

العمل والحقوق الإنسانية للنساء

الأهداف:

- تتيح التدريبات والمعلومات الأساسية في هذا الفصل للمشاركات العمل تجاه تحقيق الأهداف التالية:
- تقييم دلالة العمل المنزلي غير مدفوع الأجر في حياة النساء.
 - فهم الاختلاف بين القطاعين الرسمي وغير الرسمي بالنسبة لعمل النساء.
 - توضيح الفرق بين "عدم التمييز" و"تساوي الفرص".
 - تحديد ماذا تعنى حقوق الإنسان في مكان العمل.
 - تحديد "العمل الإيجابي" affirmative action وما إذا كان يمثل استراتيجية مناسبة.
 - تحديد "التحرش الجنسي"، والتعرف على بعض الحالات الممكنة داخل المجتمع.
 - إعداد قانون لتعزيز حقوق النساء في العمل، ومقارنته بمواد اتفاقية "القضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء".

البداية: التفكير حول النساء والعمل:

لقد تزايد الاتجاه لتعريف العمل باعتباره تبادلاً للشغل في مقابل الأجر في إطار السوق. ونتيجة لذلك، فإن العديد من الأنشطة الهامة بالنسبة لتطور المجتمع لا تعتبر "عملاً". ونجد أن أنواع الأعمال التي تقوم بها النساء إما لا تعطى أى قيمة اقتصادية على الإطلاق، أو يجرى تقييمها باعتبارها في مستوى أقل من مستوى الأعمال التي يؤديها الرجال. وهناك أعمال تعتبر من الأعمال التي تقوم بها النساء تحديداً، وتسمى "الأعمال النسائية"، مثل تربية الأطفال، ورعاية أفراد الأسرة المرضى وكبار السن، ورعاية المنزل، والقيام بالزراعة اللازمة لاحتياجات الأسرة، والقيام بالأعمال التطوعية والتنظيم السياسي المحلي. كما تعمل النساء أيضاً في القطاع غير الرسمي، فضلاً عن عملهن في القطاع العام الرسمي.

ووفقاً لتقرير الأمم المتحدة للتنمية البشرية، "يجري البخش من قيمة عمل النساء من الزاوية الاقتصادية"^(١). ونجد أن غالبية المقاييس الاقتصادية، مثل الناتج القومي الإجمالي، لا تشمل في حساباتها الأعمال التي تؤديها العديد من النساء. وفي واقع الأمر، تعمل النساء على المستوى العالمي عدد ساعات يزيد عن عدد ساعات عمل الرجال، وخاصة في البلدان الريفية والنامية. وتكتب مرياما وليامز قائلة: "إن تقييماً دقيقاً لعمل المرأة -بما يتضمن المهام غير المرئية في مجال إعادة الإنتاج الإجتماعى والأنشطة غير الرسمية- يمكن أن يتطلب ترسيخ أسلوب مختلف تماماً لتوزيع الدخل والموارد وإمكانية الحصول على الائتمانات". وتضيف قائلة: "وهذا يؤكد أهمية عمل النساء وحاجتهن إلى الحصول على إقرار واعتراف بدورهن الكبير في الاقتصاد"^(٢). وللاطلاع على تعريفات للمصطلحات الاقتصادية، يمكن الرجوع إلى الفصل العاشر بعنوان "حقوق الإنسان للمرأة في الاقتصاد".

إن إدراك كيف يتم تقسيم العمل بين الرجال والنساء له أهمية كبرى فيما يتعلق بتعزيز الحقوق الإنسانية للنساء في الاقتصاد وفي العمل. وترتكز كثير من السياسات الاقتصادية على فرضية أن النساء سيواصلن العمل داخل الأسرة. وعندما تقوم الحكومة بتقليص الخدمات الاجتماعية- مثل التعليم، والإسكان، والرعاية الصحية، والرفاه- تتحمل النساء عادة عبء رعاية احتياجات الأسرة.

تدريب ١: يوم من ٢٤ ساعة

- الهدف:** فهم دلالة العمل المنزلي غير مدفوع الأجر في الحياة اليومية للمرأة.
الزمن: ٤٥ دقيقة.
المواد: فرخ ورق وأقلام ملونة للتعليم، أو سبورة وطباشير.

- ١- تقسم المشاركات إلى مجموعات صغيرة
 - تقوم كل مجموعة بصياغة تعريف "للعمل" وإعطاء أمثلة تتناسب مع هذا التعريف. تكتب هذه التعريفات على فرخ الورق وتعلق حول جدران الغرفة.
 - تقوم كل مجموعة باستعراض أحد الأيام- ساعة بساعة- وتحدد المشاركات ماذا يفعلن في كل ساعة من هذه الساعات. تضع المجموعة قائمة بهذه الأنشطة (على سبيل المثال: الساعة السابعة صباحاً: الحمام، أو إعداد الإفطار، أو إطعام الأطفال، أو ركوب الأوتوبيس للذهاب إلى العمل، أو رى الحديقة، أو أداء الطقوس الدينية).
 - تقوم كل مجموعة بتحليل كل نشاط من تلك الأنشطة:
 ● توضع علامة "+" إذا كان هذا النشاط يندرج تحت تعريف مجموعتك للعمل.
 ● توضع علامة "-" إذا لم يكن هذا النشاط يعتبر نوعاً من أنواع العمل.
 ● توضع علامة "?" إذا كانت الإجابة غير واضحة/مؤكدة.
 ● توضع دائرة حول الأنشطة الواردة بالقائمة التي تحصل فيها النساء على عائد مادي مقابل أدائها.

- ٢- تتناقش المجموعة الموسعة وتتفق على تعريف واحد.
 تقوم المجموعة الموسعة بإجراء مقارنة بين تعريفات العمل وبين قوائم النشاط:
 ● ما هي النسبة المئوية للبنود الواردة بالقائمة ويمكن تعريفها باعتبارها عملاً؟
 ● ما هي النسبة المئوية للبنود الواردة بالقائمة باعتبارها عملاً مدفوع الأجر؟
 ● ما هي تكلفة تأجير عامل يقوم بأداء المهام الواردة بالقائمة باعتبارها عملاً غير مدفوع الأجر؟
 ● هل القائمة التي تضم كافة أنشطتك في يوم واحد تجعلك تغيرين تعريفك للعمل؟
 ● هل المهام التي قمت بتصنيفها باعتبارها "عملاً" تتسم بالسخافة أو الصعوبة؟
 ● هل المهام التي قمت بتصنيفها باعتبارها "ليست عملاً" تتسم باللطف؟
 ● ماذا يعنى القول: (زوجتي / أمي / شقيقتي/ ابنتي) لا تعمل؟
 ● ما هو تعريف "العمل" الوارد بتلك المقولة السابقة؟ هل يماثل تعريفك "للعمل"؟
 ● ما هي النتائج التي يمكنك الوصول إليها حول النساء والعمل من خلال النقاش السابق؟

النساء والقطاع غير الرسمي:

يقع جزء كبير من عمل النساء في القطاع غير الرسمي، وهو عمل نظير أجر مما يجعله مختلف في هذه النقطة عن عمل النساء داخل المنزل. ويضم القطاع غير الرسمي مجموعة كبيرة من الأعمال مثل: بيع السلع في الشوارع، والعمل بالقطعة، والعمل كخدمات في المنازل، والأعمال التجارية في المنزل، أو الأعمال الزراعية في المنزل أيضاً. وعادة ما يعمل أفراد الأسرة معاً في القطاع غير الرسمي. وعلى الرغم من أن القطاع غير الرسمي يشكل جزءاً أساسياً من الاقتصاد، فإنه غير منظم على الإطلاق. وهذا يعنى أن النساء لا تحصلن على أجور ثابتة، كما تعملن في ظل ظروف عمل لا تخضع لرقابة السلطات. ومع كل، عادة ما تواجه المرأة تحرشاً من جانب مسؤولي الحكومة المحلية مثل رجال الشرطة، الذين يتقاضون في بعض الأحيان رشاً حتى يسمحوا للمرأة بالقيام بعملها.

وفي أفريقيا، نجد أن ثلث النساء الناشطات اقتصادياً -خارج القطاع الزراعي- يعملن في القطاع غير الرسمي. وتصل النسبة إلى ٧٢٪ في زامبيا. أما في آسيا فتبلغ النسبة أقصاها في اندونيسيا وكوريا حيث تصل إلى ٦٥٪ و ٤١٪ الترتيب. وفي هندوراس، تبلغ نسبة النساء العاملات في القطاع غير الرسمي ٣٤٪

وهناك علاقة قوية بين البلدان التي لديها قطاع غير رسمى قوى وبين ارتفاع أعداد النساء الناشطات اقتصادياً^(٣). ونظراً للطبيعة غير المنظمة لهذا النوع من العمل، تصعب حماية الحقوق الإنسانية للنساء فى القطاع غير الرسمى. كما أن المساهمة الاقتصادية للمرأة العاملة فى القطاع غير الرسمى لا يجرى حسابها عادة فى الناتج القومى الإجمالى للبلد.

تدريب ٢: العمل غير الرسمى

الهدف: إدراك عمل النساء فى القطاع غير الرسمى.

الزمن: ٤٥ دقيقة.

المواد: - مجلات وصحف - ورق، ومقصات، وشمع، وأقلام ملونة للتعليم.

- يتم عصف فكرى فى المجموعة الموسعة لتعريف العمل غير الرسمى، وذلك من خلال مناقشة الأسئلة التالية:

- ما هى أنماط الوظائف التى تقع فى إطار القطاع غير الرسمى فى مجتمعك؟
- من الذى يعمل فى هذه الوظائف، وما هى ظروف العمل؟
- تقسم المشاركات إلى مجموعات صغيرة، وتقوم كل مجموعة بعمل لوحات لتوضيح امرأة تعمل فى القطاع غير الرسمى. (يمكن للمجموعات رسم صورة أو تجميع صور من المجلات والصحف). تكتب المشاركات حول الصور قضايا حقوق الإنسان التى تواجهها النساء فى كل نوع من أنواع العمل الواردة باللوحات.
- يتم عمل معرض من أعمال المجموعات المختلفة
- تناقش المجموعة الموسعة الرسوم والصور التوضيحية، وتجرى مقارنة بين مختلف الأفكار المطروحة.
- يتم عمل قائمة بقضايا حقوق الإنسان التى تكررت الإشارة إليها.

تنظيم النساء فى القطاع غير الرسمى:

لقد سارت النساء خطوات واسعة باتجاه تنظيم أنفسهن من أجل حقوقهن فى القطاع غير الرسمى. وعلى سبيل المثال: قامت النساء اللاتى يعملن بالتجارة، فى الكاميرون بغرب أفريقيا، وغيرهن من العاملات فى القطاع غير الرسمى، بتعزيز وتوسيع مدخرات "نجانجو" والتعاونيات التى أسستها النساء لمواجهة الآثار الضارة لبرامج التكيف الهيكلى وصعوبة الحصول على الائتمان. وفى تقريرها الذى قدمته إلى مؤتمر بكين، أشارت السيدة نجوبو إكوتو، -وهى من الناشطات النسويات فى الكاميرون ورئيسة رابطة مقاومة العنف ضد المرأة- إلى تكثيف تضامن النساء من أجل تقديم خدمات المشورة والتدريب للأعمال الصغيرة ولأعداد كبيرة من النساء اللاتى بدأن فى الانخراط فى السياسات المحلية والدخول إلى الانتخابات البلدية والتشريعية عام ١٩٩١^(٤).

ومنذ عام ١٩٧٧، تجرى محاولات فى كولومبيا لتوفير التأمين الاجتماعى للخادمت، ولكن الأمر اقتضى عشر سنوات من الاحتجاج والضغط من أجل إصدار قانون يحمى حقوق الخادمت على وجه التحديد^(٥). وفى لا باز فى بوليفيا قام مركز المرأة بتنظيم نساء الشعوب الأصلية اللاتى تحصلن على دخول منخفضة، وغالبيةهن من المهاجرات من المناطق الريفية، من أجل تشكيل "وحدات إنتاجية" تضم: مركز رعاية يومية، ومغسلة، وجماعة للحياكة. ويمكن القول بأن "الوحدات الإنتاجية" قدمت وسيلة بديلة لإدراج الدخل للنساء اللاتى يعملن كبائعات جائلات، وهو النشاط الذى يؤكد عزلتهن دون أن يرتفع بوعيهن بشأن ما يعانين منه من تمييز^(٦).

النساء، والائتمان والمشروعات المدرة للدخل:

عادة ما تحتاج النساء إلى الائتمان والقروض من أجل توسيع نشاطاتهن في القطاع غير الرسمي، أو للبدء في مشروعات جديدة. إلا أن التقسيم غير العادل للعمل والافتراضات الخاصة بعمل النساء، قد أدت إلى فكرة عدم قدرة النساء على تحمل مخاطر الحصول على ائتمان. وفي واقع الأمر، عادة ما تسفر استثمارات النساء عن نتائج إيجابية. وعلى سبيل المثال: أوضحت نتائج برنامجين أسستهما منظمات غير حكومية لتقديم القروض للنساء في جمهورية الدومينيكان ارتفاع معدلات سداد النساء حيث تراوحت ما بين ٩١٪ - ٩٨٪^(٧). ولسوء الحظ، لا تعلم كثير من النساء الريفيات بهذه البرامج، فيواصلن الاعتماد على القروض مرتفعة الفائدة من المقرضين المحليين، ومن ثم يقعن في دائرة الدين. وقد حاولت كثير من المنظمات غير الحكومية وهيئات التنمية مواجهة مشكلة إتاحة الفرصة للنساء للحصول على الائتمانات. وقامت بعض من تلك الهيئات والمنظمات بتقديم قروض دوار موجهة للنساء؛ كما قامت بعض الهيئات والمنظمات الأخرى بالمساعدة في الأنشطة المدرة للدخل من خلال المشروعات الصغيرة.

عشرة أسئلة من "رابطة النساء ذاتيات التوظيف"^(٨):

- توجد "رابطة النساء ذاتيات التوظيف" في مدينة أحمد آباد بالهند، وتضم ١٠٠ ألف من الأعضاء. تُعد الرابطة من أقدم المنظمات في العالم، إذ تأسست منذ عشرين عاماً، وعادة ما تقوم الرابطة بتقييم عملها كل عام من خلال طرح التساؤلات التالية؟
- ١- هل زاد توظيف عضوات رابطتنا؟
 - ٢- هل زاد دخل عضوات رابطتنا؟
 - ٣- هل تحصل العضوات على غذاء كاف؟
 - ٤- هل تحصل العضوات على رعاية صحية مناسبة؟
 - ٥- هل تحصل العضوات على رعاية مناسبة لأطفالهن؟
 - ٦- هل تحصل العضوات على إسكان ملائم؟
 - ٧- هل زاد رصيد عضوات رابطتنا؟
 - ٨- ما هي المكاسب التطهيمية التي حققها العضوات ؟
 - ٩- هل اضطلع بالأدوار القيادية عدد أكبر من العضوات؟
 - ١٠- هل أصبحت العضوات أكثر اعتماداً على أنفسهن سواء على المستوى الفردي أو الجماعي؟

المرأة في القطاع الرسمي:

يُعد تدفق النساء السريع إلى قوة العمل المأجور واحداً من أكبر التغيرات الاقتصادية التي شهدتها العقدان الماضيان. ويبدو هذا التدفق واضحاً في كافة بقاع العالم ما عدا منطقتي شبه الصحراء الأفريقية وشرق آسيا. وتقدر الأمم المتحدة أن أكثر من نصف العمالة المأجورة في العالم على الكوكب ستصبح من النساء مع حلول عام ٢٠٠٠ .

وعندما تبحث المرأة عن وظيفة مدفوعة الأجر، فإنها تواجه فرصاً محدودة أقل كثيراً عن الفرص المتاحة للرجل. ونجد في كل بلد بعض الوظائف التي توصف بأنها "وظائف نسائية"، وهي عادة الوظائف التي يرفضها الرجال وتتسم بانخفاض أجرها وتدنى وضعها وعدم توفر الأمن لها. وعندما تدخل النساء بأعداد كبيرة إلى المواقع التي كان يشغلها الرجال سابقاً، تميل أوضاع هذه المهن للهبوط، وخاصة عندما تكون وظائف ذات أجور مرتفعة أو وظائف مهنية.

ونجد في البلدان المتقدمة أن النساء يمثلن ١٥-٢٠٪ فقط من عمال الصناعة، بينما تمثل النساء ٧٥-٨٠٪ من العاملين في الوظائف الخدمية مثل: التمريض، والتعليم والأعمال المكتبية كالمسكينة... الخ، وهي الأعمال التي تتوافق مع الأدوار التقليدية للمرأة. أما في البلدان النامية فإن النساء يعملن في الزراعة، والوظائف الخاصة بالبيع أو تقديم الخدمات؛ باستثناء جنوب شرق آسيا، حيث يزداد عدد النساء اللاتي يعملن في الصناعات الحديثة^(٩).

نماذج من الأعمال التي تدفع إليها النساء

● النمسا:	تنظيف المداخن.	● المكسيك:	صناعة الملابس، والتجميع الإلكتروني.
● البرازيل:	التجارة في السوق، والتدريس، والنسيج.	● نيجيريا:	بائعات متجولات بالشوارع.
● الصين:	حصاد القطن والأرز.	● نيبال:	بناء الطرق.
● مصر:	حصاد القطن.	● البرتغال:	الخدمة المنزلية.
● المجر:	التجميع الإلكتروني.	● روسيا:	الطب، وإصلاح الطرق.
● الهند:	أعمال الزخرفة، وإنتاج التبغ، وتصنيع الكاشيو.	● تركيا:	تصنيع التبغ.
● إيران:	الغزل.	● المملكة المتحدة:	أمين السكرتارية، وأعمال تنظيف المكاتب.
● سرى لانكا:	جمع الشاي.	● الولايات المتحدة:	أمين الصندوق (في المصارف)، وصناعة الملابس.
● نيكاراغوا:	جمع البن.		

تدريب ٣ : المرأة التي تكسب الرزق في مجتمعك

الهدف: تقييم أثر العمل مقابل أجر على المرأة.

الزمن: ٧٥ دقيقة.

المواد: - فرخ ورق وأقلام ملونة للتعليم، أو سبورة وطباشير - ورق وأقلام (اختياري).

١- تقسم المشاركات إلى مجموعات صغيرة تناقش التساؤلات التالية:

● هل كانت والدتك أو جدتك تعمل خارج المنزل؟ لماذا؟

● أين كانتا تعملان؟

● ما مدى أهمية العمل بالنسبة لهما؟

● ما مدى أثر عملهما عليك وعلى أسرتك؟

● ما مدى انطباق نفس الأسئلة السابقة عليك؟

٢- يُعد انتقال النساء من المنزل إلى العمل خارج المنزل خطوة هامة في حياتهن. تناقش المجموعة الأسئلة التالية:

● ما هي العوامل التي تدفع النساء في مجتمعك للعمل خارج المنزل؟

● ما هي العوامل الإيجابية (مثلاً: تدريب النساء الجيد، أو وجود فرص جديدة)؟

● ما هي العوامل السلبية (مثلاً: وجود صعوبات مالية، عدم عمل الزوج، وفاة الزوج)؟

● ما هي بعض النتائج المترتبة على العمل المأجور خارج المنزل؟ أثر ذلك على الأسرة/ الزوج؟ المرأة نفسها؟

٣- تقسم المشاركات إلى مجموعات صغيرة تقوم عضواتها بأداء أدوار مختلفة (دور المرأة، وزوجها، وطفلها، وحمايتها أو أحد كبار السن بالأسرة، وإحدى صديقاتها أو جاراتها) بحيث توضح الأسباب وراء قرار النساء بالعمل خارج المنزل وبعض ردود الفعل التي يمكن أن تواجهها. من الضروري أن يوضح أداء الأدوار وضع النساء "قبل" و"بعد" قيامها بهذه التجربة.

٤- تناقش المجموعة الموسعة القضايا والرؤى المشتركة التي يمكن أن تثار. ما هي تلك القضايا التي تتعلق بالحقوق الإنسانية للنساء؟

وقت أطول ومال أقل: عدم المساواة في العمل

(أ) عندما تعمل النساء بدون أجر:

- في غالبية البلدان، تعمل النساء ضعف عدد ساعات عمل الرجال على الأقل، في أعمال غير مدفوعة الأجر. أما في اليابان، فتصل عدد ساعات عمل النساء في أعمال غير مدفوعة الأجر إلى ما يزيد عن ٩ أضعاف عدد ساعات عمل الرجال^(١٠).
- تطرح تقديرات هيئة الأمم المتحدة أن العمل المنزلي غير مدفوع الأجر يشكل حوالي ١٠٪ إلى ٣٥٪ من الناتج القومي الإجمالي على المستوى العالمي^(١١).
- تطرح الدراسات التي أجريت في جنوب آسيا أن النساء يمضين في العمل ٣-٥ ساعات أكثر أسبوعياً مقارنة بالرجال، في أعمال معيشية غير مدفوعة الأجر (مثل: حمل الماء، وجمع الحطب وتحضير الطعام) بالإضافة إلى ٢٠-٣٠ ساعة إضافية في أعمال منزلية غير مدفوعة الأجر. (المراجع السابق).
- في استراليا والمملكة المتحدة، تقوم النساء برعاية الأطفال ثلاثة أضعاف ما يقوم به الرجال في هذا الصدد. وفي اليابان وأسبانيا، تعادل رعاية النساء للأطفال ستة أضعاف رعاية الرجال لهم^(١٢).

(ب) عندما تعمل النساء نظير أجر:

- على مستوى العالم، تحصل النساء على أجر يوازي ٥٠-٨٠٪ مما يحصل عليه الرجال.
- تحرز النساء في أمريكا اللاتينية، في المتوسط، على ٤٤-٧٧٪ مما يحصل عليه الرجال من أجر؛ وتبلغ النسبة ٧٠٪ في سرى لانكا؛ و٥٦٪ في هونج كونج؛ و٥٥٪ في سنغافورة؛ و٥١٪ في كوريا؛ و٤٣٪ في اليابان (المراجع السابق).

التمييز ضد النساء في مكان العمل:

- تواجه النساء أنماطاً عديدة من التمييز ضدهن في أماكن العمل:
- تحصل النساء عادة على أجر أقل من أجر الرجال -وأحياناً لا تحصلن على أجر- نظير نفس العمل.
 - قد لا تحصل المرأة على إقرار بما تقوم به من عمل غير مدفوع الأجر داخل المنزل أو لأفراد الأسرة.
 - يتمتع الرجال بحرية أكبر من النساء في اختيار عملهم.
 - من المرجح أكثر حصول الرجل على مزايا نقدية في عمله، وأن تجرى ترقيته بناء على طول فترة خدمته بمحل عمله.
 - يحصل الرجال أكثر من النساء على فرص الالتحاق بالبرامج التدريبية.
 - يحصل الرجال أكثر من النساء على فرص البحث العلمي.
 - الرعاية الموجهة لضمان ظروف العمل الآمنة للرجل أكثر من الرعاية الموجهة للمرأة.
 - ساعات العمل لتلائم الأدوار الذكورية في الأسرة أكثر من ملائمتها لأدوار النساء، اللاتي يقمن أيضاً بإدارة الأسرة المعيشية ورعاية الأطفال وكبار السن بالأسرة.
 - تتعرض النساء أكثر من الرجال للتحرش الجنسي في العمل.
 - من المرجح أكثر حصول الرجال -مقارنة بالنساء- على الأرض من أجل الزراعة، والآلات والأدوات اللازمة.
 - يتمتع الرجال بفرصة أكبر من النساء في مجال الحصول على الائتمانات والخدمات المالية

إن عدم المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء في مكان العمل يمكن أن يخلق دائرة تبادلية من التمييز والفقر. وعلى سبيل المثال، فالمرأة التي تتولى مهاماً أساسية خاصة بالأطفال يمكن أن تحتاج إلى ساعات مرنة

و/أو مراكز لرعاية الأطفال، وهو الأمر الذى لا توفره سوى القليل من الوظائف. ونتيجة لذلك، يقل ما تكسبه المرأة من أموال، كما تُصبح مُجبرة أيضاً على ترك أطفالها فى ظل إشراف غير مناسب. والمرأة التى تستطيع الحصول على أجازة من عملها من أجل تربية الأطفال، لن تحظى بما يحظى به الرجل من أجر وعلاوات عندما تعود إلى عملها. وإذا ما تركت المرأة عملها نتيجة تعرضها لتحرش جنسى، فسيصعب عليها بعد ذلك أن تجد عملاً جديداً لأنها ستُعتبر من مثيرى المشاكل، ولن تحصل على وظيفة أخرى بسهولة.

وعلى الرغم من مشاركة النساء بأعداد كبيرة فى العمل، فإنهن ما يزلن غير ممثلات فى عمليات صنع القرار الاقتصادى سواء فى الهياكل العامة أو الخاصة. وبالمثل، نادراً ما تشارك النساء فى صياغة السياسة الاقتصادية القومية، بما فى ذلك صنع القرار بشأن تخصيص الموارد. كما أن هناك العديد من النقابات، التى تشكلت لتحسين أحوال العاملين، ولكنها تستبعد النساء من المواقع القيادية أو من العضوية ذاتها.

المرأة والنشاط النقابى

ارتفعت مشاركة النساء فى النقابات، خلال أعوام السبعينيات والثمانينيات، لأسباب سياسية واقتصادية عديدة. ومع ذلك، ما يزال تمثيل النساء بين القيادات النقابية محدوداً. فى عام ١٩٨٤، قامت مجموعة من النساء فى الأرجنتين من ١٢ نقابة بتشكيل "اتحاد العمال النسائي" وهو لجنة تجمع بين النساء فى النقابات المختلفة، تطرح الأهداف التالية:

- زيادة الوعي بشأن التمييز ضد النساء فى سوق العمل والمجتمع، فضلاً عن عبء العمل المضاعف الواقع عليهن.
 - وضع نهاية لعزلة النساء العاملات، والدعوة إلى مشاركتهن على قدم المساواة فى الأنشطة النقابية.
 - تشجيع عضوية النساء فى النقابات.
 - الحث على تشكيل أقسام نسائية داخل النقابات.
- وتشير الأبحاث إلى تزايد تواجد النساء مؤخراً فى قيادة النقابات وفى البرامج التدريبية. كما تكشف المسوح أيضاً عن أن النساء أعضاء النقابات يمتلكن رؤى لاتحادات العمال تركز على أولويات عديدة، وتدعم إحداث تغييرات فى عمليات صنع القرار^(١٢).

تدريب ٤: التمييز في الوظيفة

- الهدف:** إدراك كيف تتعرض النساء للتمييز ضدهن في مكان العمل.
- الزمن:** ٩٠ دقيقة.
- المواد:** أوراق، وأقلام ملونة للتعليم.

- ١- تقوم المجموعات الصغيرة بأداء الأدوار وفقاً للسيناريو التالي: تمثل إحدى المشاركات دور أحد أصحاب الأعمال من الرجال، ولم يوظف لديه أبداً امرأة (أو لم يوظف امرأة في أى موقع للإدارة)، وتمثل مشاركة أخرى دور امرأة متقدمة لشغل وظيفة إدارية. يقابل صاحب العمل المرأة للمرة الأولى. تقوم المرأة بشرح أسباب اختيارها لهذا العمل، ويقوم صاحب العمل بشرح أسباب رفضه لطلبها. تسجل كل من الأسباب على لوحة. تقوم المجموعة الموسعة بمناقشة السلوكيات الواردة في الأدوار المؤداة:
- كيف يمكن أن يختلف أداء الدور إذا كان صاحب العمل امرأة؟ وإذا كان صاحب العمل امرأة والمتقدم للوظيفة رجل؟
 - قومي بتلخيص عيوب وميزات المتقدمة للوظيفة.

- ٢- تعد المجموعات الصغيرة قائمة أو رسم صور توضح الإشكاليات التي تعاني منها النساء في الوظيفة، عبر مناقشة النقاط التالية:
- هل مررت بخبرة تلك الأنواع من التمييز في مكان العمل؟
 - وماذا كان موقفك إزاء ذلك؟
 - هل كان هناك من ساندك؟
 - ماذا يمكنك القيام به؟
 - من يمكن أن يكون حليفك من أجل تغيير هذا التمييز ضدك؟
- تقوم المجموعة الموسعة بمناقشة نص "التمييز ضد النساء في مكان العمل" (أعلاه)، ومقارنته بقائمة الرسوم التوضيحية السابقة

دور السلطات:

- تحظر كثير من القوانين القومية والإقليمية والدولية التمييز في مكان العمل. وتُلزم بعض هذه القوانين الحكومات باتخاذ موقف في مجال تعزيز المساواة في كافة قطاعات العمل؛ على أن بعض هذه القوانين لا تؤثر سوى على قطاع الدولة فقط. وترد حقوق النساء في مكان العمل في العديد من الاتفاقيات، بما في ذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والذي ينص على الحقوق التالية:
- الحق في العمل.
 - الحق في أجر مناسب، وعلى قدم المساواة، وفي ظروف عمل آمنة وصحية، مع تساوى فرص الترقى.
 - الحق في الراحة ووقت الفراغ.
 - الحق في الانضمام للنقابات.
 - الحق في التأمين الاجتماعى.
 - الحق في أجازة الوضع.
 - حق الأطفال في الحماية من الاستغلال.
 - الحق في مستوى مناسب للمعيشة، بما يتضمن الغذاء، والملبس، والمسكن وظروف الحياة.

وتقرر منظمة العمل الدولية بالعديد من حقوق العمل للمرأة من خلال عدد من الاتفاقيات، بما فيها التحرر من العمل الإجباري والحق في الحصول على نفس الأجر^(١٤). وقد أكدت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء على العديد من المبادئ التي أقرتها مبكراً منظمة العمل الدولية بشأن حظر التمييز ضد

النساء فى العمل. (المادة ١١).

ويدعو منهاج عمل بكين الحكومات إلى "تعزيز حقوق النساء الاقتصادية واستقلالها الاقتصادى بما فى ذلك حصولها على فرص العمالة وظروف الاستخدام الملائمة والسيطرة على الموارد الاقتصادية" (الهدف الإستراتيجى "واو-١"). ويتضمن هذا الالتزام تطبيق التشريعات التى من شأنها إنهاء التمييز فى العمل، وتوفير التأمين الاجتماعى والميزات الضريبية، فضلاً عن الإقرار الكامل بقيمة عمل النساء غير مدفوع الأجر. ويوصى منهاج عمل بكين باتباع أساليب من شأنها القضاء على التفرقة الوظيفية وجميع أشكال التمييز فى العمل. كما ينصح كل فرد بالعمل من أجل القضاء على عمالة الأطفال، بما فى ذلك الطلب الزائد على الفتيات لأداء أعمال غير مدفوعة الأجر فى القطاع غير الرسمى (الهدف الاستراتيجى "واو-٥"). كما يدعو منهاج عمل بكين إلى توفير خدمات المساندة للمرأة العاملة، مثل رعاية الأطفال (الهدف الاستراتيجى "واو-٣")، وتشجيع النساء على المشاركة فى الأعمال غير التقليدية (الهدف الاستراتيجى "واو-٥").

القضاء على العوائق أمام مشاركة النساء فى العمل:

يمثل "الموقف الإيجابى" أو "التمييز الإيجابى" -الذى تبنته لجنة الأمم المتحدة المعنية بحقوق الإنسان- أحد التدابير الخاصة بإزالة العوائق أمام مشاركة النساء فى العمل. وقد أكدت لجنة حقوق الإنسان عام ١٩٨٩ أن الحكومات ملتزمة باتخاذ "موقف إيجابى لتأكيد التمتع الإيجابى بالحقوق". كما تطرح اتفاقية "القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" (المادة ٤) أيضاً فكرة اتخاذ موقف إيجابى طالما كانت الخطوات المتخذة مؤقتة. وهذا يعنى أنه من أجل تصحيح التمييز التاريخى، يتأتى على الحكومات وأصحاب الأعمال اتخاذ خطوات إيجابية لتشجيع توظيف النساء وإدخالهن فى قوة العمل. ويجادل الذين يعترضون على الخطط الإيجابية الرامية إلى علاج التمييز، بأنها تشكل "تعاملاً خاصاً". ولكن هذه الخطط لا تفعل أى شئ "خاص" للمرأة بخلاف المساعدة على القضاء على عدم التوازن فى القوى وعدم المساواة، للذين أعاقا وصول النساء إلى المساواة الحقيقية فى مكان العمل. وعلاوة على ذلك، تفيد المواقف الإيجابية الناس كافة، وذلك من خلال تدعيم مكان العمل بمهارات ومواهب المرأة. وبدون هذه الخطط، لا يتوفر للنساء عادة فرص الدخول إلى الصناعات والمواقع التى يندر فيها التمثيل النسائى.

تدريب ٥: هل يجب توظيف "مانو"؟

الهدف: تحديد الموقف الإيجابى، وتقييم ما إذا كان يشكل استراتيجية مناسبة.
الزمن: ٦٠ دقيقة.
المواد: نسخ من "دراسة حالة: مصنع زاداكو للصابون" (ترد أدناه).

دراسة حالة: مصنع زاداكو للصابون

لمصنع زاداكو للصابون تاريخ طويل من التمييز ضد النساء. وتبلغ عمالة الرجال فيه ٩٠٪ من قوة العمل. ومن أجل المساعدة على تصحيح هذا الوضع، قررت الإدارة تعيين امرأتين فى مقابل كل رجل، حتى تصل العمالة النسائية فى المصنع إلى ٤٠٪ على الأقل. ونتيجة لذلك، لم يتم تعيين سامى فى المصنع رغم أنه نجح فى كافة الاختبارات، وتم تعيين امرأة بدلاً منه. اشتكى سامى من أن السياسة الجديدة بمصنع زاداكو تميز ضد الرجال الأكفاء مثله.

١- يتم اختيار مجموعتين من بين المشاركات تتباريان فى عصف فكرى مع أو ضد شكوى سامى. تقوم المجموعة الأولى بعرض حجج سامى ومحاميه. أما المجموعة الثانية، فتقوم بعرض حجج إدارة زاداكو والمرأة التى تم تعيينها. تقوم المشاركات الأخريات الحاضرات بتوجيه أسئلة مباشرة للمجموعتين فى نهاية أدائهن.

٢- تناقش المجموعة الأسئلة التالية

- هل تؤيدون خطط "الموقف الإيجابى"؟
- لماذا إذا كانت الإجابة بالنفى أو بالإيجاب؟
- هل تأييدك لهذه الخطط مشروط؟ وإن كان الأمر كذلك، ما هى العوامل التى تؤثر على رأيك؟

التحرش الجنسي:

إن حق النساء في التوظيف وفي نفس شروط العمل المتاحة للرجل يتضمن الحق في التحرر من التحرش الجنسي. ويمكن القول بأن العروض الجنسية غير المقبولة، أو طلب خدمات جنسية، وغير ذلك من أنماط السلوك اللفظي أو الفعلي ذات الطابع الجنسي، تشكل جميعها تحرشاً جنسياً عندما يؤثر الخضوع لها أو رفضها -سواء بشكل مباشر أو غير مباشر- على أداء المرأة لعملها، أو يخلق بيئة عدائية داخل مكان العمل.

- ويمكن أن يحدث التحرش الجنسي في ظل مجموعة من الظروف، تشمل -وإن كانت لا تقتصر على- ما يلي:
 - أن يكون المعتدى هو مدير الضحية، أو مدير قسم آخر، أو من زملاء العمل، أو شخص من المترددين على العمل من غير الموظفين.
 - يمكن أن تحدث التحرشات الجنسية المحظورة حتى لو لم تتعرض الضحية للفصل أو لأي ضرر اقتصادي، أو أذى بدني.
 - يمكن أن يُعد عرض المواد الجنسية الواضحة في مكان العمل -مثل الصور، أو المجلات، أو الملصقات- نوعاً من أنواع التحرش الجنسي.
 - الضحية ليست بالضرورة الشخص الذي تعرض للاعتداء، وإنما يمكن أن يكون أي شخص تأثر بالسلوك العدواني.
 - إن حادثة اعتداء وحيدة تُعد كافية لاعتبار مكان العمل بيئة عدائية.

ينبغي ألا يحظى سلوك المعتدى بأى ترحيب فالإذعان أو القبول بالعروض الجنسية، أو حتى المشاركة الطوعية في النشاط الجنسي، لا تعني بالضرورة الترحيب بها. والعامل الرئيسي الذي ينبغي وضعه بعين الاعتبار هو ما إذا كان الشخص قد أبدى عدم الترحيب بهذه العروض برغم الإذعان.

هناك العديد من البلدان التي لديها قوانين تحظر التحرش الجنسي. وتختلف تعريفات التحرش الجنسي في القوانين المختلفة. ونقدم فيما يلي نمطين على الأقل:

١- التحرش الجنسي نظير مقابل (هذا مقابل ذاك):

وهي حالة صاحب العمل الذي يتحرش جنسياً بالعاملة، في مقابل الحصول على مميزات وظيفية، مثل التعيين أو الترقى أو أجر جيد، أو الحصول على مزيد من البرامج التدريبية. إن التحرش الجنسي نظير مقابل يعني سلطة المعتدى على السيطرة على المميزات الوظيفية للعاملين. وعادة ما يحدث هذا النوع من التحرش أو الاعتداء بين الرئيس والمرؤوس.

٢- التحرش الجنسي في بيئة عدائية:

وهي الحالة التي تخلق فيها مجمل ظروف مكان العمل مناخاً وثقافة لعدم الاحترام والمعاملة غير العادلة للمرأة. إن التحرش العدائي في بيئة العمل يُعد سلوكاً مرفوضاً، إذ يخلق بيئة عدائية في مكان العمل.

ويختلف التحرش في بيئة العمل العدائية عن التحرش الجنسي نظير مقابل، في الأمور التالية:

- لا يؤثر على الفوائد أو المميزات الاقتصادية.
- يمكن أن يتضمن أطرافاً أخرى وليس صاحب العمل أو المشرف فحسب.
- غير محدود بالسلوك الجنسي، بل قد يتضمن سلوكاً عدائياً ارتكازاً على نوع الجنس.
- يمكن أن يحدث حتى إذا لم يكن السلوك موجهاً على نحو خاص إلى الضحية بشكل فردي، ولكنه يؤثر مع ذلك على قدرة الضحية على أداء العمل.
- يشتمل، بصورة نمطية، على مجموعة من الأحداث، وليس حادثة واحدة (رغم أن واقعة واحدة يمكن أن تمثل هذا النوع من التحرش).

ويجدر تذكُّر أن التحرش الجنسي يتعلق بالسلطة وليس بالجنس أو الانجذاب بين فردين بالغين، فهو يقوم على استغلال شخص ما لسلطته على العاملين معه. إن التحرش الجنسي في مكان العمل يمكن أن يؤثر على قدرة المرأة على أداء وظيفتها، ويجعلها تحجم عن المطالبة بزيادة راتبها أو تحسين ظروف عملها. وهو يمثل أيضاً شكلاً من أشكال العنف ضد المرأة.

تدريب ٦: هل هذا تحرش جنسي؟

- الهدف:** تقديم تعريف لمصطلح "التحرش الجنسي".
الزمن: ٦٠ دقيقة.
المواد: فرخ ورق وأقلام ملونة للتعليم، أو سبورة وطباشير.

١- تقسم المشاركات العمل إلى ثنائيات. يناقش كل ثنائي أحد الأمثلة التالية، ويحدد موقفاً بالسلب أو الإيجاب من سؤال هل هذا الموقف يمثل تحرشاً جنسياً أم لا؟

- رئيس العمل يخبر مرؤسته بأنها لن تحصل على الترقية إلا إذا أقامت معه علاقة جنسية.
- رئيس العمل يخبر إحدى مرؤساته أن من بين واجباتها كموظفة جديدة ارتداء ملابس قصيرة دائماً.
- يضغط أحد العاملين على زميلته - في نفس موقعه ومستواه الوظيفي - حتى تقيم معه علاقة جنسية. تقوم الموظفة بتقديم شكوى إلى رئيسها، ولكنه يضحك منها أو يتهمها بإغواء زميلها.
- بعض زملاء العمل يعلقون تعليقات بصوت عال على جسد امرأة معينة، بل ويحاولون أحياناً لمس أجزاء من جسدها.
- بعض الزملاء العمال يصفرون أو يثيرون ضجة عند مرور امرأة معينة، بل وأحياناً يضعون أيديهم على أعضائهم الجنسية.
- المطعم في مكان العمل مُزين بصور نساء نصف عاريات، وعادة ما يقوم الموظفون الرجال بإطلاق نكات جنسية فاضحة.

تقسم القاعة إلى قسمين: أحد الجوانب يمثل "التحرش الجنسي"، والجانب الآخر يمثل "عدم التحرش الجنسي". الثنائي الذي لا يوافق على أن الأمر يعد تحرشاً جنسياً يجلس في جانب، بينما تقوم الثنائيات التي تعتبر الأمر تحرشاً جنسياً بشرح موقفها، وتحدد ما إذا كان هذا التحرش يمثل "تحرشاً جنسياً نظير مقابل" أم "تحرشاً جنسياً في بيئة عدائية". بعد كل مثال يتم عمل تصويت لتحديد موقف غالبية المشاركات.

٢- تقوم المشاركات بتحديد مواقف أخرى يمكن أن تتضمن تحرشاً جنسياً (بين الطالبات والأساتذة / بين نشيطات سياسيات ورجال البوليس، بين المريضة والطبيب، بين مستأجرة وصاحب الأرض.. الخ.. تسجل الميسرة القائمة وتعليقات المشاركات عليها.

٣- تقسم المشاركات إلى مجموعات صغيرة. تقوم كل مجموعة بوصف أي شكل من أشكال التحرش الجنسي الذي تعرضت له بعض المشاركات، أو بتحديد مواقف أخرى يمكن أن يحدث فيها التحرش الجنسي (على سبيل المثال: بين الطالب والمدرس، بين رجل الشرطة أو موظف الحكومة ومُقدم الطلب، بين السياسي ونصيره، بين الطبيب والمريض، بين المالك والمستأجر... الخ). تسجل كل مجموعة قائمة المواقف التي توصلت لها. تختار كل مجموعة حادثة واحدة وتقوم بأدائها أمام المجموعة الموسعة.

بعد أداء الأدوار، قومي بمناقشة ما يلي:

- ما نوع هذا التحرش؟ ماذا كانت الاستجابة؟
- كيف يمكن أن تساعد النساء بعضهن البعض في مثل هذه الظروف؟
- ما هو نوع الدعم والمساندة التي ينبغي أن تحصل عليها النساء من الإدارة في مكان العمل؟
- ما الذي يحدث إن لم تفعل الإدارة أي شئ لوقف التحرش؟

تدريب ٧ : خلق قواعد مكان العمل

الهدف: إعداد قائمة بالقواعد التي ينبغي توفرها في مكان العمل، بحيث تحول دون عمليات التحرش الجنسي.

الزمن: التحرش الجنسي.

المواد: ٦٠ دقيقة.

فرخ ورق وأقلام ملونة، أو سبورة وطباشير- نسخ من بعض القوانين الخاصة بالتحرش الجنسي

١- تقسم المشاركات إلى مجموعات صغيرة. تعد كل مجموعة قائمة تضم القواعد اللازمة للحيلولة دون عمليات التحرش الجنسي، تلك القواعد التي تعتقد المشاركات أن من شأنها حماية النساء في مكان العمل. تقوم كل مجموعة بعد ذلك، بعرض القائمة التي قامت بإعدادها. اکتبي على فرخ الورق أو السبورة، قائمة موحدة مستقاة من القوائم التي أعدتها المجموعات.

٢- وضحي للمشاركات عدم وجود معايير دولية محددة بشأن عمليات التحرش الجنسي في مكان العمل، وأن هناك العديد من القضايا المتعلقة بهذا الموضوع ولم تجد حلا لها بعد:

- هل يمكن أن يتعرض الرجال لتحرش جنسي؟
- هل تحدث حالات تحرش جنسي عندما يقع الطرف الذي يمارسه على نفس مستوى الطرف الآخر الذي يقع عليه الضرر، أو على مستوى أقل منه؟
- من المسئول عن عمليات التحرش الجنسي التي تحدث في مكان العمل؟ هل هو صاحب العمل أو رئيس العمل؟ هل هو رئيس القسم أو المشرف؟ هل هو الرئيس المباشر، أو كبير العمال، أو قائد الفريق؟ هل هم الموظفون؟
- هل يتأتى على الموظفة إبلاغ صاحب العمل بعمليات التحرش الجنسي قبل تحميله المسؤولية؟

التشريعات الحامية للعمال:

في البلدان التي تفتقد لوجود تشريعات بخصوص تساوي الفرص لحماية النساء في مكان العمل، نجد أن النساء كن متضمنات تقليديا في قوانين العمل الدولية في إطار التشريعات الحامية للعمال، إن كثيرا من هذه القوانين "الحمايية"، كما يطرح اسمها، قد تم تصميمها انطلاقا من فرضية أن المرأة أضعف من الرجل وتحتاج إلى الحماية في مواجهة بعض أصحاب الأعمال ومن بعض المهام، بل حتى من نفسها. وتشتمل هذه القوانين على رؤية معينة للمرأة تعتبرها "أمأ" أو "ستكون أمأ في المستقبل" وعلى سبيل المثال، تم تبرير إصدار قوانين تمنع عمل النساء في المناجم على أساس حماية قدرة المرأة الإنجابية ودورها كأم.

وفي عام ١٩١٩ ظهرت أول معايير دولية حول النساء والعمل، وذلك بعد تأسيس منظمة العمل الدولية. وكان من شأن هذه المعايير حماية النساء من العمل الليلي، والعمل اليدوي الشاق. ولكن النساء في البلدان التي تبنت هذه القوانين على المستوى الوطني، لم يكن قادرات على زيادة دخلهن عن طريق العمل لساعات طويلة ليلا أو العمل في بعض الوظائف التي تعطي أجورا مرتفعة تعويضا عن طبيعتها الشاقة.

وبعد مرور عدة سنوات، ظلت الهيئات الدولية -مثل منظمة العمل الدولية- محافظة على رؤيتها للمرأة العاملة باعتبارها ربة منزل في الأساس، ورؤيتها للرجل باعتباره المسئول الأساسي عن دخل الأسرة. ومع اتفاقية عام ١٩٨١، والتوصية الصادرة عنها، بشأن العمالة ذات المسئوليات العائلية، أقرت منظمة العمل الدولية رسميا أن للرجل، مثله مثل المرأة مسئوليات أبوية.

تدريب ٨ : الأعمال التي لا تناسب النساء

- الهدف:** دراسة السلوكيات التي تبعد النساء عن منافسة الرجال في مكان العمل وتحيلهن إلى "الأعمال النسائية".
- الزمن:** ٦٠ دقيقة.
- المواد:** نسخة من دراسة الحالة: "سوزان تلتحق بالقوة العاملة" (تلي أدناه).

دراسة حالة: سوزان تلتحق بالقوة العاملة

التحق أغلب الرجال في أوروبا وشمال أمريكا بالجيش في فترة الحرب العالمية الثانية، وعندئذ لجأت الصناعة الثقيلة إلى النساء ليشغلن مواقع العمل الخالية. استطاعت سوزان -التي كانت ربة بيت لا تعمل من قبل- أن تجد عملاً في مصنع للصلب، حيث كان يعمل زوجها. ونظراً لذكائها وقدرتها على قيادة السيارات، في البداية عملت سوزان على تشغيل الأوناش الثقيلة، وتحميل الصلب المصقول فوق الشاحنات الصندوقية وهي الوظيفة التي لم تشغلها امرأة من قبل. وأثبتت مهارة عالية، مما أدى إلى ترقيتها بعد عام واحد إلى موقع آخر في مجال سبك المعادن، حيث كانت تقوم بصب المعدن المنصهر بالأوعية الضخمة إلى القوالب. ولم يكن هذا العمل يتطلب البراعة والحصافة فحسب، وإنما كان يتطلب أيضاً أدائه بروح الفريق مع باقي العمال. وقد أثبتت سوزان على الدوام كفاءتها التقنية وقدراتها الطبيعية على القيادة. وحظت في المقابل بمرتب كبير فضلاً عما نالته من احترام وزمالة قوية من جانب زملائها العمال، الذين سرعان ما انتخبوها ممثلة لهم في النقابة. وعندما انتهت الحرب، كان المطلوب من سوزان وغيرها من العاملات في المجال الصناعي ترك وظائفهن للرجال العائدين إلى قوة العمل، وعندما أعلنت سوزان احتجاجها وأنها لا تريد ترك عملها، سمعت الكثير من الحجج المختلفة التي تدافع عن ضرورة عودة النساء إلى المنزل أو شغلن للوظائف المتدنية التي لا يريد الرجال القيام بها. وفي النهاية، وعندما لم تجد سوزان دعماً لاستمرارها في عملها، تركت وظيفتها ليشغلها أحد المحاربين العائدين، وأخيراً، تمكنت من إيجاد "وظيفة أكثر ملائمة"، وهي قيادة حافلة مدرسية براتب يصل إلى ثلث راتبها السابق.

١- تقسم المشاركات إلى مجموعات صغيرة، بحيث تضطلع كل مجموعة بدور مختلف عن دور المجموعة الأخرى. تضع كل مجموعة قائمة بالحجج التي يمكن طرحها لإقناع سوزان بالمبررات الضرورية لترك وظيفتها، من قبل زوجها، أو زميلاتها العاملات، أو زملائها العمال، أو نقابة عمال الصلب، أو إدارة المصنع. وفيما يلي نقدم بعض التعليقات الممكنة:

زوجها: "أشعر بالحرج لأن زوجتي تكسب أكثر مني، كما أن الأطفال يحتاجون إلى وجودها بالمنزل".

زميلاتها العاملات: "لقد كنا نشغل فراغاً تركه الرجال عندما ذهبوا للقتال من أجلنا. وهم يحتاجون إلى هذه الوظائف تحقيقاً للاحترام الذاتي. وليس من الصحيح أن تترك المرأة الرجال بدون وظيفة، فالرجل يعول أسرته".

زملائها العمال: "لا يرغب الرجال في ظل الظروف العادية، أخذ أوامر من النساء، والعمل في مجال الصلب يحتاج إلى فريق".

نقابة عمال الصلب: "لقد تخلينا في فترة الحرب عن الكثير من القواعد، ولكن غالبية عضويتنا الحقيقية من الرجال، وهؤلاء الرجال يحتاجون إلى وظائف".

إدارة المصنع: "إن تشغيل الأوناش لا يناسب النساء كعمل، فتشغيل المعدات الثقيلة وصب المعادن المنصهرة عمل خطير. ومن حق الأطفال أن تكون لهم أم. كما أن النساء يصرفن انتباه الرجال في مكان العمل".

١- تقوم إحدى المشاركات بدور سوزان، وتقوم المشاركات الأخريات بأداء الأصوات الأخرى التي تسمعها سوزان.

٢- بعد الانتهاء من أداء الدور تناقش المجموعة:

- كيف يمكن أن يكون رد فعل سوزان لكل حجة من الحجج المطروحة؟
- ما هو الدعم الذي تحتاجه سوزان من أصدقائها، أسرته، زملائها العمال، النقابة، الإدارة، والقانون، وغير ذلك من مصادر الدعم، حتى تحافظ على وظيفتها؟
- هل تغيرت ظروف النساء في مكان العمل؟ وما مدى هذا التغيير؟
- إذا كنت في مكان سوزان، ماذا سيكون شعورك إزاء ترك وظيفتك؟ ماذا كنت ستفعلين؟
- هل أي حجة من الحجج التي سمعتها سوزان مازالت تسود في مجتمعك ما هي المبادئ والقيم القابعة خلف كل موقف من تلك المواقف؟ هل تغير سلوك المرأة؟ هل تغير سلوك الرجال، هل تغير سلوك النقابة أو الإدارة؟
- إذا ما عاشت سوزان في مجتمعك اليوم، أين كانت ستجد الحلفاء والدعم اللازمين لاحتفاظها بوظيفتها؟
- بأي قدر تمثل التشريعات الحمائية للعمل مخاطر ممكنة أمام المرأة؟
- هل يمكن الحد من اختيارات النساء وقدرتها على صنع القرار، وذلك باسم "الحماية"؟

العولمة والنساء في مكان العمل:

لقد كان لعولمة الاقتصاد العالمي أثر على مكان العمل في كافة بقاع العالم تقريبا . وفيما يلي نقدم مجموعة من الملامح والتوجهات المشتركة:

تقليص حجم المؤسسة: وهو الأمر الذي يتضمن العديد من الإجراءات لخفض التكاليف، مثل: تسريح العاملات، وتخفيض الأجور، وتقليص الميزات، وفصل كبار السن من العاملات اللاتي تقترب أعمارهن من سن المعاش، وجعل العاملات يقمن بأعباء وواجبات إضافية .

العمل لبعض الوقت: اكتشفت الشركات والهيئات أن من الأرخص فصل العاملات اللاتي يعملن لكل الوقت وإحلال عاملات يعملن لبعض الوقت محلهن، ومن ثم لا تدفع الشركات لهن أي مزايا أو فوائد . وعلى الرغم من أن النساء كن دائما في قلب قوة العمل المؤقتة فإن هذا الاتجاه في تزايد، ففي الولايات المتحدة تمثل العاملات لبعض الوقت ٢٥٪ من قوة العمل، ولكن هذا النوع من العمالة لا يحظى غالبا بغطاء شبكات الأمان العادية، مثلما هو الحال بالنسبة للإجازات المرضية مدفوعة الأجر أو حتى فيما يتعلق بتنظيم جدول العمل . وعلاوة على ذلك، فإن "نمط العمل المتقطع المرتبط بالأعمال المؤقتة يدمر إحساس أفراد الأسرة بالرفاه" (١٥).

التعاقد من الباطن أو العمل بالمنزل: تستخدم الشركات في كثير من بلدان الجنوب، وبدرجة متزايدة في بعض بلدان الشمال، العاملات اللاتي يعملن بمنزلهن أو في أماكن أخرى من أجل الحصول على الإنتاج . ومن هنا، فإن الشركات -وخاصة في مجال صناعة النسيج- تقوم بتعاقدات من الباطن مع أحد المقاولين الذين يستأجرون عاملات يعملن في المنازل أساسا وينتجن سلعا . وتحصل العاملات على أجورهن بناء على قطع العمل التي يتم إنتاجها . ويتيح هذا النظام للشركة تجنب قوانين العمل وتجنب دفع المزايا العادية والضرائب .

مناطق تشغيل الصادرات: هذه المناطق معدة خصيصا في البلد، وفيها مرونة شديدة بالنسبة لقوانين حماية العمالة -أو لأن هذه القوانين غير مطبقة- وذلك لاجتذاب المستثمرين الأجانب . ويعتبر من السهولة بمكان في هذه المناطق السيطرة على العمال الذين يصعب تشكيلهم لاتحادات أو نقابات . وتعمل كثير من الفتيات والنساء الشابات في هذه المناطق .

تقلص قوة النقابات: في البلدان المتقدمة، كان معدل عضوية النساء في النقابات منخفضا بشكل تقليدي، كما لم تكن القيادات النقابية تستجيب للقضايا المتعلقة بالأنواع الاجتماعية . ومع كل، انخفضت، منذ أعوام الثمانينيات، العضوية النقابية انخفاضاً حاداً وخاصة في الولايات المتحدة .

تزايد المنافسة: نظرا لسهولة حركة رأس المال والشركات، أخذت المنافسة تتزايد بين البلدان على الاستثمارات الأجنبية، ونتيجة لذلك، أصبح انخفاض الأجور وتقلص الحماية بالعمل وعدم تنظيم الصناعات من الظواهر المشتركة في البلدان النامية والمتقدمة .

فقدان المهارات: في كثير من البلدان النامية التي تواجه برامج لتعديل الهيكل، أصبحت نساء كثيرات مضطرات إلى ترك وظائفهن كمدرسات أو في القطاع الخاص نتيجة لتجميد الأجور وتدهور ظروف العمل .

وبدلاً من أعمالهن السابقة، وجدن أعمالاً في القطاع غير الرسمي، حيث أصبح بمقدورهن كسب المزيد من المال، ولكن ليس بإمكانهن تطبيق مهارتهن أو الاستفادة مما حصلن عليه من تعليم.

للحصول على مزيد من المعلومات حول أثر العولمة على حقوق الإنسان للمرأة يمكن الرجوع إلى الفصل العاشر: "الحقوق الإنسانية للنساء في الاقتصاد".



تحديد الحقوق الإنسانية للنساء في الوظيفة

تدريب ٩: قومي بإعداد قانونك

الهدف: إعداد قانون من شأنه الترويج لحقوق الإنسان للمرأة في الوظيفة.

الزمن: ٩٠ دقيقة:

المواد: نسخ من المادتين ٤/١٥ من "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء".

١- تقسيم المشاركات إلى مجموعات صغيرة، تقوم كل منها بكتابة قانون من شأنه حماية حقوق النساء في الوظيفة. من الضروري أن يتسم القانون بالخصوصية قدر الإمكان، هل ينبغي أن يكون قانوناً دولياً؟ أم قومياً أم محلياً؟ أم الثلاثة معاً؟
ملحوظة: لدراسة هذه القضية، يمكن أن تستعين المجموعات بالنصين "تحليل مشكلات حقوق الإنسان" و"تنفيذ استراتيجيات حقوق الإنسان" الواردين ص ٢٥٨.

- قومي بتوزيع وقراءة المواد الخاصة بالتوظيف والبقاء في "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" -المادة ٤ والمادة ١٥- بالإضافة إلى النص الوارد أدناه بعنوان "بعض الملاحظات حول العمل واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة".

٢- اطلبي من المجموعة الموسّعة المقارنة بين القوانين المختلفة التي قامت المجموعات الصغيرة بإعدادها وبين مواد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
● ما هي أوجه التشابه؟ وما هي أوجه الاختلاف؟
● هل ستقوم المجموعات الآن بتغيير قانونها؟ وإن كان الأمر كذلك، فكيف؟
● ما هي التغييرات أو الإضافات التي توصى المجموعة بها من أجل تحسين المواد سالفة الذكر في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؟

٣- تناقش المجموعة ما يلي:

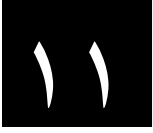
● بأي قدر تحد الحكومة حالياً من الحقوق المحتواة في قانونك؟ وبأي قدر تحتاج الحكومة لإحداث تغيير؟ وكيف يمكن أن تؤثر النساء في هذا التغيير؟
● كيف يمكن أن تدعم الحكومة قانونك وتضعه موضع التنفيذ؟
● بأي قدر يجد حالياً الدين، أو الثقافة، أو التقاليد، أو العادات، أو العادات بالحد من الحقوق المحتواة في قانونك؟ وبأي قدر تحتاج هذه الأمور للتغيير؟ كيف يمكنك التأثير في هذا التغيير؟
● بأي قدر يمكن أن يقوم الدين، أو الثقافة، أو التقاليد، أو العادات، أو الأعراف بدعم قانونك ووضع موضع التنفيذ؟
● بأي قدر تقومين أنت و/أو أسرتك بالحد من الحقوق المحتواة في قانونك؟
● بأي قدر تحتاجين أنت و/أو أسرتك للتغيير؟ وهل مثل هذا التغيير ممكن؟

- ناقشي كيف يمكن أن تصبح هذه القوانين الجديدة و/أو مواد اتفاقية "القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" حقيقة واقعة في مجتمعك. ضعي استراتيجيات عمل يمكن أن يتبعها الأفراد أو الجماعات لتحقيق ذلك، ضعي قائمة بالاستراتيجيات التي يمكن أن توافق عليها الأغلبية.

بعض الملاحظات حول العمل واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

إن قائمة الحقوق بشأن الوظيفة والعمل تتسم بالوضوح والشمول، ويمكن للحكومات أن تتبنى أية "تدابير مناسبة" من شأنها القضاء على التمييز ضد النساء في مجال العمل والتوظيف.

- هناك مادة منفصلة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء (المادة الرابعة) تتيح اتخاذ "تدابير خاصة" تستهدف التعجيل بالمساواة بين الرجال والنساء، ومن بينها التدابير الإيجابية المؤقتة في مجال التوظيف.
- وتطرح تلك المادة الحاجة إلى خلق قسم خاص يحمي النساء من التمييز في التوظيف على أساس الزواج أو الأمومة.
- تتيح المادة، على نحو خاص، إصدار قوانين حمائية للمرأة أثناء الحمل.
- لا يرد بالاتفاقية أية مواد خاصة بشأن عمل النساء غير مدفوع الأجر في المنزل، أو عن النساء العاملات في مجال الزراعة، أو عمل النساء في قطاع الأعمال غير الرسمي.
- وهناك قسم خاص بالاتفاقية (المادة ١٥) يحمى حقوق المرأة الريفية، بما في ذلك حقها في الحصول على ائتمانات وقروض زراعية، وتسهيلات تسويقية، وتكنولوجيا مناسبة، ومعاملة متساوية في مجال الأرض والإصلاح الزراعي (المادة ١٥-٢-ز).
- لا تقرر المادة السادسة بوضوح على حقوق النساء في ملكية جسدها، ولا تحظر كافة أشكال البغاء، وإنما تحظر فحسب "استغلال بغاء المرأة".



هوامش

- 1- يراجع بهذا الصدد: A Case Study", Santo Domingo, Dominican Republic: INSTRAW, 1990.
- 2- يراجع بهذا الصدد: United Nations Development Programme, Human Development Report 1995, New York: Oxford University Press, 1995, P. 87.
- 3- يراجع بهذا الصدد: Susana T. Fried, ed., The Indivisibility of Women's Human Rights. New Jersey: Center for Women's Global Leadership, 1994, P. 65.
- 4- يراجع بهذا الصدد: United Nations, The World's Women 1995: Trends and Statistics, United Nations, New York: 1995, PP. 115-6.
- 5- يراجع بهذا الصدد: Ekotto, Ngobo, "Women, Economics and Violence: The Case of Cameroon", in Speaking about Rights, Newsletter of Canadian Human Rights Foundation, 1996, PP. 13-15.
- 6- يراجع بهذا الصدد: Leon, Magdalena, "The Struggle for Social Security for the Domestic Worker", in Confronting the Crisis in Latin America: Women Organizing for Change, Isis International and Development Alternatives with Women for a New Era (DAWN), No. 2, 1988, PP. 87-93.
- 7- يراجع بهذا الصدد: de Rivas Patricia, "Women's Economic Projects: Reflections form Experience", in Confronting the Crisis in Latin America: Women Organizing for Change, Isis International and DAWN, 1988, No. 2, PP. 61- 65.
- 8- يراجع بهذا الصدد: Fried, Susana T., "Women's Experience in Micro-enterprises", in Equal Means, Summer 1995, P. 19.
- 9- يراجع بهذا الصدد: Women in a Changing Global Economy: 1994 World Survey on the Role of Women in Development, United Nations, 1995.
- 10- يراجع بهذا الصدد: United Nations. The World's Women 1995: Trends and Statistics, New York: United Nations, 1995.
- 11- يراجع بهذا الصدد: "Women in a Changing Global Economy": 1994 World Survey on the Role of Women in Development, United Nations, 1995.
- 12- يراجع بهذا الصدد: Seagar, Joni, The State of Women in the World Atlas, 2nd edition New York: Penguin, 1997.
- 13- يراجع بهذا الصدد: Gogna, Monica, "Women in Labour Unions: Organizations, Practices and Demands", in Confronting the Crisis in Latin America: Women Organizing for Change, Isis International & DAWN, 1988, No. 2, PP. 33- 9.
- 14- يراجع بهذا الصدد: ABC of Women Workers' Rights Practical Guide, International Labour Organization, 1993.
- 15- يراجع بهذا الصدد: Shellenbarger, Sue, "When Workers' Lives are contingent on Employers' Whims", wall Street Journal, New York, 2/1/95, P. BI.