على سوق العمل غير الرسمي والعمل التجاري من المنزل، إذ يندرج جزء كبير من القوى العاملة في البلدان المبحوثة في هذه القطاعات، لا سيّما النساء العاملات والفئات المهمّشة.

التّحدّيات السياسيّة والاقتصاديّة

- يُمكن إجمال أبرز التّحدّيات والمُعيقات السياسيّة والاقتصاديّة إبان إجراء العمل الميداني من البحث فيما يلي:
- تزامن إجراء البحث مع الانتخابات النيابية في لبنان والتغيرات الحكوميّة والبرلمانية في المغرب؛ ما صعّب تنسيق الورش والمقابلات مع ممثلي الجهات الحكوميّة.
- ما تزال تونس تواجه تحديات دستورية، وحكوميّة، واقتصاديّة، واجتماعيّة، ما جعل التّظنر في خطوط البحث ثانويّاً مقارنة بالقضايا الحيوية والمباشرة التي يواجهها الشعب التونسي.

الإطار 2: البحث فرصة لإحداث التغيير الإيجابي

أثمرت عملية تنفيذ هذا البحث، لا سيّما منهجيّته، شرارةً لبدء حوارٍ بناءٍ ومتقدٍ بين أطراف القطاعات المختلفة وداخل كل قطاع على حدة. يُذكر في هذا السياق أنّ البحث تمكّن من الوصول إلى أكثر من 1100 امرأة ورجل من مختلف القطاعات—من أصحاب وصاحبات قرارٍ وكوادر عمل، وعاملات وعاملين لحسابهم، وإعلاميين وإعلاميات، وقيادات دينية—وذلك عبر دعوتهم للمشاركة في الأنشطة المنظمة لجمع البيانات الكمية والكيفية وتحليلها. وقد أسهمت طبيعة الموضوع المبحوث غير المطروقة وغير المسبوقة في إثارة اهتمام كافة الأطراف، كما قد جاءت استجابة الغالبية العظمى منهم إيجابية، حيث أبدوا رغبتهم في التعرف على طبيعة موضوع البحث وأسئلته، فضلاً عن إعرابهم عن الاستعداد للتعلم ضمن إطار عملية البحث ومناقشته والاستفادة منه. في المقابل عبّر البعض عن مواقف سلبية ورافضة لمناقشة الموضوع من أصله بذريعة أنّ لا صلة له بالواقع وأولوياتهم وأولويات بلدهم. مع ذلك، تمخض عن عملية البحث نقاش في كافة البلدان المبحوثة على جميع المستويات الحكومية وغير الحكومية وداخل القطاع الخاص والمنظمات الدولية، كما أعرب عدد كبير من المشاركات والمشاركين عن آرائهم بشأن طبيعة المنفعة والتغيير الذي حدث نتيجة البحث. يُمكن إجمال هذه الملاحظات بالتالي:

1. إجازة الأبوة كجزء من القضية الأوسع؛ أعمال الرعاية: اعتبر البعض أنّ الحوار بشأن إجازة الأبوة يجسّد فرصة للتغيير والتطوير في قضية أدوار الرعاية بالنسبة للمرأة والرجل، والحكومات، والقطاع الخاص، والمجتمع ككل.

2. التوقيت المناسب: وفقاً للبعض لقد جاء البحث في أوانه لما رافقه من تغييرات مهمة على المستوى القانوني فيما يتعلق بإجازة الأبوة (في المغرب، وفلسطين، والأردن) وفي وقت تهدد فيه الأزمات السياسية والاقتصادية المكتسبات التاريخية المُنجزة على جبهة تحقيق المساواة بين الجنسين (في تونس ولبنان).

3. التأثير الإنساني: تمخض البحث عن آثارٍ على المستويين الفردي والإنساني للمشاركين والمشاركات، حيث شعر أكثر أنّ عملية البحث قد منحتهم فرصة تجاوزت التعبير عن آرائهم إلى الإعراب عن اهتماماتهم واحتياجاتهم.

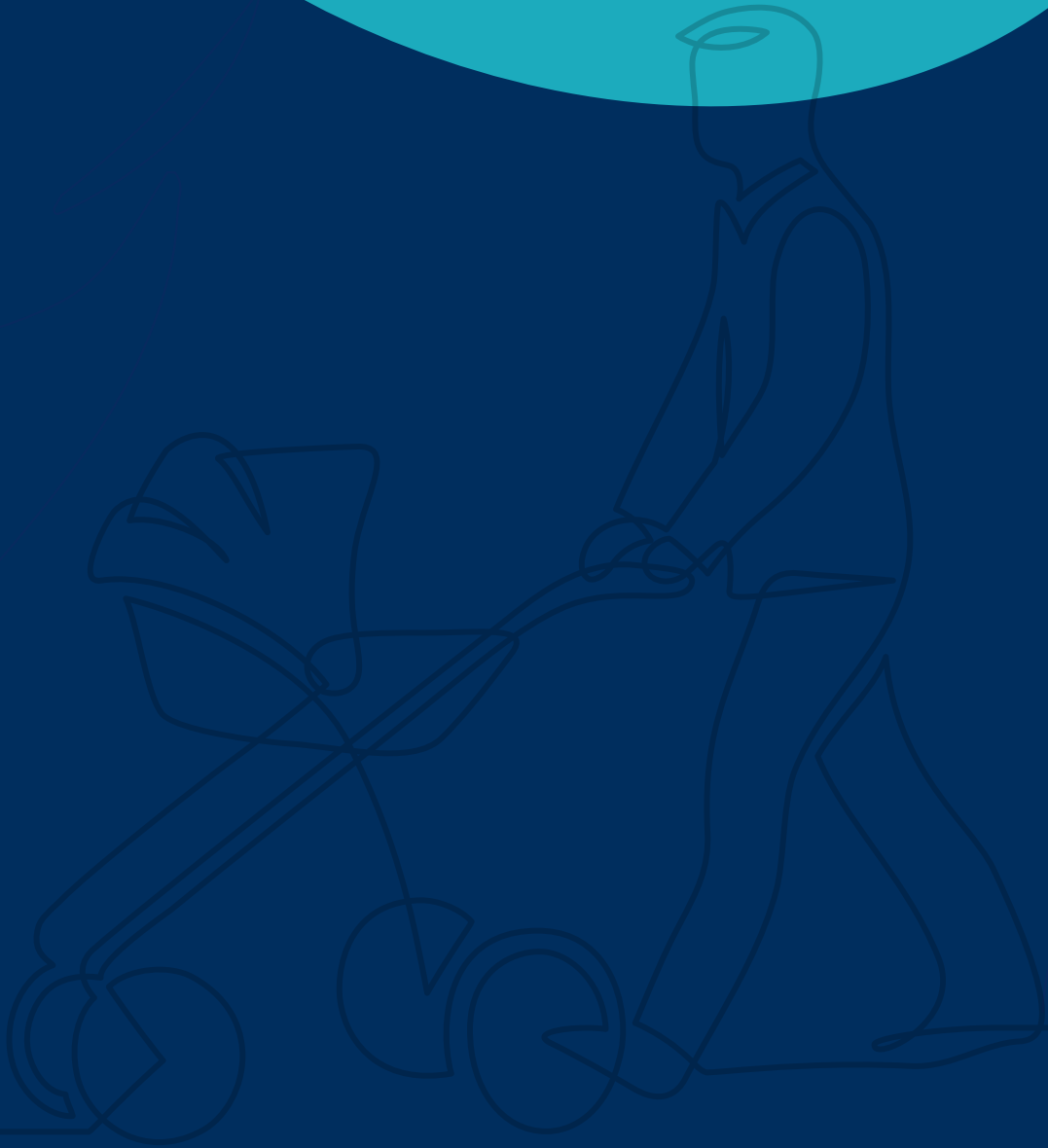
4. توليد الزخم من أجل التغيير: بلغ تأثير البحث أيضاً النقاش الوطني والقطاعي على أعلى المستويات، حيث أعرب عدد كبير من صاحبات وأصحاب القرار المشاركين أنّ موضوع الدراسة أصبح أولوية بالنسبة لهم، وأنهم سيسعون لتحقيقه، وبأنهم ماضون ببدء مناقشته في مؤسساتهم ومع الأطراف المختلفة في كل فرصة ممكنة.

5. كشف المعارضة الأولية: على الرغم من محدودية دلائل مناوأة تفعيل الدور الرعائي للرجل، إلا أنّ البحث كشف عن مقاومة أكبر لاستحداث إجازة الأبوة واستدخالها، يُمكن لمس ذلك في القطاعات كلها، لكن هذا الموقف أكثر حضوراً في القطاع الخاص، وكما أُشير آنفاً في طي هذا البحث، رفض عدد من المنشآت الممثلة للقطاع الخاص التعاون أو المشاركة بحجة أن الموضوع ليس أولوية بل عبئاً إضافياً على اقتصاد مُثقل بالتحديات. من جهة أخرى، أبدى عدد من ممثلي وممثلات القطاع الخاص حماسة للمشاركة في البحث، وعادوا إلى مؤسساتهم باقتراحات وتدخلات مقترحة داعمة لمنح إجازة الأبوة والعمل المرن للنساء والرجال في القطاع الخاص ومن أجله، ووعده هؤلاء الأشخاص في جميع البلدان بمواصلة الحوار داخل قطاعهم ودعم توصيات البحث حال صدورها، الأمر الذي يُمكن سماع صدهاء في ما أعرب عنه أحد ممثلي القطاع الخاص: «إنّ الاستفادة الأكبر من إجازة الأبوة وساعات العمل المرنة للموظفين والموظفات هو القطاع الخاص، وسوف نسعى لتوضيح هذه المسألة لسائر أعضاء هذا القطاع ممن يتبنون التوجهات التقليدية التي تهيمن على القطاع.»

(مشارك، 48 عامًا، قطاع خاص، فلسطين)

الفصل الثاني

إجازة الأبوة ودور الرجال
في رعاية الأطفال
في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا:
المنظور العام



مقدمة

الأهمية الإقليمية وجدول الأعمال المتقدم:

«نسعى لتحقيق المساواة الضرورية لاحترام حقوق الإنسان وتحقيق التنمية، لذا فإننا ندرج في جدول أعمالنا قضية الرعاية عمومًا، وبالذات رعاية الأطفال، فالمرأة في منطقتنا لا تزال تواجه العديد من التحديات على مستويات كثيرة خاصة فيما يتعلق بالتمييز في سوق العمل، حيث يشجع النظام الأبوي الرجال على استخدام القوة والعنف في بعض الأحيان، على حين تُربى النساء منذ نعومة أظفارهن على أنهن مقدمات للرعاية فقط. مع ذلك، لا يمكن نكران التحولات العديدة التي تشهدها المنطقة على مستوى أدوار الجنسين ومسؤولياتهما المتعلقة برعاية الأطفال؛ لذلك من المهم السعي لتحديد وإصلاح التشريعات والسياسات المتعلقة برعاية الأطفال، وتسهيل الصّوء على أهمية الشراكة في أعمال الرعاية لتحقيق التنمية المستدامة وتمكين الرجال والنساء من رعاية الأطفال بالتوازي مع مواصلة مساراتهم المهنية والمشاركة في الحيز العام.»

د. فاديا كيوان، المدير العام لمنظمة المرأة العربية

السياق في منطقة الشرق الأوسط وشمال

إفريقيا: أهم المعطيات وطبيعة الحوار الدائر

ثمّ اهتمام متزايد في جميع أنحاء المنطقة في أعمال الرعاية غير المدفوعة أو قليلة الأجر بشكل عام، وبدور الرجل في أعمال الرعاية بشكل خاص، يتجلى ذلك العدد الكبير من القوانين والسياسات واللوائح التنفيذية الحديثة التي تقرر أو تمدد إجازة الأبوة للرجال. يضاف إلى ذلك عدد من المبادرات التي تقودها المنظمات الدولية والمحلية والتي ما يزال بعضها في طور النشوء، كما سيتم توضيحه في الفصول اللاحقة. لكن ورغم هذا الاهتمام، ما زالت إجازة الأبوة إما متجاهلة، أو قصيرة، أو رمزية، أو تفتقر للتنظيم، غير موجودة من أصله. يُظهر الجدول رقم 1 أنّ مدة إجازة الأمومة في الدول العربية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تتراوح بين 56 إلى 120 يومًا، في حين تتراوح إجازة الأبوة بين صفر أيام (كما هو الحال في 10 دول مدرجة في الجدول أدناه) و15 يومًا كما هو الحال في المغرب، علما أن المدة الأشيع لإجازة الأبوة في الدول العربية هي ثلاثة أيام، كما هو الحال في خمس دول من أصل الدول العشرة المدرجة في الجدول أدناه.

وفقًا للتقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2022، فإنّ الفجوة بين الجنسين في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا هي الفجوة الكبرى الثانية بعد منطقة جنوب آسيا، كما أنّ تواصل اتساع الفجوة بالوتيرة الزاهنة ستحتاج المنطقة إلى 115 عامًا لسدها²⁴، لكن يُذكر في هذا السياق أنّ المنطقة قد شهدت بعض التطورات الإيجابية في هذا الميدان، تحديدًا في عام 2020، حيث حصلت المنطقة على أدنى درجة إيجابية بين جميع المناطق المشمولة بالمؤشر (61.1% وفجوة 39.9%) في إشارة إلى أنّ المنطقة في طريقها للتطور، حيث أدى تواصل هذه الإصلاحات إلى تقليص الفجوة بمقدار 0.5 نقطة بحلول عام 2020 مقارنةً بعام 2019 وبنسبة 3.6 نقاط مقارنةً بعام 2000.²⁵

يُضئ هذا البحث على بعض القواسم المشتركة بين البلدان المبحوثة دون أنّ يُغفل خصوصية الظروف السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية لكل منها. فوارق تُعزى إلى مجموعة متشابهة من المتغيرات—أهمها، في التاريخ الحديث، تفاوت مستويات الإرادة السياسية بين النظام الحاكم وقدرات منظمات حقوق المرأة وغيرها من المنظمات الإنسانية والجماعات الحقوقية من جهة أخرى. ولعل تونس تُقدّم المثال الأبرز تاريخيًا لدور القيادة السياسية والحركة النسوية القوية في تحقيق العديد من الإنجازات على صعيد المساواة بين الجنسين مدفوعة. وتعتبر المغرب أيضًا نموذجًا معاصرًا للتقدم، حيث شرع بإصلاحات كبيرة في جميع مجالات المساواة بين الجنسين، أبرزها سن إجازة أبوة مدتها 15 يومًا لكوادر القطاع العام في 2022.

يقدم هذا الفصل تحليلًا إقليميًا عامًا للبيانات الكمية والكيفية للبلدان الخمسة التي يشملها هذا البحث، أمّا الفصول التالية، فستقدم تحليلًا خاصًا بكل بلد. يُمكن للبيانات المسوقة في هذا البحث الإسهام في بلورة رؤى إقليمية مهمة تدفع نحو المزيد من التعمق في هذه القضايا، وغيرها مما لم يُطرق من الأسئلة المهمة. كما تجدر الإشارة إلى أنّ جميع النتائج المقدمة تعكس نتائج البحث الأولي، وبالتالي، ردود كل مجموعة من الجهات الفاعلة في كل بلد. يُذكر أن استخدام مصطلح «الإقليمية» واشتقاقاته في طي هذه الدراسة هنا لا يشمل جميع دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

24 المنتدى الاقتصادي العالمي، 2022، تقرير الفجوة العالمية بين الجنسين لعام 2022 | [World Economic Forum \(weforum.org\)](https://www.weforum.org) | [Global Gender Gap Report 2022](https://www.weforum.org)

25 المرجع السابق، ص. 32.

الجدول 1: مدّة إجازة الأمومة والأبوة في الدّول العربيّة في منطقة الشّرق الأوسط وشمال إفريقيا

الدّولة	إجازة الأمومة	إجازة الأبوة	الدّولة	إجازة الأمومة	إجازة الأبوة
المغرب ²⁷	98 يومًا	15 يومًا للقطاع العام و 3 أيام للقطاع الخاص	مصر ²⁶	120 يومًا	يوم واحد
تونس ²⁹	60 يومًا	يومان للقطاع العام، ويوم للقطاع الخاص	العراق ²⁸	98 يومًا	0
الإمارات العربيّة المتّحدة ³¹	60 يومًا	5 أيام	سوريا ³⁰	120 يومًا للطفل الأول 90 يومًا للطفل الثاني 75 يومًا للطفل الثالث	0
لبنان ³³	70 يومًا	4 أيام (فقط للقطاع العسكري)	عمان ³²	50 يومًا	0
الأردن ³⁵	90 يومًا	3 أيام	قطر ³⁴	98 يومًا	0
الجزائر ³⁷	98 يومًا	3 أيام	الكويت ³⁶	70 يومًا	0
البحرين ³⁹	70 يومًا	3 أيام	ليبيا ³⁸	98 يومًا - وتصبح 112 يومًا في حال إنجاب طفل آخر	0
موريتانيا ⁴¹	98 يومًا	0	اليمن ⁴⁰	60 يومًا، تُمدّد 20 يومًا أخرى في حال إنجاب توأمين	0
المملكة العربيّة السّعوديّة ⁴³	70 يومًا	3 أيام	السّودان ⁴²	56 يومًا	0
فلسطين ⁴⁵	98 يومًا للقطاع العام، و70 يومًا للقطاع الخاص	3 أيام للقطاع العام	الصّومال ⁴⁴	98 يومًا	0

في ذات السّياق، ما تزال مشاركة المرأة في سوق العمل الرّسمي منخفضة في منطقة الشّرق الأوسط وشمال إفريقيا، في ظلّ تمدّد اللّامساواة والظلم داخل الحيز الخاص، أي الأسرة، وامتداده في الحيز العام وانعكاسه على سوق العمل والسياسات الحكوميّة والمتغيّرات الثقافيّة. يتواصل هذا الواقع رغم التّحوّلات الكبيرة التي تتحقّق في المجتمعات العربيّة، أبرزها التحوّل من العائلة الممتدّة إلى الأسرة النوويّة، والميل إلى الهجرة، والإقامة في المناطق

الحضريّة، وانخفاض معدّلات الخصوبة، وتسارع التّقدّم التكنولوجي بما في ذلك الوصول للإنترنت ومواقع التّواصل الاجتماعي. وفي خضم هذه التّحوّلات، بقي دور المرأة مرتبّطًا في المقام الأول بالرّعاية غير مدفوعة الأجر، مثل العمل المنزلي ورعاية الأطفال وكبار السنّ والأشخاص ذوي الإعاقة داخل الأسرة. تؤكّد بيانات البنك الدّولي هذه الملاحظة، إذ تبين أنّ النّسبة العالميّة لمشاركة المرأة في سوق العمل أقلّ من الرّجل، علمًا أنّها بلغت 47 بالمئة عام 2020.

26 اليوم السابع، شباط 2022، «إجازة الأبوة». تفاصيل موافقة مجلس الشيوخ على منح يوم واحد حال ولادة طفل للعامل، <https://bit.ly/3m6Dr01>.
27 قانون العمل المغربي، المادة 152.

28 قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015، المادة 87. قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 - مركز بغداد (bcled.org)

29 قانون رقم 70 لسنة 1982 تاريخ 6 آب 1982 بشأن تنظيم النظام الداخلي لقوى الأمن الداخلي وقانون الخدمة المدنية التونسي، المادة 47.

30 قانون العمل السوري رقم 17 لعام 2010، المادة 120. <https://bit.ly/3fU13Ci>

31 مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل - قانون العمل الإماراتي، المادة 30. <https://bit.ly/3J28hjX>

32 قانون العمل العماني رقم 35 لعام 2003، المادة 83. وزارة العمل - سلطنة عمان - قانون العمل (mol.gov.om)

33 تعديل المادتين 28 و29 من قانون العمل اللبناني رقم 267 لعام 2014.

34 قانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية، المادة 73. <https://bit.ly/3Zi660S>

35 مكتب الخدمة المدنية 1955. «قانون الخدمة المدنية رقم 9 لعام 2020، وتعديلاته حتى تاريخ 1/5/2022» http://www.csb.gov.jo/web/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=28&Itemid=302&lang=ar

36 قانون العمل الكويتي رقم 6 لعام 2010، المادة 24. <https://bit.ly/41svyQM>

37 قانون العمل الجزائري. تشريع العمل (mtess.gov.dz)

38 قانون العمل الليبي رقم 12 لعام 2010، المادة 25. <https://bit.ly/3YyRdP>

39 البلاد، 2021، «تمديد إجازة وضع العاملة بالحكومة إلى 70 يومًا والأب 3 أيام». <https://bit.ly/3Zi0inE>

40 قرار جمهوري بالقانون رقم (5) لسنة 1995م بشأن قانون العمل، المادة 45. قرار جمهوري بالقانون رقم (5) لسنة 1995م بشأن قانون العمل (yemen-nic.info)

41 منظمّة العمل الدّولية، حماية الأمومة في موريتانيا. <https://cutt.ly/43K23yA>

42 قانون العمل السوداني لعام 1997، المادة 46. نصوص و مواد قانون العمل السوداني - استشارات قانونيّة مجانية (mohamah.net)

43 الموارد البشرية والتنمية الاجتماعيّة، إجازات ورواتب الأمومة للمرأة العاملة حسب نظام العمل في المملكة العربيّة السّعوديّة. <https://bit.ly/3Y5w3PX>

44 إجازة الأمومة في الصومال. <https://rb.gy/3pzegh>

45 اقتصاد فلسطين، 2022، «الحكومة ترفع إجازة الأمومة من 10 أسابيع إلى 14 أسبوعًا» <https://bit.ly/3yrCGSX>، قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، المادة 103. قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م (birzeit.edu)

الأخرى على حضور قضايا الرعاية على أجندات بعض المنظمات الدولية تأكيد منظمة الصحة العالمية ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) على أهمية سماح الجهات الموظفة للنساء بأخذ إجازة أمومة مدفوعة الأجر، وتوفير أماكن آمنة للرضاعة الطبيعية في مكان العمل، وتعزيز الوصول إلى خدمات رعاية عالية الجودة وبأسعار معقولة، وتقديم مزايا شاملة للأطفال، فضلاً عن توفير أجور مناسبة للنساء—وذلك ضمن أعمال الأسبوع الدولي للرضاعة الطبيعية.

الإطار 3: الاتفاقية رقم 5 بشأن العاملات العربيات لعام

1976⁵¹

تدعو الاتفاقية رقم 5 بشأن العاملات العربيات لعام 1976 إلى وجوب المساواة بين الرجل والمرأة في كافة تشريعات العمل، وإلى تكافؤ فرص العمل بين الرجال والنساء في كافة المجالات، والمساواة في شروط العمل. أما فيما يتعلق بإجازات الرعاية، فتتضمن الاتفاقية على أن للمرأة الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل الوضع وبعده لمدة لا تقل عن 10 أسابيع، 6 منها على الأقل بعد الوضع، وتحظر تشغيل النساء قبل انتهاء هذه المدة. كما تُعطي الحامل الحق بالحصول على إجازة مرضية خاصة في حال المرض الناتج عن الحمل أو الوضع. تنص الاتفاقية أيضاً على حق المرأة في الحصول على إجازة دون أجر للتفرغ لتربية أطفالها مع الاحتفاظ بوظيفتها خلال هذه الفترة، عدا وجوب تهيئة دار للحضانة في المنشآت التي تعمل فيها النساء، سواء من قبل صاحب العمل منفرداً أو بالاشتراك مع أصحاب منشآت أخرى، على أن تحدّد شروط ومواصفات هذه الحضانة بموجب تشريع في كل دول حدة. أما فيما يتعلق بظروف العمل وحماية المرأة، فحظرت الاتفاقية تشغيل النساء في الأعمال الخطرة، أو الشاقة، أو الصّارة بالصّحة، أو المنافية للأخلاق، أو تشغيلها ليلاً أو لساعات إضافية، مشيرة إلى وجوب تخفيف الأعمال التي تقوم بها أثناء الفترات الأخيرة للحمل وفترة بعيد الولادة.

القسم الأول: دور الرجال في رعاية الأطفال⁵²

يتأثر تقسيم أدوار رعاية الأطفال سواء على أرض الواقع أو على صعيد التوقعات والتقدير والواقف المرتبطة بهذه الأدوار بالعديد من العوامل، من أبرزها: الحالة الاجتماعية، وإنجاب الأطفال، وطبيعة عمل الشريك؛ لذلك من المهم فهم تفاوت ظروف الرجال والنساء والجهات المبحوثة الحكومية وغير الحكومية، لما لذلك من دور في إنتاج مواقف وعلاقات مختلفة فيما يتعلق بأدوار الرعاية بشكل

يزاد على ذلك أنّ مشاركة المرأة في سوق العمل هي الأدنى في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، حيث قدرت نسبة النساء العاملات بـ 19.7 بالمئة في عام 2021،⁴⁶ نسبة لم تتغير كثيراً خلال العشرين عامًا الماضية، إذ لم تبحر تتراوح بين 19 و22 بالمئة.⁴⁷ تساهم تقسيمات أدوار الرعاية الحالية التي تُملئها الأعراف والتقاليد المجتمعية والنظام الأبوي في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في انخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل. وفقاً لبيانات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية⁴⁸، تقضي النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ما يقارب خمسة أضعاف الوقت الذي يقضيه الرجال في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والأعمال المنزلية. بالإضافة إلى ذلك، تواجه النساء العديد من التحدّيات في سوق العمل، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، انتشار العمل غير المؤثّق بعقود مكتوبة (أي العمل غير الرسمي)، والتحرش الجنسي، والأجور غير العادلة أو غير المتكافئة،⁴⁹ علاوة على ما سبق، فإنّ انخفاض الأجور، وغياب فرص العمل الملائمة لمهارات المرأة، والافتقار إلى مرافق الرعاية ووسائل النقل الآمن⁵⁰ جميعها تُفاقم هذه العقبات الماثلة أمام النساء في سوق العمل وفقاً لمنظمة العمل الدولية.

السياسات النّاطمة لعمل المرأة

أدى ازدياد مشاركة المرأة في سوق العمل وارتفاع مستويات التعليم إلى وضع سياسات ناطمة لعمل المرأة في مختلف القطاعات، على سبيل المثال، سياسات بشأن إجازة الأمومة مدفوعة الأجر، والإجازة غير مدفوعة الأجر، وساعات الرضاعة الطبيعية، وخدمات صحّة الأم، والحماية من التمييز والفصل من العمل لأسباب تتعلق بالأمومة. وبالإضافة إلى تكريس حق المرأة في العودة إلى العمل بعد إجازة الأمومة، توقّر بعض المنظمات ساعات عمل مرنة وخدمات حضانة في مكان العمل دعماً لحقوق المرأة وأطفالها وتيسير رعايتهم. أما على الصعيد العالمي، فتم سن قوانين في مناطق مختلفة لضمان حماية العاملات وأطفالهن، تُذكر في هذا السياق الاتفاقية رقم (5) بشأن العاملات العربيات لعام 1976 التي صاغتها منظمة العمل العربية.

بذات الدّأب، واضطت منظمة العمل العربية على التّطرق إلى أعمال الرعاية خلال مؤتمراتها المختلفة التي كان أجزها الدّورة السّابعة والأربعين في 2021، حيث خلّص المؤتمر إلى طيفٍ من التّوصيات، منها الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وإعادة توزيعها من خلال سياسات الحماية الاجتماعية، بالإضافة إلى اعتماد ترتيبات العمل المرنة للقائمت والقائمين بأعمال الرعاية. ومن الأمثلة

46 البنك الدولي، القوى العاملة، إناث (% من إجمالي القوى العاملة) - الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. <https://bit.ly/3m3Ceqk>

47 البنك الدولي، 2021، «الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: تعزيز الفرص الاقتصادية للمرأة من أجل تبادي ضياع عقد آخر من المكاسب» <https://bit.ly/3xPNx8j>

48 منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2019، «لماذا يجب أن نهتم بأعمال الرعاية غير المدفوعة» <https://oecd-development-matters.org/2019/03/18/why-you-should-care-about-unpaid-care-work>

49 هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2018، مشاركة المرأة في سوق العمل ووصولها إلى المناصب العليا أقل من الرجال <https://www.un.org/ar/story/2018/03/1003832>

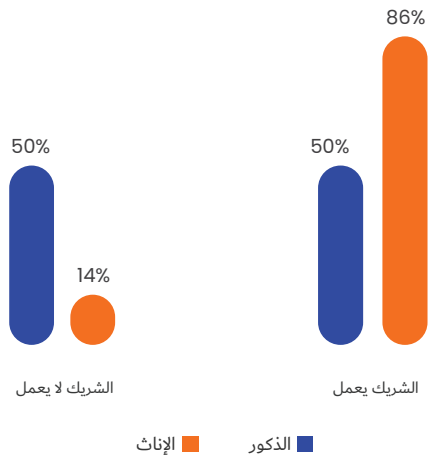
50 دويتشه فيله، 2020، تراجع مشاركة المرأة العربية في سوق العمل. من يتحمل مسؤولية؟ <https://www.dw.com/ar/تراجع-مشاركة-المرأة-العربية-في-سوق-العمل-من-يتحمل-مسؤوليته/a-55356051>

51 منظمة العمل العربية، الاتفاقية رقم (5) بشأن العاملات العربيات لعام 1976. <https://bit.ly/3wz55WV>

52 التسبب المذكورة في هذا الفصل تمثل نسب المستطلعين والمستطلعات من خمس دول: المغرب، ولبنان، والأردن، وتونس، وفلسطين.

بالإضافة إلى ذلك، بلغت نسبة الرجال المستطلعين والمتزوجين من نساء لا يعملن 50 بالمئة، في المقابل، فإن نسبة المستطلعات المتزوجات من رجال لا يعملون وصلت 14 بالمئة. من جهة أخرى، بلغت نسبة النساء المتزوجات من رجال يعملون 86 بالمئة، مقابل 50 بالمئة بالنسبة للرجال. وكانت نسبة الآباء والأمهات من المستطلعين والمستطلعات 85 بالمئة (73 بالمئة منهم تحت سن 18، و12 بالمئة بسن 18 عامًا أو أكثر). أمّا المستطلعون والمستطلعات الذين ليس لديهم أطفال، فوصلت نسبتهم إلى 15 بالمئة، وغالبيتهم صغار في العمر أو حديثي الزواج.

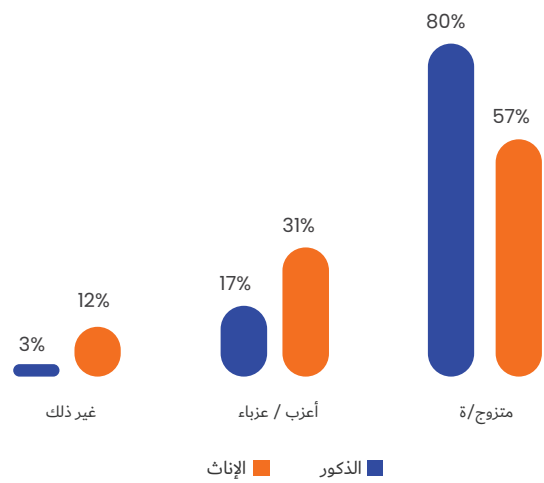
الرسم البياني 5: توزيع حالة التوظيف لشركاء المستطلعين والمستطلعات حسب الجنس



عام، ورعاية الأطفال بشكل خاص. وكما تظهر الرسوم البيانية رقم 4 و5، فإن نسبة الرجال المتزوجين من المستطلعين (80 بالمئة) أكبر من نسبة النساء المتزوجات من المستطلعات (57 بالمئة). في المقابل، كانت نسبة النساء اللواتي لم يتزوجن قط أكبر من نسبة الرجال الذين لم يتزوجوا قط (31 بالمئة، 17 بالمئة على التوالي).

وتجدر الإشارة أيضًا إلى أنّ عدد النساء المعيلات أو الأمهات العزباوات (12 بالمئة) أكبر بكثير من الرجال (4 بالمئة)، وهم في الغالب مطلعون أو منفصلون أو أرامل.

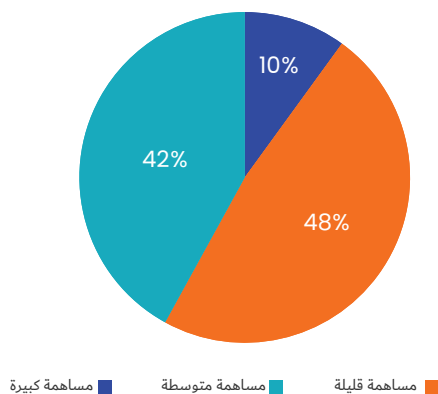
الرسم البياني 4: توزيع المستطلعين والمستطلعات حسب الحالة الاجتماعية والجنس



فهم مسألة مساهمة الرجال في رعاية الأطفال

الاعتقاد 36 بالمئة في تونس. وعلى مستوى القطاعات المشاركة، عبر 44 بالمئة من المستطلعين والمستطلعات من المجتمع المدني عن مساهمة متساوية داخل أسرهم، تلاهم 37 بالمئة من قطاع الحكومة، و34 بالمئة من المنظمات الدولية، و25 بالمئة من القطاع الخاص.

الرسم البياني 6: تقديرات المستطلعين والمستطلعات لمدى مشاركة الرجال في رعاية الأطفال



تُجسد البنى المعرفية ومواقف ذوي الرأي دورًا مهمًا في فهم مدى استعداد ورغبة البلدان المبحوثة لمعالجة مسألة دور الرجال في أعمال الرعاية بشكل عام ورعاية الأطفال بشكل خاص. وتوفر البيانات التي تم جمعها من خلال المسح عبر الإنترنت مجموعة من الأدلة بشأن محدودية مساهمة الرجال في أعمال رعاية الأطفال في الوقت الراهن—والواعدة في المستقبل. أظهر المسح أنّ الرجال والنساء لديهم مواقف وخبرات وتجارب مختلفة حيال مسألة رعاية الأطفال كما هو موضح أدناه.

يُظهر المسح أنّ 10 بالمئة فقط من المستطلعين والمستطلعات يعتقدون أنّ مشاركة الرجال في أعمال الرعاية كبيرة: في المقابل، يعتقد غالبية المستطلعين والمستطلعات أنّ مشاركة الرجال في أعمال الرعاية محدودة جدًا (48 بالمئة) أو محدودة إلى حد ما (42 بالمئة). وعلى صعيد كل دولة على حدة، اختلفت تقييمات مشاركة الرجال، إذ قدر 58 بالمئة من المستطلعين والمستطلعات في فلسطين أنّ مساهمة الرجال محدودة للغاية، وشاركهم في هذا

الحكومة، إذ يعتقد 30 بالمئة فقط أنها تتحمل هذا العبء.

«القطاع الخاص مثقل بالفعل بسبب تشغيل النساء اللواتي يحملن وينجبن أطفالاً ويتركن العمل. إذ يضطر أرباب العمل إلى تحمل تكلفة عالية وهذا يمنعهم من توظيف النساء. هذا بالإضافة إلى عدم تغطية الحكومة لنفقاتنا. وإذا ما أردنا إنجاح أي مناقشة بشأن أعمال الرعاية، يجب على جميع الأطراف القيام بمسؤولياتهم الخاصة، مثل الدفع لنظام ضمان اجتماعي وطني أو إيجاد تمويل يعفي القطاع الخاص من العبء ومن دفع مقابل إجازة إضافية للنساء أو الرجال.»

(خبير، 48 عامًا، قطاع خاص، فلسطين)

اتفق الرجال والنساء على أن النساء هن الأكثر تحملاً لعبء/ مسؤولية رعاية الأطفال، وهذا التصور كان بتأييد النساء أكثر من الرجال (77 بالمئة، 65 بالمئة على التوالي). كما تعتقد أقل من نصف النساء أن الرجال يتحملون عبء رعاية الأطفال، مقارنةً مع 54 بالمئة من الرجال الذين يرون أن الرجال يتحملون عبء رعاية الأطفال. أما فيما يتعلق بمدى تحمل الحكومة أو القطاع الخاص لعبء رعاية الأطفال، فلم يكن هناك اختلاف كبير في وجهات النظر بين النساء والرجال تجاه تقدير حجم هذا العبء.

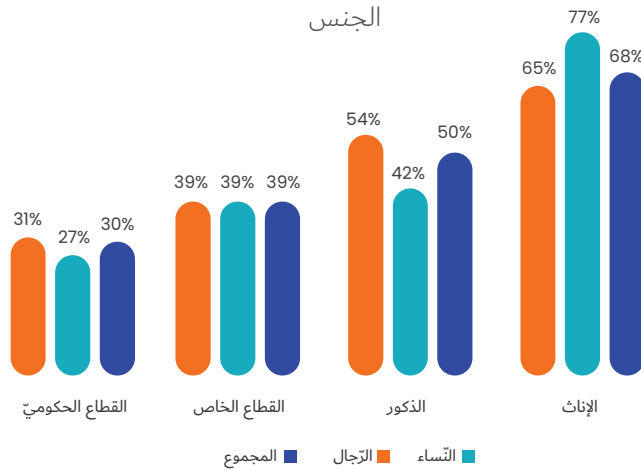
أظهرت البيانات أن رعاية الأطفال تشكل عبئًا كبيرًا على النساء بشكل رئيسي، مع وجود مساهمة أو عبء محدود على الحكومة والقطاع الخاص. إذ يعتقد 68 بالمئة من المستطلعين والمستطلعات أن التقسيم الحالي لأدوار رعاية الأطفال يشكل عبئًا على النساء، في حين يعتقد 50 بالمئة أنها تشكل عبئًا على الرجال. وعند تحليل العبء الملقى على الرجال، تبين أنه مرتبط بالمهام المتعلقة بإعالة الأسرة والمنزل، بشكل أكبر من المشاركة المباشرة مع الأطفال.

«يتحمل الرجال عبء دورهم كمعيّلين ويعملون لساعات طويلة خارج المنزل. فهل نتوقع حقًا من الرجال العاملين الذين يعودون إلى المنزل مرهقين القيام بالمزيد من الأعمال المنزلية؟! وينطبق هذا بشكل خاص على الرجال من الأسر الفقيرة، حيث يتعين عليهم الكفاح من أجل وضع الطعام على المائدة.»

(مشارك، 38 عامًا، قطاع حكومي، الأردن)

يعتقد 39 بالمئة من المستطلعين والمستطلعات أن القطاع الخاص يتحمل عبئًا كبيرًا تجاه رعاية الأطفال، بسبب الالتزام بتوفير إجازات الأمومة وساعات الرضاعة، وأيام الإجازة التي تحصل عليها النساء لرعاية الأطفال المرضى. أما الطرف الأقل مساهمة أو تحملاً للعبء من وجهة نظر المستطلعين والمستطلعات فهو

الرسم البياني 7: مدى تقييم الجهات المستطلعة لمستوى العبء الذي تفرضه مسؤوليات رعاية الأطفال على الأطراف التالية حسب



حيث قد تحاول الجهات الفاعلة من الحكومة والقطاع الخاص تحميل المسؤولية عن الآثار المالية لأي قوانين أو سياسات محتملة كل على الآخر.

«تحاول الحكومة والقطاع الخاص تصدير أنهما مثقلان جراء قضية رعاية الأطفال رغم ندرة حضورهما الفعّال على نطاق السياسات بهذا الخصوص. يبدو أنه يروق للقطاع الخاص تصدير أنه مثقل، وبالتالي سيقاوم أي تنازلات في النقاشات المستقبلية بشأن تحسين قوانين رعاية الأطفال والمسؤوليات المالية ذات

بالنظر إلى البيانات المصنّفة حسب قطاع العمل، تبين أن 35 بالمئة من المستطلعين والمستطلعات من الجهات الحكومية يعتقدون أن الحكومة مثقلة برعاية الأطفال، بينما يعتقد ذلك 22 بالمئة فقط من القطاع الخاص. في المقابل، يعتقد 44 بالمئة من الجهات الفاعلة في القطاع الخاص أن القطاع الخاص مثقل برعاية الأطفال، ويشارك في هذا الاعتقاد 42 بالمئة من الجهات الحكومية و39 بالمئة من الجهات الفاعلة في المجتمع المدني و31 بالمئة من المنظمات الدولية. هذه الاعتقادات مهمة لأنها قد تؤثر على الحوار والنقاش المستقبلي بشأن القضية بين الجهات الثلاثية الأطراف.

(47 بالمئة) وأدناها في تونس (28 بالمئة)، وما بينهما بقيّة الرجال المستطلعين من الدّول الثّلاث الأخرى: 37 بالمئة في فلسطين، و39 بالمئة في الأردن، و45 بالمئة في المغرب.

النّساء قدمن مواقف مختلفة لواقع أدوار رعاية الأطفال:

بينما ذكر 60 بالمئة من الرّجال الذين سبق لهم الرّواج⁵³ أنّ شريكاتهم هنّ مقدمات الرّعاية الأساسيات للأطفال، ذكرت 67 بالمئة من النّساء اللّواتي سبق لهنّ الرّواج أنّهنّ مقدمات الرّعاية الأساسيات للأطفال.

رغم أنّ 38 بالمئة من الرّجال الذين سبق لهم الرّواج قالو إنّهم يتشاركون رعاية الأطفال على نحوٍ متساوٍ مع شريكاتهم، إلا أنّ 26 بالمئة فقط من النّساء أكدن على هذا الأمر.

ذكرت 3 بالمئة فقط من المستطلعات اللّواتي كنّ على رأس عملهنّ حين تمّ إجراء المسح أنّ أزواجهنّ هم مقدمو الرّعاية الأساسيون للأطفال، بينما ذكرت 5 بالمئة من النّساء اللّواتي شملهنّ الاستطلاع أنّ أزواجهنّ هم عادةً مقدمو الرّعاية الأساسيين للأطفال. من المثير للاهتمام في نتائج هذه البحث، أنّ النّساء أكثر استعدادًا للإبلاغ عن المساهمة الأساسيّة للذكور في رعاية الأطفال (8 بالمئة)، وهذه النسبة أعلى من استعداد الذّكور للإبلاغ بذلك (2 بالمئة). هذا الأمر يرتبط بالنتائج الأخرى بخصوص الذّكورة السّائدة والمواقف السّليبيّة تجاه الذّكور الذين يساهمون في رعاية الأطفال.

الصّلة. بهذه الطّريقة، يعتمد كل جانب إلى إلقاء كرة المسؤوليّة إلى ملعب الآخر، وتجنّب أس المشكلة بالتّدرع بالقيود الماليّة.» (مشارك، 52 عامًا، مجتمع مدني، لبنان)

التقييم الذاتي لأدوار الرّعاية من قبل الجهات الحكوميّة وغير الحكوميّة

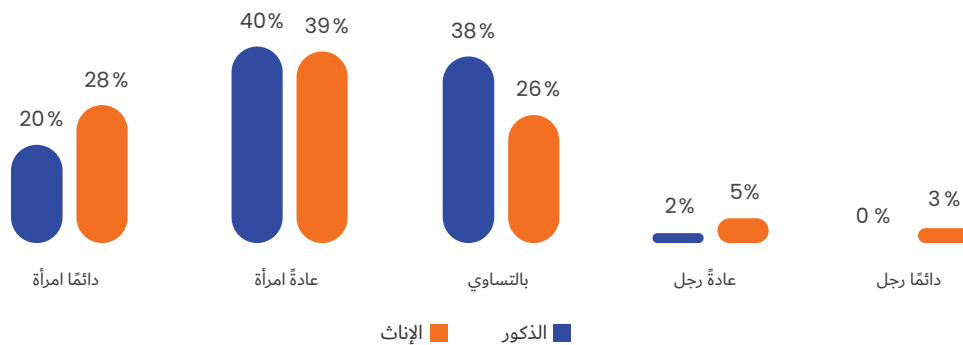
الرّجال نادرًا ما يكونون مقدمي الرّعاية الرّئيسيين، لكن العديد منهم قالوا إنّهم يتشاركون الأدوار الرّعاييّة على نحوٍ متساوٍ مع شريكاتهم:

لم يذكر أي مستطلع رجل في المسح أنّه مقدم الرّعاية الرّئيسي للأطفال في أسرته. فقط اثنان بالمئة من الرّجال قالو إنّهم «عادةً» ما يكونون مقدمي الرّعاية الرّئيسيين للأطفال.

تراوحت نسبة الرّجال المستطلعين الذين أفادوا أنّهم يعتبرون أنفسهم مقدمي الرّعاية الرّئيسيين بين صفر بالمئة في لبنان، وواحد بالمئة في فلسطين، واثنين بالمئة في المغرب، وثلاثة بالمئة في تونس، و6 بالمئة في الأردن. أمّا النّساء، فاعتبرهنّ غالبيّة الرّجال المستطلعين مقدمات الرّعاية الأساسيات للأطفال، وكانت النّسب تتراوح بين 53 بالمئة في لبنان والمغرب، و54 بالمئة في الأردن، و62 بالمئة في فلسطين، و70 بالمئة في تونس.

تفاوتت نسب الرّجال المستطلعين الذين قالوا بأنّهم يتشاركون الأدوار الرّعاييّة مع زوجاتهم، إذ كانت أعلاها في لبنان

الرّسم البياني 8: تقديرات المستطلعين والمستطلعات بشأن توزيع الأدوار اليوميّة لرعاية الأطفال داخل أسرهم حسب الجنس



53 يُقصد بذلك المستطلعون والمستطلعات المطلقون، والمنفصلون، والأرامل.

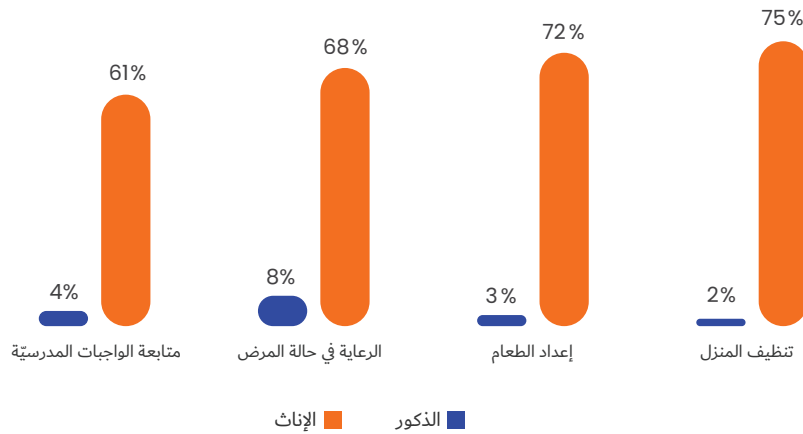
أفاد أكثر من نصف الذكور من نفس المجموعات بأنّ نساء أخريات هن من يعتنين بأطفالهم، كأن ترعى الزوجة الحاليّة الأطفال من زواج سابق.

يوضح تقييم أعمال الرّعاية المرتبطة بالأطفال المزيد من المعطيات بشأن طبيعة تقسيمات الأدوار الرّعائيّة وطبيعتها، ففي الرّسم البياني التّالي يتضح أنّ 8 بالمئة من الرّجال شاركوا بشكل أكبر عند مرض الطّفل، و4 بالمئة شاركوا بشكل أكبر في المساعدة بالأعمال المدرسيّة، و3 بالمئة شاركوا في إعداد الطّعام، و2 بالمئة شاركوا في تنظيف المنزل.

• ترجع الاختلافات في تصور المستطلعين والمستطلعات لأدوار الرّعاية جزئيًا إلى حقيقة أنّ الرّجال المتزوجين من المرجح أن يكون لديهم شريك لا يعمل بنسبة (50 بالمئة) أعلى من النّساء (14 بالمئة مرتبطات برجال لا يعملون). أمّا فيما يتعلق بالمساواة في الأدوار الرّعائيّة، فصّحّ 44 بالمئة من المتزوجين الذين لديهم شريك يعمل (بأنهم يقومون بأدوار رعائيّة متساوية، مقارنةً بنحو 27 بالمئة من بين الذين لديهم شريك لا يعمل).

• ذكرت المستطلعات المطلقات أو المنفصلات أو الأرامل أنّهن يتحملن مسؤوليّة رعاية الأطفال بشكل كامل، في حين

الرّسم البياني 9: مواقف المستطلعين والمستطلعات بشأن مقدم/ة الرّعاية الأساسي/ة للأطفال داخل أسرهم حسب الجنس



المبالغة في الاحتفاء بالرّجال الذين يقومون بالأدوار الرّعائيّة يتم تشجيعه من قبل العديد من الأطراف بما في ذلك أحيانًا من قبل منظمات حقوق المرأة، وذلك برغم أنّ النّساء يقمن طيلة الوقت بهذه الأدوار كواجبات دون الالتفات للحقوق أو أي استحقاق أو تقدير.

«يقول بعض الرّجال أنّهم يساعدون زوجاتهم. ولكنهم لا يقولون أبدًا أنّهم شركاء حقيقيون في واجب ومسؤوليّة رعاية الأطفال. عندما يُعرّف عن الرّجل بأنّه يساعد زوجته في المنزل ورعاية الأطفال، يصبح على الفور بطلًا بين الأشخاص والمؤسّسات ذات التّفكير المماثل. إذ يعتبر قدوة ومثال يجب نشره. وهذه خطوة في الاتجاه الصّحيح، لكن يجب أن نكون حذرين في جعل المساواة مسألة استثناء، بدلًا من القاعدة، ويجب ألا نقدم هؤلاء الرّجال كما لو كان هذا هو الواقع الذي نطمح إليه، لأنّ مثل هذا التّرتيب لا يزال صعبًا جدًّا بالنّسبة لمعظم النّساء.»

(خبير، 29 عامًا، مجتمع مدني، تونس)

يجب مراجعة وإعادة التّظر في ظاهرة إضفاء السّحر على عدد قليل من النماذج الإيجابيّة فيما يتعلق بالأدوار الرّعائيّة، وممارستها بشكل مسؤول ومن منظور عدم الإضرار بأيّ طرف. رغم ذلك، من

تؤكد البيانات الكيفيّة التي تم جمعها والأدلة المقدّمة في الفصول اللاحقة، التّفاصيل المذكورة أعلاه، وتشير إلى أنّ الرّجال يبالغون في تقدير حجم دورهم في رعاية الأطفال. وفي هذا الإطار كان هناك جدل ما بين المشاركين والمشاركات بأنّ المساهمات التي أبلغ عنها الرّجال في البيانات الكميّة لا تتطابق مع واقع الأسرة السائد، معللين ذلك جزئيًا بالتّفسيرات المختلفة لمفهوم المساواة بين المستجيبين الذكور والإناث، وميل الذكور أحيانًا إلى تصدير جوانب أكثر إيجابيّة عن أنفسهم.

«يبالغ الرّجال في دورهم في أعمال الرّعاية في المنزل، إذ يستمرون في قول كلمات مثل «نحن نساعد» في حين لا يتطرقون لمفهوم الشّراكة. وفي الواقع يختار الرّجال ما يفعلونه ومتى يقومون بذلك، فهم لديهم خيار العمل مع الأطفال، ويمكنهم تفويض النّساء أو إجبارهن على القيام بكل أعمال الرّعاية، خاصّة مع الأطفال. كما أنّ الكثير يعتقدون أنّه من اللطيف للرّجال أن يساعدوا. ونتيجة لذلك، لا يتشارك الرّجال حقًا مع النّساء ولا تتم ملاحظة أي تغييرات حقيقيّة فيما يتعلق بكيفيّة رؤية الرّجال لدورهم ورجولتهم في المنزل.»

(خبيرة، 42 عامًا، مجتمع مدني، لبنان)

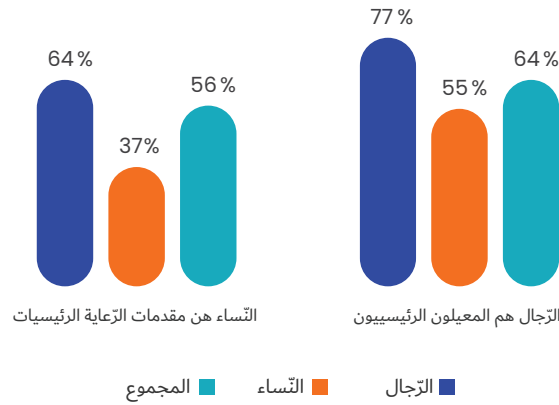
الآراء بشأن الأعراف المجتمعية

لا تزال غالبية الجهات المبحوثة تؤيد التقسيمات التقليدية لأدوار رعاية الأطفال. إذ عبر 56 بالمئة عن اعتقادهم بأن المرأة يجب أن تكون مقدّمة الرعاية الأساسية للأطفال، في حين عارض هذه الفكرة 43 بالمئة. وعلى صعيد القطاعات، يعتقد 65 بالمئة من المجموعة المبحوثة في القطاع الخاص، و60 بالمئة من القطاع الحكومي، و48 بالمئة من المجتمع المدني والمنظمات الدولية أنّ المرأة يجب أن تكون مقدّمة الرعاية الرئيسية للأطفال.

يعتقد 64 بالمئة من الرجال أنّ المرأة يجب أن تكون مقدّمة الرعاية الرئيسية، في حين أنّ 37 بالمئة من النساء يؤيدن هذا الأمر.

علاوة على ذلك، يعتقد 64 بالمئة أنّ الرجل يجب أن يكون المعيل الأساسي للأسرة، بتأييد من الرجال أكثر من النساء (77 بالمئة، و55 بالمئة على التوالي)، في حين عارض هذا الأمر 36 بالمئة.

الرسم البياني 10: نسبة المستطلعين والمستطلعات الذين يدعمون عبارات «يجب أن تكون النساء هن مقدمات الرعاية» و«الرجال هم المعيلون الرئيسيون» حسب الجنس



تعتقد الغالبية أيضا أنّ الرجال يجب أن يقضوا وقتًا أطول مع أطفالهم.

بشكل عام، تظهر البيانات أنّ الجهات المبحوثة كانت تدعم بشكل عام دور المرأة في سوق العمل ودورها كمساهمة في دخل الأسرة، إلا أنّها كانت أقل دعمًا للتغييرات الأوسع في الأدوار المنزلية التي من شأنها أن تؤدي إلى زيادة مشاركة الرجال في أعمال الرعاية ورعاية الأطفال، على وجه التحديد.

المهم الأخذ بعين الاعتبار العوامل التي تدفع الرجال إلى التقليل من أهميّة دورهم في تقديم الرعاية. وكانعكاس للمواقف السائدة بأنّ مشاركة الرجال في رعاية الأطفال غير مناسبة وغير طبيعية، اقترح عدد قليل من المشاركين والمشاركات بأنّ دور الرجال على أرض الواقع أكبر مما يتم ذكره عادة.

«يعمل بعض الرجال في المنزل ويهتمون بالأطفال، لكن يجب عليهم إخفاء ذلك لحماية الصورة العامة لرجولتهم، خاصّة في مجتمع يقمّع التعبير الشّخصي والفريد عن الذات.»

(مشاركة، 53 عامًا، قطاع حكومي، المغرب)

القسم الثاني: المواقف تجاه رعاية الطفل

يتأثر دور الرجل والمرأة في أعمال الرعاية بشكل عام، ورعاية الأطفال بشكل خاص، بالأعراف والعادات والقيم الاجتماعية، إذ أنّ التصورات المرتبطة بماهيّة «الذكورة» و«الأُنوثة» والأدوار المرتبطة بهما قد تشكل جوهر التغيير الثقافي والمؤسّساتي المستقبلي.

رغم أنّ غالبية المستطلعين والمستطلعات يعتقدون أنّ الرجال يجب أن يكونوا المعيلين الأساسيين للأسرة، إلا أنّ 83 بالمئة يعتقدون أنّ المرأة يجب أن تساهم في دخل الأسرة.

كان الفاعلون من المجتمع المدني هم الأقل دعمًا لمفهوم الرجل معيلًا رئيسًا للأسرة (56 بالمئة)، في حين أنّ ثلثي الجهات الفاعلة في القطاعات الأخرى يدعمون هذا الأمر.

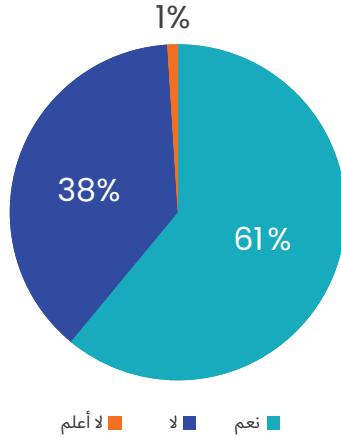
يعتقد 78 بالمئة من المستطلعين والمستطلعات أنّه يجب أن يكون للرجل دور مساوٍ للمرأة في القيام بالأعمال المنزلية، كما

الآراء بشأن دور الرجال في رعاية الأطفال

يعتقد غالبية المستطلعين والمستطلعات بنسبة 61 بالمئة، أن الرجال الذين يشاركون في الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال يتعرضون للسخرية من مجتمعاتهم.

- تدفع المواقف المذكورة أعلاه جنبًا إلى جنب مع الضغوط الثقافية الواسعة الأخرى، الرجال نحو سوق العمل وبعيدًا عن الأسرة، وهذا يؤدي إلى مشاركتهم بشكل أقل في الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال. وفي هذا السياق:

الرسم البياني 11: نسبة المستطلعين والمستطلعات الذين يعتقدون أن الرجال يتعرضون للسخرية عند مساهمتهم في رعاية الأطفال



و20 بالمئة فقط يعتقدون أن التمييز بحق النساء أكثر في السياق نفسه، اعتبر 13 بالمئة أن الرجال والنساء يعاملون بطريقة متساوية في العمل، بينما قال 12 بالمئة إنهم غير متأكدين من الأمر.

يرى الرجال والنساء التمييز المتعلق بإجازة الرعاية بشكل مختلف. إذ يعتقد 30 بالمئة من الرجال المستطلعين أن النساء والرجال متساوون فيما يتعلق بهذه الإجازة، في حين أن 15 بالمئة من النساء يوافقن على هذا الأمر.

تعتبر ساعات رعاية الأطفال من القضايا الأخرى التي يواجه فيها الرجال تمييزًا ضدهم أكثر من النساء. بشكل عام، يعتقد 42 بالمئة من الجهات المبحوثة أن الرجال يواجهون التمييز في الحصول على ساعات مرنة بشكل أكبر من النساء، في حين يعتقد 26 بالمئة أن التمييز بحق النساء أكبر في هذه القضية. أما بقية المستطلعين والمستطلعات، فذكر 14 بالمئة منهم أن هناك معاملة متساوية بين الرجال والنساء، و19 بالمئة ذكروا إنهم غير متأكدين من الأمر.

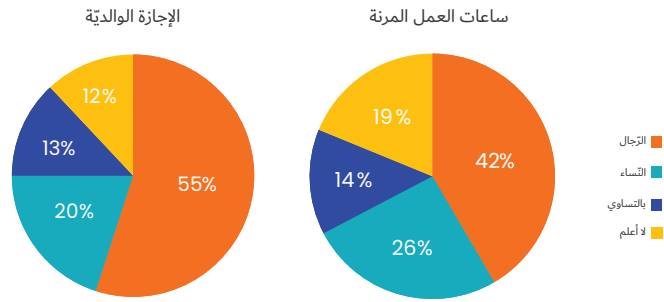
- في الوقت نفسه، يعتقد 78 بالمئة من المستطلعين والمستطلعات أن الرجال يتعرضون لضغوط مستمرة ليكونوا المعيلين الأساسيين، وهذا لا يترك لهم فرصة للتعبير عن مشاعرهم الأبوية أو تخصيص وقت لأطفالهم. وبالنسبة لـ 63 بالمئة فإن هذه العوامل تؤدي إلى عدم إعطاء الرجال فرصًا متكافئة للمساهمة في رعاية الأطفال.

القسم الثالث: التمييز في مكان العمل

أبعاد التمييز في مكان العمل

- تُشكل ظروف مكان العمل دورًا كبيرًا في التأثير على نجاح تطبيق سياسات إجازة الرعاية، حيث تُظهر بيانات المسح أن النساء والرجال يواجهون ظروفًا متباينة في العمل. على سبيل المثال، يُنظر للنساء على أنهن عُرضة للتمييز في جميع مجالات العمل، مثلًا في التوظيف والترقيات، والفصل من العمل إلا في إجازة الرعاية وساعات العمل المرنة:
- يعتقد 55 بالمئة من المستطلعين والمستطلعات أن الرجال يواجهون تمييزًا أكثر من النساء في ما يتعلق بإجازة الرعاية،

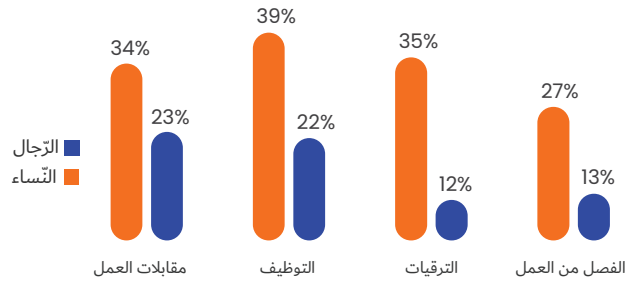
الرّسم البياني 12: آراء المستطلعين والمستطلعات بشأن درجة التّمييز بحق الرّجال والنّساء فيما يتعلق بإجازة الرعاية والسّاعات المرنة



والتوظيف والترقية والفصل من العمل. وسيتم عرض نتائج محددة لكل منها أدناه:

• يعتقد المستطلعون والمستطلعات أنّ النّساء يواجهن قدرًا أكبر من التّمييز في جميع المجالات الأخرى، أي إجراء المقابلات

الرّسم البياني 13: آراء المستطلعين والمستطلعات بشأن درجة التّمييز في أماكن العمل بحق الرّجال والنّساء في مقابلات العمل، والتوظيف، والترقيات، والفصل من العمل



أداء الرّجال، وذلك لأنّ المسؤوليّة الأساسيّة لرعاية الأطفال تتحملها النّساء عادةً، حيث يلعب الرّجال دورًا محدودًا.

رغم اتفاق غالبيّة الجهات المبحوثة من مختلف القطاعات على الأثر السّلبّي الذي يتعرض له أداء المرأة نتيجة الإنجاب، إلّا أنّهم اختلفوا في تقييم أثر الإنجاب على أداء الرّجل، إذ يعتقد ربع المستطلعين والمستطلعات من الجهات الحكوميّة و10 بالمئة فقط من المنظّمات الدّوليّة أنّ أداء الرّجال يتأثر سلبيًا نتيجة الإنجاب.

كان الرّجال أكثر اقتناعًا من النّساء بالتأثير السّلبّي للولادة على أداء الرّميلات، إذ يعتقد ما يصل إلى 88 بالمئة من الرّجال أنّ إجازة الأمومة تؤثر سلبيًا على أداء المرأة، مقارنةً بنسبة 66 بالمئة من النّساء.

• في المقابل، يعتقد 15 بالمئة فقط من النّساء المستطلعات أنّ إجازة الأبوة تؤثر بشكل سلبي على الرّجال مقارنةً مع 26 بالمئة من الرّجال المستطلعين.

«تتم معاقبة النّساء قبل أن يتم توظيفهن، وخاصة النّساء المتزوجات الحوامل أو اللاتي لديهن القدرة على الحمل. إذ يتم التّمييز ضدّهن في الإعلان عن الوظائف، وإجراء المقابلات، وتقييم الأداء، والترقية، والفصل من العمل. كما يتم التّعامل مع

• تتشابه وجهات نظر الجهات المبحوثة في جميع البلدان، باستثناء تلك الموجودة في الأردن، حيث أنّ النسبة الأكبر من المستطلعين والمستطلعات يرون أنّ الرّجال والنّساء يعاملون على قدم المساواة في مختلف عناصر التّفاعّل والأداء في مكان العمل.

كما اتفقت الجهات المبحوثة من الحكومة والقطاع الخاص والمنظّمات الدّوليّة على أنّ النّساء قد يواجهن الفصل بسبب الولادة بمعدلات متساوية نسبيًا (48 بالمئة). وكان هذا أقلّ بشكل ملحوظ من نظرائهم من المجتمع المدني (61 بالمئة). بالإضافة إلى ذلك، لا يعتقد المستطلعون من الرّجال أنّ مثل هذا التّمييز منتشر بنفس الدّرجة التي تراها النّساء. على وجه التّحديد، تعتقد 62 بالمئة من النّساء أنّ النّساء قد يتعرضن للفصل في حالة الولادة، في حين أنّ 47 بالمئة فقط من الرّجال يعتقدون ذات الأمر.

الآراء بشأن رعاية الأطفال في مكان العمل

تؤثر طبيعة بيئة العمل، ولا سيما المواقف التّقليديّة تجاه أدوار النّوع الاجتماعي، على قدرة الرّجال على الانخراط في رعاية الأطفال.

• يعتقد ما يصل إلى 74 بالمئة من المستطلعين والمستطلعات أنّ إنجاب الأطفال يؤثّر سلبيًا على أداء المرأة في العمل، فيما يعتقد 23 بالمئة فقط أنّ إنجاب الأطفال يؤثّر سلبيًا على

«أُتجنب توظيف النساء قدر الإمكان، ومثلي الكثير من زملائي. فالنساء يصبحن حوامل وينجن أطفالاً، وهذا يعتبر أمراً مكلفاً للغاية وغير مريح لصاحب العمل. وبالتالي فبعدم التوظيف تتجنب أي مشاكل مستقبلية تتعلق بإجازة الأمومة أو نقاش إجازة الأبوة»

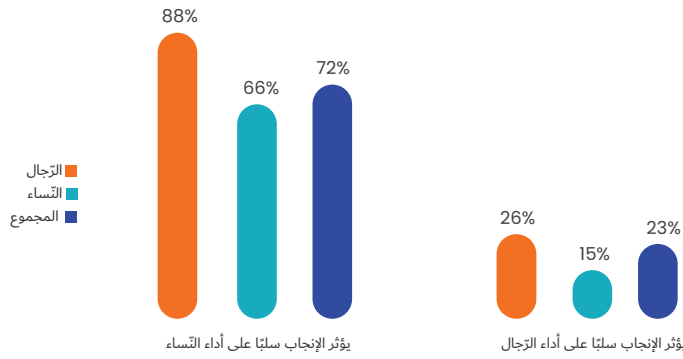
(خبير، 56 عاماً، قطاع خاص، فلسطين)

معظمهن على أنهن عبء على أصحاب العمل. وإذا غادر رجل ليوم أو يومين لرعاية الأطفال، يصبح الأمر من الأخبار المهمة ومصدر مزاح وسخرية الزملاء بأنه يقوم بدور الأم.»

(خبيرة، 34 عاماً، مجتمع مدني، المغرب)

- يتجذر التمييز الذي تتعرض له النساء في الحجج المتعلقة بدورهن الإنجابي، أما الرجل فلا يتعرض لنفس التحيز، حتى من قبل أولئك الذين يعبرون عن رغبتهم في رعاية أطفالهم.

الرسم البياني 14: نسبة المستطلعين والمستطلعات الذين يعتقدون أن أداء العمل للرجال والنساء يتأثر سلبيًا عند إيجاب طفل حسب الجنس

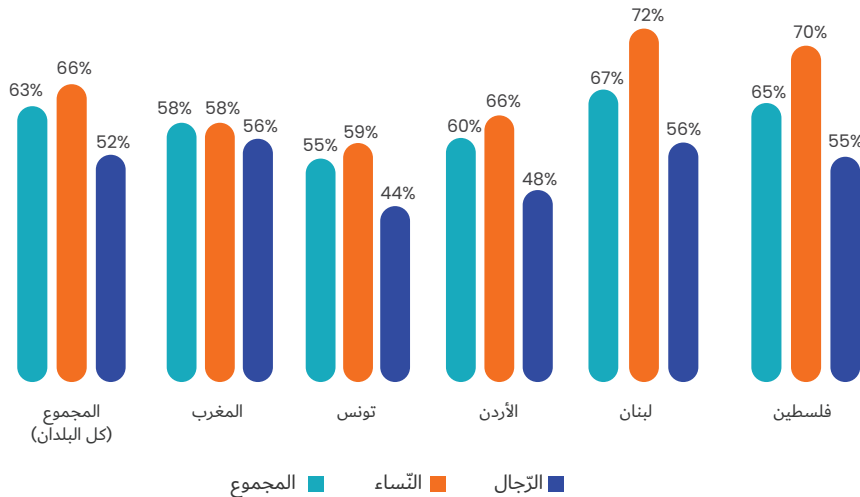


والمستطلعات في فلسطين، و60 بالمئة في الأردن، و58 بالمئة في المغرب، و54 بالمئة في تونس. وأظهرت البيانات في الرسم البياني أدناه، أن الرجال يميلون لتقييم مدى تعرضهم للعقاب بشكل أكبر من النساء.

مسألة الذكورة هي النقطة الأهم في الصور النمطية المرتبطة

- إقليميًا، يعتقد 62 بالمئة من الجهات المبحوثة أن الرجال عرضة للعقاب بشكل أعلى من النساء (54 بالمئة) في حال طلبوا إجازة رعاية في مكان العمل. إذ يعتقد 67 بالمئة من الجهات المبحوثة في لبنان أن الرجال يتعرضون للعقاب في حال طلبوا إجازة أبوة، وهو ما أيده 65 بالمئة من المستطلعين

الرسم البياني 15: مواقف المستطلعين والمستطلعات بشأن تعرض الرجال للعقاب إذا طلبوا إجازة الأبوة حسب البلد والجنس

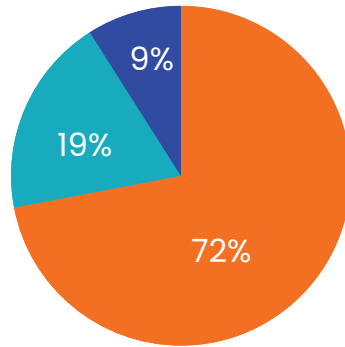


إذ 72 بالمئة اعتقدوا أنه سينظر للرجال على أنهم أقل رجولة من قبل زملائهم في حال طلبوا إجازة أبوة، فيما عارض هذا الرأي 19 بالمئة، و9 بالمئة قالو إنهم غير متأكدين.

- تعتبر الرجولة (الذكورية) عنصرًا مهمًا في تقييم دور الرجال

بالتوسع الاجتماعي والمواقف تجاه دور الرجال في رعاية الأطفال. وهذا انعكس في إجابات المسح، إذ يعتقد 68 بالمئة من الفئات المبحوثة أن المرأة ستعامل بشكل إيجابي في مكان عملها في حال طلبت إجازة أمومة، في حين ترى نسبة أقل بكثير (23 بالمئة) أن الرجال سيعاملون بالمثل في حال طلبوا إجازة أبوة. يضاف إلى ذلك،

الرّسم البياني 16: نسبة المستطلعين والمستطلعات الذين وافقوا على أنّ الرّجال الذين يطلبون إجازة رعاية لأطفالهم يُنظر إليهم على أنهم أقل رجولة



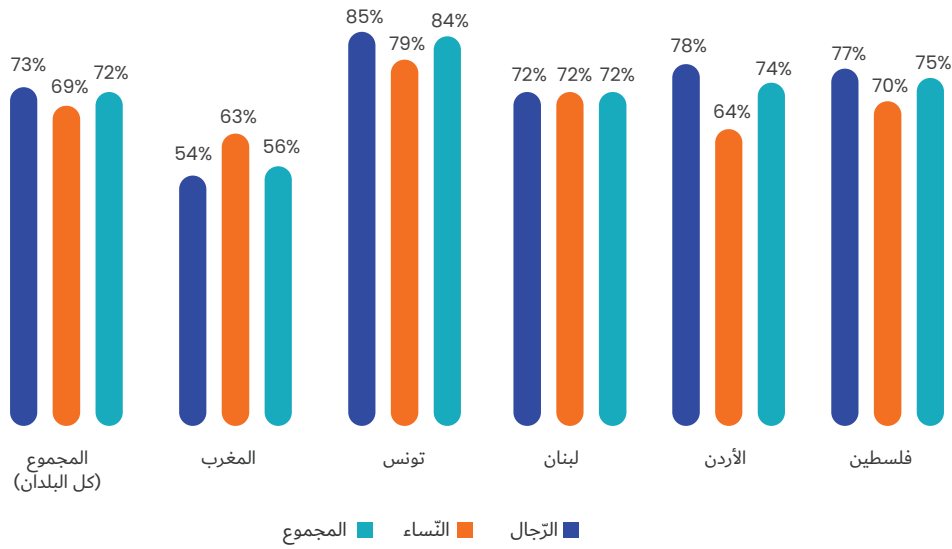
■ نعم ■ لا ■ لا أعلم

في فلسطين، و74 بالمئة في الأردن، و72 بالمئة في لبنان، و56 بالمئة في المغرب.

انتشر بشكل أكبر الرّأي القائل إنّ الرّجال الذين يطلبون إجازة

في رعاية الأطفال في جميع البلدان. ففي تونس، يعتقد 84 بالمئة من المستطلعات والمستطلعين أنّ الرّجال الذين يطلبون إجازة أبوة ينظر لهم على أنّهم أقل رجولة من قبل الرّملاء. وشارك في هذا الاعتقاد 75 بالمئة من المستطلعين

الرّسم البياني 17: نسبة المستطلعين والمستطلعات الذين وافقوا على أنّ الرّجال الذين يطلبون إجازة رعاية لأطفالهم يُنظر إليهم على أنّهم أقل رجولة حسب البلد والجنس



■ الرجال ■ النساء ■ المجموع

كان المستطلعون والمستطلعات من المجتمع المدني (70 بالمئة) والمنظمات الدّوليّة (68 بالمئة) أكثر ميلاً لعدم الاتفاق مع أنّ الرّجال سيحصلون على رد فعل إيجابي من زملائهم في مكان العمل إذا طلبوا إجازة أبوة مساوية لإجازة الأمومة، من أولئك في القطاع الخاص والحكومة (61 بالمئة، 56 بالمئة).

لرعاية أطفالهم أقل رجولة بين الجهات المبحوثة في المجتمع المدني بنسبة 76 بالمئة، مقارنةً مع القطاعات الأخرى التي كانت فيها نسبة الاعتقاد بهذا التّصوّر 68 بالمئة. كما أنّ الرّجال المستطلعين يميلون للموافقة على هذا التّصوّر بشكل أكبر من النّساء المستطلعات (73 بالمئة، و69 بالمئة على التّوالي).

«هناك بعض العائلات التي تتبع نهج المساواة بين أفرادها، إذ يتشارك الرجال والنساء أعمال الرعاية، ويصبح الرجال الأصغر سنًا أكثر انخراطًا بهذه الأدوار. هذا الأمر يعود لعوامل مختلفة من ضمنها حاجة الزوجة للعمل وكسب الدخل، والتحول إلى أسرة نووية خاصة داخل البيئات الأكثر حضرية، بالإضافة إلى عامل وسائل التواصل الاجتماعي والتغيرات الكثيرة التي يشهدها العالم»

(مشارك، 58 عامًا، قطاع خاص، تونس)

تعتبر المخاوف المتعلقة بعلاقات الوالدين مع أطفالهم والوقت الذي يقضيه معهم من العوامل المؤثرة، حيث تستحيل عدم كفاية الوقت الذي يقضيه الوالدان مع أطفالهما مصدرًا كبيرًا للقلق؛ علمًا أنّ معظم الآباء العاملين لا يقضون وقتًا كافيًا مع أطفالهم. في هذا الشأن، أفاد زهاء 74 بالمئة من المستطلعات بأنهم يقضون القليل من الوقت مع أطفالهم نتيجة عملهم، كما ذكر 78 بالمئة من المستطلعين من القطاع الخاص أنّهم لا يقضون الوقت مع أطفالهم، تلاهم 74 بالمئة من ممثلي الجهات الحكومية، و69 بالمئة من العاملين في المجتمع المدني، و66 بالمئة ممن يعملون لدى المنظمات الدولية. أمّا على صعيد الرجال والنساء ضمن البحث، فقد خلّص البحث إلى أنّ الرجال يقضون وقتًا أقل من اللازم مع أطفالهم مقارنة بالنساء (76 بالمئة، 66 بالمئة على التوالي).

تقدّم البيانات الكيفية أبعادًا إضافية بشأن مدى تشابك قضية الذكورة، حيث قدم المستطلعون والمستطلعات وجهات نظر متعدّدة ينبغي أخذها بعين الاعتبار خلال الإجراءات المستقبلية. وكان من بين وجهات النظر أنّ الأعراف الاجتماعية السائدة بخصوص الذكورة متجذرة في الثقافة الحالية، وهذا قد يعيق أي تغيير إيجابي محتمل.

«منذ اليوم الأول، تتم تنشئة الأولاد والبنات على صورة ذكورية تعطي للرجال دورًا واحدًا: كسب المال. لا يُتوقع من الرجال ولا يتم تشجيعهم على القيام برعاية الأطفال أو حتى أعمال الرعاية العامة. ويُسهّم الرجال والنساء في تطبيع هذه المنظومة على حد سواء.»

(خبيرة، 34 عامًا، مجتمع مدني، المغرب)

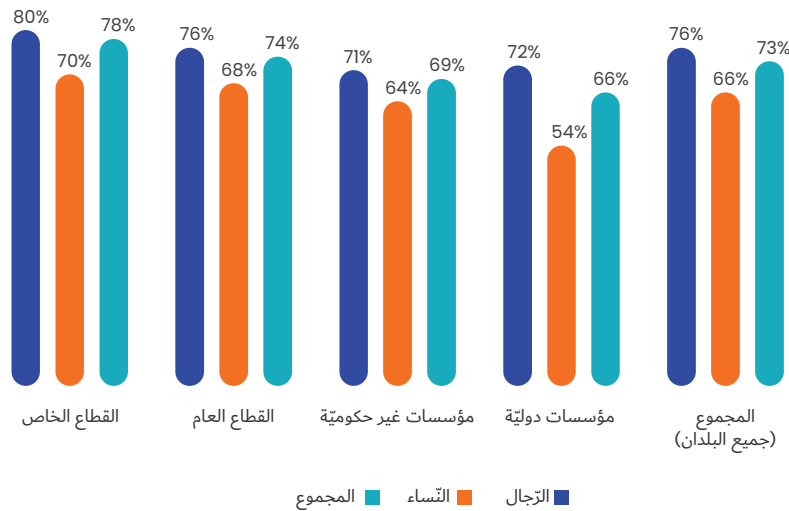
كما يعتقد البعض الآخر أنّ التدرّج المستمر بالذكورة يخدم في إخفاء أهميّة دور الهياكل السياسية والاقتصادية المتجذرة في تعميق اللامساواة، هذه الهياكل التي يجب معالجتها أولًا.

«في كل مرة نطالب بالمساواة بين الرجال والنساء، يبدأ الطرف الآخر بالدفاع عن مشاعر الرجال والخطر الذي يهدد رجولتهم. أعتقد أنّ الحكومة والقطاع الخاص والرجال أيضًا، يجدون الترتيبات الحالية لأدوار الرجال والنساء مناسبة جدًّا، لأنّ النساء بقيامهن بأدوار الرعاية يوفرن مصروفات على الحكومة. أمّا بالنسبة للرجال فهذه التقسيمة مريحة ويجب أن تبقى.»

(خبيرة، 44 عامًا، قطاع حكومي، لبنان)

أشارت مجموعة ثالثة من الجهات التي شملها الاستطلاع إلى التطوّرات في المنطقة حيال تعريف الذكورة، والتي توفر مؤشرات على المستوى الحالي للتقدّم في المجتمع والتقاط التي يمكن من خلالها المضي قدمًا في إشراك الرجال في رعاية الأطفال.

الرسم البياني 18: نسبة المستطلعين والمستطلعات الذين يصرّحون بأنهم يقضون وقتًا قصيرًا مع أطفالهم حسب القطاع والجنس



القسم الرابع: تقييم مدى الاهتمام بمسألة دور الرجال في رعاية الأطفال

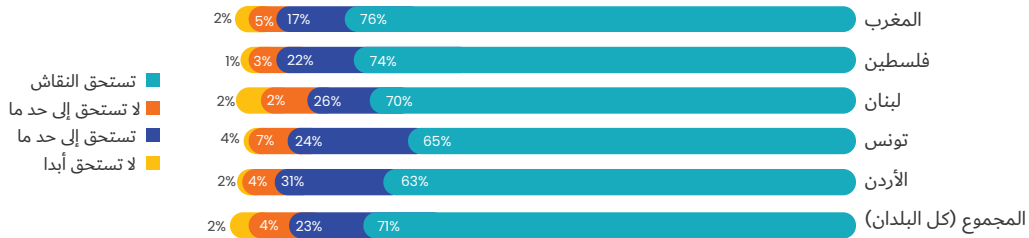
يعتقد 62 بالمئة أنّ القضية يجب أن تكون على أجندة الحوار الوطنيّة، في حين يعتقد 12 بالمئة أنّه لا ينبغي ذلك، و26 بالمئة اتخذوا موقف الحياد.

وأظهرت البيانات أن الاعتقاد بأن القضية ذات صلة وجديرة بالمناقشة كان الأعلى في المغرب (76 بالمئة)، تليها فلسطين (74 بالمئة)، ولبنان (70 بالمئة)، وتونس (65 بالمئة)، والأردن (63 بالمئة). ورغم أن الدعم إدراج هذه القضية على جدول أعمال الأجندة الوطنيّة أقل، إلا أنّه لا يزال يشكل أغلبية بين الجهات المبحوثة في جميع البلدان التي تم تقييمها.

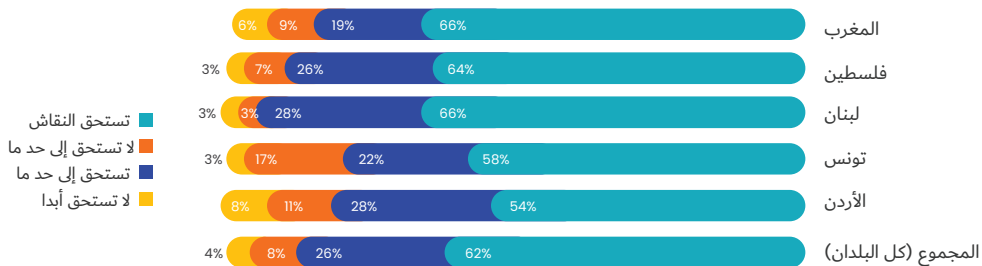
نلاحظ ارتفاع مستوى الاهتمام بمسألة دور الرجال في رعاية الأطفال بين الفئات التي شملها البحث، رغم أنّ إدراجها على مستوى السياسات في المستقبل قد يؤجل بسبب قائمة الأولويات الأخرى العديدة لكل منطقة، وذلك حَسَب رأي العديد من الفاعلين. وبشكل عام، أظهرت نتائج المسح أنّ غالبية المستطلعين والمستطلعات (71 بالمئة)، يعتقدون أنّ دور الرجال في رعاية الأطفال يستحق النقاش إلى حد كبير، بينما يعتقد 23 بالمئة أنّه يستحق، في حين أنّ 6 بالمئة فقط يعتقدون أنّه لا يستحق، و23 بالمئة اتخذوا موقف الحياد. هذه النسبة تنخفض عند الحديث عن إدراجها على أجندة الحوار الوطنيّة بخصوص السياسات، إذ

الرسم البياني 19: آراء المستطلعين والمستطلعات بشأن مدى استحقاق دور الرجال في رعاية الأطفال النقاش، وإدراجها على أجندة الحوار الوطنيّة حَسَب الدّولة

تستحق النقاش



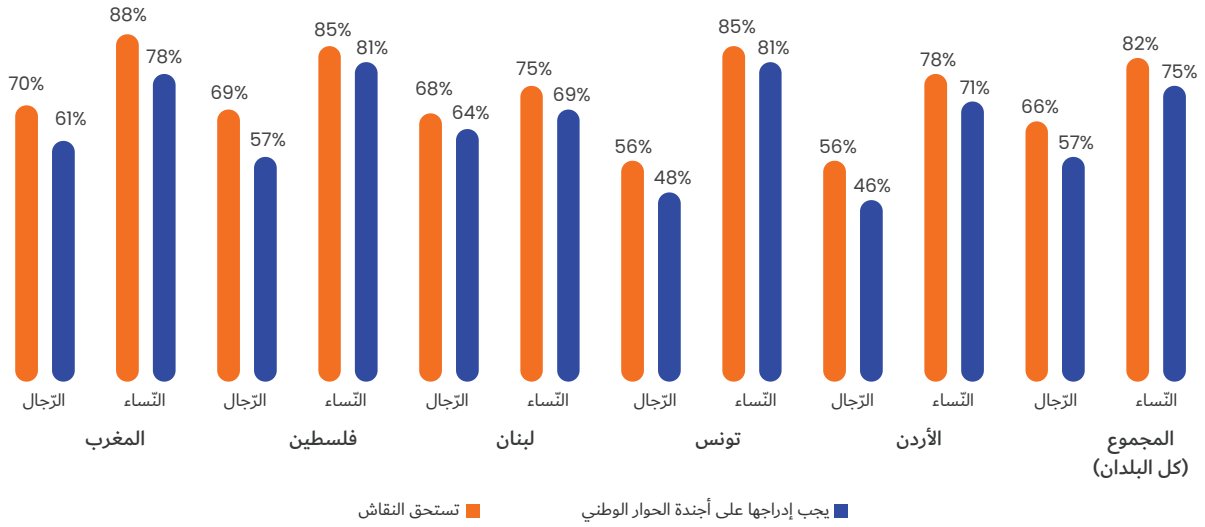
يجب وضعها على جدول الأعمال الوطني



في تونس، إذ تعتقد 81 بالمئة من النساء أنّه ينبغي إدراج قضية إشراك الرجال في أعمال الرعاية على أجندة الحوار الوطني، مقابل 48 بالمئة فقط من الرجال. في المقابل الآخر، فإنّ الفجوة كانت الأدنى في لبنان. ومن الجدير بالذكر، أنّ 15 بالمئة من المبحوثين الرجال أعربوا عن معارضتهم الصريحة لإدراج القضية على أجندة الحوار الوطني، وهذا ما قد يؤثر مستقبلاً على عملية تصميم استراتيجيات لدعم ومناصرة أي تدخّلات تصب في مصلحة هذه المسألة.

حَسَب البيانات المتوفرة كانت النساء أكثر اهتماماً من الرجال بمسألة دور الرجل في رعاية الأطفال، وإدراجها على أجندة الحوار الوطني. وعلى مستوى البلدان الخمسة التي شملها الدّراسة، اعتقدت 82 بالمئة من النساء أنّ إشراك الرجال في أعمال الرعاية قضية تستحق النقاش، مقارنةً بـ 66 بالمئة من الرجال. واعتقدت 75 بالمئة من النساء أنّه ينبغي إدراج القضية على أجندة الحوار الوطني، مقارنةً بـ 57 بالمئة من الرجال. أمّا على مستوى الدول كل على حدة، فكان هناك فجوات بين الرجال والنساء، أكبرها

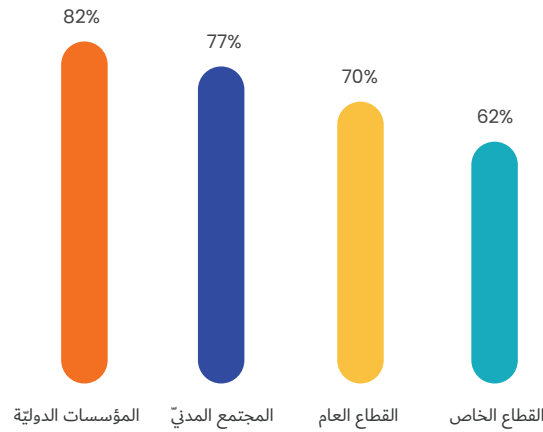
الرّسم البياني 20: مدى اعتقاد المستطلعين والمستطلعات بأنّ مسألة دور الرّجال في رعاية الأطفال تستحق النقاش والإدراج على أجندة الحوار الوطني حسب البلد والجنس



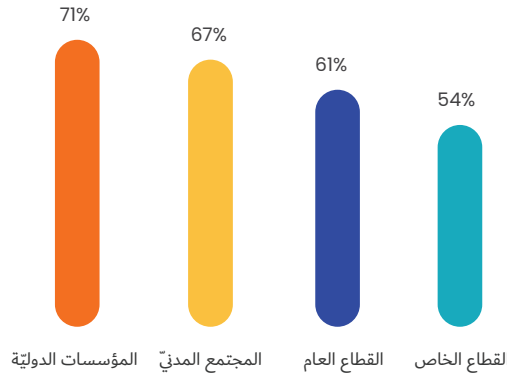
الحوار الوطني هو الأعلى بين المنظّمات الدّوليّة (71 بالمئة)، يليها المجتمع المدني (67 بالمئة) والحكومة (61 بالمئة). فيما أعربت الجهات الفاعلة في القطاع الخاص (54 بالمئة)، مجدّداً، عن أدنى المستويات.

أظهرت الجهات المبحوثة من المنظّمات الدّوليّة الاهتمام الأعلى بمسألة دور الرّجل في تقديم الرّعاية (82 بالمئة)، يليها المجتمع المدني (77 بالمئة) والقطاع الحكومي (70 بالمئة). في المقابل أبدت الجهات المبحوثة في القطاع الخاص أدنى مستويات الاهتمام (62 بالمئة). وأيضاً كان التأييد لإدراج هذه القضية على أجندة

الرّسم البياني 21: مدى اهتمام المستطلعين والمستطلعات في مسألة دور الرّجال في رعاية الأطفال حسب القطاع



الرّسم البياني 22: درجة دعم المستطلعين والمستطلعات لإدراج إجازة الأبوة على الأجندة الوطنية الخاصة ببلدهم حسب القطاع



في المقابل، فإنّ الاعتقاد بوجود تمييز قانوني بحق الرّجال هو الأكبر في تونس (26 بالمئة)، تليه المغرب (16 بالمئة)، والأردن (11 بالمئة)، ومن ثمّ لبنان وفلسطين بنسب 9 بالمئة، و8 بالمئة على التّوالي.

الجدول 2: المواقف بشأن وجود تمييز في القانون بخصوص إمكانيّة حصول الرّجل والمرأة على إجازة الرّعاية

الدّولة	التمييز بحق الرّجل	التمييز بحق المرأة	حقوق متساوية	لا أعلم
لبنان	9%	60%	18%	13%
فلسطين	8%	68%	15%	9%
المغرب	16%	46%	22%	16%
تونس	26%	41%	28%	5%
الأردن	11%	34%	38%	17%
المجموع	13%	54%	22%	11%

رأى 61 بالمئة من الرّجال أنّهم عرضة للتمييز في القوانين المتعلّقة بإجازة الرّعاية، في حين أنّ 43 بالمئة من النّساء أيّدن هذا الأمر. وعلى صعيد التّمييز بحق النّساء، كانت النّساء أكثر ميلاً من الرّجال (31 بالمئة مقابل 15 بالمئة) لاعتبار أنّهن يتعرّضن للتمييز بموجب القانون فيما يتعلق بإجازة الرّعاية.

كان المستطلعون والمستطلعات من الجهات الحكوميّة الأقلّ اعتقاداً بأنّ التّشريعات الحاليّة ليست عادلة. إذ رأى 30 بالمئة منهم أنّ القوانين السّائدة لا تميز بحق الرّجال أو النّساء. في المقابل، يعتقد 15 بالمئة فقط من المجتمع المدني أنّ التّشريعات الحاليّة منصفة، إلى جانب 18 بالمئة من المنظّمات الدّوليّة و21 بالمئة من القطاع الخاص.

في المقابل، اعتبر 68 بالمئة من الجهات المبحوثة من المجتمع المدني التّشريعات السّائدة تمييزيّة بحق المرأة، يليها العاملون في المنظّمات الدّوليّة (64 بالمئة)، والقطاع الخاص (51 بالمئة) والحكومة (45 بالمئة). في الوقت نفسه، انخفضت النسبة عند الحديث عن مواجهة الرّجال للتمييز، إذ رأى 16 بالمئة من القطاع الحكومي و14 بالمئة من القطاع الخاص، و8 بالمئة من المجتمع المدني والمنظّمات الدّوليّة، أنّ التّشريعات السّائدة تمييزيّة بحق الرّجال.

فيما يتعلق بمسألة المساواة في إجازة الرّعاية، اعتقدت غالبية الجهات المبحوثة من الحكومة (62 بالمئة) والقطاع الخاص (60 بالمئة) أنّ الرّجال يتعرّضون للتمييز. في حين انخفضت النسبة لذات الاعتقاد لدى الجهات المبحوثة من المجتمع المدني (51 بالمئة) والجهات المبحوثة من المنظّمات الدّوليّة (47 بالمئة).

أظهرت البيانات أنّ المستطلعات والمستطلعين سواء لديهم أطفال أم لا، صرّحوا إنّ مسألة إجازة الأبوة تعتبر ذات صلة، ولكن مستويات الدّعم لدى نفس الأطراف تباينت عند الحديث عن إدراج هذه القضيّة في أجندة الحوار الوطني. إذ اعتبر 73 بالمئة من الجهات المبحوثة التي ليس لديها أطفال، و67 بالمئة من الجهات المبحوثة التي لديها أطفال أنّ القضيّة يجب إدراجها في أجندة الحوار الوطني، في حين اعتبر 61 بالمئة فقط من الجهات المبحوثة التي لديها أبناء أكثر من 18 عامًا أنّ المسألة تستحق إدراجها على أجندة الحوار الوطني.

القسم الخامس: مواقف الفئات المبحوثة بشأن التّشريعات ودعم إجازة الأبوة

المواقف المتعلّقة بالبيئة القانونيّة

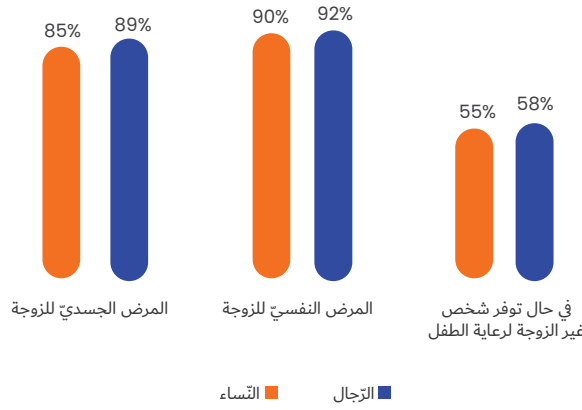
- بشكل عام، يعتقد 67% من المستطلعين والمستطلعات أنّ القوانين الحاليّة المتعلّقة برعاية الأطفال تمييزيّة سواء بحق الرّجال أو النّساء. على وجه التّحديد، رأى 54 بالمئة من الفئات المبحوثة أنّ هذه القوانين تمييزيّة بحق المرأة، في حين كانت النسبة أقل (13 بالمئة) عند الحديث عن الاعتقاد بتمييز القوانين بحق الرّجال، أمّا النسبة المتبقية (22 بالمئة) فرأوا أنّ القوانين المعاصرة غير تمييزيّة.
- اختلفت آراء الجهات المبحوثة حيال معاملة الرّجال والنّساء في مكان العمل فيما يتعلق بالإجازات الخاصة برعاية الأطفال وساعات العمل المرنة. ففي حين يعتقد 22 بالمئة أنّ الرّجال والنّساء يعاملون على قدم المساواة من قبل أرباب العمل، يعتقد ثلث المبحوثين والمبحوثات أنّ الرّجال يتعرّضون للتمييز، مع اعتقاد نسبة متساوية أنّ النّساء يتعرّضن للتمييز.
- كانت النّساء في الدّراسة أقلّ اعتقاداً من الرّجال بأنّ القوانين غير تمييزيّة (13 بالمئة من النّساء، و26 بالمئة من الرّجال). أمّا بالنسبة للنّساء، فإنّ غالبية المستطلعات يعتقدن أنّ القوانين تمييزيّة بحق النّساء، في حين يعتقد 46 بالمئة من الرّجال أنّ القوانين تمييزيّة بحق النّساء. وبالنسبة للرّجال، رأى 16 بالمئة من المستطلعين أنّ القوانين تمييزيّة بحق الرّجال، في حين اتفقت 4 بالمئة فقط من النّساء المستطلعات مع هذا الأمر.
- الاعتقاد بوجود تمييز بحق النّساء في القوانين كان أكبر بين الجهات المبحوثة في فلسطين (68 بالمئة) ولبنان (60 بالمئة)، في حين تنخفض النسبة إلى أقل من النصف في المغرب (46 بالمئة) وتونس (41 بالمئة) والأردن (34 بالمئة).

الدعم باتجاه التغيير

كما أعربت الجهات المبحوثة عن دعمها لتمديد فترة إجازة الأبوة لتتساوى مع إجازة الأمومة، في ظل ظروف معينة. على سبيل المثال، أيد 91 بالمئة إجازة أبوة متساوية المدة في حالة إصابة الزوجة بمرض نفسي، بينما أعرب 86 بالمئة عن دعمهم في حالة مرض الزوجة جسديًا. في حين دعم ما يصل إلى 68 بالمئة الحصول على إجازة الأبوة إذا اعتقد كلا الوالدين أنه من الضروري لهما تقديم الرعاية. ولكن هذا الدعم لإجازة الأبوة ينخفض إلى أعلى من النصف بقليل (56 بالمئة)، عند الحديث عن وجود شخص آخر غير الزوج للمساعدة في رعاية الطفل، ولم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الرجال والنساء في هذه المسألة.

زيادة الأيام المخصصة لإجازة الرعاية: أظهرت البيانات أن المستطلعين والمستطلعات أظهروا الدعم الكامل أو إلى حد ما بنسبة 87 بالمئة لزيادة العدد الحالي لأيام إجازة الأمومة، و86 بالمئة لزيادة أو إقرار إجازة الأبوة. في حين أن 98 بالمئة من الجهات الفاعلة وافقت (بقوة أو إلى حد ما) على أن أماكن العمل يجب أن توفر إجازة أمومة، و91 بالمئة على أنها ينبغي أن توفر إجازة الأبوة. ورغم تأييد الغالبية لإجازة الأمومة، إلا أن إجازة الأبوة لا يتم دعمها بشكل موحد عبر قطاعات العمل المختلفة، إذ أيد إجازة الأبوة، 95 بالمئة من الجهات المبحوثة من المنظمات الدولية، و93 بالمئة من القطاع الحكومي، و92 بالمئة من المجتمع المدني، و90 بالمئة من القطاع الخاص.

الرسم البياني 23: دعم المستطلعين والمستطلعات لإجازة أبوة متساوية لإجازة الأمومة، في ظروف معينة حسب الجنس



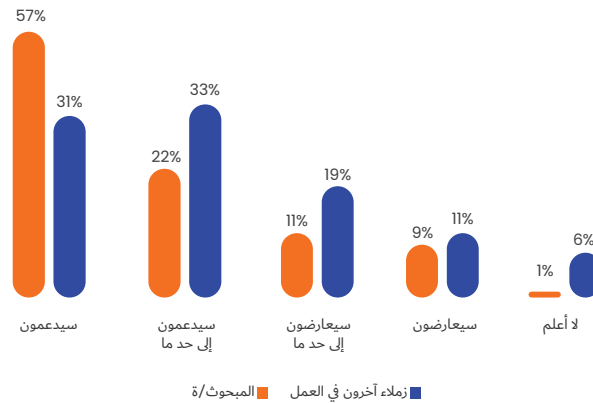
الممثلون في فلسطين ولبنان والأردن 30 يومًا، بينما قال الممثلون في تونس شهرين، أما في المغرب فكانت الفترة الأمثل بالنسبة لهم ثلاثة أشهر.

حذرت الجهات المشاركة في البحث خلال المقابلات المعمّقة والورشات المركزة، من أن المستويات العالية من الدعم قد تكون مدفوعة بحالة من التصويب السياسي، والطبيعة الافتراضية للأسئلة. ومن أجل ذلك، يمكن الحصول على تمثيل أكثر دقة للمواقف المعاصرة عبر مؤشرات تطلب من المستجيبين تقييم الدعم المحتمل من قبل زملائهم الذين يتمتعون بسلطات صنع القرار. عند تقييم هذه النتائج، أفاد 31 بالمئة فقط من الجهات المبحوثة أن زملاءهم سيؤيدون تشريع إجازة الأبوة، بينما قال 33 بالمئة أن الزملاء سيدعمون إلى حد ما، و30 بالمئة أن زملاءهم سيعارضون مثل هذا التشريع، إما صراحةً أو إلى حد ما.

وفي حين دعمت الجهات الفاعلة من جميع قطاعات العمل تمديد فترة إجازة الأبوة لتتساوى مع إجازة الأمومة في ظل ظروف محددة، إلا أن الاختلافات ذات الدلالة تظهر عند تقييم الظروف المختلفة التي ينبغي بموجبها تمديد الإجازة. على سبيل المثال، دعم 60 بالمئة من الجهات المبحوثة من المجتمع المدني والمنظمات الدولية إجازة أبوة متساوية حتى لو كان هناك أشخاص آخرون متاحين لرعاية الطفل (بخلاف الأم)، هذا بالمقارنة مع 58 بالمئة من القطاع الخاص و50 بالمئة من الحكومة.

تشريعات عادلة لرعاية الأطفال: انقسم المستطلعون المستطلعات حول ما إذا كان ينبغي إدخال تشريع لضمان إجازة رعاية متساوية (أي المدة نفسها لكل من الأب والأم). بشكل عام، أعرب 57 بالمئة عن دعمهم لمثل هذا التشريع، في حين أيد هذا الأمر إلى حد ما 22 بالمئة، وأعرب 20 بالمئة عن معارضتهم (كليًا أو إلى حد ما). وعند تقييم المدة المثالية لفترات إجازة الأبوة، حدد

الرّسم البياني 24: مواقف المستطلعين والمستطلعات بشأن دعم إجازة الرّعاية المتساوية (الدعم الشّخصي وتقييمات دعم الرّملاء)



أظهرت البيانات أنّ هناك تنوعًا في الدّعم الشّخصي للمساواة بين الجنسين في إجازات الرّعاية للوالدين، وفقًا لقطاع العمل، إذ لوحظ أنّ الجهات المبحوثة من المنظّمات الدّوليّة والمجتمع المدني كانت أكثر دعمًا لهذه المسألة (62 بالمئة و58 بالمئة على التّوالي).

في حين أعرب 55 بالمئة من القطاع الحكومي و52 بالمئة من القطاع الخاص، عن دعمهم. في المقابل أعلن 27 بالمئة من القطاع الخاص أنّهم سيعارضون تشريع قانون يمنح الرّجال إجازة أبوة متساوية مع النّساء، مقارنةً بنسبة 21 بالمئة من الجهات الحكوميّة، و16 بالمئة من المجتمع المدني، و13 بالمئة من المنظّمات الدّوليّة.

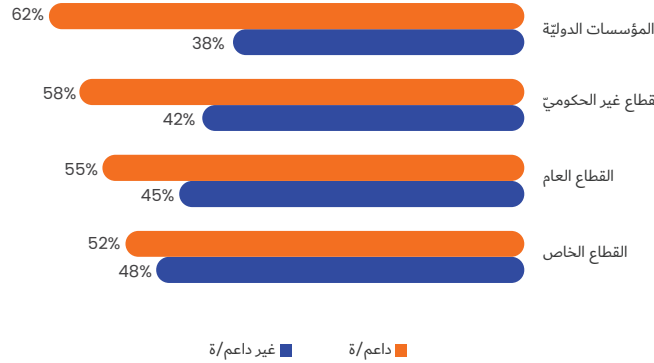
قد تزداد المعارضة لتشريعات إجازة الأبوة أو تتناقص اعتمادًا على الإرادة السّياسيّة أو الآثار التي قد تترتب على سن قوانين جديدة من ناحية الموازنات الحكوميّة ونفقات الشّركات أو إنفاذ القانون عمومًا. فهذا البحث يتحدّث عن أمر افتراضي لم يطبّق بعد على أرض الواقع، بالتالي فإنّ إظهار الدّعم حاليًا قد يتحوّل إلى معارضة عند مواجهة النّاتج النّهائي لإقرار مثل هذه القوانين، بسبب التّغيرات، والآثار، والمسؤوليّات الجديدة المترتبة على تلك القوانين. هذا التحوّل المحتمل قد يأتي من الأفراد الذين عبروا عن دعم جزئي أو معارضة أو عدم تأكد من موقفهم تجاه هذه القوانين، وهم يشكلون شريحة مهمّة في جميع قطاعات العمل التي شملها المسح.

اختلفت مستويات الدّعم في البلدان التي شملها البحث. وظهرت أكبر نسبة دعم لإجازة رعاية متساوية في لبنان بنسبة 72 بالمئة، تليها تونس والمغرب بنسب متساوية 65 بالمئة، في حين أنّ فلسطين والأردن كانت الأقل دعمًا بنسبة 48 بالمئة، و45 بالمئة على التّوالي. هذه الفجوة بين مستويات الدّعم الدّاتي ومواقف صانعي القرار تبدو واضحة، خاصّة عند تطبيق نظرية أنّ تقييمات دعم الرّملاء هي مقياس أدق للمواقف المعاصرة، ومدى إمكانية حدوث تغييرات في السّياسة. فعلى سبيل المثال، وصلت الفجوة في تونس إلى 49 بالمئة، حيث يعتقد 16 بالمئة فقط من المستطلعين والمستطلعات أنّ زملاءهم وزميلاتهم سيدعمون المساواة في إجازة الرّعاية. أمّا في المغرب، فوصلت الفجوة إلى 27 بالمئة، في ظل اعتقاد 38 بالمئة أنّ زملاءهم وزميلاتهم سيدعمون مثل هذه السّياسات. وكانت هذه الفجوة أقل في لبنان والأردن (18 بالمئة) لكن تميل الجهات المبحوثة في لبنان إلى الاعتقاد بإمكانية دعم الرّملاء والرّميلات في العمل لمثل هذه المسألة بشكل أكبر من الأردن (54 بالمئة مقابل 27 بالمئة).

الجدول 3: مستويات الدّعم الشّخصي المعلن والمتوقع من الرّملاء للحصول على إجازة رعاية متساوية حسب البلد

الدّولة	الدّعم الشّخصي	الدّعم المتوقّع من الرّملاء	الفجوة
لبنان	72%	54%	18%
تونس	65%	16%	49%
المغرب	65%	38%	27%
فلسطين	48%	26%	22%
الأردن	45%	27%	18%
المجموع	57%	31%	26%

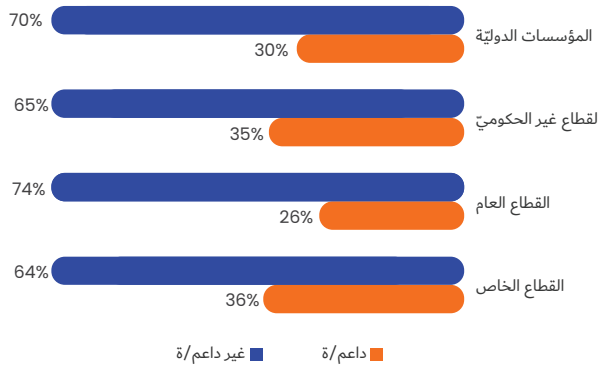
الرّسم البياني 25: مستوى الدّعم الشّخصي المحتمل أو عدم الدّعم، (تشمل «غير داعم/ة» المعارضة أو الحياد أو عدم المعرفة) حسب القطاع



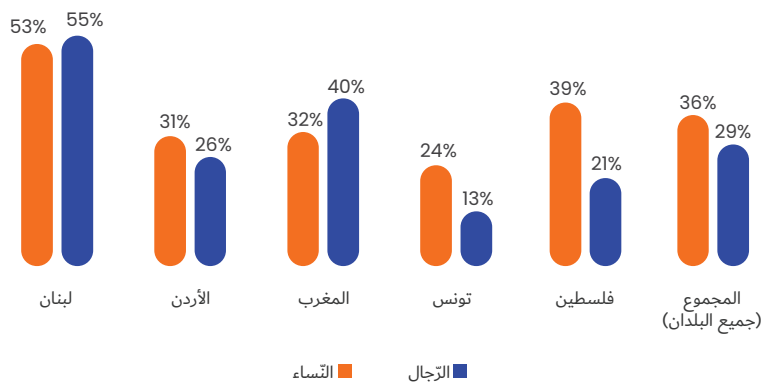
دعم زملائهم، لم تعتقد الأغلبية في أي قطاع أنّ هذه الجهات الفاعلة ستكون داعمة. ففي القطاع العام على سبيل المثال، يعتقد 26 بالمئة فقط أنّ زملاء العمل سيكونون داعمين لهذا الأمر، في حين يعتقد 74 بالمئة أنّهم سيعارضون مثل هكذا سياسات، ما يعني أنّهم إمّا معارضون أو مؤيدون للوضع الحالي، أو غير متأكدين من مواقفهم. وبشكل عام تراوحت مستويات عدم دعم هذه القضية بين 64 بالمئة و74 بالمئة، حسب القطاع.

بالنسبة للمستطلعات والمستطلعين ضمن المسح، فإنّ تقييماتهم لردود فعل زملائهم في العمل كانت إمّا تتحدث عن دعم محتمل أو معارضة لعملية إقرار سياسات بشأن إجازة الأبوة. إذ يظهر الشّكل التّالي، أنّ توقعات الجهات المبحوثة تجاه مواقف زملائهم كانت منخفضة، إضافة إلى أنّ شريحة كبيرة من المستطلعين والمستطلعات عبروا عن رأيهم بالتّحفظات أو المعارضة أو عدم اليقين. بشكل عام، عندما قام المستطلعون والمستطلعات بتقييم

الرّسم البياني 26: مستوى الدّعم الشّخصي المحتمل أو عدم الدّعم من قبل الزّملاء، (تشمل «غير داعم/ة» المعارضة أو الحياد أو عدم المعرفة) حسب القطاع



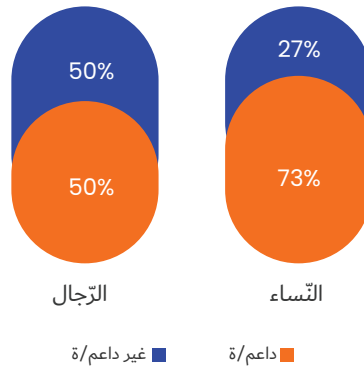
الرّسم البياني 27: مستوى الدّعم الشّخصي المحتمل من الزّملاء لإجازة رعاية متساوية، حسب البلد والجنس



بين الرجال والنساء، بنسبة 73 بالمئة، أي أكثر من الرجال الذين بلغت نسبتهم 50 بالمئة. وذات الأمر عند الحديث عن معارضة قانون يساوي بين الجنسين في إجازة الرعاية، إذ كان هناك معارضة من 24 بالمئة من الذكور مقارنة بـ 16 بالمئة من الإناث.

لا توجد فروق واضحة بين الذكور والإناث من ناحية دعمهم لزيادة مدة إجازة رعاية الأطفال الحالية، أو السماح للرجال بأخذ إجازة في ظل ظروف محددة تمت مناقشتها أعلاه. ومع ذلك، فإن النساء أكثر دعمًا لإقرار قانون جديد يعطي إجازة رعاية أطفال متساوية

الرسم البياني 28: مستوى الدعم الشخصي المحتمل أو عدم الدعم، (تشمل «غير داعم/ة» المعارضة أو الحياد أو عدم المعرفة) حسب الجنس

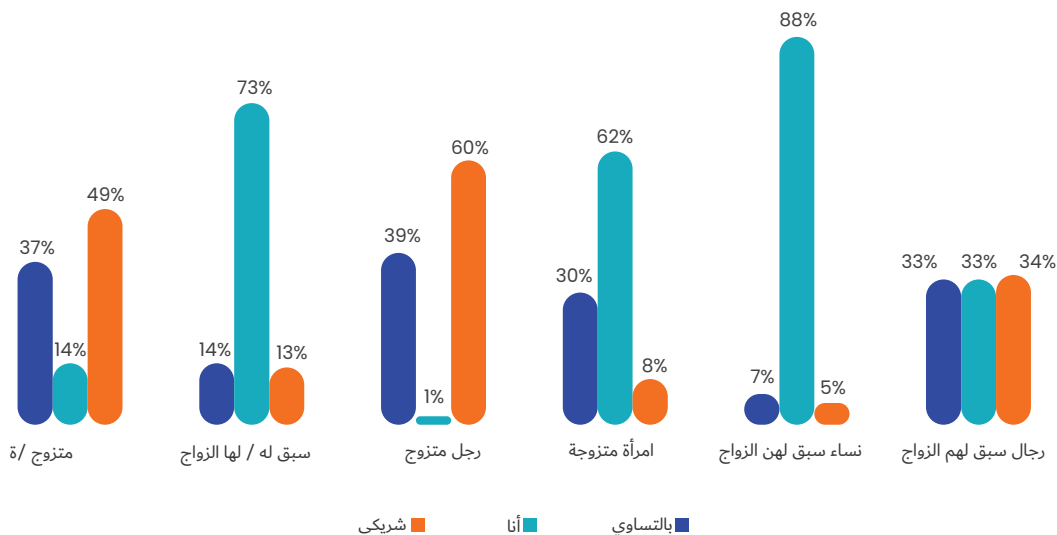


المستطلعات والمستطلعين الذين سبق لهم الزواج، إذ أفاد ما يصل إلى 83 بالمئة من المطلقين أو المنفصلين أو الأرامل، و26 بالمئة من المتزوجين بأنهم مقدمو الرعاية الأساسيين. كما أفاد 1 بالمئة فقط من الرجال المتزوجين بأنهم مقدمو الرعاية الأساسيين للأطفال، مقارنة بـ 62 بالمئة من النساء المتزوجات. في حين أنّ المسؤولية في حالات عدم الزواج تتحملها المرأة، إذ أفادت 88 بالمئة من النساء المطلقات أو المنفصلات أو الأرامل، أنهن مقدمات الرعاية الأساسيات للأطفال، في حين أشارت 12 بالمئة إلى تقاسم هذه المسؤولية مع الآخرين (بما في ذلك النساء والفتيات الأخريات في الأسرة، والجيران، وفي حالات قليلة شركاء سابقون).

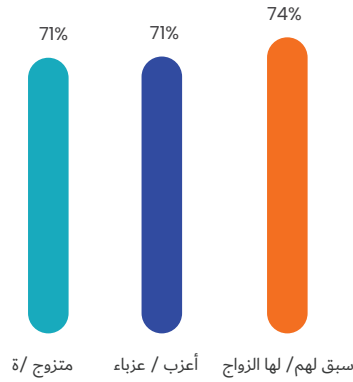
ارتباط الحالة الاجتماعية وإنجاب الأطفال الآراء المتعلقة بإجازة الأبوة: على سبيل المثال كان المستطلعون والمستطلعات من المطلقين أو المنفصلين أو الأرامل (غالبيتهم من النساء) أكثر دعمًا لمختلف المقترحات المتعلقة بإقرار أو زيادة عدد أيام إجازة الأبوة، وزيادة دور الرجال في أعمال رعاية الأطفال. وأظهرت البيانات أنّ الجهات الفاعلة غير المتزوجة (وغالبيتها من النساء والشباب) مهتمة بهذه المسألة، ولها دور مهم في أي دعم مستقبلي لإجازة الأبوة، أمّا المتزوجون وغالبيتهم من الرجال المرتبطين بنساء لا يعملن فعبروا عن درجة أقل من الاهتمام بهذه المسألة.

• أشارت ثلث الفئات المبحوثة المتزوجة إلى أنّ أدوار رعاية الأطفال موزعة بالتساوي في أسرهم، مقارنة بـ 10 بالمئة من

الرسم البياني 29: درجة مشاركة المستطلعين والمستطلعات في أعمال رعاية الأطفال اليومية، حسب الحالة الاجتماعية (سبق لهم الزواج تشير إلى الجهات المبحوثة من المطلقين والأرامل والمنفصلين)



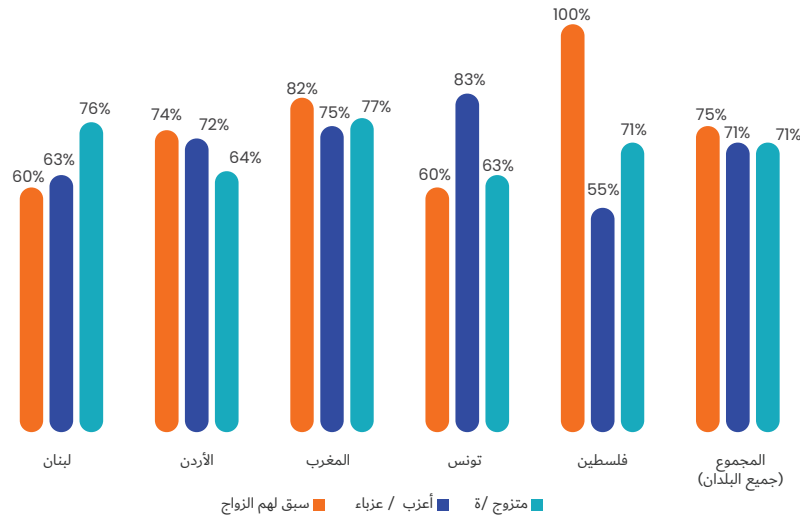
الرسم البياني 30: نسبة المستطلعين والمستطلعات الذين يعتبرون إجازة الأبوة مسألة مهمة حسب الحالة الاجتماعية



والمستطلعين المتزوجين، و71 بالمئة من العزّاب والعزّابات أنّ هذه القضية مهمة لهم.

بشكل عام، اعتبر 74 بالمئة من المستطلعات والمستطلعين المطلقين، أو المنفصلين، أو الأرامل، أنّ قضية رعاية الأطفال مهمة بالنسبة لهم، فيما اعتبر 71 بالمئة من المستطلعات

الرسم البياني 31: نسبة المستطلعين والمستطلعات الذين يعتبرون إجازة الأبوة مسألة مهمة حسب البلد والحالة الاجتماعية



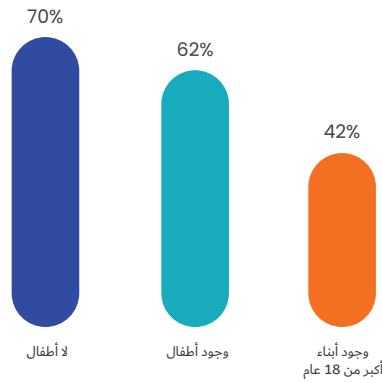
لذلك أنّ 75 بالمئة من المرتبطين والمرتبطين بشركاء يعملون دعموا استحداث قانون يكسّر المساواة بين الجنسين في الحصول على إجازة والديّة مقارنةً 56 بالمئة من المرتبطات والمرتبطين بشركاء غير عاملين.

كانت الجهات المبحوثة التي لديها أطفال أقل من 18 عامًا، والجهات التي ليس لديها أطفال، عادة هي الأكثر دعمًا لوجود قوانين تتعلق بالمساواة في إجازة الرعاية بين الرجال والنساء. بينما كانت الجهات التي لديها أبناء وبنات أكثر من 18 عامًا أقل دعمًا لهذا الأمر. وأكدت نتائج المسح هذا الأمر، إذ تبين أنّ 70 بالمئة من المستطلعين والمستطلعات الذين ليس لديهم أطفال، و62 بالمئة ممن لديهم أطفال تحت سن 18 عامًا، دعموا وجود مثل هكذا قوانين، في حين أنّ 42 بالمئة فقط ممن لديهم أبناء وبنات أكثر من 18 عامًا أبدوا دعمهم لهذه القضية.

أظهرت البيانات أنّ المطلقين أو المنفصلين أو الأرامل هم أكثر دعمًا لقانون إجازة أبوة منفصل بنسبة 92 بالمئة، مقابل 69 بالمئة من المستطلعين والمستطلعات من غير المتزوجين و57 بالمئة من المتزوجين. بالإضافة إلى ذلك، أيد 52 بالمئة من المستطلعين والمستطلعات غير المتزوجين والمطلقين والمنفصلين والأرامل سن قانون يوفر إجازة رعاية أطفال متساوية، مقارنةً بنسبة 43 بالمئة لدعم الجهات المبحوثة من المتزوجين. أدناه، تبين أبرز الاختلافات في المفاهيم التي عبر عنها المتزوجون والمتزوجات من الشريحة المستطلعة.

أبدت المستطلعات المستطلعون المرتبطون بشركاء يعملون دعمًا أكبر لإجازة الأبوة من المرتبطات والمرتبطين بشركاء لا يعملون—علمًا أنّ غالبية هذه الفئة من النساء. على سبيل المثال، أيد ثلث الفئة المرتبطة بشركاء يعملون استحداث قانون منفصل يُنظّم إجازة الأبوة، مقارنةً بـ 40 بالمئة من المتزوجين من شريك أو شريكة لا يعمل أو تعمل. يُضاف

الرسم البياني 32: مستويات دعم المستطلعين والمستطلعات للتشريعات التي تضمن المساواة في إجازة الرعاية، حسب وجود الأطفال في الأسرة



ملخص النتائج

الجنسين على صعيد الأدوار والعلاقات. في هذا الإطار، يُحذّر العديد من الخبراء والخبيرات والخبراء من تجاوز الواقع، المتمثل باستمرار دور المرأة في تقديم الرعاية، وبالذات رعاية الأطفال وبدون أي مُستحقات، على حين يُعطى الرجل خيار «المساعدة» في رعاية الأطفال دون الانتقاص من حقوقه. هذا الواقع يُبرز الحاجة لمقاربة تحقيق المساواة بين الجنسين مقارنةً بمتزنة تفاعلية وعلمية دون إغفال استحقاق تمكين المرأة.

المعتقدات والأعراف الثقافية الراسخة: رغم ما تشهده المنطقة من تغييرات ثقافية واجتماعية، لا تنفك المجتمعات تتشبث بقيم ذكورية تقاوم التغيير؛ فمن جهة، ثم نقلة عامة إيجابية في النظرة حيال عمل المرأة ومشاركتها في الفضاء العام؛ من جهة أخرى، لم تشهد النظرة المجتمعية لدور الرجل وذكورته تغييرًا مؤثرًا، إذ تُظهر نتائج البحث أنّ غالبية العينة البحثية تُقر بوجود تولي المرأة بالدور الرئيسي على صعيد رعاية الأطفال، في المقابل يجب على الرجل القيام بالدور المعيل الرئيسي لأسرته. الألف أنّ هذه الأعراف الثقافية ما زالت قائمة رغم ما طرأ من تنوع وتجدد على أنماط الحياة وأشكال تكوين الأسرة، والتّمدّن والعولمة وما يتمخض عن ذلك من واقع بديل للأعراف المهيمنة—واقع يمنح الأفراد والشركاء فرصة الاختلاف وتأسيس واقعهم الخاص في مجتمعاتهم. ضمن هذا الإطار، تُشير النتائج إلى أنّ الأزواج الأصغر سنًا، والعازبات من المبحوثين، غالبًا من النساء، والمطلقات أو المنفصلات يتمسكن بآراء أكثر تقدّمية حيال المساواة بين الجنسين عمومًا، وفي رعاية الأطفال خصوصًا.

تجدد الإشارة أيضًا إلى أنّ الأعراف الاجتماعية والثقافية ليست الموجّه الوحيد للآراء بشأن الأدوار الرعائية، حيث تشير البيانات للضرورة باعتبارها دافعًا لتدعيم مساعي تحقيق قدر أكبر من المساواة بين الجنسين في العلاقات والتشريعات، ومما يُدلل على ذلك أنّ جُلّ تأييد هذه المساعي منبعا النساء المطلقات أو المنفصلات أو الأرامل أو الشركاء الشباب الذين يعملون غالبًا في الأوقات نفسها؛ في المقابل، يُبدي الرجال المتزوجون من ربات بيوت دعم أقل بالمساواة بين الجنسين.

لم تُعط قضية مساهمة الرجال في رعاية الأطفال قسطًا كافيًا من الاهتمام في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، إذ ما زالت القضية مستبعدة عن طاولة الحوار الوطني في الأعم الأغلب من بلدان المنطقة، بيد أنّ ذلك لا ينفي أنّ تنفيذ هذه الدراسة قد تزامن مع غمرة من الإصلاحات القانونية المتعلقة برعاية الأطفال، كما هو موضح في متون فصول البلدان؛ بفضل هذا التزامن، تمكّن البحث من الإسهام في فتح نقاش جاد على المستوى الوطني في البلدان الخمسة المبحوثة، وفيما يلي ملخصًا بأبرز نتائج البحث.

مؤشرات لتغيير الأدوار، ولكن بنطاق محدود: تكشف نتائج البحث عن مؤشرات تعيّر ما على صعيد الأدوار المتعلقة برعاية الأطفال، حيث تُشير عدة مجموعات مشاركة في البحث لزيادة واضحة مستوى تقسيم «المتساوي» لأدوار رعاية الأطفال ضمن إطار الأسرة، كما أنّ مواقف الفئات الأصغر سنًا من العينة البحثية تبدو أكثر دعمًا للتقسيم المتساوي لأدوار رعاية الأطفال، لكن ورغم هذه التطورات وما قد تحمله من فرص يمكن البناء عليها في المستقبل، ودلائل على أنّ أدوار الرعاية السائدة ليست متجدرة في الهياكل الثابتة، فإنّ تحليل بيانات البحث يؤكّد بأنّ دور الرجال في تقديم الرعاية الرئيسية لا يزال محدودًا.

الترويج الزائف للتقسيم الزاهن للأدوار بين الرجال والنساء: تُظهر البيانات أنّ المرأة، سواء كانت مرتبطة بشريك يعمل أم لا، فإنّ ذلك لا يغير من أنّها القائم الأوّل برعاية الأطفال. في المقابل، نادرًا ما يشارك الرجل في رعاية أطفاله إن كان مرتبطًا بزوجة لا تخرج لسوق العمل. في سياق متصل، تُضيء البيانات الكيفية على مكامن ظاهرة يشير إليها البحث بـ «الترويج الزائف» تتمثل بالتّجميل المبالغ به لواقع تقسيم الأدوار والعلاقات بين الجنسين عبر تضخيم المكتسبات المُنجزة على صعيد استحقاق المساواة بين الجنسين وتقديم صورة مشوهة عن واقع يفترق للمساواة بين

لما قد ينثني عليه ذلك من معارضة لرأي الغالبية، بحيث يتصرفون كالأغلبية تفاديًا لذلك التعارض، وهو ما ينطبق على الحالات التي قد يُفهم منها بالخطأ أن موقف الأقلية هو موقف الأغلبية أو العكس⁵⁴. في ضوء ذلك تشير البيانات أن الميدان التشريعي بحاجة لمزيد من الإصلاحات والانفتاح على هذا الصعيد، وإن بدرجات متفاوتة واحتمالية وجود مقاومة متوقعة بين الجهات الفاعلة في جميع القطاعات.

تباين المواقف على صعيد القطاعات: لا تختلف المواقف حيال واقع رعاية الأطفال اختلافًا كبيرًا في صفوف ممثلي وممثلات الجهات المبحوثة باختلاف القطاع، مع ذلك يُلاحظ أن ممثلي وممثلات القطاع الخاص هم الأكثر تضررًا من القيود على الوقت المتاح للآباء والأمهات مع أطفالكم، حيث تشير شريحة كبيرة منهم إلى أن القطاع الخاص مُثقل أصلاً بإجازة الرعاية المستحقة للموظفات، إلا أن ذلك لا ينفي أن كثيرًا من هذه الفئة مهتمون بإيجاد طرائق مبتكرة وحديثة لتحفيز كودرهم، رجالًا ونساء، بما في ذلك عن طريق سياسات العمل المرتبطة بالرعاية مثل إجازة رعاية الأطفال وتسهيلات العمل المرنة. يقف ممثلو وممثلات الجهات الحكومية بأرائهم إزاء المسألة في الوسط بين القطاع الخاص، والمجتمع المدني، والاتحادات النقابية، إلا أنهم الأقل إقرارًا بافتقار القوانين الزاهنة للمساواة بين الجنسين والحاجة لإصلاحها. في المقابل، يُبدي ممثلو وممثلات المجتمع المدني (بما في ذلك المؤثرات والمؤثرون) الدعم الأكبر لمساعي إقرار إجازة الأبوة وتحقيق المساواة بين الجنسين أمام القانون. تجدر الإشارة هنا إلى أن كافة القطاعات فيها الداعم والمعارض لسنّ تشريعات جديدة تكفل إجازة الأبوة وتحقق المساواة بين الجنسين.

ففي جميع القطاعات، هناك جهات فاعلة تدعم وأخرى تعارض سياسات وتشريعات جديدة متعلقة بتوفير إجازة أبوة عادلة. وعلى الرغم من المستويات المرتفعة لمعارضة إجازة الأبوة من قبل القطاع الخاص، فقد قدمت جميع البلدان المبحوثة أمثلة على شركات خاصة رائدة وابتكارية تهتم بهذه القضية وتعمل على توفير المزيد من التسهيلات لتمكين الرجال من الاضطلاع بدورهم في رعاية الأطفال، بيد أن معظم هذه الشركات تندرج ضمن خانة الشركات الدولية. في المقابل، لم يُبد عدد من ممثلي وممثلات مؤسسات المجتمع المدني والمنظمات الدولية حماسًا كبيرًا حيال إدراج القضية على الأجندات الوطنية، أقله في المرحلة الزاهنة، إذ يعتقد البعض بوجود أولويات أخرى أجدى بالطرح والإدراج على الأجندات الوطنية. في خضم كل ذلك، يبقى خيار الحوار بين المجتمع المدني ومنظمات حقوق المرأة عنصرًا مهمًا لتنظيم وتدعيم السياسات والتدخلات القانونية في المستقبل.

التمييز القائم على النوع الاجتماعي على صعيد رعاية الأطفال في أماكن العمل: يرى ممثلات وممثلو الجهات المبحوثة أن التمييز في أماكن العمل يشكّل الحال السائد، إذ يُشير أقل من ثلثي عينة البحث لتحقق المساواة بين الجنسين في مختلف عناصر العمل (مثل التوظيف، والترقية، والفصل)، أما النسبة الأكبر، فيعتقدون أن النساء أكثر عرضةً للتمييز على هذا الصعيد، يُذكر أن بعض الأصوات تعتقد بأن الرجال يتعرضون للتمييز أيضًا، بيد أن المفارقة تكمن في إقرار ممثلي وممثلات العينة البحثية بأن النساء هنّ المتضرر الأول من التمييز في أماكن العمل، مع ذلك فإنهم يرون بأن الرجال أكثر عرضة للتمييز في ما يتعلق بإجازة الأبوة ووقت العمل المرنة، وكلاهما قضايا رئيسة لمشاركة الرجال في رعاية أطفالهم.

القضية ليست من الأولويات بالنسبة للجهات المبحوثة: في حين يُبدي غالبية أفراد العينة اهتمامًا بهذه القضية، تظهر البيانات الكيفية أن معظم ممثلي وممثلات الجهات المبحوثة يعتقدون بأن ثمّ قضايا، وضرورات، وأولويات أخرى يجب معالجتها وتحقيقها لضمان التقدّم بمسار تعزيز دور الرجال في رعاية الأطفال. يُذكر أن لهذه الأولويات خصوصياتها في كل بلد من البلدان المبحوثة كما هو موضح في طي فصول البلدان، مع ذلك يتفق أفراد العينة على اختلاف بلدانهم على جملة من الأولويات المشتركة التي تشمل النمو الاقتصادي، والتشغيل، والاستقرار السياسي وتمكين المرأة.

دعم فردي للتشريعات والإصلاحات القانونية وبيئة تمكينية لا يمكن التنبؤ بها: تشير البيانات الكيفية والكمية أن معظم ممثلي وممثلات الجهات المبحوثة تايّد المساعي الرامية لتوسيع دور الرجال في رعاية الأطفال، كما تدعم الأغلبية، ولو بتباين حسب الجنس والبلد وقطاع العمل، أنواعًا مختلفة من التشريعات المحتملة لتعزيز حضور الآباء في رعاية الأطفال. لكن وبالتنظر لمختلف البيانات تجب الإشارة إلى أنه بالرغم من تعبير المشاركين في البحث عن دعمهم الفردي لمثل هذه التدابير، فإنهم يشككون في وجود دعم واسع النطاق عبر المجتمع، فعلى سبيل المثال رغم تأييد 60 بالمئة من العينة البحثية لزيادة عدد أيام إجازة الأبوة، فإن الثلث فقط يعتقدون بأن زملاءهم سينضمون لمصاف المؤيدين. مع ذلك وبالاتناد إلى البيانات الكيفية، يُمكن استنتاج أن معارضة إجازة الأبوة أو الإحجام عن تأييدها أكبر في الواقع مما تُعبر عنه العينة المستطلعة، إذ أن تفضيلات وآراء زملاء المشاركين والمشاركين هي التي ستكون مفتاحًا لنجاح السياسات. يُضاف لما سبق أن الأطراف الداعمة لمثل هذه السياسات أقل وصولًا إلى مواقع القرار، بالتالي فهي أقل تأثيرًا على السياسات والتشريعات. يُذكر هنا أن هذه الظاهرة تُسبب في المجتمعات المحافظة وتُعرف بالجهل التعددي (Pluralistic Ignorance)، ويشار بها إلى ميل الناس للإحجام عن الإعراب عن مواقفهم أو جهات نظرهم بقضية

54 على سبيل المثال: <https://psychology.iresearchnet.com/social-psychology/decision-making/pluralistic-ignorance>

بالعموم، تُبدي النساء دعمًا أكبر (من الرجال) لإجازة الأبوة ومشاركة الآباء في رعاية الأطفال: لا خلاف بين الرجال والنساء حيال أهمية رعاية الأطفال ودور الرجال فيها، بيد أنَّ جُلَّ النتائج تُظهر موقفًا تقدّمياً أكثر لدى النساء حيال المساواة بين الجنسين واستحداث تشريعات وأعراف ثقافية تُدعم وتعزّز المشاركة الفاعلة للرجال في رعاية الأطفال، على ألا يُفهم أنّ ما سبق ينطبق على كافة الرجال والنساء فهم ليسوا بمجموعات متجانسة. مثلاً تُبدي الأمهات اهتمامًا أكبر بالموضوع من المتزوجات وليس لديهن أطفال أو عزاوات، دون أن ينفي ذلك اهتمام هاتين الفئتين الكبير في القضية. في المقابل، فإنَّ الآباء الذين لديهم أطفال تزيد أعمارهم عن 18 عامًا والرجال المتزوجين من ربّات منازل هم الأقل تساهلاً أو دعمًا لقضية المساواة بين الجنسين في رعاية الأطفال.⁵⁵

55 التحليل الخاص بكل دولة موضح في الفصول اللاحقة.



الفصل الثالث

التدخلات المُستقبلية نقاط انطلاق وتوصيات

مقدمة

رعاية الأطفال مجرّد خيار للرجال، لن تنفك النساء تتحمّل المهام الرعايية الرئيسية غير المُعترف بقيمتها، بل أكثر من ذلك، سترسخ مثل هذه الدّورى واقع اللامساواة بين الجنسين، فمن جهة ينهال الثناء على الرجال إن شاركوا أو فكّروا بالمشاركة في هذه المهام كما لو أنّهم يتطوعون أو يجتريحون فعلاً إثارياً، ومن جهة، يبقى قيام النساء بهذه المهام خارج دائرة الاعتراف المجتمعي والقانوني رغم ثقل وتأثير هذه الأعباء التي يُرتقب منهن القيام به دون أي اعتراض.

يعرض هذا الفصل مُجمل استنتاجات البحث ويقف على جُملة من الفرص التي يُمكن أن تُشكّل نقاط انطلاق للجهود المقبلة على صعيد هذه القضية على مستوى منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ككل وفي كلّ بلدٍ من البلدان الخمسة المبحوثة. أيضاً، يُقدّم الفصل في أحد أقسامه عدداً من التّوصيات التي يُمكن أن تُلامس واقع بلداناً أخرى في المنطقة رغم استنادها إلى ما خلّص إليه البحث من معطيات من واقع البلدان الخمسة.

الفرص ونقاط الانطلاق العامّة

التّغيير في أدوار الجنسين وأنماط الأسرة

تكتسب قضية إجازة الأبوة ودور الآباء في رعاية الأطفال زخماً في كافّة أنحاء العالم—وفي أوساط الجهات الحكوميّة وغير الحكوميّة في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، في ظلّ ما شهدته هذه المنطقة من تحوّلات اجتماعيّة، واقتصاديّة، وسياسيّة، بما في ذلك التّحول من الأسرة الممتدة إلى التّوويّة، والتّحضر، وانخفاض معدلات الخصوبة، وزيادة تكافؤ فرص التّعليم بين الجنسين، والارتفاع النسبي في عمل النساء، والتّطورات التكنولوجيّة وبزوغ وسائل التّواصل الاجتماعي. كل هذه التّحوّلات تضع ضغوطاً متزايدة على البنى المفاهيميّة التّقليديّة لرعاية الأطفال، والتي يجب دراسة تطوراتها بشكل استباقيّ وإدراجها في المبادرات التي تركز على أدوار الرعايية. من جهة أخرى، ثمّ ازدياد في عدد الأسر التي تلجأ لمصادر خدمات رعاية خارجيّة مثل دور الحضانه وخدمات مُجالسة الأطفال، خاصّة في المناطق الحضرية، والأسر الشّابة، والمطلقات، والمنفصلات، والأزواج العاملين ولديهم أطفال. تشهد منظومة الأدوار في هذه الأسر لصيرورة من التّكيفات مع مستجدّات الواقع، بما في ذلك قيام الآباء بدور أكبر من ذي قبل في رعاية الأطفال، ولو جزئياً. رغم أنّ هذه التّطورات تعكس تحوّلات براغماتية، إلى حد ما، استجابةً لمُستجدّات الواقع وضروراته، إلّا أنّ ما يُضاف من أدوار على صعيد رعاية الأطفال وما يُعاد التّباحث بشأن توزيعه منها—فضلاً عن دنو العلاقات والأدوار الأسرية من المساواة أكثر فأكثر—كل ذلك يُحدِث أثرًا في الأعراف المجتمعيّة على المدى البعيد، ومع الوقت، سيغيّر المجتمع من أعرافه ويكتسي بهيكليّات جديدة أكثر قرباً للمساواة.

دون إنكار ضرورة هذه التّغيّرات البراغماتية على صعيد تقسيم أدوار رعاية الأطفال وما يرافقها من تشريعات لتنظيمها وتيسير توطيدها، يبقى التّغيير الأصعب هو تغيير الأعراف والقيم الاجتماعيّة المرتبطة بمفاهيم الدّورويّة واللامساواة بين الجنسين والتّقديرات التي تختزل قيمة الرّجل ودوره في الإنفاق وكسب الدّخل. يُذكر هنا بأن التّغيّرات التي لا تتجاوز النّظرة لمشاركة الرّجل في المهام الرعايية كتفضّل وتطويع ليست كافية، رغم أنّها تُقدّم عادةً على أنّها الغاية المنشودة؛ بعبارة أخرى، إن بقيت

الألويّة تتبع من الحاجة:

النساء يمثلن نصف المجتمع الفلسطينيّ، وحاضرات بكافة الميادين والحقول، ويعملن بجد وإخلاص لصالح مجتمعهن ويساهمن بتنميّة بلدانهن. ما زالت الأرقام والمؤشرات متواضعة ولا تعكس حجم التضحيات التي قدمتها نساء فلسطين، فالنساء يواجهن تحديات مركبة، أولها ما يفرضه الاحتلال والقيود على الحركة والتنقل والمنع من العلاج وتقييد المساعدات الإنسانيّة الطارئة، وثانيها، نظرة المجتمع لدور النساء. إنّ المرأة شريك للرجل بكافة المحطات، ويوجد قرابة 12 بالمئة من الأسر ترأسها نساء، وتقود أسرتها لبر الأمان بإتقان وتميز، وتساهم ببناء المستقبل مع شريكها الرجل على صعيد الأسرة والمجتمع والوطن. وبالرغم من النجاحات والاختراقات التي تمت بحقول جديدة، إلّا أنّ الطريق ما زال طويلاً وبحاجة لتضافر الجهود وتراكم الإنجازات للوصول إلى مجتمع يسوده العدالة والمساواة ما بين الجنسين.

د. آمال حمد، وزيرة شؤون المرأة (فلسطين)

المؤسّسات ذات الصّلة لديها اهتمام متزايد

في جميع البلدان المبحوثة، ثمّ اهتمام عام في تحقيق المساواة بين الجنسين في طيفٍ من المؤسّسات الحكوميّة، والمنظّمات الأهليّة، والمنظّمات الدّوليّة، بيد أنّ هذا الاهتمام يتفاوت عندما يتعلّق الأمر باستحداث ودعم تعديلات في أدوار الجنسين وتبني إجازة الأبوة. أحياناً، تعمل هذه المنظّمات معاً، وفي أحيان أخرى تتنافس على التّمويل وغيره—رغم أنّها تعمل للقضية ذاتها. من جهة أخرى، يبقى دور المجتمع المدني ومنظّمات حقوق المرأة مهمّاً مع اختلاف الحجم والتّأثير، لا سيّما في استرعاء انتباه المشرّع وأصحاب وصاحبات القرار إلى قضية رعاية الأطفال، فضلاً عن دورهما في التّهوض بالوعي وإحداث التّغيير التّقافي.

تعمل البلدان، على مستويات مختلفة، على تعميم المساواة بين الجنسين في السياسات والتّشريعات، الأمر الذي يعتمد على شراكات مع عدد من المنظّمات الدّولية، والأدوار التي تقوم بها

منظمة العمل الدولية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة) في أي مبادرات مستقبلية. أيضًا، يجب إعادة النظر في الاتفاقيات والمعاهدات ذات الصلة بالعمل والأعمال الرعائية، لا سيما على المستوى الإقليمي، مع التركيز على دور وتأثير جامعة الدول العربية وأي منظمات إقليمية أخرى ذات صلة.

يُذكر في هذا السياق أنه تم إطلاق العديد من المبادرات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، مثل حملة «نحو قوانين أكثر عدالة للأسرة المسلمة»، التي أطلقت بتنسيق من مبادرة مساواة وبدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة وشركاء آخرين. ترنو هذه الحملة إلى حشد الدعم وتمكين مناصرات ومناصري إصلاحات قوانين الأسرة والأحوال المدنية لتحقيق المساواة والعدالة بين الجنسين في المجتمعات المسلمة.⁵⁶

التشريعات: مؤشرات محدودة لتشريعات مواتية

لم تجد دراسة قوانين إجازة الأبوة في البلدان المبحوثة نهجًا إقليميًا منسجمًا أو متسقًا في مقارنة قضية المساواة بين الجنسين، وبالذات فيما يتعلق بإجازة الأبوة. لطالما قدمت تونس نموذجًا رائدًا في سنّ قوانين تقوم على المساواة وتُحاكي الواقع المُعاش، لكن في السنين الأخيرة، أضحت هذه القوانين في مهبط التهديد والتقييد. في المقابل، تم إحراز تقدّم كبير على مدار العقدين الماضيين في المغرب، حيث تم سنّ تشريع جديد بشأن الزواج، وإجازة الأبوة. في فلسطين، حال تعليق المجلس التشريعي منذ عام 2007 والعودة إلى حلّه عام 2018 دون إحداث سوى اليسير من الإصلاحات القانونية التي تمثلت بتغييرات محدودة بموجب مرسوم رئاسي حتى وقت هذا البحث.

في الأردن، نَمَّ اهتمام كبير بسن تشريعات جديدة انسجامًا مع دعوات العديد من منظمات حقوق المرأة. وقد تم تحقيق إنجازات مهمة على الصعيد التشريعي، بما في ذلك القوانين التي تقضي بإنشاء دور حضانة في الشركات التي يعمل بها عدد من الموظفين والموظفات الذين لديهم في المجموع ما لا يقل عن 15 طفلًا أعمارهم لا تزيد عن خمس سنوات. في لبنان، استُهلكت العملية البرلمانية والتشريعية جزءًا تواصل الافتقار للاستقرار السياسي والاقتصادي؛ الأمر الذي لم يترك سوى القليل للعمل على القضايا الاجتماعية وقضايا النوع الاجتماعي. على حين أنّ جميع البلدان قد سنّت تشريعات تمنح المرأة حقها في إجازة أمومة مدفوعة الأجر، بقيت هذه السياسات متجزئة في التقسيم التقليدي لأدوار الجنسين، التي تكرس المرأة مصدرًا أولًا لرعاية الأطفال ولا تبقى للرجل سوى القليل من المساحة للمشاركة في هذه المهام إن اقتضت الضرورة ذلك. في جميع البلدان، لا يزال القطاع الخاص والمجتمع المدني غير مُلزمين قانونًا بإعطاء الآباء من موظفيهم

التقابات العمالية والمهنية ومنظمات المجتمع المدني، بما في ذلك منظمات حقوق المرأة، ووسائل الإعلام التقليدية والحديثة. وتختلف قوة النقابات وحضورها في الحوار الاجتماعي باختلاف البلد، ففي بعض البلدان تسجّل حضورًا كبيرًا وبارزًا (كما هو الحال في المغرب)، وفي بعضها حضورها متوسط (كما في تونس) أو محدود (كما هو الحال في الأردن ولبنان)، لكن في العموم وإلى حدّ معقول، تمّ حوار اجتماعي أو ثلاثي قائم في كافة البلدان المبحوثة.

تطور السياسات العامة

بينما اعتمدت البلدان المبحوثة عددًا من السياسات والبرامج المتعلقة برعاية الأطفال، هناك تركيز محدود على دور الرجال في هذه العملية، مع ذلك، تمّ عدد من المبادرات التي قد تشكل في مرحلتها الجنينية نقاط انطلاق لتدخلات مستقبلية. أيضًا، لا بد من الإشارة إلى التطورات القانونية الأخيرة التي تم الوقوف عليها في طي فصول البلدان. يُذكر أيضًا أن لدى جميع البلدان شكل من أشكال السياسة الخاصة بإجازة الأبوة أقلّه في قطاع محدد (مثل الجيش والأمن في لبنان)، وشهد بعضها قرارات تنص على إجازة الأبوة لصالح الموظفين العموميين فقط (في المغرب، وفلسطين، والأردن)، على أي حال، إنّ هذه المبادرات مهمة رغم تباين نطاقها، شريطة أن تُتابع عن كثب لضمان تنفيذها.

من بين الأمثلة على السياسات المهمة ومبادرات البرمجة الأخيرة، إقدام بعض البلدان (مثل تونس، والمغرب، ولبنان) على إنشاء برامج للتربية الوالدية. في المقابل، أحرزت بلدان أخرى تقدّمًا في إنشاء دور حضانة في المرافق العامة (مثل المؤسسات العسكرية في لبنان، وفي شركات القطاع الخاص التي توظف عددا من الموظفين والموظفات الذين لديهم في المجموع ما لا يقل عن 15 طفلًا أعمارهم لا تزيد عن خمس سنوات في الأردن). بالإضافة إلى ذلك، تمّ تزايد في أعداد الشركات والمؤسسات العامة التي تُقدّم على تخصيص مرافق للرضاعة، فضلًا عن تبني نماذج مختلفة من العمل المرنة، لكن تجب الإشارة إلى أنّ مستويات التنفيذ والامتثال في هذه المبادرات يتطلّب المزيد من البحث والرصد لتقييم مدى نجاحها. تمتلك كافة البلدان المبحوثة آلية للحوار الاجتماعي المتواصل بين الجهات الموظفة، والكوادر العاملة، والحكومة لمناقشة القضايا العمالية، وتضم بعض هذه الآليات ممثلين وممثلات عن المجتمع المدني.

لا شك في أنّ التطور والتقدم المحرز على مستوى كل قطر كبير، بيد أنّ ذلك لا يُغني عن ضرورة التفكير في أثر الاتفاقيات الإقليمية، مثلًا الاتفاقيات الخاصة بمدّة إجازة الأمومة، وأنواع العمل (مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر، رسمي وغير رسمي، إلخ)، لذا، لا بدّ من الأخذ في الحسبان دور المنظمات العربية (مثل جامعة الدول العربية)، والمنظمات الدولية التي تعمل على المستوى الإقليمي (مثل

56 مبادرة مساواة حملة «نحو قوانين أكثر عدالة للأسرة المسلمة». <http://ecitsuj-rof-ngiapmac/gro.hawasum.www/sptth>

الإجازة أبوة. وثمّ تحدّ ثانٍ آخر يكمن في إخفاق الأسرة، والحكومة، والمجتمع المدني، والقطاع الخاص في تشارك مسؤوليّة رعاية الأطفال. بالإضافة إلى ذلك، يركّز جزء كبير من الجدل المحيط بالتشريعات الجديدة على التكاليف الماليّة الناشئة عن الإجازة المستحدثة، وقدرة ورغبة مختلف الأطراف بتحمّلها (من حكومات، وشركات، ومنظّمات). إذ لم ينفك القطاع الخاص عن مقاومة إنفاذ القوانين التي تفرض أي تكاليف إضافية عليّه؛ ما حال دون تمكّن الحكومات من سنّ قوانين تسري على القطاع الخاص على غرار سائر القطاعات. في المقابل، يرى الخبراء والخبيرات ممن قولوا ضمن إطار المقابلات المعمّقة أنّ إنفاذ هذه القوانين ولو جزئيًا يشكّل خطوة مهمّة قادرة على إحداث تغيير تدريجي يسهل تمرير تشريعات أشمل في المستقبل.

في فلسطين، أحرز الحوار الاجتماعي مرحلة متقدّمة نسبيًا رغم غياب موضوع إجازة الأبوة عن أجنداته الحوارية. لا يُمكن إغفال تفاقم الصعوبات في فلسطين جرّاء تعطيل وحل المجلس التشريعي والدور المتضائل للمجتمع المدني، الأمران اللذان يرسّخان غياب حوار هادف ومثمر. وفي لبنان، لم يجر أي حوار ذي مغزى جرّاء انغماس البلد في أولويّة مواجهة التّحديات السياسيّة والاقتصاديّة. مع ذلك، كما أشير من قبل، تمّ بعض العناصر المهمّة في السياق اللبناني، مثل منظّمت حقوق المرأة وما تبذله من جهود مناصرة، فضلًا عن اعتماد قوانين حديثة في المؤسسات الأمنية (مثل إجازة الأبوة وإنشاء دور حضانة لأطفال كوادر هذه المؤسسات)، حيث يُمكن لهذه العناصر معًا أن تُشكّل أساسًا مهمًا لحوارٍ مجدٍ في المستقبل.

في الأردن، تعمل منظّمت حقوق المرأة على الدّفع قدّمًا على صعيد هذه القضايا وما ماثلها، بيد أنّ الحوار بين الأطراف الفاعلة لا يزال محدودًا. في المغرب، أثمر الحوار الاتفاق الأخير بشأن إجازة الأبوة، أمّا في تونس، في المقابل، تتعرض القوانين التّقدّميّة الرّاسخة لجملة من التّهديدات النّاجمة عن الافتقار للاستقرار السياسي، والتّدهور الاقتصادي، وتجميد البرلمان.

التّجارب والنّماذج الإيجابية

ثمّ عدد من التّجارب الإيجابية في كافّة البلدان المبحوثة التي تقدّم دليلًا على أنّ المفاهيم السّائدة لأدوار الرّعاية أو الأعراف الاجتماعيّة قابلة للتغيير. في الواقع، تمّ تجارب ونماذج إيجابية في كافّة القطاعات أيضًا، على الرّغم من محدوديتها. أيضًا، ورغم ما يُبديه القطاع الخاص من مقاومة، ثمّ تزايد في عدد الشّركات والجهات الفاعلة في القطاع الخاص التي تُقدّم على تبني سياسات بشأن إجازة الأبوة في المغرب والأردن، وقبل ذلك، أعطت الفروع القطرية للشركات الأجنبية الآباء من كوادرها إجازة أبوة تتراوح بين 14 و24 يومًا.

كما لوحظت مواطن متقدّمة في التّقابات العماليّة، مثل الاتحاد العام التونسي للشغل، الذي عقد منذ عام 2021 سلسلة من الجلسات التّوعويّة في كافّة أنحاء البلاد في محاولة للنهوض بوعي قواعده حيال دور الوالدين في رعاية الأطفال والانقسام بين الرّجال والنّساء في هذه المسألة. بالمثل، في عام 2013، اعتمد المجلس الوطني لشؤون الأسرة في الأردن إجازة أبوة لمدة ثلاثة أيّام، ومنذ

لا شكّ في أهميّة مراجعة وتعديل القوانين الرّاهنة وسنّ قوانين جديدة في خلق بيئة قانونيّة تُسهّم في تحقيق المساواة المنشودة، إلّا أنّها غير كافية. تنبع قيمة القوانين من قدرتها على فرض المساواة والتّدابير ذات الصّلة، بعبارة أخرى، هي تمثل تحديًا للتّابوهات السّائدة وأرضيّة لغرس قيم جديدة في أفراد المجتمع وصولًا لتطبيعها وتعميمها، كما أنّها تعكس الإرادة السياسيّة للحكومات، وتعرّز دعم هذه المساعي في صفوف الموظفين والموظفين العموميين بالتعبير عن مواقفهم الدّاعمة، بالتّالي دعم مطالب المجتمع المدني ومنظّمت حقوق المرأة في هذا الصّدد. مع ذلك، لا بدّ أنّ يُصاحب هذه القوانين تغييرات في الأعراف التّقافية وصور الذّكوريّة وتمثّلاتها على المدى الطّويل، ويجب أن يتم إرساؤها في نهج إنمائي قادر على خلق فرص واسعة التّطاق للعمل اللّائق لجميع الفئات المهمّشة، بما في ذلك النّساء والشّباب. أيضًا ثمّ بعدُ آخر ينبغي تضمينه لمساعي تحقيق هذه الأهداف وهو تحديد شرائح المجتمع التي ستستفيد من هذه التشريعات والقوانين. على سبيل المثال، تشير نتائج البحث إلى أنّ النّساء والرّجال في سوق العمل المأجور والرّسمي سيستفيدون أكثر من غيرهم، في المقابل، فإنّ فئات واسعة من النّساء والرّجال الذين لا يعملون أو يعملون في القطاع غير الرّسمي لن تشملهم مثل هذه القوانين؛ وعليه، لا بدّ من سنّ التشريعات وإنفاذها، بما فيها من ضمانات وأحكام، لصالح من هم في أمس الحاجة إليها، كذلك، من الصّوروي جدًا إنشاء آليات لرصد ومتابعة إنفاذ هذه القوانين وكشف الجهات غير الممثّلة وردعها ومعاقبتها.

الحوار بشأن إجازة الأبوة

يتسم الحوار والتّناقش الرّاهنان بشأن مسألة إجازة الأبوة بالانغماس في واقع كل بلد من البلدان المبحوثة وخصوصياته، بما في ذلك سياق هذه البلدان ودور وقدرات مختلف الجهات الفاعلة في تقييم مدى أهميّة هذه الإجازة أو الحاجة إليها في الوقت الحاضر. من حيث المبدأ، تتفق أغلبية الأطراف الفاعلة في كافّة البلدان المبحوثة على أهميّة قضايا أعمال الرّعاية عمومًا وإجازة الوالديّة (بالذات إجازة

المختلفة للرجال، والنساء، وسائر الجهات والأطراف الفاعلة، بما في ذلك القطاع العام والخاص دون إغفال الإضاءة على ما ينبغي فعله للمضي قدمًا على هذا الصعيد.

2. عرض المساهمة المحورية التي تبذلها النساء والرجال في أعمال الرعاية مع تقديم أدلة على الآثار الصحية، والاقتصادية، والنفسية السلبية للتقسيم الزاهن للأدوار، ليس فقط على النساء، لكن أيضًا على الأطفال، والرجال، وعلى التنمية المجتمعية ككل.

3. تقديم صور إيجابية عن النساء والرجال الذين يتشاركون الأدوار الرعايية بالتساوي، مع إظهار إيجابيات المساواة بين الجنسين على صعيد التنمية وحقوق الإنسان، فضلًا عن مكانة مثل هذه الأدوار في الحياة العصرية التي باتت تتطلب المزيد من الشراكة الحقيقية بين جميع أفراد الأسرة. كذلك ينبغي لهذا الجهد أن يُسلط الضوء على نماذج برامج خاصة برعاية الأطفال وتعزيز دور الآباء في هذه العملية في القطاعين الحكومي والخاص.

4. التأكيد على القيمة السوقية للأعمال الرعايية غير مدفوعة الأجر، مع التركيز على رعاية الأطفال، والحاجة إلى تعويض النساء والرجال الذين يقومون بهذه الأعمال بموجب القوانين والتشريعات، مثل قوانين الضمان الاجتماعي وصناديق التقاعد. بالتوازي مع ذلك، لا بد من المضي قدمًا في تعزيز الاعتراف بقيمة دور الرجال في رعاية الأطفال وبث هذه القيمة في المجتمع، شريطة أن يتم تمثيل هذه المساهمة بموضوعية لإزالة الغموض الذي يكتنف مساهمات الرجال وعرضها كنماذج طبيعية وحاضرة لا سيما في المجتمعات التي تُصر على التّعظيم على مثل هذه المساهمات وإبقائها خلف الأبواب المغلقة.

5. التأكيد على أن الذكورية الإيجابية ستستفيد من إبراز مساهمة المرأة في دخل الأسرة والحسابات القومية من خلال تسليط الضوء على المساهمة المالية للمرأة في القطاعين الرسمي وغير الرسمي، ما سيتيح للجمهور، سواء العام وفي قطاعات الاقتصاد الرئيسية (مثل الشركات الخاصة)، تعميق حقيقة أن الرجال ليسوا الفئة الوحيدة المكلفة بعبء أو مهام كسب الدخل.

6. استرعاء انتباه أصحاب وصاحبات القرار لحقيقة تغيير المجتمع ككل، لا سيما على صعيد المجتمعات المحلية والأسر، فمثل هذه التغييرات وضرورة إعداد سياسات وقوانين تستجيب لمُستجداتها تشكّل رسائل واضحة وصريحة لصنّاع القرار وتساعدهم على الاستجابة بفعالية لاحتياجات مجتمعاتهم.

ذلك الحين، لم يفتأ المجلس يدعو المؤسسات الأخرى لكي تحذو حذوه. بالإضافة إلى ذلك، أطلقت الهيئة الوطنية لشؤون المرأة في لبنان مشروعًا في عام 2019 يصب في التمكين الاقتصادي للمرأة، بما في ذلك استراتيجية تواصل تستهدف المواقف والسلوكيات، وحملات وطنية بخصوص إجازة الأبوة ومشاركة الرجل في الأعمال التجارية العائلية.

إلاوة على ما سبق، تقوم المنظمات الدولية بجهود ملحوظة في كافة البلدان المبحوثة، مثل «برنامج الرجال والنساء من أجل المساواة بين الجنسين» التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في المكتب الإقليمي للدول العربية بالشراكة مع الجهات المحلية. يهدف هذا البرنامج للتوعية بدور الرجل، والذكورة الإيجابية بتجلياتها المختلفة، فضلًا عن تقديم صور إيجابية عن دور الرجل بالعموم، لا سيما في أعمال الرعاية. يُذكر أنّ العديد من هذه المبادرات حديثة نسبيًا وتتطلب تقييم مستقبلي لاستقاء الدروس المستفادة وتحديد مواطن التحسين.

الفرص والتوصيات

يقدم القسم المتبقي من هذا الفصل جُملةً من التوصيات المشتركة بين كافة البلدان المبحوثة، التي قد تنطبق على بلدان أخرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، إن أحسن تكييفها:

التوصيات

يتضح من مراجعة التقارير، والاستراتيجيات، والمواد ذات الصلة في مختلف البلدان المبحوثة أنّ مسألة أدوار الرعاية آخذة بكسب حيز أكبر في المناقشات الوطنية بما ينسجم وجهود المنظمات الدولية ومنظمات حقوق المرأة في هذا الصدد، لكن، لا يزال طرح قضية رعاية الأطفال ودور الرجال الرعاي في مراحل الأولى، والوعي بكليهما لا يزال محدودًا رغم وجود الاهتمام. مع الإشارة إلى الأولويات والتحديات الأخرى، تعرب الجهات والأطراف الفاعلة عن استعدادها المبدئي لمقاربة مسألة إجازة الأبوة ودور الرجال في رعاية الأطفال. وفيما يلي جُملة من التوصيات، المبوبة وفقًا لموضوعها ومجال تركيزها. يُمكن لهذه التوصيات إرشاد وتوجيه مساعي الجهات والأطراف الفاعلة في وضع أهداف، ومعايير للجهود المبذولة لتعزيز إجازة الوالدية ودور الرجل في رعاية الأطفال:

التوعية والأعراف الثقافية

1. توعية كافة شرائح المجتمع بالقيمة الاقتصادية، والاجتماعية، والنفسية لأعمال الرعاية على المستوى الفردي، والأسري، والمجتمعي، على أن يُصاحب هذه الجهود إرساء روابط واضحة بين أعمال الرعاية والأطفال، والأشخاص ذوي الإعاقة، وكبار وكبيرات السن، والمصابات والمصابين بأمراض مزمنة من أفراد الأسرة. في خضم ذلك، لا بد من إدماج المساهمات

7. تقييم وإبراز احتياجات الفئات التي غالبًا ما تُقوِّب أدوارها ضمن إطار الفهم التقليدي لتكوين الأسرة، أي شريك وشريكة وأطفال. تشمل هذه الفئات العزباوات يعشن مع غيرهن ويعتنين بالأطفال، والمطلقات، والمنفصلات، والأرامل (وفئة محدودة من الرجال)، إذ تعاني هذه الفئات وتكابد ظروفًا مختلفة عن العائلات الاعتيادية، وبالتالي تتطلب تدخّلات وسياسات وقوانين مركزة.
8. تقديم جُملة من الرّسائل المُعدّة بعناية لتعزيز المساواة من ناحية، وبنها في المجتمع لإرساء قاعدة دعم مجتمعي واسعة، ما يتطلب التّصاق حملات التّوعية بخصوصيّة سياق كل بلد، بما في ذلك اللّغة والتّماذج المحليّة. كذلك، ينبغي للرّسائل المنتقاة أن تتسم بالأصالة والاستناد لواقع المرأة والرجل في كل منطقة وقُطر.
9. تطوير نهج متزن ومتعقّل لإشراك القيادات والمؤسّسات الدّينيّة ودور العبادة، شريطة أن يستند هذا النهج لأرضيّة حقوقيّة تُعزّز تقبله وقبوله على نطاق واسع؛ جدير بالذّكر أنّ لهذا الجهد أهميّة خاصّة نظرًا لكون الرجال يرتادون المساجد، بالتّالي يُمكن التّوجّه إليهم من خلال خطبة الجمعة.
10. عقد جلسات توعويّة إقليمية وقُطريّة مع صنّاع القرار في كافّة القطاعات، بالذّات في المراحل الأولى من التّدخّلات المستقبلية، وينبغي عقد جلسات خاصّة مع قادة الأحزاب السياسيّة والهيئات التشريعيّة.
- الضّغط والمناصرة**
11. تحديد منظمات المجتمع المدني ذات الخبرة المتراكمة في التّعبئة ومناصرة قضايا المساواة المُستندة إلى حقوق الإنسان والمستعدة للمشاركة في القضايا المطروحة، بما في ذلك المنظمات الشّبابيّة ومنظمات حقوق الإنسان، كذلك تطوير قدرات هذه المنظمات على بلورة القضية وتقديم الأدلّة والرّسائل المعبّرة عن دور الرجال في الرّعاية عند الصّورة. يجب أن تبني برامج بناء القدرات هذه على خبراتهم المتراكمة في مجالات العمل، وأعمال الرّعاية، والإصلاح القانوني، والمناصرة، وحشد التأييد. يمكن إرفاق هذا الجهد بالتّعاون مع المنظمات والشّبكات الإقليميّة المعنيّة بمثل هذه القضايا، مثل الشّبكات النسوية والشّبابيّة.
12. تشكيل شبكة متخصصة من منظمات المجتمع المدني بما في ذلك التّقايات العماليّة والمهنيّة للعمل معًا وتعزيز الجهود الرّامية لإحداث التّغييرات السياسيّة، والقانونيّة، والثّقافيّة المرجوة لبلوغ المساواة بين الجنسين في الأدوار الرّعائيّة.
13. إرساء آليّة متخصصة للحوار الوطني بشأن قضية رعاية الأطفال بهدف تحقيق المساواة، وينبغي لهذا الحوار أن يمهد لمزيد من المناصرة والضّغط، وأن يشمل جميع الجهات والأطراف الفاعلة ذات الصّلة المحددة في هذا البحث.
14. الاستفادة من الحوار المتواصل بشأن قضايا العمل، والضّمان الاجتماعي، والمساواة بين الجنسين لتعزيز إدراج قضية دور الرجل في رعاية الأطفال بنُدًا أساسيّة على أجندة الحوار الوطني بين مختلف الأطراف الفاعلة. بالتّوازي مع ذلك، ينبغي ضمان أن تنجح أي تشريعات، وبرامج، وموازنات جديدة في معالجة الواقع الجديد للأسر بعاليّة، وبالتالي زيادة تطوير مختلف أشكال التّعبير والمفاهيم وتعزيز التّحوّلات في مفاهيم أدوار الجنسين وتمثيلات الذّكورة.
15. على الرّغم من تعقّل أو حل بعض برلمانات البلدان المبحوثة في الوقت الرّاهن، لا بدّ من استهداف نواب الشّعب، لا سيّما التّائبات، لتعزيز معرفتهن القانونيّة وفهمهن للخيارات القانونيّة بناءً على القوانين الوطنيّة النّافذة والاتفاقيات والممارسات الدّوليّة ذات الصّلة، لما سيفضي له ذلك من فعاليّة أكبر وتمكين على صعيد رصد ومتابعة إنفاذ القوانين ومساءلة الحكومات.
16. تنظيم حملات مناصرة علميّة مركّزة تستهدف صنّاع القرار بشأن قضية مشاركة الرجال في رعاية الأطفال والعمل الرّعائي غير مدفوع الأجر، وتبسيط الصّوء على الآثار الاقتصاديّة والاجتماعيّة الإيجابيّة لكل خطوة نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في رعاية الأطفال، وذلك بغية حشد نظراء يدعمون مننّظمات حقوق المرأة في جهود المناصرة.
17. بناء قدرات مننّظمات حقوق المرأة والجهات الشّريكة والحليفة (مثل التّقايات العماليّة) في القيام بحملات المناصرة المتخصصة بقضايا مماثلة لقضية الأدوار الرّعائيّة. بحيث تمتلك هذه الجهات القدرة على ترسيم الرّوابط بين رعاية الأطفال، وأعمال الرّعاية غير مدفوعة الأجر بشكل عام والمسائل الأخرى المتعلّقة بالعمل، مثل الأجور المنخفضة، وساعات العمل المرنة، وإجازتي الأمومة والأبوة، وإنشاء دور الحضانه ورياض الأطفال. كذلك، يجدر بالحملات المستقبلية لهذه الجهات محاولة إرساء رابط بين أعمال رعاية الأطفال والسياسات والتّشريعات العامّة، مثل قوانين الضّمان الاجتماعي.
18. مناصرة المصادقة على المعاهدات الدّوليّة والانضمام إليها مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التّمييز ضد المرأة (سيداو) وأهداف التنمية المستدامة، مع التّركيز على التّزامات الدّول الأطراف فيما يتعلّق بتغيير القوالب التّمطية، ومكافحة

25. تطوير قدرات دور الحضانة من خلال تنمية قدراتها المالية والبشرية؛ الأمر الذي يتطلب تضافر جهود القطاعين العام والخاص والمسؤوليات والمسؤولين المنتخبين لإنجازه، بالإضافة لاعتماد سياسات وبرامج تحث الرجال والنساء على الانخراط في هذا الجهد بمسؤولية.

26. تشجيع الرجال على الانخراط في برامج التأهيل والتدريب المهني لإدارة دور الحضانة وتفعيلها وفتح المجال أمامهم للعمل بأجر في هذا القطاع، بما يساهم في تغيير الأدوار التمييزية للرعاية.

27. العمل على المدى القصير لضمان إنفاذ إجازة الأبوة وفقاً للقانون عبر مساعدة البلدان المبحوثة في تطوير اللوائح والإجراءات التنفيذية والرقابية اللازمة.

28. العمل على المدى المتوسط على إقرار مجموعات تشريعية بشأن إجازة الأبوة وساعات العمل المرنة، من خلال المفاوضات، والضغط، والمناصرة التي تبذلها منظمات حقوق المرأة والمجموعات والحلفاء الذين لديهم العقلية ذاتها حيال هذه القضية.

29. العمل على المدى الطويل على تطوير قانون إجازة الوالدية؛ لكي ينجح ذلك، يجب أن تجمع الجهود بين جهود الإصلاح القانوني والحملات المُحاكاة بعناية على النحو المنصوص عليه فيما سبق من هذا البحث.

30. توفير التأمين الصحي لمقدمات ومقدمي الرعاية فهم يقومون بعمل معترف به ويساهمون في التنمية الوطنية للقدرات البشرية.

31. إشراك القطاع الخاص وتحفيزه للإسهام في تعزيز التوزيع الأكثر إنصافاً لأعباء أعمال الرعاية، فضلاً عن المساهمة في الصناديق الوطنية التي تدعم رعاية الآباء والأمهات للأطفال.

البحوث والبيانات

32. دعم إجراء مسح استخدام الوقت بانتظام، والمسوحات التي تعنى بتقدير تكلفة مساهمة الرجال والنساء في أعمال الرعاية عموماً، ورعاية الأطفال على وجه الخصوص.

33. تعميق فهم أدوار الجنسين والعلاقات والحقوق في الأسرة عبر دراسة ديناميّة وتطوّر أدوار الرجال والنساء ضمن منظومة الأسرة، أيضاً يجب على هيئات الإحصاء تقديم أدوات ومؤشرات أخرى لرصد طبيعة أعمال الرعاية في الأسر على نحو أشمل وأدق.

المعايير التمييزية، وتطوير أدوار الجنسين. تُشكّل تقارير التقدّم المحرز على صعيد متطلبات اتفاقية سيداو وأهداف التنمية المستدامة فرصة لتسليط الضوء على أهميّة هذه القضايا وإبرازها، وللاستفادة من هذه الفرصة، ينبغي الرجوع لمنظمات مثل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والإسكوا، ومنظمة العمل الدولية، والتشاور معها للاستفادة مما تزخر به من خبرة على هذا الصعيد.

19. تشجيع الإعلاميات والإعلاميين ومؤثري ومؤثرات وسائل التواصل الاجتماعي على المساهمة في إنجاح حملات المناصرة والضغط المستقبلية ورفدهم باللائم لتحقيق ذلك. وبالأخص المؤثرين والمؤثرات السباب، إذ أنهم بحاجة لرفع قدراتهم في مجالات المساواة بين الجنسين، وتحليل قضايا النوع الاجتماعي، والأعمال الرعائية، والصحافة والمضامين المراعية لقضايا النوع الاجتماعي.

20. الضغط على القطاع الخاص، خاصة الهيئات التي تُمثله مثل الغرف التجارية، وروابط رجال وسيدات الأعمال، وغير ذلك لمواصلة تبني إجازة الأبوة وساعات العمل المرنة لكل من الرجال والنساء.

21. إشراك الشركات الصغيرة والكبيرة التي تقودها نساء والقادة الداعمون للشركات الخاصة ممن يظهرون مستويات أعلى من الدعم لإجازة الأبوة وساعات العمل المرنة، ينبغي لأي حملة تُقام لهذا الغرض أن تضع قيادات هذه الشركات والمنشآت الخاصة في طليعة جهود الضغط والمناصرة مستقبلاً.

السياسات العامة والبرامج الحكومية

22. إدراج مسألة إجازة الأبوة ودور الرجال في رعاية الأطفال على الأجندة الوطنية من خلال مبادرات الضغط والتوعية، بحيث تصبح بندياً ضمن مباحثات صياغة الاستراتيجيات والسياسات العامة، فضلاً عن التخطيط والبرمجة.

23. العمل مع الجهات الفاعلة ذات الصلة لضمان تصميم السياسات الاقتصادية والتعليمية الحكومية بهدف إحداث في الوعي الفردي وضمان أن الحقوق والاستحقاقات تنشأ من العمل الرسمي مدفوع الأجر كما من الأعمال الرعائية غير مدفوعة الأجر.

24. العمل على سن حزم شاملة من السياسات والقوانين لتعزيز فرص العمل للنساء والرجال، لا سيما الشابات والشبان، وضمان ظروف العمل اللائق، وإنشاء مرافق رعاية للأطفال والفئات المرعية الأخرى، بما يتيح للرجال والنساء الموازنة بين عملهم والتزاماتهم الأسرية.

لم يكن الحوار جزءًا من نقاش وطني عام، بل كان يقتصر على الجهات والأطراف الفاعلة والقيادات الممثلة لقطاعات مختلفة، وذلك من خلال آليات الحوار الاجتماعي الرسمي. بدأ تنفيذ الاتفاق في الأول من أيلول / سبتمبر 2022. جدير بالذكر أنّ الاتفاقية تسري فقط على كوادرات القطاع العام، أي لا ينطبق على القطاعات الأخرى بما في ذلك المجتمع المدني والقطاع الخاص والعمل غير الرسمي. تبقى هذه فرصة يُمكن توظيفها كنقطة انطلاق للقيام بالتالي:

1. إعداد خطة عمل، ولوائح، وقوانين داخلية لضمان تطبيق القانون حسب الأصول طبقًا لاتفاق عام 2022 بخصوص إجازة الأبوة في القطاع العام.

2. ضمان نجاح تنفيذ القانون في تغيير المواقف العامة من خلال استهداف الموظفين الحكوميين للنهوض بوجهات نظرهم الإيجابية حيال الأبوة والأمومة الإيجابية الفعّالة.

3. الاستفادة من الرّخم الذي تمخّص عن إقرار إجازة الأبوة لكوادرات القطاع العام في الصّغط على القطاع الخاص والمجتمع المدني ليحذوا حذوه.

4. العمل على إحداث تغيير ثقافي واسع النطاق وتطوير بيئة تُمكن النساء والرّجال من القيام بأدوارهم الوالدية بطريقة تشاركية.

تونس: يشهد الحوار بين الأطراف المعنية بشأن حقوق المرأة تراجعًا في تونس، فإثر عقود من ترسخ القوانين المتساوية نسبيًا والتغيرات والتحوّلات السياسيّة الكثيرة، باتت هذه المكتسبات في مهبط تهديد انعدام الاستقرار والأمن، وتدهور الأداء السياسي والاقتصادي، وما يصاحب ذلك من تراجع في المجالات الاجتماعيّة. أما على صعيد إجازة الأبوة، فتمنح التشريعات الرّاهنة إجازة تتراوح بين يوم واحد للعاملات والعاملين في القطاع الخاص، ويومين للعاملات والعاملين في القطاع العام، وستة أيام لقوى الأمن الداخلي. ولا يزال النقاش بشأن الإجازة الوالدية ودور الرّجال في رعاية الأطفال لا يُقارب المسألة على أنّها أولويّة، مقارنةً بالقضايا الأخرى الأكثر أهميّة وفقًا لممثلي وممثلات الجهات المبحوثة.

في الوقت الحالي، يتمثل الهدف الأكثر إلحاحًا في وقف التدهور المُحيق واستعادة ما تم تحقيقه خلال العقود الماضية فيما يتعلق بحقوق المرأة ودور الرّجل في تحقيق المساواة بين الجنسين من خلال:

1. بدء حوار اجتماعي واسع بشأن العلاقة بين القوانين والتغيير الثقافي، والتأكد من تفعيل آليات تغيير الثقافة السائدة والأعراف الاجتماعيّة لضمان تطبيق القوانين.

34. تسليط الضوء على تنوع الأدوار وتمثيلات التّوع الاجتماعي داخل الأسر غير التقليديّة (كالأسر التي تعيلها مطلّقات أو مطلّقين، أو منفصلات أو منفصلين، أو أرامل، والأمهات العزباوات والآباء العزباب).

35. إدماج الرّجال والفتيان على نحو أفضل في نطاق دراسات ومسوح الأعمال الرّعاييّة، وإشراكهم في تغيير مفاهيم أعمال الرّعاية في المجتمعات، على أن يتم ذلك من منظور براعي قضايا التّوع الاجتماعي، بحيث تكون المرأة مركز التحليل ومحوره.

36. تعزيز حضور قضية الرّعاية عمومًا، ورعاية الأطفال خصوصًا، في البحوث، والتحليلات، وتقييم السياسات التي تركز على الاقتصاد والتّوع الاجتماعي.

37. دراسة دور الصّراع، والاحتلال، والاضطرابات السياسيّة في تشكيل أدوار الجنسين والسياسات المتعلّقة برعاية الأطفال. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي للدراسات والمؤشّرات الوقوف على دور المهاجرات والمهاجرين، واللّاجئين، ودور الطّبقة الاجتماعيّة في تشكيل أدوار الجنسين المتعلّقة بالأطفال.

38. إنتاج بحوث، وبيانات، وأدبيات عن القيمة السّوقية للأعمال الرّعاييّة غير مدفوعة الأجر أو ذات المنخفض المنخفضة، لا سيّما رعاية الأطفال، إذ ستقدّم هذه البيانات دلائل أوضح بشأن مساهمة رعاية الأطفال في المدّخرات الماليّة للقطاع الخاص والحكومة.

إعداد حالات دراسيّة تستنطق نموذج الأبوة الإيجابية وآثاره على الأفراد، والأسر، والمجتمع.

اعتبارات إضافية لكل دولة على حدة

يقدم هذا القسم جُملة من الاعتبارات الإضافيّة التي ينبغي أخذها في الحسبان في التخطيط للأعمال المستقبلية في البلدان المشمولة بالبحث. كما يُضيء هذا القسم على مداخل لتعزيز دور الرّجال في رعاية الأطفال في كل بلد بناءً على تحليل المرحلة الرّاهنة من الحوار الوطني واستعداد الجهات والأطراف الفاعلة الرّئيسة والمواطنين والمواطنات لتبني مثل هذه المفاهيم. البيانات الواردة أدناه مؤثّقة في الفصول التّالية الخاصة بكل بلد على حدة، حسب الحاجة.

المغرب: اعتمد المغرب مؤخرًا قانون إجازة الأبوة الأوسع نطاقًا على مستوى المنطقة، حيث منح إجازة أبوة تصل لـ 15 يومًا في القطاع العمومي. ووقع كل من الحكومة المغربية وممثلي وممثلات النقابات العماليّة والقطاع الخاص الاتفاق، والتي كانت الأساس للسياسة الجديدة نتيجة عملية مكثّفة من الحوار التّلاثي. مع ذلك،

2. بدء حوار بين الأطراف بشأن تفاوت إجازة الأبوة بهدف إيجاد أرض مشتركة لتطوير إطار قانوني موحد.

3. تعزيز دور النقابات والمنظمات الحقوقية، لا سيما منظمات حقوق المرأة، للدفاع عن المنجزات المحرزة سابقًا والدعوة لمواصلة التغيير الإيجابي في هذا المضمار.

لبنان: لا ينص القانون اللبناني على إجازة أبوة، سواء في القطاع الحكومي أو غير الحكومي. الاستثناء الوحيد هو القطاع العسكري، حيث يُمنح الآباء إجازة أبوة قدرها أربعة أيام، على الرغم من وجود مشاريع قوانين لتمديد إجازة الأبوة، إلا أنها لم تحظ باهتمام كافٍ من الجهات السياسية الفاعلة. حيث وضعت الحكومة مشروع قانون لعام 2017 يمنح الرجال إجازة أبوة لمدة ثلاثة أيام، كما صاغت الهيئة الوطنية لشؤون المرأة قانونًا مقترحًا يمنح الآباء إجازة أبوة قدرها 10 أيام. كما سبقت الإشارة، لم يحظ أي من هذين المقترحين باهتمام البرلمان. في ضوء ما سبق، يُقترح التالي:

1. رفع الوعي والبدء بنقاش مفتوح بين الأطراف المشاركة في الحوار الاجتماعي حيال أهمية إجازة الوالدية والمساواة بين الجنسين في أدوار الرعاية.

2. تدعيم منظمات حقوق المرأة والحقوق المدنية، والعمل على توحيد مطالبها، وتعزيز قدراتها على المناصرة والعمل مع الجهات المعنية، والسعي للضغط على السلطة التشريعية لمناقشة الاقتراح المقدم من الهيئة الوطنية لشؤون المرأة.

الأردن: على الرغم من أهمية وقدرة بعض المبادرات والمؤسسات المدنية، ما يزال الحوار في الأردن يقتصر على عدد محدود من الجهات الفاعلة والمنظمات المهتمة. تنص التشريعات الحالية على إجازة أبوة قدرها ثلاثة أيام في القطاع العام أو الخاص. في ضوء ما سبق، يُقترح التالي:

1. البحث والتهوض بالوعي بالأدوار الرعائية المختلفة التي تقوم بها النساء والرجال، من أجل مواجهة نزعة التقليل من حجم وأهمية القضية في أوساط الجهات الفاعلة.

2. تعزيز المنظمات الحقوقية، لا سيما منظمات حقوق المرأة، للعمل على رفع وعي الجهات والأطراف الفاعلة والقيادية من جهة، وفئات مثل الشباب، والمؤسسات التمثيلية مثل النقابات العمالية من جهة أخرى، والدفع باتجاه قانون أكثر مراعاة لاحتياجات الأسر للإجازة الوالدية.

فلسطين: بادرت الحكومة الفلسطينية، من خلال جهود وزارة شؤون المرأة، بإصدار قرار ينص على إجازة أبوة قدرها ثلاثة أيام لموظفي القطاع العام، علمًا أنّ الخطوة جاءت دون إشراك مؤثر لمؤسسات المرأة والمجتمع المدني. لا يزال قرار الحكومة متروكًا دون لوائح تنفيذية مفصلة، وبالتالي غير جاهز حاليًا للإنفاذ. من جهة أخرى، تتواصل المباحثات بين أطراف الحوار الاجتماعي بشأن تعديل قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي. في ضوء ما سبق، يُقترح التالي:

1. ضمان تحويل مشروع قرار إجازة الأبوة إلى قانون ملزم، ورفده باللوائح التنفيذية اللازمة لضمان تطبيقه بفعالية وإنصاف.

2. الاستثمار في الحوار الاجتماعي بشأن قوانين الضمان الاجتماعي والعمل، سعيًا لإيجاد صيغة مقبولة لجميع الأطراف لتحقيق المساواة في مجال رعاية الأطفال وإقرار إجازة الأبوة في جميع القطاعات العامة والخاصة.

3. توحيد مواقف ومطالب المنظمات الحقوقية ومنظمات حقوق المرأة الحكومية والأهلية، بالذات فيما يتعلق بموضوع إجازة الأبوة.

المراجع

الفصل الأول

- هيئة الأمم المتحدة للمرأة- فلسطين. 2017. الدراسة الاستقصائية الدولية بشأن الرجال والمساواة بين الجنسين (IMAGES)
- هيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2020. دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة المبنية على النوع الاجتماعي. دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة المبنية على النوع الاجتماعي | هيئة الأمم المتحدة للمرأة – الدول العربية (unwomen.org)
- Barker, G., Garg, A., Hellman, B., van der Gaag, N., & Mehaffey, R. (2021). State of the World's Fathers: Structural Solutions to Achieve Equality in Care Work. Promundo
- Business Insider. (2021). Unpaid care-economy work amounts to \$11 trillion per year, BofA estimates, 2021. <https://www.businessinsider.com/care-economy-unpaid-work-minimum-wage-jobs-labor-infrastructure-bofa-2021-5>
- Doyle, K., Kato-Wallace, J., Kazimbaya, S., & Barker, G. (2014). Transforming gender roles in domestic and caregiving work: Preliminary findings from engaging fathers in maternal, newborn, and child health in Rwanda. *Gender & Development*, 22(3), 515–531; Månsdotter
- Fathers and COVID focus group study. (2020, June 20). Blueprint & University of British Columbia; Sifo. Pappor, pandemi och föräldraskap. ;Kantar Sifo
- Jacques Charmes. (2019). The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys. ILO
- Kato-Wallace, J., Barker, G., Eads, M., & Levtov, R. (2014). Global pathways to men's caregiving: Mixed methods findings from the International Men and Gender Equality Survey and the Men Who Care study. *Global Public Health*, 9(6), 706–722
- Månsdotter A, Lindholm L, Winkvist A. (2007). Paternity leave in Sweden: costs, savings and health gains. *Health Policy*. Jun;82(1):102-115
- Månsdotter A, Lundin A. (2010) How do masculinity, paternity leave, and mortality associate? -A study of fathers in the Swedish parental & child cohort of 1988/89. *Soc Sci Med*. 71(3):576-583
- Pew Research Center. (2018). 2017 Pew Research Center's American Trends Panel Wave 28 August & Wave 29 September: Combined Final Topline. Per Research Center
- UN Women. (2020). Whose time to care? Unpaid care and domestic work during COVID-19. UN Women
- Van der Gaag, N., Heilman, B., Gupta, T., Nembhard, C., & Barker, G. (2019). State of the World's Fathers Unlocking the Power of Men's Care: Executive Summary. Promundo
- Weissbourd, R., Batanova, M., McIntyre, J., & Torres, E. (2020). How the Pandemic is Strengthening Fathers' Relationships with Their Children (p. 7). Harvard Graduate School of Education

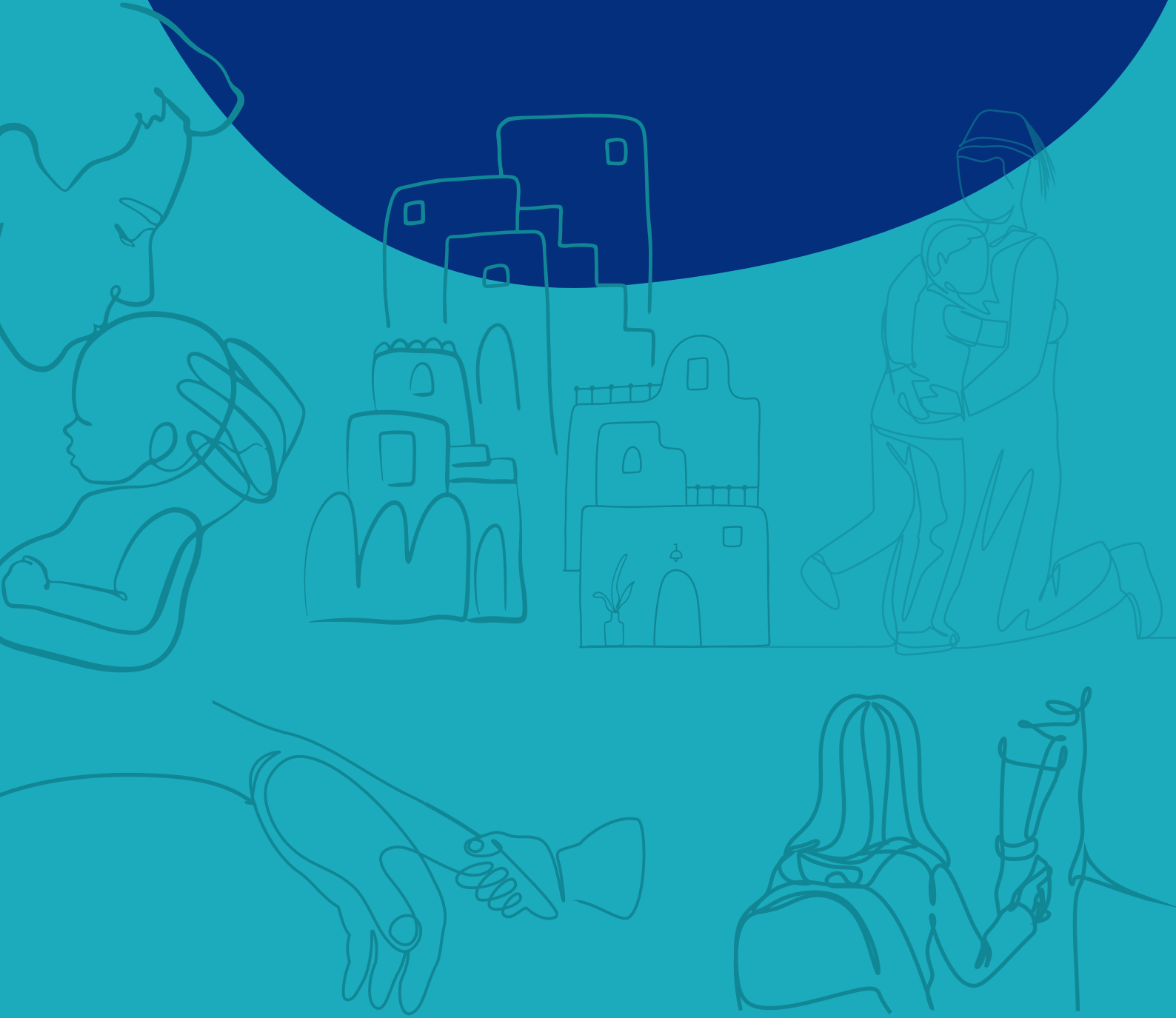
الفصل الثاني

- إجازة الأمومة في الصومال. <https://rb.gy/3pzegh>
- اقتصاد فلسطين، 2022، الحكومة ترفع إجازة الأمومة من 10 أسابيع إلى 14 أسبوعًا <https://bit.ly/3yrCGSX>
- البلاد، 2021، تمديد إجازة وضع العاملة بالحكومة إلى 70 يومًا والأب 3 أيام. <https://bit.ly/3Zi0inP>
- البنك الدولي، 2021، الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: تعزيز الفرص الاقتصادية للمرأة من أجل تفادي ضياع عقد آخر من المكاسب. <https://bit.ly/3xPNx8j>
- البنك الدولي، القوى العاملة، إناث (% من إجمالي القوى العاملة) -الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. <https://bit.ly/3m3CeQK>
- تعديل المادتين 28 و29 من قانون العمل اللبناني رقم 267 لعام 2014.
- دويتشه فيليه، 2020، تراجع مشاركة المرأة العربية في سوق العمل.. من يتحمل مسؤوليته؟ <https://www.dw.com/ar/تراجع-مشاركة-المرأة-العربية-في-سوق-العمل-من-يتحمل-مسؤوليته/a-55356051>
- قانون العمل الجزائري. تشريع العمل (mtess.gov.dz)
- قانون العمل السوداني لعام 1997، المادة 46. نصوص و مواد قانون العمل السوداني - استشارات قانونية مجانية (mohamah.net)
- قانون العمل السوري رقم 17 لعام 2010، المادة 120. <https://bit.ly/3fU13Ci>
- قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015، المادة 87. قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 – مركز بغداد (bcled.org)
- قانون العمل العماني رقم 35 لعام 2003، المادة 83. وزارة العمل -سلطنة عمان - قانون العمل (mol.gov.om)
- قانون العمل الكويتي رقم 6 لعام 2010، المادة 24. <https://bit.ly/41suyOM>
- قانون العمل الليبي رقم 12 لعام 2010، المادة 25. <https://bit.ly/3YYpRdP>
- قانون العمل المغربي، المادة 152.
- قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، المادة 103. قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م (birzeit.edu)
- قانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية، المادة 73. <https://bit.ly/3Zi66OS>
- قرار جمهوري بالقانون رقم (5) لسنة 1995م بشأن قانون العمل، المادة 45. قرار جمهوري بالقانون رقم (5) لسنة 1995م بشأن قانون العمل (yemen-nic.info)
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل – قانون العمل الإماراتي، المادة 30. <https://bit.ly/3J28hjX>

- مكتب الخدمة المدنية 1955. «قانون الخدمة المدنية رقم 9 لعام 2020، وتعديلاته حتى تاريخ 1/5/2022. http://www.csb.gov.jo/web/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=28&Itemid=302&lang=ar
- المنتدى الاقتصادي العالمي، 2022، تقرير الفجوة العالمية بين الجنسين لعام 2022 | World Economic Forum 2022 Global Gender Gap Report 2022 | weforum.org
- منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2019، «لماذا يجب أن نهتم بأعمال الرعاية غير المدفوعة.» <https://oecd-development-matters.org/2019/03/18/why-you-should-care-about-unpaid-care-work/>
- منظمة العمل الدولية، حماية الأمومة في موريتانيا. <https://cutt.ly/43K23yl>
- الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، إجازات ورواتب الأمومة للمرأة العاملة حسب نظام العمل في المملكة العربية السعودية. <https://bit.ly/3Y5w3PX>
- هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2018، مشاركة المرأة في سوق العمل ووصولها إلى المناصب العليا أقل من الرجال. <https://news.un.org/ar/story/2018/03/1003832>
- قانون رقم 70 لسنة 1982 تاريخ 6 آب 1982 بشأن تنظيم النظام الداخلي لقوى الأمن الداخلي وقانون الخدمة المدنية التونسي، المادة 47.
- اليوم السابع، شباط 2022، إجازة الأبوة.. تفاصيل موافقة مجلس الشيوخ على منح يوم واحد حال ولادة طفل للعامل. <https://bit.ly/3m6DrO1>
- منظمة العمل العربية، الاتفاقية رقم (5) بشأن العاملات العربيات لعام 1976. <https://bit.ly/3wz55WV>

الفصل الثالث

- مبادرة مساواة. حملة «نحو قوانين أكثر عدالة للأسرة المسلمة». <https://www.musawah.org/campaign-for-justice/>



السويد
Sverige

أوراد
AWRAD

مركز العالم العربي للبحوث والتنمية
Arab World for Research & Development

