

اقتصاد الرعاية في الأردن

نحو الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والحد منها وإعادة توزيعها



الأسئلة الرئيسية

- كيف تؤثر الحالة الاجتماعية والعمل بأجر وتكوين الأسرة المعيشية على وقت المرأة في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر؟
- ما هي خصائص قطاع الرعاية المدفوعة الأجر في الأردن وأنماط نموه بمرور الوقت؟
- ما هي اتجاهات السياسة لدعم اقتصاد الرعاية والتدابير إلى تعزيز تنفيذ وتقييم إصلاحات السياسة الأخيرة؟

في إيجاز

- تتحمل النساء في الأردن، وخاصةً النساء المتزوجات، جميع المسؤولية تقريبًا عن أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، بما في ذلك الرعاية المباشرة للأطفال وكبار السن والرعاية غير المباشرة للأسرة المعيشية.
- لا يختلف الوقت الذي تقضيه المرأة في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر باختلاف وضعها الوظيفي، بحيث تستمر المرأة العاملة في العمل بشكل كامل في "دوام مضاعف" من الأعمال المنزلية بعد يوم العمل المأجور.
- وبالتالي، فإن المسؤولية عن الرعاية غير مدفوعة الأجر تشكل عاملًا مثبطًا قويًا للمرأة للمشاركة في سوق العمل، خاصة بعد الزواج، مما يساهم في انخفاض معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن.
- يعتبر قطاع الرعاية المدفوعة الأجر مكونًا أساسيًا للاقتصاد الأردني، ويشكل أكثر من ربع العمالة في القطاع العام ونسبة صغيرة ولكنها متزايدة من العمالة في القطاع الخاص.
- إن التوسع في العمالة في قطاع الرعاية المدفوعة الأجر له أهمية خاصة بالنسبة للنساء، حيث تمثل بالنسبة لهن ما يقرب من 60 في المئة من إجمالي العمالة.
- يتمتع اقتصاد الرعاية بإمكانيات كبيرة للنمو ومن الممكن أن يستوعب بعض الوافدين والوافدات الجدد إلى سوق العمل، لا سيما إذا تم الاستثمار في هذا القطاع بالاقتران مع الجهود لتشجيع الشباب والشابات على التدريب في مهن الرعاية ودخولها.

الاقتصادات العالمية على نطاق واسع. لكن هذا العمل غير المأجور يأتي مع تكاليف أخرى. يمكن أن يأتي الوقت الذي تقضيه النساء والفتيات في الرعاية غير مدفوعة الأجر على حساب تعليمهن ومشاركتهن في العمل بأجر خارج المنزل وأوقات الفراغ والاعتناء بالنفس. وبالتالي، فإن التوزيع غير المتكافئ لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر يقيد الفرص التعليمية والاقتصادية للنساء والفتيات مقارنة بالرجال والفتيان، كما يمكن أن يؤثر نقص الوقت أيضًا سلبيًا على صحة النساء والفتيات ورفاههن - عندما لا يتوفر للأفراد الوقت الكافي للراحة أو الترفيه بسبب العمل بأجر أو بدون أجر.

تحسين التعرف والقياس من خلال مسح استخدام الوقت الوطني

يجب أن يحظى الاعتراف بمدى الرعاية غير المدفوعة وقيمتها باهتمام أكبر من صناعات السياسات. حتى الآن، لم يجر الأردن قط مسحًا مخصصًا لاستخدام الوقت. يجب أن يكون تنفيذ مثل هذا المسح من الأولويات الرئيسية كجزء من جهد وطني لتسليط الضوء على أهمية اقتصادات الرعاية غير مدفوعة الأجر والمدفوعة الأجر، ودعم مبادرات السياسة التي نوقشت أدناه بمزيد من البيانات. إن وجود مثل هذه البيانات سيمكن أيضًا من المراقبة والتقييم اللازمين لضمان فاعلية سياسات الرعاية.

إصلاحات الرصد والتقييم لسياسات إجازة الوالدين

تشير الدلائل الموجودة إلى أن أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر تتحملها في الغالب النساء، ولا سيما النساء المتزوجات، بغض النظر عن وضعهن في سوق العمل. وعلى حين تقضى النساء ١٨,٨ ساعة في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في الأسبوع في المتوسط في عام ٢٠١٦، لا يقضي الرجال إلا ١,١ ساعة فقط فيها في الأسبوع (الشكل ١). على عكس الرجل، يبدو أن الزواج هو العامل المحدد القوي للوقت الذي تقضيه النساء في أعمال الرعاية. ففي عام ٢٠١٦، كانت المرأة المتزوجة تقضي ٢٦,٧ ساعة في الأسبوع في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر بينما كانت المرأة غير المتزوجة تقضي ٧,٣ ساعة فقط. من ناحية أخرى، يظل الوقت الذي يقضيه الرجال في أعمال

تعتبر الرعاية ركيزة أساسية لمجتمعاتنا واقتصاداتنا، وفي هذا النطاق، تعد الأسر داعمًا رئيسيًا لتقديم الرعاية وتلقيها، فإن الآثار المترتبة على من يقدم الرعاية ومن يتلقاها تمتد إلى ما وراء نطاق الأسرة. الرعاية هي منفعة عامة، بمعنى أن فوائدها تتجاوز متلقيها ومتلقياتها مباشرة. تعتبر رعاية الأطفال الصغار استثمارًا بالغ الأهمية في الصحة والتعليم وإنتاجية الأجيال القادمة مع رعاية كبار السن مما يساعد في ضمان الكرامة والصحة والرفاهية طويلة الأمد للأسر والمجتمعات. وبالمثل، فإن رعاية المرضى وذوي وذوات الإعاقة بشكل مؤقت أو دائم هي طريقة تضمن للمجتمعات المزيد من الأمن الصحي والاقتصادي للجميع.

ومع ذلك، على الرغم من أن الرعاية هي منفعة عامة، فإن المسؤولية الحالية عن تقديمها تقع بشكل كبير على عاتق الأسر. داخل العائلات، تقع هذه المسؤولية في الغالب على النساء والفتيات. تعتبر الرعاية بعددًا مهمًا في الحياة الأسرية، وغالبًا ما يكون توفيرها تجربة مجزية يرغب أفراد الأسرة في القيام بها بل ينبغي القيام بها.

ومن ناحية أخرى، ينبغي أيضًا دعم العائلات من خلال الخدمات والسياسات العامة التي تمنح خيارات من حيث من يقدم الرعاية ومقدار ما يتم توفيره داخل الأسرة مقابل خارجها في أوقات الحاجة. لا يزال توفير مثل هذه الخدمات وتنفيذ السياسات العامة التي يمكن أن تخفف أو تعيد توزيع بعض عبء الرعاية على النساء والأسر ينقصهما التطوير في العديد من البلدان.

في الواقع، يعد تنظيم أعمال الرعاية بحد ذاته محرجًا للمساواة على نطاق عالمي، فتشير التقديرات إلى أن ١٦,٤ مليار ساعة يتم إنفاقها على أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر كل يوم، وهذا الوقت الذي إذا تم تقييمه بمستويات الحد الأدنى للأجور لكل ساعة على الصعيد الوطني سيصل إلى ١١ تريليون دولار أمريكي. وتقضي النساء والفتيات ثلاثة أرباع هذا الوقت غير المأجور. عندما يتم تخصيص هذا القدر من الوقت للمهام الأساسية، ولكن غير مدفوعة الأجر لإنتاج العائلات، فإنه يدعم

الشكل ١. الساعات الأسبوعية من العمل غير مدفوع الأجر (المباشر وغير المباشر) في الأردن للأعمار بين ١٥ و ٦٤ عامًا، ٢٠١٦



المصدر: حسابات المؤلفين والمؤلفات على أساس JLMPS 2016.

الشكل ٢. الساعات الأسبوعية لأعمال مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر، حسب الحالة الاجتماعية والتوظيفية والجنس، في الأردن للأعمار بين ١٥ و ٦٤ عامًا، ٢٠١٦



المصدر: حسابات المؤلفين والمؤلفات على أساس JLMPS 2016.

بالإضافة إلى ذلك، تستمر بعض القوانين الحالية في تعزيز نموذج الرجل المعيل. على سبيل المثال، القانون واللوائح المرتبطة به يفرض قيودًا على عمل المرأة ليلاً، وتسمح لوائح الخدمة المدنية للمرأة بالحصول على بدل عائلي شهري فقط إذا كان الزوج إما لا يعمل أو متوفى. إن ضمان المساواة المبنية على النوع الاجتماعي في أحكام العمل الأخرى هذه سيكمل الخطوات الحثيثة المتخذة فيما يتعلق بالإجازات المدفوعة الأجر.

تنفيذ برامج داعمة لمعالجة الأعراف الاجتماعية

تساهم الأعراف والممارسات الاجتماعية في الأردن في انخفاض مشاركة المرأة في القوى العاملة، وفي اختلالات قوية في تقسيم أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. وتحتاج الحكومة إلى بذل جهود جادة للتغيير التدريجي للالتزام بالأدوار النمطية للنوع الاجتماعي من خلال مراجعة المناهج التعليمية وبرامج وسياسات التنمية الاجتماعية.

الاستمرار في توسيع التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة

تؤكد الأدلة أن وجود الأطفال في المنزل له تأثير كبير على وقت المرأة في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. التأثير الأكبر والأكثر تناسبًا على الوقت الذي تقضيه المرأة في أعمال الرعاية ناتج عن وجود طفل دون سن الثالثة في الأسرة، مما يزيد من وقت المرأة المتزوجة في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر بمقدار 0,2 ساعة في الأسبوع. إن وجود طفل/ة بعمر 0-3 أو 6-17 في الأسرة لم يكن له تأثير ذو دلالة إحصائية على استخدام المرأة للوقت، مع الحفاظ على العوامل الأخرى ثابتة، سواء بالنسبة للنساء المتزوجات أو غير المتزوجات.

إن التوسع في خدمات التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة ذات النوعية الجيدة له القدرة على توليد فوائد متعددة، بما في ذلك تحسين نتائج تنمية الطفولة المبكرة، وإعادة توزيع بعض الوقت غير المدفوع الأجر الذي تقضيه النساء

الرعاية في حده الأدنى، بغض النظر عن الحالة الاجتماعية. وبالتالي، فإن المسؤولية عن الرعاية غير مدفوعة الأجر تشكل عاملاً مثبطاً قوياً للمرأة للمشاركة في سوق العمل، خاصة بعد الزواج، مما يساهم في انخفاض معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن. على الرغم من الجهود الكبيرة المبذولة في مجالات السياسة المتعلقة بالرعاية في السنوات الأخيرة، فقد انخفضت مشاركة المرأة في القوى العاملة مؤخرًا إلى 14,2 في المئة في عام 2019، مما وضع الأردن في المرتبة 182 من أصل 180 دولة من حيث مشاركة المرأة في القوى العاملة (البنك الدولي 2019). تؤثر تكاليف الفرصة المرتفعة الناتجة عن الرعاية غير مدفوعة الأجر على قدرة المرأة، ولا سيما المرأة المتزوجة، للتوازن بين وقتها بين سوق العمل والعمل المنزلي.

ليس من الواضح ما إذا كانت السياسات الحالية، ولا سيما إجازة الأمومة ورعاية الأطفال التي يقدمها أصحاب العمل، قد أحدثت الآثار المقصودة من حيث الحد من مثبطات أصحاب العمل لتوظيف النساء وزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة. هناك حاجة إلى تقييم صارم لإصلاحات السياسة الأخيرة في هذا المجال من أجل فهم آثارها على كل من عرض العمل (اختيارات المرأة حول سوق العمل) والطلب (تفضيلات وممارسات التوظيف لدى أصحاب العمل). هذا أمر بالغ الأهمية لتحديد ما إذا كانت هناك حاجة إلى مزيد من التعديلات، وكذلك لتقديم أدلة للبلدان الأخرى في المنطقة التي قد تنظر في الانتقال إلى خطة تمويل إجازة الأمومة القائمة على التأمين الاجتماعي. كما يعد تبني سياسة إجازة الأبوة مؤخرًا تطورًا إيجابيًا للغاية ويضع الأردن بين الدول الرائدة في المنطقة.

وبالمثل، يجب تحسين الإنفاذ والمتابعة لضمان تنفيذ القوانين الجديدة لإجازات الأمومة والأبوة بشكل صحيح. على الرغم من أن الأردن لديه قوانين تحمي حقوق المرأة في العمل، إلا أن قدرات التفتيش على العمل غير كافية وتستحق الاهتمام. تحتاج الحكومة ومؤسسة الضمان الاجتماعي إلى تعزيز هذه القدرات من خلال تعيين المزيد من مفتشي ومفتشات العمل والاستثمار في التدريب أثناء العمل.

القوى العاملة. لذلك، فمن غير المحتمل أن يكون التوسع في دور الحضانة المؤسسية كافيًا لزيادة معدلات الالتحاق بالتعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة على المستوى الوطني. علاوة على ذلك، فإن هيكل التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة يعد مهمًا، حيث تُظهر الأدلة أنه قد تتعارض أيام مدرسة ما قبل الابتدائي القصيرة مع جداول عمل الأمهات (كرافت ولاسي، يصدر قريبًا).

التوسع في رعاية كبار السن

الاستثمار في خدمات رعاية كبار السن له أهمية خاصة في ضوء ارتفاع نسبة شيخوخة السكان بالأردن. وبالنظر إلى زيادة الإعاقة والأمراض المزمنة بين كبار السن وزيادة أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر للمرأة المرتبطة بوجود فرد ذو احتياجات خاصة أو مصاب بمرض مزمن في الأسرة، فمن المتوقع أن تؤدي شيخوخة السكان إلى زيادة أخرى في مسؤوليات الرعاية غير المدفوعة الأجر. في الوقت نفسه، وجدت الدراسة أن وجود فرد مسن/ة (يزيد عمره/ها عن 70 عامًا) في الأسرة المعيشية يقلل فعليًا من الوقت الذي تقضيه المرأة المتزوجة في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر ثابت عند معدل 0,4 ساعة في الأسبوع، مع وجود عوامل أخرى مثل المرض والإعاقة. يشير هذا إلى أنه يساعد الأجداد المقيمة من الجنسين التي لا تعاني من مرض أو إعاقة في رعاية الأطفال والأعمال المنزلية، وهو شكل من أشكال الدعم الذي يتم فقده مع تزايد الأسر النواة في الأردن. وعلى العكس من ذلك، أدى وجود أحد أفراد الأسرة المعيشية من كبار السن إلى زيادة الوقت الذي تقضيه النساء غير المتزوجات في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر بمقدار ساعتين في الأسبوع. ومع ذلك، فإن وجود أحد أفراد الأسرة الذين يعانون من مرض مزمن أو ذو احتياجات خاصة أدى إلى زيادة متوسط الوقت الذي يقضى في أعمال الرعاية للنساء المتزوجات وغير المتزوجات على حد سواء، بمقدار 1,4 ساعة و1,6 ساعة في الأسبوع، على التوالي. هذه النتيجة مهمة بشكل خاص لأن عبء الأمراض المزمنة غير المعدية في الأردن مرتفع ومن المرجح أن يزداد.

في رعاية الأطفال، وزيادة فرص العمل للنساء، بالنظر إلى هيمنتهم كمقدمات الخدمات في هذا القطاع. في المقابل، يجب تقييم قرار السياسة الأخير بجعل رياض الأطفال (KG) إلزامية للأطفال الذين تتراوح أعمارهم 0 سنوات وذلك لتأثيره ليس فقط على نتائج الأطفال، ولكن أيضًا على وقت المرأة في الرعاية غير مدفوعة الأجر ومعدلات مشاركتها في القوى العاملة. هناك حاجة أيضًا إلى بذل جهود لزيادة مشاركة الأطفال الأصغر سنًا في التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة، حيث إن معدلات الالتحاق بمرحلة ما قبل المدرسة/ الحضانة أقل بكثير من تلك الموجودة في رياض الأطفال. في الفترة 2010-2017، كان هناك معدل تسجيل إجمالي في السنة الثانية من رياض الأطفال بنسبة 79,0 في المائة للأطفال بين 0-6 سنوات، مع زيادة احتمالية التحاق الأولاد عن البنات بنسبة 80,6 مقابل 78,3 في المائة على التوالي (وزارة التربية والتعليم 2018). ومع ذلك، وجد مسح السكان وصحة الأسرة في الأردن لعام 2012 أن 30 بالمائة من الأطفال المسجلة في برنامج التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة من الأعمار بين 0-4 سنوات، وأن 10 بالمائة فقط من الأطفال كانت أعمارهم 3 سنوات (DoS و ICF International 2012). إن تشجيع الالتحاق بالتعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة يتطلب نهجًا مشتركًا لتحسين العرض والجودة والقدرة على تحمل تكاليف دور الحضانة، مع اختبار طرق مبتكرة لتشجيع الأسر على استخدام هذه الخدمات.

تعد السياسة الأخيرة التي تطالب أصحاب العمل بإنشاء دور حضانة للأطفال الصغار للموظفين والموظفات تطورًا إيجابيًا، لا سيما بسبب صياغتها القائمة على أساس عدد الأطفال لجميع العمال وليس فقط العاملات، مما يقلل من مثبطات أصحاب العمل لتوظيف النساء. ومع ذلك، فإن تطبيق السياسات ومراقبتها مطلوبان لتحديد كيفية تفاعل أصحاب العمل مع تنفيذها ودرجة اتباعها. علاوة على ذلك، فإن دور الحضانة التي أنشأتها شركات القطاع الخاص تمثل 4 في المائة فقط من جميع دور الحضانة في الأردن (غاوي وآخرون 2017)، وحتى مع زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، فإن دور الحضانة في مكان العمل ستكون متاحة فقط لعدد صغير نسبيًا من النساء نظرًا لانخفاض معدلات مشاركتهم في

ومع ذلك، هناك فجوة كبيرة في الأجور في قطاعات الرعاية، والنساء أكثر عرضة من الرجال لكسب أقل من الحد الأدنى للأجور، لا سيما في مجال التعليم. قد يعكس هذا النمط انخفاضًا إجماليًا في قيمة أعمال الرعاية المدفوعة الأجر - لا سيما في القطاعات الفرعية المؤنثة للغاية والتي غالبًا ما تكون منخفضة الأجر بسبب ارتباطها بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر للمرأة. ولذلك، فإن ضمان أجور عادلة في قطاعات الرعاية، بما في ذلك قطاع العمل المنزلي، هو أولوية مهمة.

الاستنتاجات

مطلوب المزيد من الاستثمار العام في خدمات التعليم والصحة والرعاية الاجتماعية في الأردن، لا سيما بالنظر إلى التجربة الأخيرة مع كوفيد-19. هناك حاجة إلى استثمارات أكبر وأكثر إنصافًا في اقتصاد الرعاية لخدمة السكان في المحافظات البعيدة، ولتقليل أعباء الرعاية غير المدفوعة التي تتحملها النساء إلى حد كبير. يجب قياس مدى وقيمة الرعاية غير المدفوعة، بشكل مثالي من خلال مسح مخصص لاستخدام الوقت. وفي الوقت نفسه، ينبغي رصد وتقييم إصلاحات سياسات إجازات الوالدين، بينما يمكن إدخال برامج لمعالجة الأعراف الاجتماعية الأساسية. ويمكن أن تكون هذه التغييرات، إلى جانب الجهود المتزايدة لتوسيع جودة وتغطية التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة وتطوير خدمات رعاية الشيخوخة، محفزات مهمة لتقوية اقتصاد الرعاية في الأردن، فضلًا عن زيادة فرص العمل للنساء.

كما هو الحال في معظم دول المنطقة، فإن خدمات رعاية الشيخوخة غير متطورة في الأردن. لتلبية الاحتياجات المتنوعة لعدد متزايد من كبار السن، هناك حاجة إلى الاستثمار في كل من الخدمات السكنية وغير السكنية. يجب أن تركز هذه الاستثمارات أيضًا على جودة خدمات رعاية الشيخوخة، والتي ترتبط ارتباطًا وثيقًا بجودة الوظائف في قطاع الرعاية هذا. العاملون والعاملات في مجال الرعاية الاجتماعية، بمن في ذلك العاملات والعاملات في مجال رعاية الشيخوخة وكذلك بعض العاملات والعاملات في مجال التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة، هم أكثر عمال الرعاية في القطاع الخاص ضعفًا، مع مستويات تعليم وإجراءات رسمية أقل من العاملين والعاملات في قطاعات الرعاية الأخرى.

الاستثمار في اقتصاد الرعاية المدفوعة كمصدر محتمل لخلق فرص العمل

يعتبر قطاع الرعاية المدفوعة الأجر مهمًا للاقتصاد الأردني، حيث يشكل أكثر من ربع العمالة في القطاع العام وحصّة صغيرة ولكنها متزايدة من العمالة في القطاع الخاص (10% في 2010-2018). نما التوظيف في قطاعات الرعاية، ولا سيما النساء، بشكل أسرع من القطاعات الاقتصادية الأخرى بين 2005-2017. ويعكس هذا النمو، لا سيما في القطاع الخاص، زيادة الطلب على خدمات الرعاية، وعلى وجه الخصوص، على خدمات التعليم. قد تؤدي تدابير السياسة العامة لتوسيع خدمات الرعاية إلى زيادة تحفيز نمو العمالة. إن التوسع في العمالة في قطاع الرعاية المدفوعة الأجر له أهمية خاصة بالنسبة للنساء، حيث تمثل بالنسبة لهن ما يقرب من 60 في المائة من إجمالي العمالة. هذا المستوى من التمثيل المفرط لافت للنظر، بالنظر إلى انخفاض معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة بين النساء بالأردن بشكل عام وفي القطاع الخاص بشكل خاص.

تعتبر جودة الوظائف في قطاع الرعاية المدفوعة الأجر أيضًا ذات أهمية خاصة للنساء نظرًا لتمثيلهن المفرط في هذا القطاع. قد يكون العمل في مجال الرعاية، وخاصة في قطاع التعليم، جذابًا للمرأة بسبب مستوياته الرسمية العالية نسبيًا وساعات العمل الأقصر مقارنة بالعمل في القطاعات الأخرى.

- DoS and ICF International. 2012. "Jordan Population and Family Health Survey 2012." Calverton: DoS and ICF International.
- Economic Research Forum and UN Women. Forthcoming. Progress of Women in the Arab States 2020: The role of the care economy in promoting gender equality. Cairo: UN Women.
- Ghawi, Ghalia and others. 2017. "Nurseries in Jordan Findings From The Queen Rania Foundation National Early Childhood Development Survey 2015." Jordan: Queen Rania Foundation.
- Krafft, Caroline and Moundir Lassassi. Forthcoming. "Public Preschool and Maternal Labour Supply in Algeria: Evidence from a Natural Experiment." Economic Research Forum Working Paper.
- Ministry of Education. 2018. "Education Strategic Plan: 2018-2022." Amman: UNESCO. http://www.unesco.org/new/file-admin/MULTIMEDIA/FIELD/Amman/pdf/ESP_English.pdf.
- UN-DESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs). 2019. World Population Prospects: The 2019 Revision. New York: UN-DESA, Population Division.
- World Bank. 2019. "World Development Indicators." Washington, D.C.: World Bank Group. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=JO&view=chart>.

نبذة عن المؤلفين والمؤلفات

إبراهيم الحورين

أستاذ مساعد في الاقتصاد بجامعة الحسين بن طلال (الأردن).

نسما بري

مساعدة أبحاث الخدمات الصحية
بجامعة ميتشيغان بالولايات المتحدة الأمريكية.

إيرين سلوانس

أستاذة مساعدة للاقتصاد بكلية الاقتصاد
والعلوم السياسية بجامعة القاهرة.

مايا سيفيردينغ

أستاذة مساعدة في قسم تعزيز الصحة
وصحة المجتمعية في الجامعة الأمريكية في بيروت.



حول البحث

يستند موجز السياسات هذا إلى تقرير تقدم المرأة في الدول العربية ٢٠٢٠: دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة المبنية على النوع الاجتماعي، الصادر في إطار البرنامج المشترك بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية "تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق للمرأة في مصر والأردن وفلسطين" بتمويل من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا). والتقرير هو أيضا نتيجة "إنتاج تقرير إقليمي مصاحب لتقرير هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن تقدم المرأة في العالم عن الأسر في عالم متغير: العمل العام من أجل حقوق المرأة"، والممول من منظمة التعاون الإنمائي السويسرية. أجرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة هذا البحث بالشراكة مع منتدى البحوث الاقتصادية.