



وكيل المحافظ لشؤون الشباب



Kingdom of the Netherlands



Foundation
For Development

2024

ورقة عمل

أدوار الرجال في دعم النساء في العمل غير مدفوع الأجر

مشروع المرأة والأمن والسلام

إعداد:

باسم محمد صالح
خلود خالد صالح
زكي مشتاق أنور
حنين فؤاد أحمد

جدول المحتويات

2.....	المقدمة :
3.....	العمل غير مدفوع الأجر؟
3.....	مفهوم العمل غير مدفوع الأجر :
3.....	أنواع العمل غير المدفوع العمل :
3.....	العمل غير مدفوع الأجر وسياسة النوع الاجتماعي :
	تصنيفات العمل غير المدفوع الأجر حسب ICATUS(مصنف النشاطات الدولي للإحصاءات المتعلقة باستخدام الوقت):
4.....	
6.....	الطبيعة الجنسانية للعمل غير مدفوع الأجر:.....
7.....	المسارات التي تؤثر على مسؤولية المرأة عن العمل غير مدفوع الأجر:
7.....	أولا : المشاركة في سوق العمل:.....
8.....	ثانيا : المعايير الاجتماعية والثقافية حول الأدوار الجنسانية :
8.....	ثالثا : البنية الهيكلية للرعاية الاجتماعية:.....
8.....	رابعا : البيئة القانونية والمؤسسية :
9.....	تمثيل بياني للإطار السياسي لمعالجة مشكلة العمل غير مدفوع الأجر:
9.....	أدوار الرجال في دعم النساء في العمل غير مدفوع الأجر :
10.....	التوصيات:

المقدمة: 1.

لقد حظيت قضية العمل غير مدفوع الأجر باهتمام متزايد منذ ستينيات وسبعينيات القرن العشرين، عندما وصلت - جزئياً وبتردد - إلى أجنداث البحث في الاقتصاد السائد وعلم الاجتماع ، لفترة طويلة كان خبراء الاقتصاد يساوون بين العمل والتوظيف المدفوع الأجر، بينما ترك علماء الاجتماع المتخصصون في مسائل العمل القضية لزملائهم (الأقل شهرة في كثير من الأحيان) المنشغلين بعلم اجتماع الأسرة. وبعد ثلاثين عاماً، نوقشت قضية العمل غير مدفوع الأجر بشكل محتدم في مؤتمرين عالميين للأمم المتحدة، القمة الاجتماعية (كوبنهاغن، مارس آذار 1995) والمؤتمر العالمي الرابع للمرأة (بكين، سبتمبر/أيلول 1995). لم يتفاوض الدبلوماسيون الحكوميون وجماعات الضغط التابعة للمنظمات غير الحكومية على لغة قياس وتقييم العمل غير مدفوع الأجر فحسب، بل اتفقوا أيضاً - ولو ضمناً - على طريقة جديدة للنظر إلى عمل العالم، أي أنه يشمل العمل المدفوع الأجر وغير المدفوع الأجر. ولكن الجدل الدائر حول إدراج العمل غير المدفوع الأجر في الحسابات القومية وغيرها من الإحصاءات قد طمس حقيقة مفادها أن الاعتراف بالعمل غير المدفوع الأجر باعتباره عملاً يشكل ثورة في حد ذاته. لا يتألف العمل غير المدفوع الأجر ببساطة من نوع محدد من الأنشطة، على سبيل المثال الأعمال المنزلية، ولكنه يشمل مجموعة متنوعة من الأنشطة. إن ما يسمى بمعيار الشخص الثالث يشكل عنصراً حاسماً في تحديد مفهوم العمل غير المدفوع الأجر. ويشير هذا المعيار إلى حدود إنتاجية تتضمن أنشطة غير سوقية يمكن استبدالها مبدئياً بسلع وخدمات السوق. وقد قدرت دراسات الأمم المتحدة وغيرها من الأبحاث حجم العمل غير المدفوع الأجر ومن يقوم به. وفي المتوسط، يبلغ وقت العمل غير المدفوع الأجر ساعات في الأسبوع قابلة للمقارنة بساعات العمل في وظائف مدفوعة الأجر. ويتم توزيع عبء العمل غير المدفوع الأجر والعمل المدفوع الأجر على التوالي بشكل غير متساو بين الرجال والنساء. ونتيجة لهذا، "يحصل الرجال على حصة الأسد من الدخل والاعتراف بمساهماتهم الاقتصادية - في حين يظل معظم عمل النساء غير مدفوع الأجر وغير معترف به ومُقدَّر بأقل من قيمته"². وليس هناك سمة متصلة تجعل بعض الأنشطة مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر. فقد يكون نفس النشاط مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، وذلك اعتماداً على السياق الاجتماعي. وقد سلط خبراء الاقتصاد الضوء على الابتكار التكنولوجي والتغيرات في الإنتاجية والأسعار النسبية ، وركز طلاب دراسات المرأة على التقسيم الجنسي للعمل. إن التوزيع غير المتساوي للعمل غير المدفوع الأجر بين النساء والرجال مرتبط بشكل كبير بسوق العمل المنفصلة على أساس الجنس والتمييز الجنسي السائد وسيطرة قيم الرجال في المجتمع ككل. إن حصة كبيرة جداً من الاحتياجات البشرية يتم إشباعها من خلال ثمار العمل غير المدفوع الأجر. ولا بد أن تكون الأهمية الاقتصادية للعمل غير المدفوع الأجر هائلة. ومع ذلك، واجه خبراء الاقتصاد صعوبات كبيرة في دمج العمل غير المدفوع الأجر في مساعيهم العلمية. وكانت نتائج المؤتمرين تشير إلى ضرورة وضع العمل غير المدفوع الأجر وعلاقته بالعمل المدفوع الأجر في الاعتبار عند صياغة السياسات الاجتماعية الاقتصادية. ولكن لم يوضح أي من المؤتمرين كيفية تحقيق هذا الهدف. يمكن لأدوات مختلفة أن تساهم في الاعتراف بشكل أفضل بالعمل غير مدفوع الأجر: جمع البيانات الكمية والنوعية، وتقديمها وتحليلها؛ وإسناد القيمة من حيث النقد ومنح البدلات للعمل غير مدفوع الأجر، أو دفع ثمنه بالفعل!

لا ينبغي أن نترك قضية العمل غير مدفوع الأجر لـ "أقسام النساء فقط" في الحكومات الوطنية، والمنظمات غير الحكومية، والمنظمات الدولية، والمجتمع الأكاديمي. ورغم أن أهمية القضية من منظور النوع الاجتماعي واضحة، فإن يجب مراعاة النوع الاجتماعي ، ولا بد من أخذ العمل غير مدفوع الأجر في الاعتبار باعتباره عنصراً ضرورياً من عناصر الحرية الخاصة وركيزة من ركائز المجتمع المدني واحتياج هام وضروري يُلبى من خلال أنشطة غير سوقية. لذا، فلا بد من الاعتراف بالعمل غير مدفوع الأجر وتقديره واعتباره عنصراً منتظماً في عملية صنع السياسات. والواقع أن أي سياسة اجتماعية تتجاهل قضية العمل غير مدفوع الأجر وكأنها "شيء آخر" لا ترقى إلى المستوى المطلوب.

¹ العمل غير مدفوع الأجر وصنع السياسات ، جوك اسويل ، الأمم المتحدة إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
<https://www.un.org/esa/desa/papers/1999/esa99dp4.pdf>

² برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 1995

العمل غير مدفوع الأجر؟

مفهوم العمل غير مدفوع الأجر : 3

جميع الأنشطة غير السوقية وغير المدفوعة الأجر بما في ذلك العمل العائلي والرعاية المباشرة للأشخاص، مثل الأطفال أو كبار السن، والرعاية غير المباشرة، مثل الطهي أو التنظيف أو جلب المياه

أنواع العمل غير المدفوع العمل : 4

الأعمال المنزلية، ورعاية الأطفال والمرضى والمسنين، والأعمال اليدوية، والعمل التطوعي في المجتمع أو العمل في المنظمات السياسية أو المجتمعية، والزراعة، والمساعدة في الأعمال التجارية العائلية، وبناء منزل الأسرة، وأعمال الصيانة، وخدمات النقل وما إلى ذلك، لها شيء واحد مشترك: يمكن، من الناحية النظرية على الأقل، استبدالها بسلع السوق والخدمات المدفوعة الأجر. ويميز هذا المعيار الذي يسمى معيار الشخص الثالث [1] العمل غير مدفوع الأجر عن الاستهلاك وعن الوقت والطاقة المستثمرة في تعليم الفرد

وللسبب نفسه، تقع الأنشطة الشخصية مثل النوم وأنشطة الترفيه خارج تعريف العمل غير مدفوع الأجر. يتألف العمل غير المدفوع الأجر من الوقت المستخدم كمُدخل (غالبًا مع استخدام السلع المشتراة و/أو السلع الاستهلاكية المعمرة المستخدمة كمعدات رأسمالية) في عمليات الإنتاج غير السوقية، يُعد العمل غير المدفوع الأجر جزءًا من "طريقة معينة لتوفير" الاحتياجات البشرية (جيرشوني، 1983 و1988).

العمل غير مدفوع الأجر وسياسة النوع الاجتماعي: 5

إن صنع السياسات الحديثة للمساواة بين الجنسين في مجال العمل والتوظيف يستند إلى افتراض مفاده أن تمكين المرأة يتطلب استقلالها الاقتصادي وتخفيف أعباء العمل المنزلي. ومن حيث المبدأ، هناك أربعة أنواع من إصلاحات السياسات ذات الصلة وهي كالتالي :

- (أ) - تعزيز تقاسم أكثر مساواة للعمل غير مدفوع الأجر بين النساء والرجال.
- (ب) - إدخال تغييرات على تنظيم العمل المدفوع الأجر، من أجل تيسير الجمع الفردي بين العمل المدفوع الأجر والعمل غير المدفوع الأجر من جانب النساء والرجال.
- (ج) - توفير الخدمات العامة، مثل رعاية الأطفال وما إلى ذلك.
- (د) - تسويق العمل المنزلي.

ن المسارات (أ) و(ب) و(ج) أصبحت الآن عناصر مقبولة في صنع السياسات من أجل تحقيق العدالة بين الجنسين، على الأقل من الناحية النظرية. أما المسار (د) فهو أقل مناقشة إلى حد كبير. والغرض من هذا التمرين ليس إجراء تقييم مفصل لسياسات العدالة بين الجنسين، بل **لتحديد كيفية ملائمة هذه السياسات للإطار الأوسع لسياسات العمل غير المدفوع الأجر.**

³ تمكين المرأة من خلال الحد من العمل غير مدفوع الأجر، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2021.

⁴ العمل غير مدفوع الأجر وصنع السياسات، جوك اسويل، الأمم المتحدة إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية

<https://www.un.org/esa/desa/papers/1999/esa99dp4.pdf>

⁵ يتبع المرجع السابق

تصنيفات العمل غير المدفوع الاجر حسب ICATUS (مصنف النشاطات الدولي للإحصاءات المتعلقة باستخدام الوقت):

الوجهة المقصودة للإنتاج						للاستخدام النهائي الخاص			لاستخدام الآخرين				
أشكال العمل في القرار الأول للمؤتمر الدولي التاسع عشر لعلم الاجتماع						أعمال إنتاجية للاستخدام الشخصي			التوظيف	عمل تدريبي بدون أجر	أنشطة عمل أخرى	اعمال تطوعية	
						للخدمات	للضائع	في السوق او غيره				في الأسر المنتجة	
												بضائع	خدمات
مصنف النشاطات الدولي للإحصاءات المتعلقة باستخدام الوقت (ICATUS) 2016						4. خدمات الرعاية غير مدفوعة الأجر لأفراد الأسرة والأسرة	3. الخدمات المنزلية غير المدفوعة لأفراد الأسرة	2. إنتاج السلع للاستخدام النهائي الخاص	1. العمل والأنشطة ذات الصلة				
									11. العمل في الشركات والحكومة والمؤسسات غير الربحية	12. العمل في المؤسسات المنزلية لإنتاج السلع	13. العمل في المؤسسات المنزلية والأسرية لتقديم الخدمات	53. العمل التدريبي غير مدفوع الأجر والأنشطة ذات الصلة	59. أنشطة عمل أخرى غير مدفوعة الأجر
أنواع العمل						عمل غير مدفوع الاجر			عمل مدفوع الاجر او فوائد			عمل تطوعي بدون أجر	

العمل التطوعي في مجال الرعاية (كجزء من العمل التطوعي)			عمل متدرب غير مدفوع الأجر في مجال الرعاية لتقديم خدمات في المهن أو قطاعات (كجزء من عمل المتدرب غير مدفوع الأجر)	"توظيف الرعاية" لتوفير خدمات الرعاية في المهن المتعلقة بالرعاية و/أو قطاعات الرعاية (كجزء من التوظيف)		أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر (كجزء من العمل غير مدفوع الأجر، الذي يشمل رعاية الأشخاص والعمل المنزلي)	نوع العمل الرعائي
التطوع المباشر غير مدفوع الأجر لصالح أسر أخرى لتقديم خدمات الرعاية المشابهة لعمل الرعاية غير مدفوع الأجر		التطوع غير مدفوع الأجر في المجتمعات والمنظمات لتقديم خدمات الرعاية في المهن أو قطاعات الرعاية					

جدول رقم (1) العمل غير مدفوع الأجر في اسيا والمحيط الهندي ، يتبع المرجع السابق

الطبيعة الجنسانية للعمل غير مدفوع الأجر:6

في جميع المجتمعات، تتولى النساء غالبية العمل غير مدفوع الأجر؛ حيث تقوم النساء بنسبة 76 في المائة من إجمالي العمل غير مدفوع الأجر، أي أكثر من ثلاثة أضعاف ما يقوم به الرجال⁷، وبدءًا من سن مبكرة، تشارك الفتيات عادةً في الأنشطة المنزلية والرعاية (أكثر من الأولاد). وفي بعض البلدان، يؤثر ذلك سلبيًا على قدرة الفتيات على الالتحاق بالمدرسة. وقد اعترف المدافعون عن حقوق المرأة منذ فترة طويلة بالعمل غير مدفوع الأجر باعتباره بُعدًا رئيسيًا لعدم المساواة بين الجنسين يؤثر سلبيًا على تمكين المرأة ويحد من الوقت المتاح للعمل المدفوع الأجر والتعليم والترفيه. وعلاوة على ذلك، فإنه يؤدي إلى تفاقم الفجوات بين الجنسين في نتائج العمل والأجور والمعاشات التقاعدية. وتقدر منظمة العمل الدولية أن 606 مليون امرأة في جميع أنحاء العالم، أو 41 في المائة من غير الناشطات حاليًا، خارج سوق العمل بسبب مسؤولياتهن المنزلية والرعاية غير المدفوعة الأجر⁸

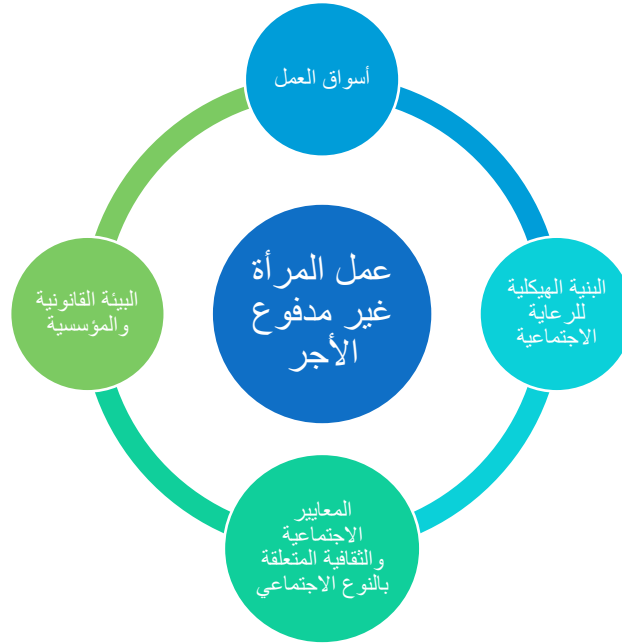
وعلى الرغم من النمو الكبير في مشاركة القوى العاملة من الإناث في العقود الأخيرة، كان هناك تقدم أقل في تغيير توزيع العمل غير مدفوع الأجر (الذي أشار إليه جيرشوني وآخرون (1994) باسم "التكيف المتأخر"). وبالتالي، فإن التفاوتات بين الجنسين في العمل غير مدفوع الأجر لا تزال قائمة. خلال العقود الثلاثة الماضية، تقلصت الفجوة بين مساهمات النساء والرجال في وقت أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر بمقدار سبع دقائق فقط في اليوم (منظمة العمل الدولية، 2018). وبالنسبة لمنطقة أوروبا الشرقية ووسط آسيا ككل، تقدم النساء في المتوسط حوالي 4.5 ساعة من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر يوميًا مقارنة بما يزيد قليلاً عن ساعتين للرجال (منظمة العمل الدولية، 2018؛ خيتارشفيلي، 2016: 27). وعلاوة على ذلك، بينما يعمل الرجال لساعات أطول في وظائف مدفوعة الأجر، تواصل النساء العمل لساعات إجمالية أطول من الرجال بشكل عام، ويتحملن "عبئًا مزدوجًا" أو "ورديّة ثانية"

⁶ تمكين المرأة من خلال الحد من العمل غير مدفوع الأجر، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2021.

⁷ (منظمة العمل الدولية، 2018).

⁸ (منظمة العمل الدولية، 2018).

المسارات التي تؤثر على مسؤولية المرأة عن العمل غير مدفوع الأجر:9



شكل رقم (1) ، المسارات التي تؤثر على مسؤولية المرأة عن العمل غير مدفوع الأجر، هيئة الأمم المتحدة

للمرأة، 2021

هناك أربع مسارات تؤثر وتشكل المسؤولية غير المتناسبة للمرأة عن العمل غير مدفوع الأجر والتي تؤثر على تمكين المرأة هذه المسارات الأربعة هي: الوصول إلى سوق العمل والفرص المتاحة فيه، والمعايير الاجتماعية والثقافية حول الأدوار الجنسانية، والبنية الأساسية للرعاية الاجتماعية، والبيئة القانونية والمؤسسية (بما في ذلك الحماية الاجتماعية وحقوق العمل). إن تقديم حلول وتوصيات سياسية لدعم التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة يستلزم تحديد كيفية تقاطع هذه المسارات مع السياق الاجتماعي والسياسي والاقتصادي في اليمن ، ويشمل ذلك، على سبيل المثال، الاختلافات بين المناطق الحضرية والريفية، ومدى الهجرة، والاقتصاد غير الرسمي، وتنوع تجارب النساء، والعرق، والمجموعة الاجتماعية والاقتصادية (بما في ذلك) النساء المهمشات والنساء ذوات الإعاقة).

أولاً : المشاركة في سوق العمل:

إن المشاركة في سوق العمل، وهي مصدر رئيسي للتمكين الاقتصادي، توفر للناس الدخل، وسيطرة محسنة على الموارد المالية وقوة اتخاذ القرار داخل الأسرة. وعلى الصعيد العالمي، زادت مشاركة النساء في سوق العمل. وفي العقود الأخيرة، تم تقديم سياسات سوق العمل النشطة للمساعدة في التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة وتضييق فجوات الأجور بين الجنسين. ومع ذلك، تظل أسواق العمل متباينة بشكل عميق بين الجنسين. وعلاوة على ذلك، يظل استخدام وتنفيذ مثل هذه السياسات غير متكافئ في جميع أنحاء العالم وكان له نتائج غير مقصودة (على سبيل المثال زيادة فقر الوقت لدى النساء وفرض عبء مزدوج على النساء). فمن عام 1995 إلى عام 2019، ارتفعت مشاركة النساء في قوة العمل في جميع أنحاء العالم من 73 إلى 77 في المائة، بينما انخفضت مشاركة الرجال قليلاً (من 92 إلى 91 في المائة).

من جهة أخرى في أماكن متعددة من العالم هناك ازدواجية في المعايير للعمل والتوظيف حسب الجنس و هو سمة نموذجية لأسواق العمل ، ولا تشكل أسواق العمل في اليمن استثناء . وعلى الرغم من الزيادة في مشاركة النساء في القوى العاملة، فمن المرجح أن يتم توظيف النساء في أعمال عرضية ومتدنية الأجر/ومقللة القيمة وغير آمنة

⁹ يتبع المرجع السابق

والتي غالبًا ما تعتبر نمطية "عمل النساء" (أي مماثلة لمسؤوليات العمل غير المدفوع الأجر في المنزل). كما تميل النساء إلى العمل في مستويات أدنى وليس أعلى.

إن العلاقة المتبادلة بين العمل غير المدفوع الأجر والفصل الرأسي والأفقي بين الجنسين في سوق العمل لها آثار عميقة على تمكين المرأة.

ثانياً : المعايير الاجتماعية والثقافية حول الأدوار الجنسانية :

إن تعزيز التوزيع المتساوي لمسؤوليات العمل غير مدفوع الأجر داخل الأسرة أمر بالغ الأهمية لتمكين المرأة. ويتطلب القيام بذلك التزامًا قويًا بتحدي الأعراف الاجتماعية التمييزية المتجذرة بعمق في كل من المجالين العام والخاص. ومن المرجح أن تسعى أمهات الرضع (من 0 إلى 2 سنة) والأمهات اللاتي لديهن ثلاثة أطفال أو أكثر دون سن 15 عامًا إلى العمل في القطاع غير الرسمي، والذي عادة ما يكون عملاً غير رسمي لحسابهن الخاص أو عملاً عائلياً غير مدفوع الأجر. وفي مولدوفا، من المرجح أيضاً أن تعيش الأمهات العاملات اللاتي لديهن ثلاثة أطفال أو أكثر دون سن 15 عامًا في المناطق الريفية وبالتالي يكون لديهن خيارات محدودة، وغالبًا ما يكون العمل غير الرسمي في الزراعة (الكفاف) هو الخيار الوحيد لإعالة أطفالهن الصغار (مجموعة البنك الدولي، 2018). تمكين المرأة من خلال الحد من العمل غير مدفوع الأجر: تحليل إقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى 20 تحدد الأعراف الاجتماعية السلوكيات التي تعتبر مقبولة للنساء والرجال، مما يؤثر على الأدوار في الأسرة والمجتمع، بما في ذلك توزيع المهام المنزلية والرعاية. إن التوزيع غير المتساوي لمسؤوليات الرعاية متأصل بعمق في الأعراف الاجتماعية التي تنظر إلى العمل غير مدفوع الأجر باعتباره حق خاص بالنساء وتميل إلى منع الرجال من تحمل مسؤوليات متساوية (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2014). وتسري هذه الأعراف في جميع المناطق والطبقات الاجتماعية والاقتصادية والثقافات. وفي حين تحدث تغييرات بين الأجيال، تظل الأعراف الجنسانية راسخة باستمرار وتساهم في استمرار مسؤولية المرأة عن العمل غير مدفوع الأجر وبالتالي تؤثر على تمكينها.

ثالثاً : البنية الهيكلية للرعاية الاجتماعية:

تؤكد لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا على أهمية السياسات "لتقليل عبء مسؤوليات الرعاية على النساء"، مسلطة الضوء على اقتصاد الرعاية - والاستثمار في اقتصاد الرعاية - باعتبارهما ضروريين للرفاهية الاقتصادية والاجتماعية وحاسمين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة 10 إن الوصول إلى البنية الأساسية الرسمية لرعاية الأطفال والرعاية الاجتماعية لدعم نمو الأطفال واحتياجات الرعاية لدى الناس ووصول النساء إلى الوظائف سوف تمكن هذه البنية الأساسية و تساعد في الحد من العمل غير مدفوع الأجر وإعادة توزيعه بشكل عادل بين الرجال والنساء والمساهمة في تمكين المرأة. وعلى النقيض من ذلك، فإن الافتقار إلى خدمات الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة العامة يمكن أن يؤدي إلى تفاقم عدم المساواة بين الجنسين في العمل والعمل غير مدفوع الأجر وتعزيز عدم المساواة بين الآباء والأطفال .

رابعاً : البيئة القانونية والمؤسسية :

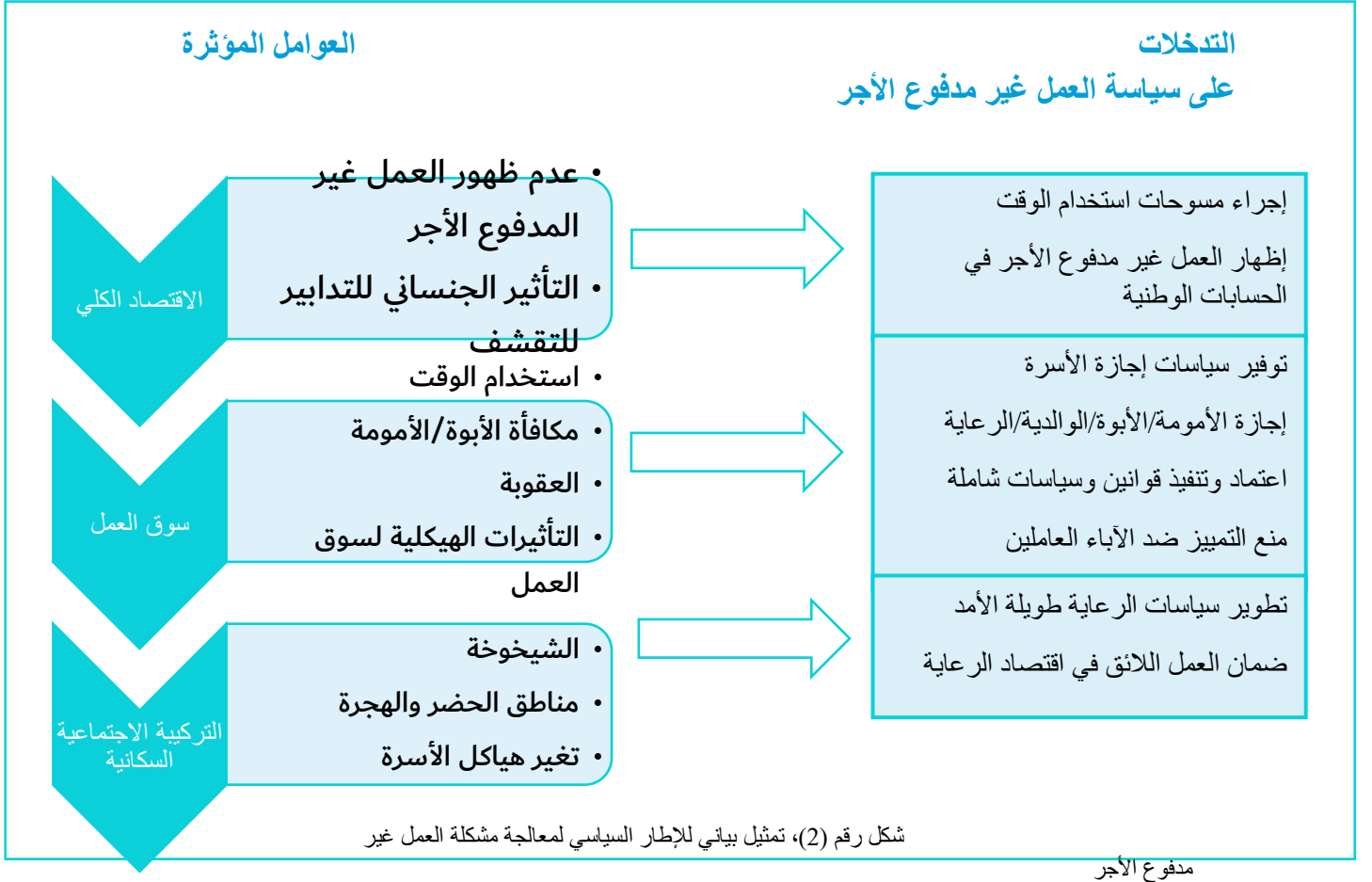
يوجد في اليمن قانون الأحوال الشخصية الذي ينظم العلاقات الأسرية، بما في ذلك واجبات الزوج تجاه زوجته. ومع ذلك، لا يوجد نص صريح يلزم الرجال بدعم النساء في العمل المنزلي وغير مدفوع الأجر. كما أن قانون العمل اليمني لا يتضمن أحكاماً محددة تتعلق بتقاسم المسؤوليات المنزلية بين الزوجين أو دعم الرجال للنساء في العمل غير مدفوع الأجر.

و لا توجد مؤسسات حكومية محددة في اليمن تعمل على تعزيز مشاركة الرجال في دعم النساء في العمل غير مدفوع الأجر. ومع ذلك، هناك بعض المنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني التي تسعى إلى تغيير الاتجاهات والمعايير الاجتماعية المتعلقة بأدوار الجنسين ، فمثلاً وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل هي الجهة الحكومية المسؤولة عن قضايا المرأة في اليمن، ولكن لا يوجد برامج أو مبادرات محددة تركز على دور الرجال في دعم النساء في العمل غير مدفوع الأجر ، و هناك بعض المبادرات المحدودة من قبل المنظمات الدولية والمحلية

لتعزيز العدالة بين الجنسين وتمكين المرأة في اليمن، ولكن لا يتم التركيز بشكل كاف على دور الرجال في دعم النساء في العمل غير مدفوع الأجر.

يمكن القول أن البيئة القانونية والمؤسسية في اليمن لا تركز بشكل كاف على أدوار الرجال في دعم النساء في العمل غير مدفوع الأجر ، وهناك حاجة إلى إصلاحات قانونية وبرامج مؤسسية محددة لتعزيز هذا الدور وتحقيق العدالة بين الجنسين في المجال الأسري والمنزلي.

تمثيل بياني للإطار السياسي لمعالجة مشكلة العمل غير مدفوع الأجر: 11



أدوار الرجال في دعم النساء في العمل غير مدفوع الأجر :

تتطلب أدوار الرجال في دعم النساء في العمل غير مدفوع الأجر في اليمن بيئة قانونية ومؤسسية ملائمة. وفيما يلي بعض الجوانب التي يمكن أن تساهم في تعزيز هذه الأدوار:

تعديل القوانين والسياسات:

¹¹ ICATUS (مصنف النشاطات الدولي للإحصاءات المتعلقة باستخدام الوقت ، العمل غير مدفوع الأجر في آسيا والمحيط الهادئ https://www.unescap.org/sites/default/files/PP_2019-02_Unpaid%20Work.pdf

يجب على الحكومة اليمنية تعديل القوانين والسياسات لتشمل حقوق النساء في العمل غير المدفوع الأجر، وتعزيز دور الرجال في دعمهن. يتضمن ذلك وضع تشريعات تشجع على تقاسم المسؤوليات المنزلية بين الجنسين.

التوعية والتثقيف:

من المهم تنظيم حملات توعية لتغيير المفاهيم الاجتماعية حول أدوار الجنسين. يجب أن تتضمن هذه الحملات توعية الرجال بأهمية دعم النساء في العمل غير المدفوع الأجر، وكيف يمكن أن يساهم ذلك في تحسين جودة الحياة الأسرية.

توفير برامج تدريبية:

يمكن للسلطات المحلية تقديم برامج تدريبية للرجال حول كيفية دعم النساء في الأعمال المنزلية وغير المدفوعة الأجر. يمكن أن تشمل هذه البرامج مهارات التواصل، وإدارة الوقت، وتقنيات العمل الجماعي.

تعزيز مشاركة الرجال في الأعمال المنزلية:

ينبغي تشجيع الرجال على المشاركة الفعالة في الأعمال المنزلية، مما يساهم في تخفيف العبء عن النساء ويعزز من التوازن بين العمل والحياة.

دعم المنظمات غير الحكومية:

يمكن للسلطات المحلية التعاون مع المنظمات غير الحكومية لتعزيز برامج دعم النساء، بما في ذلك العمل غير المدفوع الأجر. يمكن أن تشمل هذه البرامج توفير الموارد والدعم المالي.

توفير منصات للمشاركة:

ينبغي إنشاء منصات تتيح للرجال والنساء مناقشة قضايا العمل غير المدفوع الأجر وتبادل الخبرات. يمكن أن تساعد هذه المنصات في تعزيز الفهم المتبادل والتعاون بين الجنسين.

تشجيع الأبحاث والدراسات:

يجب دعم الأبحاث والدراسات التي تتناول قضايا العمل غير المدفوع الأجر وأدوار الرجال في دعم النساء. يمكن أن توفر هذه الأبحاث بيانات قيمة تساعد في صياغة السياسات المستقبلية. من خلال هذه الخطوات، يمكن تعزيز أدوار الرجال في دعم النساء في العمل غير المدفوع الأجر في اليمن، مما يساهم في تحقيق العدالة بين الجنسين وتحسين الظروف المعيشية للأسر.

التوصيات:

1. نشر مواد توعوية وتثقيفية عن طريق وسائل سهلة الوصول للجميع من مختلف فئات المجتمع لضمان نقل المفاهيم الصحيحة.
2. إعداد منهج تعليمي تدريسي حول هذا الموضوع في المدارس والمنشآت التعليمية المختلفة.
3. التوعية والتثقيف عن طريق الأدوات المؤثرة بشكل مباشر مع المجتمع مثل اللجان المجتمعية وأئمة المساجد.
4. التنسيق مع مختلف الجهات مثل القضاء واللجنة العليا للمرأة والمرافق الصحية في عملية تعزيز دعم المرأة.

5. إقامة جلسات بؤرية مع فئات المجتمع المختلفة لفهم تركيبة المجتمع والقدرة على نشر التوعية وتنفيذ الأنشطة بسهولة.

6. الاعتماد على الدراسات السابقة الصادرة من الجهات المختصة والعمل على إقامة دراسات حديثة وتقديم الدعم الكافي لها لتعزيز دور دعم المرأة.

7. وضع خطط استراتيجية وخطط آنية لتعزيز دور الرجال في دعم النساء