



منظمة
العمل
الدولية

تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية

دليل



تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز

في الدول العربية

دليل

منظمة العمل الدولية

المكتب الاقليمي للدول العربية

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي في جنيف، ٢٢، Geneva ١٢١١-Ch، أو عبر البريد الإلكتروني: pubdroit@ilo.org. والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات. ويجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.iftro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية: دليل / منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية -
Labour inspection, gender equality and non-discrimination in Arab states: guide book - بيروت: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٤

ISBN 9789226287181; 9789226287198 (web pdf)

منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية

13 . 07

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها. والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها. ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

ILO Publications, International Labour Office, Ch-١٢١١ Geneva ٢٢, Switzerland
يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عبر البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org

وزيارة موقعنا على العنوان: www.ilo.org/publns

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الاتصال على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي للدول العربية

شارع جوستينيان - القنطاري

ص.ب. ٤٠٨٨-١١، رياض الصلح ١١٠٧٢١٥٠

بيروت - لبنان

شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

طبع في لبنان

٥	تمهيد
٦	كلمة شكر
٧	مقدمة
٩	الفصل الأول: تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين
٩	نظرة شاملة إلى تفتيش العمل
٩	معايير العمل الدولية
١٠	وظائف أنظمة تفتيش العمل
١٠	أنظمة تفتيش العمل الحديثة الشاملة
١١	أنظمة الإشراف على العمل في الدول العربية: التقدم والتحديات
١٢	نظرة شاملة إلى مشاكل النوع الاجتماعي في مكان العمل
١٣	مشاركة المرأة في القوى العاملة في العالم العربي: التقدم والتحديات
١٦	الأسباب الجذرية للتمييز الاقتصادي ضد المرأة
١٨	المساواة بين الجنسين ومعايير العمل الدولية
٢٠	حقوق التمييز الجنساني و"الحماية"
٢٢	تفتيش العمل العصري والمساواة بين الجنسين
٢٢	تفتيش العمل وتعزيز المساواة بين الجنسين
٢٥	تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين في الدول العربية
٢٧	الفصل الثاني: مسائل التمييز بين الجنسين التي تبرز خلال دورة العمل
٢٧	تعريف التمييز:
٣١	ظروف العمل
٣١	الأجور والمزايا
٣٣	المساواة في الأجر ومفتشو العمل
٣٣	مساواة الأجر في الدول العربية
٣٥	نظم المكافآت
٣٥	تصنيف العمل
٣٥	نظم المعاشات التقاعدية
٣٥	مزايا السكن
٣٥	بدلات التنقل
٣٥	مزايا الطبابة
٣٥	ساعات العمل
٣٥	العمل بدوام جزئي
٣٦	ساعات العمل المرنة
٣٦	العمل الليلي
٣٦	الإجازة والمسؤوليات العائلية
٣٦	الإجازة السنوية
٣٦	إجازة الرأفة
٣٧	إجازة الطبابة والمرض
٣٧	إجازة التعليم المدفوعة وإجازة التدريب
٣٧	الفئات الضعيفة
٣٨	العمال غير الدائمين والمؤقتين والموسميين والعمال بالمهمات

٣٨	العمال من المنزل
٣٨	عمل الأطفال
٣٩	العمل القسري والاتجار بالبشر
٤٠	الأشخاص ذوي الإعاقة
٤٠	التحرش والكرامة في العمل
٤٢	العنف في مكان العمل
٤٣	المخاطر النفسية والاجتماعية
٤٤	الفصل ٣: الأمومة والواجبات العائلية والمساواة بين الجنسين في العمل
٤٤	إجازة الأمومة
٤٥	حقوق المرأة الحامل والمرأة المرضعة
٤٥	المال النقدي ومنافع الأمومة
٤٥	الإجهاد والإملاص
٤٦	الأمن الوظيفي
٤٦	الإجازة الأبوية
٤٦	الإجازة الوالدية
٤٦	الإجازة العائلية
٤٧	حماية الأمومة في الدول العربية
٤٩	الفصل ٤: تمارين تطبيقية
٤٩	التمرين ١: تعريف النوع الاجتماعي والجنس والفرق بينهما
٥٠	التمرين ٢: مقاربات للترويج للمساواة بين الجنسين في مكان العمل في الدول العربية
٥٠	التمرين ٣: صياغة إعلانات وظيفية غير تمييزية
٥٢	التمرين ٤: الأجر المتساوي للأعمال متساوية القيمة – التقييم الوظيفي (بسيط)
٥٥	التمرين ٥: الأجر المتساوي للأعمال متساوية القيمة – التقييم الوظيفي (معقد)
٥٨	التمرين ٦: التحرش الجنسي
٥٩	التمرين ٧: الصرف خلال فترة الحمل
٦١	التمرين ٨: وقف الاعتداء والاستغلال بحق العمال المنزليين
٦٣	التمرين ٩: المساواة بين الجنسين ومشاكل التمييز التي تنجم خلال دورة الاستخدام
٦٤	التمرين ١٠: أي نوع من التمييز هذا؟
٦٦	الفصل ٥: كيفية كشف تفتيش العمل عن التمييز في العمل ومعالجته
٦٦	تحليل المؤسسة
٦٧	الأدوات العملية لجمع البيانات
٦٧	الفئات المهنية
٦٧	ترقية العمل
٦٨	المعاشات
٦٨	علاقة التوظيف
٦٨	التمرين الأول: قوائم المراجعة لتحليل المؤسسة وفق المساواة بين الجنسين
٦٩	الأدوات العملية لتحديد التمييز ومعالجته
٦٩	قائمة المراجعة الأولى: تحديد القوانين والسياسات والممارسات التمييزية :
٦٩	قائمة المراجعة الثانية: مراجعة مفتشي العمل
٧٠	قائمة المراجعة الثالثة: الأسئلة الواجب طرحها خلال زيارة تفتيش العمل
٧١	الإجراءات التصحيحية وإجراءات العمل الإيجابي
٧١	أدوات استباقية لأصحاب العمل من أجل تحسين الامتثال بالمساواة وعدم التمييز في المؤسسة
٧٥	التمرين الثاني: تصميم خطة للمساواة
٨٠	المرفق ١: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)

في إطار التغييرات والتحولات غير المسبوقة في العالم العربي منذ ٢٠١٠، برزت بوضوح أهمية العمل اللائق. لقد كانت مشاركة المرأة في هذه العملية التحولية جوهرية في تسليط الضوء على دورها المهم في المجتمع وعلى طموحاتها بتحقيق مساواة حقيقية بين الجنسين.

يبقى عدم المساواة بين الجنسين همًا رئيسيًا في منطقة تعتبر فيها المشاركة الاقتصادية للمرأة هي الأدنى. تقدر مشاركة الرجال في القوة العاملة بـ ٧٦ في المائة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا فيما تقدر مشاركة النساء بـ ٢٧ في المائة (مقابل ٧٤ في المائة و ٥٦ في المائة بالتراتب في باقي العالم).^١ ليس عالم العمل في الدول العربية جذابًا بالنسبة للنساء ويعود السبب في ذلك جزئيًا إلى القيم الاجتماعية التي تولي المرأة دورًا رئيسًا هو رعاية العائلة، والأهم من ذلك بسبب فشل السياسات بتوفير الفرص والمحفزات للمرأة لدخول سوق العمل. كما أن القوانين والأنظمة والسياسات الاقتصادية والمالية تشكل عقبة أمام حصول المرأة على حقوقها الاقتصادية.

توفر معايير العمل العالمية إطار عمل وإرشاد للتشريعات الوطنية تضمن العمل اللائق للرجل والمرأة وتحفزه. يمكن تعريف تفتيش العمل من وجهة نظر عامة كجزء من نظام إدارة العمل الذي يهدف إلى الارتقاء والإشراف وتطبيق قوانين العمل ومبادئ سياسة العمل في مكان العمل. تركز أنظمة التفتيش الحديثة بشكل أساسي على تطبيق القانون، إلا أن الوقاية والحماية والتحسين تصبح كلها وظائف أساسية بشكل متزايد. تعتبر عمليات تفتيش العمل ضرورية في تطبيق وتنفيذ الأحكام القانونية التي ترنقي بالمساواة بين الجنسين. يحتاج المفتشون إلى التسلح بالمعرفة والسلوك والأدوات التي تتيح لهم التعرف على الحاجات والتوقعات والخبرات المختلفة للنساء والرجال العاملين وتصويبها. ويصبح مفتشو العمل أساسيين في تحديد الثغرات في النوع الاجتماعي وجمع المعلومات وتحليلها عن التفاوت في النوع الاجتماعي واتخاذ الإجراءات التصحيحية عندما يكون ذلك ممكنًا.

يعتمد هذا الدليل على عدد من المواد العالمية والإقليمية حول التساوي بين الجنسين والتميز وتفتيش العمل. ويهدف إلى تزويد إدارات العمل في الدول العربية بفهم حديث وأدوات لاستخدام تفتيش العمل بشكل استراتيجي لتطبيق مبادئ المساواة وعدم التمييز وحقوق العمل مع رؤية في المساهمة في تمكين المرأة الاقتصادي والاجتماعي في العالم العربي.

ندى الناشف

المدير العام المساعد

والمدير الإقليمي للدول العربية

منظمة العمل الدولية

^١ منظمة العمل الدولية – برنامج الأمم المتحدة الانمائي، نظرة جديدة على النمو الاقتصادي: نحو مجتمعات عربية منتجة وشاملة. (بيروت) ٢٠١٢، ص. ٢٢.

كلمة شكر

كان تكييف هذا الدليل مع الدول العربية ممكناً بفضل المساهمة القيمة للحكومة النرويجية. أُجريت الأبحاث وتم جمع المواد وصياغتها من قبل إمانويلا بوزان وثريا الرئيس. ويعتمد الدليل على المساهمة التقني من عدد من اختصاصيي منظمة العمل الدولية. وشكر خاص لبذرة علاوة وخواكيمبينتادونونيس وماريا لوس فيغاونليبينها سبلورينيه روبرت وشونا أولني وزينا مزهر.

والشكر موصول لخبراء من وزارات عمل مختلفة قدموا المعلومات والمدخلات، على وجه الخصوص عبدالله الملهي وعزمي محمود صالح دودين وعزيزة عزيز مهدي آيد الرحيمي وكارول حداد ودانا شحاجة وإيمان عكور وفريال محمود يوسف حسن وإسرار النسور وميرنا روفایل ومحمد عبّو كوبة ومصطفى عبدالرحمن بوناماي ومرسي أبو دسيس وعمر العرايشي ورياض علام وسناء مهند أسد قميسوطيفة صالح محمد الجراي وزاهي محمد عبدالله الناصر.

وأخيراً أوجه كلمة عرفان لهنرييتاويلكينز وناجيا منسى ورهام راشد للدعم في التحرير والطباعة.

من المتعارف عليه عالمياً بأن المساواة بين النساء والرجال في عالم العمل من القيم الأساسية للأسرة الدولية وأحد حقوق الإنسان الأساسية. لقد حصل تقدم على المستوى العالمي في العقود الأخيرة لتحسين المساواة بين الجنسين في عالم العمل. وكما هو معترف به في قرار منظمة العمل الدولية ٢٠٠٩ المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق، حسن عدد من الدول بشكل ملحوظ السياسة الوطنية وطرق العمل التشريعية وتطبيق القانون. في بعض الدول، أحسنت إدارة العمل وأنظمة تفتيش العمل مراقبة و/أو تنفيذ تطبيق القوانين والأنظمة حول المساواة بين الجنسين. وارتقت في الوقت نفسه منظمات أرباب العمل والعمال بالمساواة بين الجنسين. وبشكل عام ارتفعت نسبة الوعي حول التساوي في الفرص والمعاملة. وتبنت حكومات عدة سياسات سوق العمل الناشطة التي تعالج عدم المساواة بين الجنسين ضمن أهداف أوسع نطاقاً تقضي بتحقيق نمو غني بفرص العمل بالإضافة إلى التوظيف الكامل والعمل اللائق. وتعتبر المساواة بين الجنسين عالمياً ضرورة للتنمية المستدامة والحد من الفقر للنساء والرجال ولتحسين شروط العيش للجميع.

لكن تبقى هناك تحديات كبرى. فالنساء مجموعة متنوعة تشمل العاملات في الاقتصاد غير النظامي والقرويات والمهاجرات واللاجئات والمحليات والأقليات والشابات والنساء ذوات الحاجات الخاصة ولكل منهن حاجات محددة. وفي معظم الدول، تتال المرأة الحصة الأكبر من الفقر. ويعمل عدد كبير من النساء، بما في ذلك الخادمت المنزليات المهاجرات، في القطاع غير النظامي حيث تكثر حالات شروط العمل غير المناسبة والاستغلال وسوء المعاملة والتحرش الجنسي. وتفتقر المرأة العاملة للتمثيل والضمان الاجتماعي بشكل بارز في مناطق عدة من العالم بما في ذلك الدول العربية.^٢ ولا يزال جزء كبير من النساء يتعرض للتمييز بسبب الحمل والوضع الاجتماعي والمسؤوليات العائلية والسن، فيما تبقى الثغرة في الدخل بين الجنسين ظاهرة عالمية. وعلى الرغم من التقدم المحرز على صعيد التحصيل العلمي لا يزال هناك فصل عمودي وأفقي في سوق العمل. فأكثرية النساء تحظى بتمثيل كبير في الوظائف ذات الدخل المحدود وعدد النساء في المناصب التنفيذية والإدارية والفنية لا يزال منخفضاً بالمقارنة مع الرجال.

وتشمل وثائق سياسة منظمة العمل الدولي التي تعزز هذه المواد:

- قرار منظمة العمل الدولية للعام ٢٠٠٩ حول المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق، جنيف، مؤتمر العمل الدولي، حزيران/يونيو ٢٠٠٩ (١-٣٢٣-٠٦-٢٠٠٩-٣-PR١٨-ILC)
- إستراتيجيات وممارسات منظمة العمل الدولية للعام ٢٠٠٦ لتفتيش العمل، الهيئة الحاكمة في المنظمة، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦، جنيف

وتشمل المواد التي تمت استشارتها لتكييف هذا الدليل مع الظروف في الدول العربية: تدقيقات تفتيش العمل التي أجرتها المنظمة بين ٢٠٠٩ و ٢٠١٢؛ مراجعة المنظمة للممارسات الجيدة في تفتيش العمل في الدول العربية؛ استشارة إدارات عدة لمديريات النساء وإدارات العمل؛ النصوص والأبحاث الجديدة عن الوضع الراهن في عالم العمل في المنطقة مع الأخذ بعين الاعتبار الخطاب عن المساواة بين الجنسين بعد الانتفاضات في ٢٠١٠ و ٢٠١١. ويعتمد جزء من هذا الكتاب على مواد عن المساواة بين الجنسين وتفتيش العمل الذي

^٢ منظمة العمل الدولية، القرار الخاص بالمساواة بين الجنسية في صميم العمل اللائق، جنيف، حزيران/يونيو ٢٠٠٩ (١-٣٢٣-٠٦-٢٠٠٩-٣-PR١٨-ILC)

طورته منظمة العمل الدولية في كمبوديا وإندونيسيا وباكستان. وتمت الموافقة على محتوياته خلال ورشة عمل جرت في عمان من ٢٢ إلى ٢٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣ مع مشاركة ١٦ مفتش عمل من لبنان والأردن والأرض الفلسطينية المحتلة واليمن. يهدف هذا الدليل إلى دمج المساواة بين الجنسين في كافة الوظائف الرئيسية في تفتيش العمل. ويمكن استخدامه لأهداف تدريب محددة أو كعنصر خاص بنوع اجتماعي محدد من رزمة التدريب معيارية لمنظمة العمل الدولية حول تفتيش العمل. تم تصميمه بشكل رئيسي لاستهداف مدراء تفتيش العمل رفيعي المستوى ومفتشي العمل والمدرّبين القدماء والجدد. ويناسب المحتوى أقسام حقوق النساء العاملات في الوزارات ذات الصلة واللجان الوطنية للنساء والاتحادات العمالية وأرباب العمل ومنظمات أرباب العمل وممثلي أقسام الموارد البشرية واختصاصيي المساواة بين الجنسين.

ينقسم الدليل إلى الفصول التالية:

الفصل الأول: يشكل مقدمة واسعة النطاق إلى (١) دور ووظيفة أنظمة تفتيش الأعمال؛ (٢) مشاكل النوع الاجتماعي في عالم العمل؛ (٣) كيف يحفز نظام تفتيش العمل المساواة بين الجنسين في العمل.

الفصل الثاني: يقدم تحليلاً عن التمييز بين الجنسين خلال دورة التوظيف مع تركيز على المسائل المرتبطة بعملية التوظيف والمساواة في الرواتب والمجموعات الهشة والتحرش الجنسي. يوفر هذا الفصل نماذج وممارسات جيدة من المنطقة العربية وخارجها.

الفصل الثالث: يقدم تحليلاً للمسائل المرتبطة بالأهوية والمسؤوليات العائلية ويعرض نماذج وممارسات جيدة من المنطقة العربية وخارجها.

الفصل الرابع: يقدم عدداً من التمارين الجماعية حول مسائل مرتبطة بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل. من خلال المشاركة، يمكن لمفتشي الأعمال التسلح بشكل أفضل لتفتيش أماكن العمل مع انتباه أكبر إلى النوع الاجتماعي.

الفصل الخامس: يتطرق إلى أنظمة التفتيش العصرية والتمييز في العمل. يقدم عدداً من الأدوات التحليلية لكشف الممارسات التمييزية ضمن مؤسسة معينة.

هذا الدليل مزود بقرص دي في دي يتضمن عروض بصيغة باوربوينت وأشرطة مصورة حول مهام مفتشي العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز من حول العالم.

الفصل الأول: تفتيش العمل والمساواة بين الجنسية

نظرة شاملة إلى تفتيش العمل

يشكل تفتيش العمل جزءاً من إدارة العمل التي تتطرق إلى مسائل الارتقاء بتشريعات العمل ومبادئ سياسة العمل في مكان العمل والإشراف عليها وتطبيقها. والهدف الأساسي من أي نظام تفتيش هو ضمان المطابقة مع قوانين العمل. وقوانين العمل مجموعة من الأحكام الوطنية والمعايير المصممة لحماية كافة العاملين أثناء العمل وحتى العاملين الأحرار^٣ في أنظمة العمل الحديثة. في الواقع، يحقق نظام تفتيش عمل على المستوى الوطني يقوم به أشخاص خاضعون لتدريب محترف ومفتشون يملكون موارد ملائمة، مؤهلون ومستقلون عن أي تأثير خارجي غير مناسب، مكاسب للموظفين وأرباب العمل. وتبين الدراسات أن التكاليف الناتجة عن حوادث العمل والأمراض والتغيب واستغلال العمال ونزاعات العمل مرتفعة جداً. يساعد تفتيش العمل على تجنب هذه المشاكل وبالتالي يعزز الإنتاجية والتنمية الاقتصادية.^٤ ويستطيع نظام تفتيش العمل لعب دوراً أكبر من الدور الذي لعبه حتى الآن بضمن حماية الرجال والنساء من العمال في كافة القطاعات وعلى كل المستويات بضمن الالتزام بقوانين العمل على المستوى الوطني وبالتالي بمساعدة وتعزيز النظام الإشرافي الدولي. ولا يوفر تفتيش العمل المتين والفعال حماية أفضل فحسب بل أيضاً وقاية وإنتاجية أفضل لمصلحة الجميع.

معايير العمل الدولية

تخضع إدارة العمل وتفتيشه لتنظيم معايير عمل دولية محددة. إن اتفاقية تفتيش العمل الخاصة بمنظمة العمل الدولية للعام ١٩٤٧ رقم ٨١ هي اتفاقية أولوية وحوكمة. توفر هذه الاتفاقية إلى جانب التوصية رقم ٨١ معايير لتفتيش عمل فعال. تستهدفان تطبيق القوانين المرتبطة بشروط العمل وحماية العمل في أماكن العمل الصناعية والتجارية. وتطبق اتفاقية منظمة العمل الدولي لتفتيش العمل (الزراعي) للعام ١٩٦٩ رقم ١٢٩ والتوصية ١٣٣ على تفتيش العمل في مجال الزراعة وتعتمد على تنفيذ التعهدات الزراعية مع الموظفين المأجورين أو المتعلمين، وبموجب إعلان الدولة العضو المصادقة، ومع المستأجرين والمحاصصين وأعضاء التعاونيات وحتى عائلة المشغل، في ما يعرف الاقتصاد غير النظامي الريفي. واتفاقية إدارة العمل الخاصة بالمنظمة للعام ١٩٧٨ رقم ١٥٠ وتوصية إدارة العمل الخاصة بالمنظمة للعام ١٩٧٨ رقم ١٥٨ تتضمنان مجموعة من الأحكام تحدد دور ووظائف وتنظيم الأنظمة الوطنية لإدارة العمل. وأعاد بروتوكول للاتفاقية رقم ٨١ سنة ١٩٩٥ تأكيد مبادئ أداة معايير العمل وحفز تطبيقها على الخدمات غير التجارية (بشكل أساسي الإدارة العامة والمرافق العامة والسلطات المحلية والخدمات المسلحة والشرطة والسجون...). (راجع الملحق ١: اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ رقم ٨١).

الجدول ١ - قائمة المصادقات على اتفاقيات العمل المرتبطة بتفتيش العمل^٥

الدولة العربية	الاتفاقية رقم ٨١	الاتفاقية رقم ١٢٩	الاتفاقية رقم ١٥٠
الجزائر	١٩٦٢/١٠/١٩	غير مصادق عليها	١٩٨٤/٠١/٢٦
البحرين	١٩٩١/٠٦/١١	غير مصادق عليها	غير مصادق عليها
مصر	١٩٥٦/١٠/١١	٢٠٠٣/٠٦/٢٠	١٩٩١/١٢/٠٥
العراق	١٩٥١/٠١/١٣	غير مصادق عليها	١٩٨٠/٠٧/١٠
الأردن	١٩٦٩/٠٩/٢٧	غير مصادق عليها	٢٠٠٣/٠٧/١٠
الكويت	١٩٦٤/١١/٢٣	غير مصادق عليها	غير مصادق عليها

^٣ تم تكييف هذه الدورة من: منظمة العمل الدولية، كتيب تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين، (جنيف) ٢٠١٢؛ منظمة العمل الدولية، العمل اللائق وتفتيش العمل المرتكز على المساواة بين الجنسين، إسلام آباد، ٢٠١٢؛ ومنظمة العمل الدولية، تفتيش العمل في الدول العربية: مراجعة الممارسات الفضلى، جنيف، ٢٠١٤ - قريباً. ^٤ ريشتوف، وف تفتيش العمل: دليل المهنة، جنيف، ٢٠٠٢، ص ١٢١-١٣٣ و ١٤٦. ^٥ معلومات مستخرجة في آب/أغسطس ٢٠١٣

لبنان	١٩٦٢/٠٧/٢٦	غير مصادق عليها	٢٠٠٥/٠٤/٠٤
ليبيا	١٩٧١/٠٥/١٧	غير مصادق عليها	غير مصادق عليها
المغرب	١٩٥٨/٠٣/١٤	١٩٧٩/٠٥/١١	٢٠٠٩/٠٤/٠٣
عمان	غير مصادق عليها	غير مصادق عليها	غير مصادق عليها
قطر	١٩٧٦/٠٨/١٨	غير مصادق عليها	غير مصادق عليها
المملكة العربية السعودية	١٩٧٨/٠٦/١٥	غير مصادق عليها	غير مصادق عليها
سوريا	١٩٦٠/٠٧/٢٦	١٩٧٢/٠٤/١٨	غير مصادق عليها
تونس	١٩٥٧/٠٥/١٥	غير مصادق عليها	١٩٨٨/٠٥/٢٣
الإمارات العربية المتحدة	١٩٨٢/٠٥/٢٧	غير مصادق عليها	غير مصادق عليها
اليمن	١٩٧٦/٠٥/٢٩	غير مصادق عليها	غير مصادق عليها

وظائف أنظمة تفتيش العمل

يشكل مفتشو العمل جزءًا من نظام إدارة العمل في الحكومة. ويعتبر مفتشو العمل ممثلين عن الدولة في عالم العمل وبالتالي يتمتعون بصلاحيات بارزة لكنهم أيضًا يضطلعون بمجموعة من المهام الخاصة بطريقة ممارسة مهامهم. فممارسة هذه الحقوق والمهام بشكل مناسب أمر أساسي بالنسبة لسلطة المفتشين ونظام التفتيش بشكل عام. ويمكن للمفتشين ممارسة صلاحياتهم ووظائفهم بشكل غير منحاز يتمشى مع مهامهم العامة ويكون دورهم الأولي هو ضمان الالتزام بمعايير الحماية في العمل وتطوير علاقات عمل سليمة. تشمل أبرز وظائف تفتيش العمل^٦:

(أ) ضمان تنفيذ الأحكام القانونية المرتبطة بشروط العمل وحماية العمال طيلة التزامهم بالأحكام المرتبطة بالساعات والأجور والسلامة والصحة والرفاه وتوظيف الأطفال والشباب والمسائل ذات الصلة الأخرى طالما هذه الأحكام قابلة للتطبيق من قبل مفتشي العمل؛

(ب) توفير المعلومات الفنية والنصائح لأرباب العمل والعمال في ما يتعلق الأساليب الأكثر فعالية في الالتزام بالأحكام القانونية؛
(ت) لفت نظر السلطة المعنية الشوائب أو حالات الاستغلال التي لا تغطيها الأحكام القانونية بشكل محدد.

- ✓ يجب أن يتطرق التقرير السنوي المنشور من قبل سلطة التفتيش المركزية إلى:
- ✓ القوانين والأحكام الخاصة بعمل خدمة التفتيش؛
- ✓ موظفي تفتيش العمل
- ✓ إحصاءات أماكن العمل الخاضعة للتفتيش وعدد العمال الموظفين؛
- ✓ إحصاءات زيارات التفتيش؛
- ✓ إحصاءات الانتهاكات والعقوبات المفروضة؛
- ✓ إحصاءات الحوادث الصناعية؛
- ✓ إحصاءات الأمراض المرتبطة بالعمل.

يجب أن يقدم التقرير السنوي معلومات مفصلة حول عدد المفتشات من النساء مع خصائص تصنيف الأشخاص الموظفين ضمن الفئات التالية: رجال ونساء وشباب وأطفال ((٣) (c) ٩ and (٣) (b) ٩ (ILO R.٨١)).

أنظمة تفتيش العمل الحديثة

تتطلب العولمة والاقتصاديات السريعة التغيير نظام تفتيش عمل مرن قادر على التكيف مع الحاجات الجديدة. وتبتعد التوجهات الحديثة الحالية في تفتيش العمل من مجرد التنفيذ والعقوبات المباشرة إلى مقاربة تركز على الوقاية والحماية وتحسن شروط العمل وبيئته. يتطرق التفتيش الحديث إلى كافة النساء والرجال العاملين في كافة ظروف العمل بما في ذلك الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم بالإضافة إلى العاملين في القطاع الاقتصادي غير النظامي ومعظمهم من النساء.

^٦ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨١ المادة ٣.

حسنت دول عدة في السنوات الأخيرة أنظمة تفتيش العمل لتصبح أكثر شمولية. وبات المفتشون مخولين بدرس وإعداد التقارير حول المسائل خارج النطاق المباشر لقوانين العمل لكن مع تبعات على ظروف العمل وبيئته. على سبيل المثال، الاختلافات في الامتيازات العائلية التي يحددها قانون الضمان الاجتماعي أو حوادث التحرش الجنسي التي تعاني منها المرأة أكثر من الرجل في مكان العمل والتي يتم التعامل معها وفق القوانين الجنائية أو مسائل الصحة والسلامة الغذائية التي تنظمها قوانين أخرى ترعاها مؤسسات مختلفة.

هناك إدراك متزايد عالمياً أن اختصاص تفتيش العمل بنطاقه الواسع وإمكانيته المتزايدة على الانتشار وحماية المزيد من العمل يجب أن يستمر للتكيف والاستجابة للديناميكيات المتغيرة في عالم العمل. تتميز اقتصاديات عدة بعدم نظامية وتعاقد من الباطن حيث يرتفع احتمال الاستغلال. وفي دول عدة يشكل العمل من المنزل جزءاً بارزاً من الاقتصاد الأمر الذي يمثل تحديات في الدخول إلى أماكن العمل. وتبقى الزراعة قطاعاً بارزاً يساهم بالاقتصاد في دول عدة من حيث العائدات والتوظيف، لكن معظم الموظفين في الزراعة لا تغطيهم قوانين العمل. في كافة القطاعات السابقة الذكر، من الشائع رؤية النساء بأعداد كبيرة. لكن هناك قطاعات يغيب فيها تطبيق قوانين العمل أو يكون محدوداً. وتستثني معظم الدول العربية الزراعة والعمال المنزليين من قوانين العمل. كما أن العمال في المنطقة الحرة لا تغطيهم قوانين العمل وبالتالي لا يخضعون للتفتيش ولديهم قواعد مختلفة وتطبق عليهم أنظمة رصد مختلفة.

توسيع وظائف إدارة العمل:

حين تتطلب الظروف الوطنية ذلك، وبهدف تحقيق حاجات أكبر شريحة ممكنة من العمل، وطالما أن هذه الأنشطة غير خاضعة للتغطية، يحفز كل عضو يصادق على الاتفاقية التوسيع بمراحل تدريجية إذا قضى الأمر لوظائف نظام إدارة العمل ليشمل الأنشطة التي تنفذ بالتعاون مع الهيئات ذات الصلة الأخرى في ما يتعلق بشروط العمل وحيات العمل الخاصة بفئات العمل الذين ليسوا موظفين بحسب القانون، مثل:

- (أ) المستأجرين الذي لا يلتزمون بأكثر من المساعدة والمحاصصين والفئات المماثلة من العمال الزراعيين؛
- (ب) الموظفين الأحرار الذين لا يلتزمون بأكثر من المساعدة في القطاع اللانظامي وفق ما يرد في الممارسات الوطنية؛
- (ت) أعضاء التعاونيات والالتزامات بإدارة العملاء؛
- (ث) الأشخاص العاملين ضمن نظام يعتمد على التقاليد والأعراف المجتمعية.

الاتفاقية ١٥٠ - اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠) المادة ٧

أنظمة الإشراف على العمل في الدول العربية: التقدم والتحديات

كما ورد أعلاه، تواجه أجهزة تفتيش العمل تحديات عديدة في تطبيق القوانين والأنظمة القائمة على ديناميات العمل المعقدة. فالقطاع غير المنتظم الكبير وغير الخاضع لأي تنظيم، وعلاقات التوظيف المتغيرة، والتعقيد المتزايد لسلاسل التوريد والعمليات الصناعية، والوظائف الجديدة الناشئة (الوظائف المراعية للبيئة)، ودخول فئات جديدة من العمل (المهاجرين والنساء) في القوى العاملة، تتطلب تغييراً بارزاً في هيئات تفتيش العمل في ما يتعلق بالوظائف والوسائل والمهارات وأساليب التفتيش.

واستجابةً إلى هذه الميول الجديدة، اعتمدت دول عدة مقاربات ابتكارية واستراتيجيات تجمع بين وسائل تفتيش العمل التقليدية والجديدة بالتعاون مع هيئات عامة أخرى وشركاء اجتماعيين. لكن هذه ليست الحالة في الدول العربية على الرغم من الالتزام بمعايير العمل الدولية ذات الصلة وتطوير التشريعات المرتبطة بتفتيش العمل.

في السنوات الأخيرة، سلطت دول عربية عدة الضوء على تفتيش العمل كمجال يتطلب المزيد الانتباه. ويرد في ما يلي بعض النماذج لممارسات جيدة من المنطقة.

الممارسات الجيدة حول أنظمة تفتيش العمل في المنطقة

ازدادت ميزانية الجزائر بين ٢٠٠٠ و ٢٠٠٩ لتفتيش العمل بـ ١٢٠ في المائة مما سمح بتقديم رواتب مهنية جذابة لمفتشي العمل وتجهيزات أفضل للقيام بأعمالهم وحتى لتوسيع حضور هيئات المراقبة في البلد. نتيجة لذلك بات هناك سيارة لكل سنة مفتشين (وحتى واحدة لكل ١٥)، مما يتيح للمفتشين تكريس ثلاثة أيام عمل في الأسبوع لزيارات التفتيش. أدى ذلك إلى زيادة في الزيارات من ٨٢ ألفاً في ٢٠٠٦ إلى ١٢٦ ألفاً في ٢٠٠٩. وفي الفترة نفسها، ارتفع عدد أجهزة الحواسيب لكل مفتش من واحد إلى ٥٠. وأسست الجزائر معهد العمل الوطني لضمان التدريب المناسب لمفتشي العمل.

في العام ٢٠٠٦، قامت الأردن بخطوة كبيرة في تحسين تفتيش العمل في البلد من خلال جمع ودمج هيئات التفتيش المختلفة لديها. وفي السنة نفسها أطلقت القائمة الذهبية التي كانت تهدف إلى تحسين الالتزام بقانون العمل ضمن القطاع. وكافاً أرباب العمل الذين يلتزمون بقانون الأخلاقيات والسلوك بحسب القائمة الذهبية بمكاسب كالإعفاء من الضمانات المصرفية وتخليص الإجراءات الجمركية. وتشمل الممارسات الجيدة الأخرى تأسيس لجان التنسيق الوطنية التي تشمل وزارات عدة وتعمل على مستويات متعددة من الموظفين. فتشمل مثلاً لجنة المستوى الفني بين الوزارات موظفين ذات مستوى متوسط من وزارات العمل والتجارة والعدل ومن إدارة الاستخبارات العامة. ويقضي الهدف الرئيسي بالاستجابة إلى الانتهاكات خارج نطاق قانون العمل بما في ذلك الإتجار. وتدير إدارة التفتيش في وزارة العمل خطأً ساخناً مجانياً متعدد اللغات لمعالجة شكاوي العمال. في ٢٠١٠، استجاب لـ ٨٩١ شكوى تم توفير الحلول لـ ٩٢ في المائة منها.

من جهتها بدأت سلطنة عُمان نظام تفتيش عمل سنة ٢٠٠٨. ووضعت مؤخرًا نظام تشارك معلومات يتيح للمفتشين ملء قوائم التحقق إلكترونياً في موقع العمل وللنفاذ إلى قاعدة البيانات المركزية في الوقت نفسه. وتم تجهيز المفتشين مؤخرًا بـ ١٨٠ جهاز مساندة رقمية محمولة لتسهيل مهامهم اليومية.

وسنة ٢٠٠٧، اعتمدت الإمارات العربية المتحدة أداة تفتيش مبتكرة تتألف من آلية حماية أجور تضمن مراقبة إلكترونية للأجور التي تُدفع للعمال الأجانب. تم تأسيس مكتب حماية الأجور مع فريق من المفتشين الذين يستمعون بالصلاحيات نفسها كغيرهم من مفتشي العمل. ويشرف المكتب على دفع الأجور بالشكل المناسب عن طريق الحوالة المصرفية. ووضعت الإمارات العربية المتحدة مذكرة تفاهم بين وزارة العمل وهيئة الصحة لتعزيز التعاون حول أنشطة الصحة والسلامة في العمل. وتهدف المذكرة إلى إدخال سياسات الوقاية في مجال الصحة والسلامة في العمل والارتقاء بتبادل البيانات حول الإصابات والأمراض الناتجة عن العمل.

المصدر: مؤتمر العمل الدولي، الدورة الـ ١٠٠ (٢٠١١)، التقرير ٥: إدارة العمل وتفتيش العمل.

تقر الدول أنه بدرجات متفاوتة وفي ما يتعلق بمسائل مختلفة، ليست الموارد المادية البشرية في أنظمة التفتيش ملائمة لأداء المهام بشكل فعال^٧ وللتكيف مع الوقائع المتغيرة كتدفق العمال المهاجرين الكبير واللاجئين ما يطرح تحديات جديدة على تفتيش العمل وتطبيق معايير العمل. ويبقى عدد فريق المفتشين غير الكامل مشكلة أساسية. كما أنه على الدول العربية الاستثمار أكثر في بناء سلطة حقيقية مركزية في قلب نظام تفتيش العمل تكون قادرة على ضمان التنسيق والتعاون ضمن النظام وخارجه، أي مع وحدات خاصة بالنوع الاجتماعي أو مواجهة التمييز (حين تتواجد). لذلك، يكون من الضروري وضع وتطبيق السياسات لضمان الالتزام بطريقة موحدة وفعالة مع الأخذ بعين الاعتبار الحاجات المختلفة للعمال وأرباب العمل. حصلت إصلاحات عدة في السنوات العشر الأخيرة لتعزيز السلطات المركزية في تفتيش العمل كما في عمان والأردن أو بتطوير سياسات تفتيش عمل وطنية واضحة في العراق. لكن التنسيق بين هيئات الإشراف والتفتيش المختلفة تبقى التحدي الرئيسي مع التعاون الشفاف واستشارة الشركاء الاجتماعيين^٨.

نظرة شاملة إلى مشاكل النوع الاجتماعي في مكان العمل

هناك عدد من الأوجه المرتبطة بالنوع الاجتماعي في مكان العمل يجب النظر فيها من أجل تقييم التمييز في عالم العمل. تؤثر مشاكل كالنفاذ إلى التوظيف ومكاسب الصحة والسلامة وتوازن حياة العمل والتدريب والتطوير المهنيين وشروط التوظيف التعاقدية على رجال والنساء بشكل مختلف إن لم يكونوا مدركين للمساواة بين الجنسين أو كانوا منحازين.

^٧ تدقيقات منظمة العمل الدولية بشأن نظم تفتيش العمل وتقارير سنوية ترفعها الدول الأعضاء في الاتفاقيتين رقم ٨١ و ١٢٩.

^٨ منظمة العمل الدولية، تفتيش العمل في الدول العربية: مراجعة الممارسات الفضلى، جنيف، ٢٠١٣ (قادم).

ومثال على ذلك هو المشاكل المرتبطة بالنوع الاجتماعي في الصحة والسلامة في العمل. ولتكون سياسات الارتقاء بالصحة فعالة على النساء والرجال في آن يجب أن تستند إلى معلومات أكثر دقة عن العلاقة بين الصحة وأدوار النوع الاجتماعي. ويجب أن تأخذ سياسات الارتقاء بالصحة للنساء بعين الاعتبار أوارهن الثلاثة كمربيات في المنزل والأمهات والعاملات. ويجب النظر في آثار كل من هذه الأدوار على الصحة على حدا كما يجب معاينة النزاعات والتناقضات المحتملة بينها. مثلاً، المرأة العاملة يجب أن تأخذ إجراءات احترازية أكثر في وضعية العمل أو تعرضها للمواد الكيميائية التي قد تعمل بها، ولعل هذه التدابير لا تطبق على الرجال أو النساء غير الحوامل.

في عدد كبير من المنظمات، يكون المبدأ التقليدي في مهنة ما مع نموذج التراتبي وخدمته المستمرة وتقدمه المنتظم غير مراعى للنوع الاجتماعي. ويجعل ذلك مسيرة النساء المهنية المنقطعة عادةً من أجل إنجاب الأطفال والعناية بهم غير مناسبة. وتشير الدلائل إلى أنه حتى في تلك المهن حيث يكون على المرأة الاستفادة من إستراحة مهنية وساعات عمل مينة، تبقى المرأة بعيدة عن المراكز العليا. تكيفت معظم النساء مع النموذج الرجل المسيطر للنجاح آخذات قرارات صعبة كعدم الإنجاب أو تأخير ذلك أو تمكن من تنظيم حياتهن المنزلية بطريقة تسمح لهن بالالتزام بالمسيرة المهنية.

يؤخر التمييز بين النوع الاجتماعي في مكان العمل أكان من منطلق عدم المراعاة أو الانحياز القوة العاملة من تحقيق الإنتاجية المثالية كما أنها عقبة أمام تحقيق المساواة بين الجنسين. لذا يعتبر توحيد شروط الرجال والنساء، أي مأسسة المساواة بين الرجال والنساء، أمراً عالي الأهمية.^٩

إن **توحيد شروط الرجال والنساء** هو عملية تقييم التبعات على النساء والرجال لأي عمل مخطط له بما في ذلك التشريعات والسياسات والبرامج في أي مجال وعلى كافة المستويات. إنها استراتيجية لجعل مخاوف وتجارب النساء والرجال جزءاً لا يتجزأ من تصميم وتطبيق ورصد وتقييم السياسات والبرامج في كافة المستويات السياسية والاقتصادية والاجتماعية لكن تنفيذ النساء والرجال بشكل متساوٍ ولا يستمر عدم المساواة ويان التبليغ عنه مع إشارة للنساء والرجال والعمل (المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ١٩٩٧).

يقدم الملحق ٢ من هذا الدليل لائحة مفصلة ببعض أهم المفاهيم الجنسانية.

مشاركة المرأة في القوى العاملة في العالم العربي: التقدم والتحديات

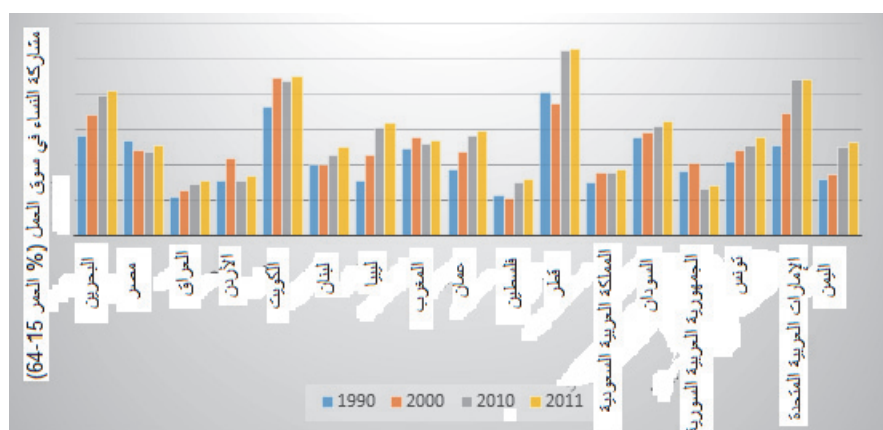
من الصعب مناقشة قضايا تتعلق بالمشاركة الاقتصادية للمرأة في القوى العاملة من دون الرجوع الى الاضطراب الناتج عن الثورات العربية منذ أواخر العام ٢٠١٠. فالثورات في تونس ومصر وليبيا واليمن لم تؤد فقط إلى تحولات سياسية كبيرة ودائمة فحسب، إلا أنها أدت إلى حدوث مناقشات حول دور المرأة في المجتمع وأثارت نقاش ساخن حول الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للمرأة. وما من شك في أن نماذج التنمية في الماضي أدت إلى تحسينات في مجالات الصحة والتعليم خصوصاً بالنسبة للمرأة. ومع ذلك، لم يتم بعد استغلال الإمكانات الاقتصادية بالكامل في العالم العربي، وخصوصاً تلك المتوفرة لدالنساء والشباب. وتعاني الاقتصادات العربية من انخفاض الإنتاجية

^٩ منظمة العمل الدولية، العمل اللائق وتفتيش العمل من زاوية النوع الاجتماعي، إسلام آباد، ٢٠١٢، ص ٢٣.

وارتفاع معدلات البطالة، وانخفاض القدرة التنافسية، ما أدى إلى زيادة معدلات الفقر وعدم المساواة بين المرأة والرجل. ومن هنا تبرز الدعوة إلى نموذج جديد للتنمية شاملة ومستدامة ومتجذرة في العدالة الاجتماعية.

في هذا السياق، لا شك في أنّ وضع المرأة العربية أمر أساسي للتصدي للتحديات التي تواجهها الاقتصادات العربية. وعلى الرغم من أنّ المرأة العربية وصلت إلى مستويات عالية من التعليم، فإن ذلك لم يُترجم إلى نتائج اقتصادية. ولا يزال معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة في المنطقة الأدنى عالمياً على الرغم من بعض التحسّن. وتقدّر مشاركة الرجال في القوى العاملة بـ ٧٦ في المائة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (MENA) مقابل ٧٤ في المائة لبقية العالم، فيما تقدر مشاركة النساء بـ ٢٧ في المائة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مقابل ٥٦ في المائة في باقي العالم^{١٠}

الرسم ١- مشاركة الإناث البالغات في القوى العاملة من العام ١٩٩٠ وحتى العام ٢٠١١



المصدر: ٢٠١٣ <http://kiln.ilo.org/KILMnet/>

الجدول ٢- المشاركة في القوى العاملة

معدّلات المشاركة في القوى العاملة (الشباب) - ٢٠١٢		معدّلات المشاركة في القوى العاملة - ٢٠١٢ (+١٥)		
الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	البلد
٨.٩	٤٦.٠	١٥.٢	٧٢.١	الجزائر
٣١.٥	٥٠.٨	٣٩.٤	٨٧.٢	البحرين
٢٠.٠	٤٧.٣	٢٣.٩	٧٤.٤	مصر
٨.٢	٤٧.٩	١٤.٧	٦٩.٣	العراق
١١.٥	٤١.٩	١٥.٨	٦٦.٣	الأردن
٢٤.٠	٤٣.١	٤٣.٤	٨٢.٤	الكويت
١٧.٥	٤٠.٣	٢٢.٨	٧٠.٩	لبنان
٢٣.٦	٤٩.٤	٢٩.٧	٧٦.٦	ليبيا

^{١٠} منظمة العمل الدولية - برنامج الأمم المتحدة الانمائي، نظرة جديدة الى النمو الاقتصادي: نحو مجتمعات عربية منتجة وشاملة. (بيروت) ٢٠١٢، ص. ٢٢.

المغرب	٧٤.٦	٢٦.٤	٥٢.٢	١٨.٨
الأرض الفلسطينية المحتلة	٦٦.٣	١٥.٤	٤١.٧	٨.٨
عُمان	٨٢.٦	٢٨.٧	٥١.٧	٢٤.٥
قطر	٩٥.٠	٥١.٣	٧٤.٣	٣٢.٧
المملكة العربية السعودية	٧٤.٢	١٨.١	٢٦.٣	٧.٢
سوريا	٧١.٦	١٣.٣	٤٩.٠	٩.٥
تونس	٧٠.٤	٢٥.٧	٤٣.٨	٢١.٨
الإمارات العربية المتحدة	٩٢.٣	٤٣.٢	٥٨.٢	٣٠.٨
اليمن	٧٢.٣	٢٥.٥	٥٢.٥	٢١.٥

المصدر: ٢٠١٣. <http://kilim.ilo.org/KILMnet/>

لا تعكس حقيقة أن المرأة العربية سجلت أدنى معدلات العمالة في العالم نقص المشاركة الفعلي في النشاط الاقتصادي. فالعديد من النساء العربيات يميل إلى الإنخراط في الأعمال غير الرسمية. ومن المهم الأخذ بعين الاعتبار أن حصة كبيرة من الاقتصاد غير الرسمي في الدول العربية تتمثل بالعمالات في المنازل، وعادة المهاجرات منهن، واللواتي نادراً ما يتم الاعتراف بعملهن وظروف معيشتهم. ويشارك جزء كبير من النساء أيضاً في أنشطة اقتصادية مختلفة في القطاع الزراعي، الذي لا يزال قطاعاً رئيسياً في اقتصادات العديد من الدول العربية. وتشكل العاملات في المجال الزراعي مجموعة رئيسية في البلدان العربية المكتظة بالسكان وذات الدخل المتوسط والأنشطة الزراعية الكبيرة (أنظر الجدول ٣).

بالإضافة إلى ذلك، تقوم غالبية النساء بأداء أعمال منزلية وأعمال رعاية من دون مقابل لا يتم التطرق إليها إلى حد كبير في الإحصاءات الرسمية. عدد قليل فقط من البلدان في المنطقة أدرج وحدات العمالة غير الرسمية في استقصاءات القوى العاملة واستقصاءات المؤسسات، بينما أجرت بلدان أخرى استقصاءات في مجال الاقتصاد غير الرسمي بصورة متقطعة أو في الآونة الأخيرة فقط. وعلاوة على ذلك، فإن عدداً قليلاً جداً من البلدان لديه سياسات محددة لمعالجة العمالة غير الرسمية في المنطقة؛ ونتيجة لذلك، لا تعكس مساهمات المرأة غير المدفوعة في الاقتصادات الوطنية بشكل كافٍ في وضع السياسات واستحقاقات الحماية الاجتماعية.^{١١}

الجدول ٣- العمالة حسب القطاع (نسبة مئوية)

البلد	السنة	الزراعة		الصناعة		الخدمات	
		الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث
البحرين	٢٠٠٤	١.٠	٠.١	١٨.٢	٣.٠	٨٠.٨	٩٦.٩
مصر	٢٠٠٨	٢٨.٢	٤٥.٦	٢٧.٣	٥.٦	٤٤.٤	٤٨.٨
العراق	٢٠٠٨	١٧.١	٥٠.٧	٢١.٦	٣.٧	٦١.٣	٤٥.٦
الأردن	٢٠١٠	٢.٢	١.٠	٢٠.٥	٩.٣	٧٧.٢	٨٩.٧

^{١١} عدة مصادر: الإسكوا، معالجة الحواجز التي تحول دون المشاركة الاقتصادية للمرأة في المنطقة العربية (٢٠١٢)، ومنظمة العمل الدولية، إعادة النظر في الاقتصاد غير الرسمي في المنطقة العربية: مقارنة قائمة على حقوق الإنسان، عمان، الأردن ١٦-١٨ نيسان/أبريل ٢٠١٣، تقرير ورشة العمل.

٢٥.٢	٤١.٦	١٥.٤	٢٤.٠	٥٩.٢	٣٤.٢	٢٠٠٨	المغرب
٨٠.٣	٨٢.٤	١٤.٠	١٠.٧	٥.٤	٦.٦	٢٠٠٠	عُمان
٦١.٢	٦٠.٩	١١.٣	٢٩.٠	٢٧.٥	١٠.١	٢٠٠٨	الأرض الفلسطينية المحتلة
٩٤.٩	٣٨.٩	٤.٨	٥٨.٣	٠.٠	٢.٧	٢٠٠٧	قطر
٩٨.٤	٧٢.٠	١.٥	٢٣.٣	٠.٢	٤.٧	٢٠٠٩	المملكة العربية السعودية
٦٦.٩	٥٠.٧	٩.٣	٣٥.٨	٢٣.٨	١٣.٦	٢٠١٠	الجمهورية العربية السورية
٩٢.٥	٦٦.٣	٧.١	٢٨.٣	٠.٢	٥.٢	٢٠٠٨	الإمارات العربية المتحدة
٩.٣	٤٣.٠	٢.٩	١٣.٨	٨٧.٨	٤٣.١	١٩٩٩	اليمن

المصدر: ٢٠١٠ <http://kilm.ilo.org/KILMnet/>

الأسباب الجذرية للتمييز الاقتصادي ضد المرأة^{١٢}

كما ذكر أعلاه، شكّلت مواجهة النساء والرجال عقبات كبيرة في الحصول على عمل لائق وعلى الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الأخرى عنصراً أساسياً في الانتفاضات العربية. وكما تشير البيانات أعلاه، تواجه النساء حواجز أكبر من الرجال. ولم تكن الإصلاحات المواتية للسوق والإصلاحات القانونية، والميزانيات الوطنية، والقرارات الاقتصادية شاملة أو مستجيبة لمطالب التنمية والمساواة، بل أنها كانت غير مراعية للمنظور الجنساني. بشكل عام، عالم العمل في الدول العربية ليس جذاباً بالنسبة للنساء ويعود السبب في ذلك جزئياً إلى القيم الاجتماعية والثقافية التي تولي أدواراً اجتماعية واقتصادية مختلفة لكل من الجنسين. تمت ترجمة هذه الأدوار المختلفة إلى قوانين وأنظمة وإجراءات تشكل عقبة أمام حصول المرأة على حقوقها الاقتصادية المعترف بها دولياً. وما يثير السخرية أنّ هذه العقبة تؤدي إلى التمييز ليس ضد المرأة فقط وإنما أيضاً ضد الرجل والأطفال والعائلة في جزء من العالم حيث يتم تبجيل العائلة باعتبارها الركن الأساس في المجتمع.

وأبعد من هذه التحديات المفاهيمية، لا بدّ من تسليط الضوء على السبب الجذري الذي يعزز أغلب أوجه التمييز الاقتصادي ضد المرأة العربية في القوانين والأنظمة والممارسة: الاعتقاد بأن الرجل هو رب الأسرة الذي يمتلك السلطة، كما هي الحال في أماكن أخرى من العالم حيث كانت السلطة الأبوية مسيطرة ولا تزال كذلك. وتتصّ الشريعة الإسلامية في العالم العربي على دور الرجل كـرب للأسرة. فوفقاً للشريعة الإسلامية، يلتزم الرجل قانونياً بالإتفاق على المرأة والأسرة، في حين أن النساء لا يلتزم بذلك (حتى ولو كانت المرأة في الواقع تنفق على الأسرة). يتم منح الرجل مجموعة من الحقوق الاقتصادية والتي تشمل الحق في الاستفادة من التأمين الصحي والتخفيضات الضريبية والبدلات وغيرها^{١٣}. كما أنّه يُمنح أيضاً حقوقاً قانونية أخرى مثل حق الطلاق من جانب واحد، والتحكّم بحرية المرأة في التنقل، والحق في نقل جنسيته لأبنائه وزوجته، وذلك تبعاً للبلاد المعني.

تشمل الأدلة التي يجب جمعها تأثير ارتفاع نمو البطالة الذي أدى إلى: ارتفاع معدلات البطالة الإجمالية بين النساء مقارنة بالرجال (أي وجود عدد أكثر من النساء يبحثن عن عمل ولا يعثرن على عمل)؛ فجوات الأجور القائمة على أساس نوع الجنس وانخفاض عوائد العمالة؛

^{١٢} تم أخذ هذا الجزء عن ورقة ناديا حجاب لمنظمة العمل الدولية، تراجع أو تقدم؟ العائق أمام المساواة في الفرص الاقتصادية والتحويلات في العالم العربي،

http://www.ilo.org/beirut/events/WCMS_٢٢٠٩١١/lang-en/index.htm

^{١٣} انظر، مثلاً، تفسير مصر من تحفظاتها على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW): حقوق النساء والرجال هي "متعادلة" وليست متساوية "احتراماً للمعتقدات الدينية" ولأن الزوج لديه التزام قانوني للإتفاق على الزوجة. انظر أيضاً تقرير الأردن ٥ لسيداو في عام ٢٠١٠ حيث يوضح أن الاختلافات في الحقوق تتعلق بالاختلافات في المسؤوليات داخل وحدة الأسرة باعتبار الزوج هو المسؤول مالياً عن العائلة بغض النظر عن ثروة الزوجة الخاصة.

العزل المهني القائم على أساس نوع الجنس؛ الفجوة بين المهارات المتاحة وطلب سوق العمل، ضعف التخطيط الوطني، والثروة النفطية التي تزيد من رفاهية الدولة وتوهن عزيمة مشاركة المرأة في القوى العاملة من غير قصد. ومن المهم أيضاً الاستثمار في بيانات دقيقة حول النشاط الاقتصادي للمرأة العربية، لا تزال غير محتسبة إلى حد كبير لأن أغلبها موجود في الاقتصاد غير الرسمي.

واستناداً إلى هذه الخلفية، من الجدير بالذكر المجالات التي تحدت فيها إنجازات المرأة على مستوى القوى العاملة أيضاً الأعراف الاجتماعية. فالقضاء واحد من هذه المجالات لأن وجود امرأة قاضية يتحدى تلك النظرة إلى المرأة على أنها "قاصرة قانونياً" وشهادتها تساوي نصف شهادة الرجل. ويعتبر لبنان والأردن من بين البلدان التي حققت المرأة فيها مؤخرًا نجاحات في مجال القضاء. ففي لبنان، ارتفع عدد النساء القضاة من لا شيء تقريباً في خلال التسعينيات إلى ٣٨ في المائة من معدل القضاة في المحاكم المدنية والجنائية والتجارية، و٢٨ في المائة من القضاة في المحاكم الإدارية بحلول العام ٢٠١٠. ومع ذلك، لا يُسمح حتى الآن للنساء بالعمل كقضاة ومحاميات في المحاكم الدينية. ويعود سبب زيادة القضاة من النساء في الأردن إلى تنفيذ سياسات التمييز الإيجابي من جانب الحكومة، إذ تم وضع برنامج لتشجيع القاضيات وارتفعت نسبة النساء في السلك القضائي من ١.٢ في المائة في العام ٢٠٠٠ إلى ٧.١ في المائة في العام ٢٠٠٩.^{١٤}

تعد المشاركة في المجالس المحلية مجالاً آخرًا يمكن للمرأة من خلاله أن تتحدى النماذج النمطية، لا سيما وأن السياسة المحلية تقربها من الناس. في مثال آخر عن لبنان، لقد ازداد عدد النساء المرشحات للانتخابات البلدية أكثر من الضعف ليصل إلى ٥٣١ في الفترة بين العام ٢٠٠٤ وحتى نهاية العقد. من النساء العضوات في المجالس، تم ترشيح ٥٧ ليتّم انتخابهن كرئيس بلدية من قبل المجالس البلدية، أي ٦ في المائة من المجالس البلدية. وتبيّن أن النساء تغلبن على المواقف الأبوية على الصعيد المحلي من خلال عملية مفاوضات مع كل من العائلات الرئيسية والجماعات السياسية. وتبقى المرأة في المنطقة العربية غير ممثلة كثيرًا سواء في منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. ومع ذلك، هناك علامات تقدم في هذا الموضوع. ففي دولة الإمارات العربية المتحدة صدر حديثاً عن الحكومة قراراً يقرّ بالزامية أن يكون أعضاء مجلس الإدارة في كل شركة وهيئة حكومية في البلد من النساء. ويعتبر ذلك خطوة أولى نحو الاعتراف بأهمية التنوع في مكان العمل وقدرات المرأة على الريادة.^{١٥}

^{١٤} التقرير الوطني الدوري الخامس للأردن إلى لجنة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة – تلخيص، ص. ٧.

<http://www.women.jo/admin/document/CEDAW>

^{١٥} نيويورك تايمز، الإمارات العربية المتحدة تحفز النساء في الإدارات العامة، كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.

الريادة النسائية وربحية الشركات

تُشير دراسات مختلفة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين أداء الشركة وربحية والاختلاط في إدارة الشركة العليا. ويمكن لكل من الشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات الكبيرة اكتساب ميزة تنافسية من خلال توفير فرص للنساء للمضي للإرتقاء إلى الإدارات العليا.

قام المنتدى الفنلندي لقطاع الأعمال والسياسات بتحليل بيانات إحصائية من ١٢.٧٣٨ شركة محدودة في فنلندا. وجدت الدراسة أنه في حين يتم رصد كل العوامل الأخرى التي تؤثر على ربحية الشركة (مثل الحجم والقطاع وما إلى ذلك)، فإن ربحية الشركات التي تديرها نساء تتفوق على ربحية الشركات المماثلة التي يديرها رجال. وبشكل مماثل، تبلغ ربحية الشركات التي يتساوى فيها الجنسين من حيث العدد في مجالس إدارتها نسبة متوسطة أي تكون حوالي ١٠ في المائة أكثر ربحية من شركة مماثلة كل أعضاء مجلس إدارتها رجال. وتخلص الدراسة إلى أنه يتعين على الشركات التي تريد زيادة ربحيتها، تعزيز فرص وظيفية محايدة بين الجنسين واتخاذ خطوات لإزالة العديد من الآليات والشبكات التي غالبًا ما تصعب مراقبتها والتي تفضل الرجال وتعيق النساء من تسلق سلم السلطة التنفيذية.

وكذلك، قامت الشركة الاستشارية ماكينزي أند كومباني بتحليل أداء ٨٩ شركة أوروبية مدرجة في لائحة الشركات ذات أعلى مستويات التنوع بين الجنسين في إدارتها العليا. وشملت معايير الاختيار عدد ونسبة وظيفة المرأة في اللجنة التنفيذية، ووجود أكثر من امرأتين في المجلس. وجدت الدراسة أن الشركات التي لديها مستوى عال من التنوع بين الجنسين في الإدارة العليا تفوقت غيرها من الشركات في القطاع نفسه من حيث العائدات على حصص الأسهم (١١.٤ في المائة مقابل متوسط مسجل في القطاع يصل إلى ١٠.٣ في المائة) ومن حيث النتائج التشغيلية (العائدات قبل الفوائد والضرائب ١١.١ في المائة مقابل ٥.٨ في المائة) ومن حيث نمو سعر الأسهم (٦٤ في المائة مقابل ٤٧ في المائة على فترة ممتدة بين ٢٠٠٥ و٢٠٠٧).

ووجدت دراسة أخرى للشركة الاستشارية ماكينزي أند كومباني علاقة قوية بين التميز المؤسسي ومشاركة المرأة في الهيئات الإدارية. المعايير التسعة التي تم تحليلها: القيادة والتوجيه والمساءلة والتنسيق والمراقبة والابتكار، والتوجيه الخارجي، والقدرة، والتحفيز، وبيئة العمل والقيم. واستندت الدراسة على تحليل إجابات من ٥٨.٢٤٠ شملهم الاستطلاع من ١٠١ من الشركات الكبيرة في جميع أنحاء العالم.

المصادر: المنتدى الفنلندي لقطاع الأعمال والسياسات: الريادة النسائية وربحية الشركات، تحليل EVA رقم ٣ هلسنكي، ٢٠٠٧؛ ماكينزي أند كومباني: موضوع المرأة: التنوع الجنساني، دافع لأداء الشركة، باريس، ٢٠٠٧.

المساواة بين الجنسين ومعايير العمل الدولية

تُعتبر معايير العمل الدولية وسيلة أساسية لتعزيز المساواة في عالم العمل بين جميع العمال. والركيزتان الأساسيتان لتعزيز المساواة بين الجنسين هما اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) والاتفاقية المتعلقة بالتمييز (في العمالة والمهن)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، وتشكل الاتفاقيتان جزء من مجموعة المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل لمنظمة العمل الدولي. وترافقهما اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)، والتي توفر التوجيه للتوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية، وحماية النساء العاملات الحوامل. ولا بدّ من الإشارة إلى أن الاتفاقية رقم ١٥٦ تنطبق على كل من الرجال والنساء العاملين والذين تقع على عاتقهم مسؤوليات تتعلق بعائلاتهم. وتنصّ اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥) واتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧) على معايير دولية من أجل ترتيبات عمل لائقة ومرنة يمكن أن تحسن المساواة بين الجنسين. وتشكل كل هذه الأدوات المرجعية الدولية للدول الأعضاء لاستخدامها في تصميم إطار تشريعي وطني، مع الأخذ بعين الاعتبار احتياجات المرأة والرجل في عالم العمل.^{١٦}

^{١٦} للحصول على معلومات أكثر حول هذه الجلسة: منظمة العمل الدولية، المساواة بين الجنسين والعمل اللائق، اتفاقيات وتوصيات من منظمة العمل الدولية لتعزيز المساواة بين الجنسين، جينيف، ٢٠٠٨.

يبقى تصديق وتطبيق اتفاقيات منظمة العمل الدولية الرئيسية في مجال المساواة بين الجنسين ذات أهمية حاسمة لتحسين فرص المرأة في المنطقة. ولا بدّ من الإشارة إلى أنّه حتى في البلدان التي تمّ فيها التصديق على اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) والاتفاقية المتعلقة بالتمييز (في العمالة والمهن)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، لا تتماشى الأطر التشريعية معها. على سبيل المثال، لا يزال يُساء فهم وتطبيق مبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذات القيمة المتساوية في كثير من الأحيان وعادة ما تكون أحكام عدم التمييز غير كافية أو لا تطبق بشكل مناسب. فالأردن تتخبط حاليًا في عملية شاملة لإدماج مبدأ "الإنصاف في الأجور" من خلال إنشاء اللجنة التوجيهية الوطنية الأردنية للإنصاف في الأجور (٢٠١١)^{١٧} والتي تهدف إلى تعزيز وسائل فعالة لإغلاق الفجوة في الأجور بين الجنسين في الأردن وذلك بدعم من منظمة العمل الدولية.

صدّقت اليمن فقط على اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، في حين لم يتمّ التصديق على اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) في المنطقة سوى في المغرب في شمال أفريقيا. في ما يتعلق بحماية الأمومة، إنّ الانتقال نحو مخصصات أمومة ممولة من الضمان الاجتماعي، كما هي الحال في بعض البلدان في شمال إفريقيا والأردن، سيزيد فرص عمل المرأة في القطاع الخاص.

وفيما يتعلق بالمسؤوليات الأسرية، لقد استجابت الأسر لعدم وجود منشآت ومخصصات كافية للرعاية الاجتماعية من خلال توظيف عدد هائل من العاملات المنزليات المهاجرات،^{١٨} في حين أن الأسر التي لا تستطيع تحمّل أعباء عاملة منزلية تعتمد عادة على المرأة في الأسرة، فأدوار الجنسين لم تتغير كثيراً في هذا الصدد، وبقيت المرأة مقدّمة الرعاية الأساسية. تتحمل العاملات المنزليات المهاجرات عادة عبئاً كبيراً من خلال تعرضهنّ لأشكال متعددة من التمييز لذا من الضروري للمنطقة العمل على مبادئ اتفاقية منظمة العمل الدولية الأخيرة المتعلقة بالعمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩). ولقد أعرب بعض النظراء الوطنيين، وبخاصة في دول الخليج أيضاً عن اهتمامهم في تشجيع العمل المنزلي للنساء الذي يتطلب أيضاً تعزيز الحقوق تماشياً مع اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧).

الجدول ٤- المصادقة على معايير العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين في الدول العربية

البلد	رقم ١٠٠	رقم ١١١	رقم ١٥٦	رقم ١٨٣
البحرين		٢٠٠٠		
مصر	١٩٦٠	١٩٩٥		
العراق	١٩٦٣	١٩٥٩		
الأردن	١٩٦٦	١٩٦٣		
الكويت		١٩٦٦		
لبنان	١٩٧٧	١٩٧٧		
ليبيا	١٩٦٢			
المغرب	١٩٧٩	١٩٦٣		٢٠١١
عمان				
قطر		١٩٧٦		

^{١٧} للمزيد من المعلومات أنظر الفصل ٤.
^{١٨} لا يعرف العدد الحقيقي للعاملات المنزليات المهاجرات في الشرق الأوسط وذلك لعدم وجود إحصاءات صحيحة.

رقم ١٨٣	رقم ١٥٦	رقم ١١١	رقم ١٠٠	البلد
		١٩٧٨	١٩٧٨	المملكة العربية السعودية
		١٩٧٠	١٩٧٠	السودان
		١٩٦٠	١٩٥٧	الجمهورية العربية السورية
		١٩٥٩	١٩٦٨	تونس
		٢٠٠١	١٩٩٧	الإمارات العربية المتحدة
	١٩٨٩	١٩٦٩	١٩٧٦	اليمن

المصدر: نظام المعلومات NORMLEX حول معايير العمل الدولي^{١٩}.

حقوق التمتع بالجنساني و"الحماية"^{٢٠}

كما أشرنا أعلاه، لا تزال الأطر القانونية في الدول العربية ضعيفة من حيث المساواة بين الجنسين وعدم التمييز. ومع ذلك، تتقدم قوانين العمل العربية نحو ضمان أحكام قانونية أفضل للمساواة بين الجنسين في عالم العمل. فعلى سبيل المثال، يؤكد قانون العمل في المغرب الصادر في العام ٢٠٠٧ على المبادئ العامة للمساواة بين الجنسين وعدم التمييز ويحدد أجوراً متساوية عن الأعمال ذات القيمة المتساوية، وعلى المساواة في المعاملة من قبل وكالات التوظيف، وعلى حق المرأة في الانتماء إلى النقابات وغيرها من الأمور. وتحظر التعديلات التي أدخلت على قانون العمل في المملكة العربية السعودية الفجوات في الأجور والمرتبات القائمة على الاختلاف بين الجنسين؛ ومن المحتمل أن يتم قريباً تعديل قانون العمل الأردني ليشمل مبدأ الإنصاف في الأجور.

لم يتم بعد تنفيذ هذه القوانين بالكامل ولا زالت الفجوات في الأجور بين الجنسين، العامل المعيق لعمل المرأة، موجودة بشكل واسع في جميع أنحاء المنطقة، حتى في دول الخليج. وفي المغرب، قدر متوسط دخل المرأة بنسبة ٢٤ في المائة من دخل الرجل في العام ٢٠١٠ (١٦٠٣ دولار أميركي مقارنة بـ ٦٦٩٤ دولار أميركي للرجل) وهو في تطور دائم على الرغم من القانون^{٢١}. في القطاع الخاص البحريني، تكسب النساء اللواتي يحملن دبلوم جامعي ما معدله ٧٠٤ دينار بحريني في الشهر مقارنة مع الرجال من حملة الدبلوم الجامعي الذين يكسبون ما معدله ١٢٧٠ دينار. وفي المدارس الخاصة في الأردن، يبلغ متوسط الأجر الشهري ٤٣٥ دينار أردني للذكور و ٢٥٤ دينار أردني للإناث ما يعني وجود فجوة في الأجور بين الجنسين تصل نسبتها إلى ٤١.٦ في المائة^{٢٢}. ويبرز عائق آخر للقوى العاملة وهي الأنظمة الضريبية التي تمنح الزوج مزايا ضريبية ومخصصات حتى ولو كانت الزوجة تكسب دخلاً أعلى. ويبرز بعض التحسن ولكن لم يتم بعد القبول بالمساواة في هذا الصدد. على سبيل المثال، في الإمارات العربية المتحدة، تم إصدار مرسوم يمكن المرأة العاملة المعيلة الوحيدة للأسرة من الحصول على المخصصات الاجتماعية، إن كانت مطلقة أو إن كان زوجها عاطلاً عن العمل.

لا يزال العديد من قوانين العمل العربية يعكس الاعتقاد بأن المرأة تنتمي إلى الفئات المستضعفة وهي تحتاج إلى حمايتها من العمل الليلي والأعمال الخطرة. على سبيل المثال، ينص قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه يجب على الوزير المختص إصدار قرار بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً (المادة

^{١٩} http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:4179544887448868:::P12000_INSTRUMENT_SORT:4

تم الإطلاع عليه في أيلول/سبتمبر ٢٠١٣.

^{٢٠} تم أخذ هذا الجزء عن ورقة ناديا حجاب لمنظمة العمل الدولية، تراجع أو تقدم؟ العائق أمام المساواة في الفرص الاقتصادية والتحول في العالم العربي (٢٠١٣)

^{٢١} http://www.ilo.org/beirut/events/WCMS_220911/lang--en/index.htm

^{٢٢} المنتدى الاقتصادي العالمي (WEF) الفجوة العالمية بين الجنسين ٢٠١٠، ص ٢٢٢-٢٢٣.

^{٢٣} نحو الإنصاف في الأجور: دراسة حول الفجوة بين الجنسين في قطاع التعليم الخاص في الأردن- منظمة العمل الدولية ٢٠١٣.

http://www.ilo.org/beirut/publications/factsheets/WCMS_210490/lang--en/index.htm

٨٩)، في حين تسمح المادة ٩٠ بأن يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الصارة صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال الشاقة وغيرها من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.^{٢٣} تعيق القوانين التي تهدف إلى حماية النساء وبفعالية انخراط النساء في القوى العاملة أو تجبرهن على العمل بشكل غير شرعي مقابل أجور زهيدة. وبالإضافة إلى ذلك، يسبب ذلك وجهاً من أوجه التمييز ضد الرجل لأن كل الكائنات الإنسانية تحتاج إلى الحماية من الأعمال الخطرة.

ومن ناحية إيجابية، تتجه التشريعات في بعض الدول العربية أيضاً إلى تغطية العمل من المنزل. فقانون العمل المغربي يغطي العمل من المنزل في حين تقوم الأردن بتوسيع دائرة التأمين ضد البطالة والتأمين الصحي ليشمل جميع العمال، بمن فيهم ربات البيوت. وقد أصدر لبنان تشريعاً ينص على نظام تأمين صحي اختياري للعاملين لحسابهم الخاص وتوفير شبكة سلامة للرعاية الصحية للفقراء، ما يوسع دائرة الحماية لتشمل الاقتصاد غير الرسمي. ومع ذلك، لا يشمل هذا التشريع العمال الفلسطينيين، حيث لا يوجد نظام للتنسيق المتبادل، وذلك وجه من أوجه التمييز ضد اللاجئين الفلسطينيين في لبنان.

وفي الوقت نفسه، تطوّر الإطار القانوني في العديد من الدول العربية في ما يتعلّق بالتحرش الجنسي كنتيجة لأنشطة المجتمع المدني. ومع هذا لا تزال البلدان الأخرى تفترض أن أحكام قانون العقوبات الموجودة كافية للحماية على الرغم من أنها قد تكون ضعيفة جداً. على سبيل المثال، تنص التشريعات البحرينية بالسجن ثلاثة أشهر أو بدفع غرامة "لا تتجاوز" ٢٠ ديناراً بحرينياً لمن "يعامل المرأة بطريقة تمس بكرامتها". وعلى العكس من ذلك، يُعتبر التحرش الجنسي اليوم في الأردن جريمة محددة، كما هي الحال في المغرب وتونس. وتقوم التشريعات التونسية برصد التحرش الذي يحصل عبر التسجيلات أو الرسائل النصية، وتتمّ مضاعفة العقوبات إذا كانت الضحية طفلاً أو شخصاً معوقاً.

لا يتم تمثيل المرأة بشكل كامل في النقابات العمالية على الرغم من أن العمال لديهم الحد الأدنى من الحقوق للتنظيم في معظم الدول العربية بسبب القيود التي تفرضها الحكومات على الحريات الأساسية. ففي مصر على سبيل المثال، لم يكن هناك سوى ١٠٤ امرأة من بين الأعضاء الـ ١٨٢٩٢٢ المنتخبين للجنة التنفيذية المصرية للاتحاد الدولي لنقابات العمال في العام ٢٠٠٦، وفقط ٣٢ من ٤٨١ عضواً ينتخبون لمناصب رفيعة المستوى هم من النساء.^{٢٤} ومع ذلك، لعبت النساء العاملات دوراً هاماً في الانتفاضة المصرية.

وعلى عكس ذلك، على الرغم من الحقوق النقابية المحدودة في مرحلة ما قبل انتفاضة البحرين، ترأس النساء خمس من النقابات العمالية في الاتحاد العام لنقابات العمال وشكّلن أعضاء مجلس الإدارة في ١٥ نقابة عمالية.^{٢٥} تناول الاتحاد قضايا تهمة المرأة العاملة، ودعى في العام ٢٠٠٩ النساء إلى إطالة فترة الرضاعة الطبيعية وطالب بزيادة إجازة الأمومة في القطاع الخاص. وقد ساعد أيضاً على رفع مستوى الوعي حول زيادة الواضحة في التمييز ضد المرأة العاملة في القطاعين العام والخاص في البحرين. وتجدر الإشارة إلى أن الحقوق النقابية ساءت خلال الانتفاضات، على سبيل المثال، لقد تم حلّ جمعية التمريض البحرينية في آذار/مارس ٢٠١١ بعد أن قامت الممرضات بمساعدة الجرحى.^{٢٦}

^{٢٣} وجد الاستقصاء السنوي للاتحاد الدولي لنقابات العمال ٢٠١١ حول حقوق نقابة العمال - البحرين أنه تم تقييد حقوق العمال بطرق عدة، مثلاً عدم السماح لهم بالمفاوضة الجماعية. <http://survey.ituc-csi.org/Bahrain.html?edition=٢٣٦>

^{٢٤} منظمة العفو الدولية، شكل المرأة الجديدة مصر، ص. ٧.
^{٢٥} وجد الاستقصاء السنوي للاتحاد الدولي لنقابات العمال ٢٠١١ حول حقوق نقابة العمال - البحرين أنه تم تقييد حقوق العمال بطرق عدة، مثلاً عدم السماح لهم بالمفاوضة الجماعية.

^{٢٦} تم أخذ هذا الجزء عن ورقة ناديا حجاب لمنظمة العمل الدولية، تراجع أو تقدم؟ العائق أمام المساواة في الفرص الاقتصادية والتحويلات في العالم العربي، ٢٠١٣، ص. ١٥.

تفتيش العمل العصري والمساواة بين الجنسين

يجب أن تستجيب أنظمة تفتيش العمال الحديثة إلى الحاجة المتزايدة إلى مراعاة الاعتبارات الجنسانية. فمع ارتفاع نسبة دخول المرأة إلى القوى العاملة في أنحاء العالم، يجب أن يتم الأخذ بعين الاعتبار، في تفتيش العمل، الاحتياجات المختلفة للعمال من النساء والرجال في كل من الاقتصادات الرسمية وغير الرسمية وتوقعاتهم وتجاربهم. وتعمل أنظمة تفتيش العمل الحديثة على تشجيع توظيف النساء كمفتشات عمل وذلك كخطوة نحو تلبية احتياجات المرأة العاملة. وفي الوقت نفسه، توفر أنظمة تفتيش العمل الحديثة الأدوات لجميع المفتشين لفهم الأبعاد الجنسانية لكيفية تطبيق قوانين العمل.

تفتيش العمل وتعزيز المساواة بين الجنسين

تلعب إدارة العمل بوظيفتها التفتيشية دوراً أساسياً في تنفيذ وتطبيق الأحكام القانونية التي تعزز المساواة بين الجنسين. وبالتالي، يجب تزويد المفتشين بالمعارف والمواقف والأدوات التي يمكنهم من خلالها التعرف على مختلف قضايا واحتياجات وتوقعات وتجارب النساء والرجال ومعالجتها.

لطالما كانت مسألة الدمج الكامل للنساء في مفتشية العمل مبدأ هاماً منذ تأسيس منظمة العمل الدولية. وتنص المادة ٨ من اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) والمادة ١٠ من اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩) على أن كل من الرجال والنساء مؤهل للعمل كموظف تفتيش. ويُقتبس من توصية منظمة العمل بشأن تفتيش العمل ١٩٢٣ (رقم ٢٠)، "مثلما يبدو جلياً في ما يتعلق ببعض المسائل وبعض فئات العمل بأنه من الأنسب أن يقوم الرجل بأعمال التفتيش، فهناك بعض المسائل وفئات العمل التي يمكن أن تناسب المرأة للقيام بها، فيجب أن تُمنح المفتشات من النساء الصلاحيات والمهام ذاتها التي يقوم بها المفتشون من الرجال ويجب أن يمارسن السلطة ذاتها بعد خضوعهن للتدريبات اللازمة والخبرة، كما يجب أن يحصلن على فرص متساوية للترقية إلى مراكز أعلى". ونظراً لأهمية دور المرأة في نظام تفتيش العمل الحديث، ينبغي اتخاذ مزيد من الإجراءات لتشجيع توظيف المفتشات وتدريبهن وترقيتهن، ولضمان زيادة الوعي في ما يتعلق بالمنظور الجنساني في نظام التفتيش.

يمكن أن تسهم إدارة العمل في تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال اتخاذ عدد من الخطوات العملية. وتشتمل هذه الخطوات على وضع مؤشرات المساواة بين الجنسين للتفتيش وإنشاء أنظمة لقياس ورصد التقدم المحرز نحو الأهداف المتفق عليها. كما يمكن أيضاً أن يستخدم مفتشو العمل مراكزهم، ليس فقط باعتبارها عامل نفوذ، بل أيضاً من أجل رفع مستوى الوعي حول حقوق المرأة العاملة بموجب قانون العمل. فسياسة تعيين مفتشات مدربات تدريباً مناسباً للتعامل مع القضايا الخاصة المرتبطة بالمرأة العاملة جانب هام. فمن المفيد وجود عدد من مفتشي العمل متخصصين في قضايا حماية العمل القطاعي، على سبيل المثال أعمال المنسوجات والخدمات المنزلية. وبالإضافة إلى ذلك، إن وجود النساء في مفتشية العمل مهم لاتخاذ خطوات من أجل تشجيع توظيف المرأة كمفتشة وتدريبها وترقيتها و زيادة الوعي بين الجنسين في نظام التفتيش.

وبالتالي، يلعب مفتشو العمل دوراً هاماً في تحديد الفجوات بين الجنسين، وجمع وتحليل المعلومات حول أوجه التفاوت بينهما، واتخاذ الإجراءات التصحيحية عندما يقع الأمر في دائرة اختصاص العامل، وتوفير هذه المعلومات للجهات المختلفة كدليل لتدخلاتهم، وتعزيز المساواة بين الجنسين من أجل عمل لائق وخلق المزيد من فرص العمل للنساء.

الدراسة الإستقصائية العامة لمنظمة العمل الدولية حول نتائج تفتيش العمل (الفصل ٥):

- ✓ بشكل عام، لا يوجد أي عامل قانوني يحول دون إمكانية المرأة من العمل كمفتشة عمل؛
- ✓ يشير العديد من البلدان بأن تشريعاتها تمنح المرأة فرصاً متساوية للتمكن من العمل كمفتشة عمل؛
- ✓ ومع ذلك، لا يزال الموظفون في مجال تفتيش العمل معظمهم رجالاً في كثير من البلدان أو لا يعكسون نسبة النساء في القوى العاملة؛
- ✓ بعض البلدان لا يعلن الآن عن عدد النساء والذكور العاملين في مال تفتيش العمل؛
- ✓ أعلنت بعض البلدان الأخرى عن توزيعات مختلفة بين مفتشي العمل من الذكور والإناث. على سبيل المثال ألبانيا (٢١ في المائة من النساء في العام ٢٠٠٩)، وأرمينيا (٢١ في المائة من النساء في العام ٢٠٠٨)، وبنغلاديش (٣ في المائة من النساء في العام ٢٠٠٨)، وكرواتيا (٤٩ في المائة من النساء في العام ٢٠٠٨)، كوبا (٣٣ في المائة في العام ٢٠٠١)، هنغاريا (٢٩ في المائة من النساء في العام ٢٠١٠)، واليابان (٧ في المائة من النساء في العام ٢٠٠٩)، ولافتيا (٦٢ في المائة من النساء في العام ٢٠٠٨)، مولدافيا (١٥ في المائة من النساء في العام ٢٠١٠)، باراغواي (٢٨ في المائة من النساء في العام ٢٠١٠) وكوريا الجنوبية (٢٢ في المائة من النساء في العام ٢٠٠٧).

أتى في الدراسة الإستقصائية العامة أنه "نظراً لأهمية دور المرأة في نظام تفتيش العمل، يجب اتخاذ المزيد من الإجراءات لتشجيع العاملات في مجال التفتيش وتدريبهن وترقيتهن ولضمان زيادة الوعي في ما يتعلق بالمنظور الجنساني في نظام التفتيش".

منظمة العمل الدولية، دليل المساواة بين الجنسين وتفتيش العمل، ٢٠١٢، ص. ٢٧-٢٨، ٢٠١٢.
بيانات من تقارير رسمية للجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات ومن أبحاث برنامج منظمة العمل الدولية بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل في العام ٢٠١٠

تقوم إدارات العمل في جميع أنحاء العالم باتخاذ إجراءات في إطار تنفيذ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل مع بعض التجارب المثيرة للاهتمام في ما يتعلق بعدم التمييز. ففي كوستاريكا على سبيل المثال، تم تنفيذ حملات خاصة للنساء العاملات والمراهقات في مفتشية العمل لضمان عدم فصل النساء الحوامل والمراهقات من العمل بسبب التمييز. وفي أوروبا أحرز العديد من البلدان تقدماً من خلال القيام بحملات خاصة بشأن المساواة بين الجنسين في العمل. وفي إسبانيا، تم وضع خطة تدخل تفتيشية منذ صدور قانون المساواة في العام ٢٠٠٧، وهي تشمل التدريب والتعليم، وقائمة مرجعية وزيارات تفتيشية تهدف إلى التحقق من حالات التمييز في الأجور في منشآت محدّدة في القطاع. وفي أوكرانيا، قامت مفتشية العمل بدعم من منظمة العمل الدولية بوضع برنامج تدريب وقائمة مرجعية حول المساواة بين الجنسين في مكان العمل، تهدف إلى توعية المفتشين حول هذا الموضوع وضمان تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بعدم التمييز بشكل فعال أكثر.^{٢٧}

^{٢٧} منظمة العمل الدولية، إدارة العمل وتفتيش العمل، مؤتمر العمل الدولي ٢٠١١ تقرير V، ص. ٧٦-٧٧.



حملة عدم تمييز (الأمومة) مفتشية العمل في أوكرانيا

حملة عدم تمييز (التحرش الجنسي) مفتشية العمل في
أوكرانيا

ويجب أن يسعى تفنّيش العمل الحديث والشامل إلى مراعاة الفوارق بين الجنسين في مجال آخر وهو مجال السلامة والصحة المهنية. فتقليدياً لا يتمّ تقدير المخاطر الصحية التي تواجهها العاملات لأن معايير السلامة والصحة المهنية وحدود التعرض لمواد خطيرة تستند إلى العمل الذكور. عندما سبق اكتشاف الفروق بين الجنسين في مجال الصحة والسلامة المهنية، تم التركيز على الاختلافات المادية للجهاز التناسلي بين الذكور والإناث، أو على الاختلافات النفسية المفترضة بين الرجل والمرأة. ولم يتمّ إلا في خلال السنوات الـ ١٥ الماضية إجراء أبحاث تتعلّق بالمسائل الجنسانية حول جوانب صحية تدلّ على أن الاختلافات بين العاملين تقوم أساساً على تقلّب الطبيعة الإنسانية الفردية وليس على الاختلافات البيولوجية بين الجنسين. ويعود سبب اختلاف استجابة المرأة للمخاطر الصحية بشكل أساسي إلى المخاطر المختلفة المتعلقة بالعمل والتي تواجهها المرأة حسب نوع العمل الذي تقوم به، والأدوار المختلفة التي تضطلع بها في المجتمع.

تؤدي التفرقة بين الجنسين حسب المهنة إلى التعرّض إلى مخاطر على صعيد السلامة والصحة المهنية. وترتبط المخاطر الصحية التي تواجهها المرأة بظروف عملها الخاصة. وترتبط بعض الإضطرابات الصحية بمهن أو مصانع توظف عدداً كبيراً من النساء. فعلى سبيل المثال، تكثر نسبة الإصابات بوجع الظهر لدى النساء العاملات في القطاع الصحي، بسبب طبيعة العمل والتركيز العالي الذي تستخدمه الممرضات في عملهن، ولكن ليس إلى كونهن نساء.

لا بدّ من تقييم البحوث الوبائية الحالية لإيجاد أي تحيز منهجي في طريقة التحقيق التي تُجرى عند دراسة أنماط الصحة والمرض لدى المرأة، لتجنب الافتراضات القائمة على القولية والقيم الثقافية التقليدية. فإن تقييم الاختلافات الحقيقية بين الجنسين، وتجنب الأحكام الخاطئة حول حياة المرأة هو السبيل الوحيد للنجاح في إنتاج المعرفة المفيدة لصحة المرأة.

تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين في الدول العربية

كما ورد سابقاً ما زالت مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية ضعيفة بسبب مزيج من المعوقات الهيكلية (التنظيمات القانونية والأحكام الاجتماعية) يحد من نفاذ المرأة إلى المشاركة الاقتصادية. يمكن القول أن مفتشي العمل يؤدون دوراً في تعزيز نفاذ المرأة إلى سوق العمل. من خلال تحسين ظروف العمل وتقليص التمييز في مكان العمل، يستطيع مفتشو العمل زيادة جاذبية العمل للمرأة والمساهمة في زيادة مشاركتها في القوى العاملة.

يجب بذل جهود في الدول العربية من أجل تمكين إدارات تفتيش العمل من خلال تزويدها بالمعارف والأدوات لفهم الأبعاد الجنسانية الكامنة في كيفية تطبيق قوانين العمل والأخذ بعين الاعتبار حاجات العاملين والعاملات وتطلعاتهم وخبراتهم في الاقتصادات الرسمية وغير الرسمية على حد سواء. في الوقت الحالي يتم ربط المسائل الجنسانية التي تغطيها إدارات تفتيش العمل بسائر الأنظمة القائمة وميادين تركيزها (العمل والسلامة والصحة المهنية) وتغطيتها.

وفقاً لدراسة دولية بشأن تفتيش العمل أجرتها منظمة العمل الدولية في ٢٠٠٦ تغطي أغلبية أنظمة تفتيش العمل الأحكام المتعلقة بحماية المرأة في مسائل الحمل وإجازة الأمومة. لكن تركز أغلبية تقارير تفتيش العمل بشكل رئيسي على مسائل النظافة والرفاهية والسلامة والصحة المهنية متجاهلة مسألة التمييز.^{٢٨}

تقوم بعض القيود المفروضة على تفتيش العمل بتقويض المرأة العاملة الضعيفة بشكل خاص. وذلك مرتبط على سبيل المثال بصعوبة السماح لمفتشي العمل بزيارة المنازل الخاصة القابلة للتفتيش. في اليمن مثلاً قليل ما يزور المفتشون الذكور أماكن العمل حيث أغلبية الموظفين من النساء ويتم إجراء التفتيش على يد مفتشات إناث. لكن بسبب النقص في عدد المفتشات الإناث يتم تفويض مسؤوليات التفتيش أحياناً إلى سائر الموظفين الإناث في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ويمكن القول أن هذا النوع من الموظفين لا يخضع لأي تدريب ذات صلة.

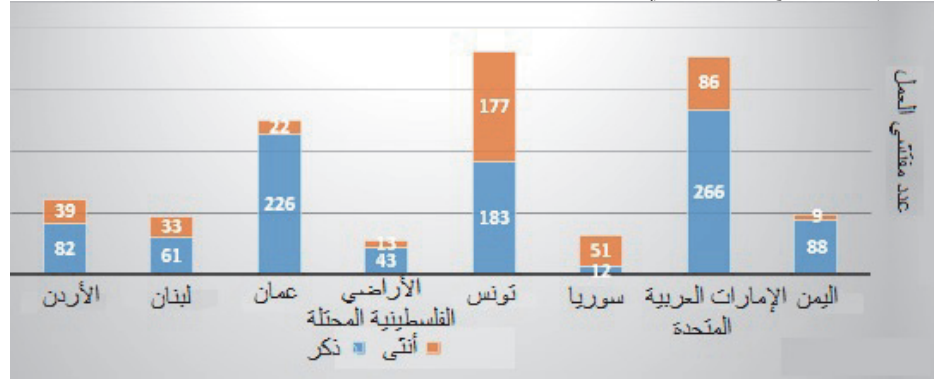
في أغلبية الدول العربية تستثني الأحكام الوطنية المفوضة لزيارات أماكن العمل الأفراد الذين يقومون بالعمل المنزلي أو العمال المنزليين (أغليبيتهم من النساء) من الحماية تحت غطاء قانون العمل. بشكل عام لا يمد مفتشو العمل أيديهم إلى العمال المنزليين والمؤقتين والعمال في قطاع الزراعة إلى جانب المؤسسات المقصورة على أفراد عائلة. لا يشكل التفتيش في مناطق التجارة الحرة والاقتصاد غير الرسمي جزءاً من تفويض مفتشي العمل. من الواضح أن هذه القطاعات يطغى عليها الطابع النسائي وتزال خارج نطاق اختصاص تفتيش العمل. بالتالي ثمة حاجة ملحة لزيادة الوعي والتغيير التقدمي في إدارات العمل بهدف معالجة حاجات العمال والعاملات بشكل فاعل.

يجدر بأنظمة تفتيش العمل الحديثة تعزيز تشغيل مفتشات العمل بفعالية فيكون ذلك بمثابة خطوة نحو الاستجابة إلى حاجات المرأة العاملة. لسوء الحظ يختلف الوضع في الدول العربية ويسجل عدد منخفض من مفتشي العمل بشكل عام ومشاركة محدودة للمرأة في وظيفة مفتش العمل مثلما يرد في الجدول أدناه.

^{٢٨} منظمة العمل الدولية، مسح عام للتقارير المتعلقة باتفاقية تفتيش العمل للعام ١٩٤٧ (رقم ٨١) وبروتوكول العام ١٩٩٥ لاتفاقية تفتيش العمل للعام ١٩٤٧ وتوصية تفتيش العمل للعام ١٩٤٧ (رقم ٨١) وتوصية تفتيش العمل (التعدين والنقل) للعام ١٩٤٧ (رقم ٨٢) واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة) للعام ١٩٦٩ (رقم ١٢٩) وتوصية تفتيش العمل (الزراعة) للعام ١٩٦٩ (رقم ١٣٣) وأحكام مؤتمر العمل الدولي في الجلسة الخامسة والتسعين جنيف ٢٠٠٦. متوفر على الإنترنت:

[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2006\)1B.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2006)1B.pdf)

الرسم ٢- توزيع عدد مفتشي العمل بحسب الجنس^{٢٩}



من شأن زيادة عدد مفتشيات العمل السماح بتحسين الكشف عن حالات التحرش الجنسي إلى جانب أمور أخرى. في بعض البلدان تعين إدارات تفتيش العمل مفتشيات خاضعة لتدريب مناسب من أجل معالجة مسائل متعلقة بالعاملات الإناث بما في ذلك التخصص في شؤون حماية العمل القطاعي مثل المنسوجات والعمالة المنزلية. عدد قليل من الحكومات حول العالم يبلغ عن هذا النوع من الممارسات. من بعض الأمثلة:

النمسا: تعين نساء لإجراء تفتيش لظروف المعيشة والعمل العامة في الأماكن حيث يطغى الشباب والنساء؛
هندوراس: تكلف المفتشيات بعمليات التفتيش المتعلقة بعمالة الأطفال والنساء وظروف السلامة والصحة في مكان العمل وإنفاذ الحد الأدنى للأجور؛
غانا: تم إنشاء مكتب لشؤون المرأة في إدارة العمل في العام ٢٠٠١ بهدف معالجة مشاكل المرأة في العمل (لا سيما التحرش الجنسي)؛
سري لانكا: ثمة إدارة تعالج المسائل المتعلقة بالنساء والأطفال تعمل تحت إدارة مفوضة عمل أنثى تساعد موظفتان مدينتان ربيعاً المستوى متخصصتان بالعمل؛
سويسرا: تعمل مفتشيات إناث في أبحاث أو يستجبن لدعوات لمعالجة مسائل تؤثر على العاملات النساء (الفقرة ٧٩ من المرسوم رقم ١ بتاريخ ١٠ أيار/مايو ٢٠٠٠ وفقاً لاتفاق العمل (OLT٠١))؛
عمان واليمن والسعودية: تفوض المفتشيات الإناث فقط لإجراء عمليات تفتيش في المؤسسات وأماكن العمل التي تغلب عليها النساء. في الأردن تكلف مفتشيات العمل الإناث عادةً بمتابعة الحالات المتعلقة بالتحرش الجنسي في مكان العمل.
منظمة العمل الدولية، تفتيش العمل والتحقق من حالة المساواة بين الجنسين، (٢٠١٢)، ص. ٢٩ ومعلومات مباشرة من وزارات العمل

^{٢٩} معلومات ابتداءً من شهر أيلول/سبتمبر ٢٠١٣.

الفصل الثاني: مسائل التمييز بين الجنسين التي تبرز خلال دورة العمل

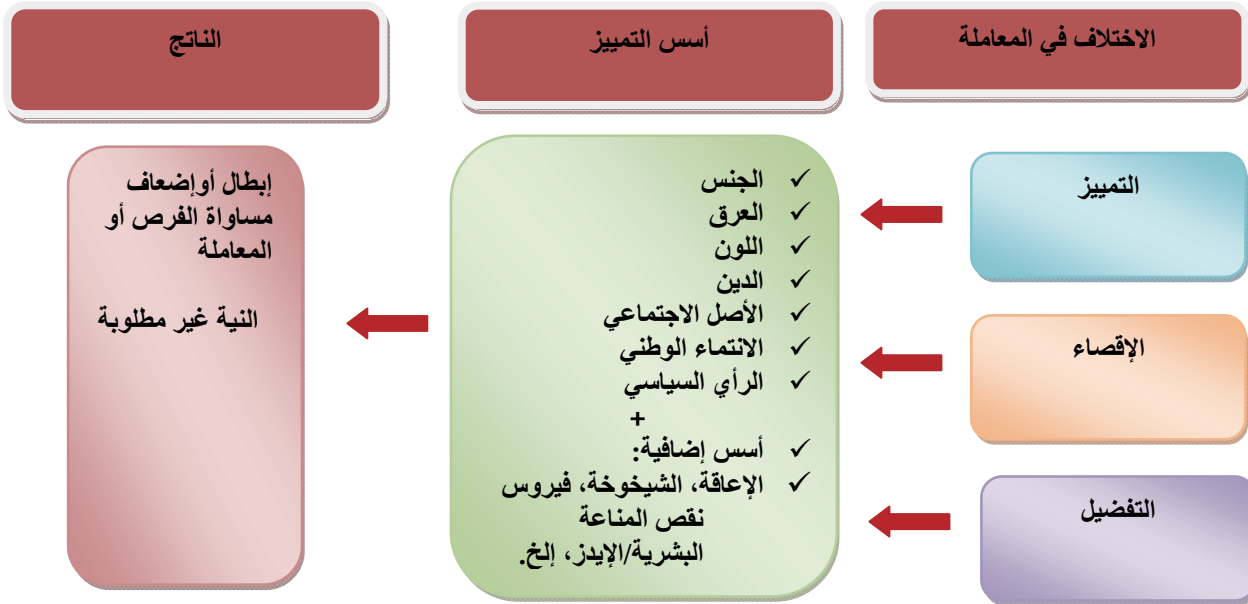
ثمة عدة مبادئ مرتبطة بالتمييز في مكان العمل يستطيع مفتشو العمل معالجتها وفق مهامهم المختلفة والولاية القانونية (ضبط الأحكام القانونية وإنفاذها والمشورة وزيادة الوعي والإبلاغ للسلطات المختصة).

يوفر هذا الفصل^{٣٠} نظرة عامة ويرسي الأسس لجلسة أكثر عملية بشأن كيفية التحقق تفتيش العمل من التمييز في مكان العمل ومعالجته.

المبادئ الرئيسية التي يغطيها هذا الفصل هي التالية:

١. التمييز
٢. ظروف العمل
٣. الكرامة في العمل
٤. الفئات الضعيفة

تعريف التمييز:



يجب إعطاء كل العمال فرص متساوية في العمل بغض النظر عن الجنس والعرق واللون والدين والأصل الاجتماعي والانتماء الوطني والرأي السياسي وكافة أشكال التمييز مثل الإعاقة والشيخوخة وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والميل الجنسي، إلخ. التمييز ليس ثابتاً إنما قد يؤثر على فئات مختلفة من الأشخاص في أوقات مختلفة وفق التغيرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والقانونية. وذلك يلزم البلدان رفع مستوى التطبيق وضمان الإنصاف بشكل دائم.

لكن المرأة تبقى من الفئات الأكثر عرضة للتمييز المبني على الجنس حول العالم فتواجه التمييز بسبب كونها امرأة أو بسبب وضعها العائلي أو المسؤوليات العائلية وتواجه أيضاً مستويات متعددة من التمييز على سبيل المثال فئة العاملة المنزلية المهاجرة التي تخضع للتمييز بالارتكاز إلى الجنس واللون والجنسية أو المرأة ذات الإعاقة.

^{٣٠} تركز محتويات هذا الفصل على الوثائق التالية: منظمة العمل الدولية، المساواة بين الجنسين؛ دليل للمفاوضة الجماعية، عدة مؤلفين س. أولني، إي. جودسن، ك. مالوبا كينز، ف. أونيل، جنيف، ٢٠٠٣؛ ومن منظمة العمل الدولية، تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين، جنيف، ٢٠١٢. كل الأمثلة تعود إلى عرض س. أولني خلال دورة التدريب بشأن المساواة بين الجنسين والتمييز وتفتيش العمل، عمان، الأردن، ١٤ آب/أغسطس ٢٠١٣.

أمثلة عن التمييز المبني على الجنس

- ✓ التقاعد القسري بسبب الزواج أو الحمل
- ✓ التحرش الجنسي:
- الابتزاز الجنسي (بالتبادل)
- بيئة عمل عدائية
- ✓ إقصاء المرأة من الأعمال الخطيرة من دون أي مبرر بسبب الحمل أو الأمومة
- ✓ اختبار حمل إلزامي أو طرح أسئلة متعلقة بالحمل المخطط خلال التوظيف
- ✓ تخصيص استحقاقات وبدلات متحيز جنسيًا

يصعب أحيانًا إثبات أن العاملة المرأة وقعت ضحية التمييز في ميادين التوظيف والتقدم في العمل والترقية وفرص التدريب والصرف والتسريح. قد يكون التمييز المبني على الجنس علنيًا مثل الحد من طلبات الحصول على وظيفة على الرجال أو النساء (التمييز المباشر).

أمثلة عن التمييز المباشر

- إعلان وظيفة يقضي طالبين من جنس أو عمر معين أو يعانون من إعاقة ما
- ممارسة تقضي بتوظيف فقط أشخاص من دين معين
- إقصاء المرأة من أعمال يؤديها الرجل عادةً
- اختبار الحمل
- التحرش الجنسي

يجب السماح فقط بمتطلبات عمل من شأنها إقصاء المرأة بالمتوسط أكثر من الرجل (على سبيل المثال متطلبات القوة البدنية) إذا أثبتت عن كونها ضرورية لأداء العمل المطلوب.

مثال عن إعلان عمل:

نبحث عن مشرف يتمتع بالخبرة

للمرشحين الذكور المهتمين الذين يراوح عمرهم بين ٢٥ و ٤٠ عامًا والمتمتعين بسجل حافل من الخبرات الرجاء الاتصال بقسم الموارد البشرية (مع مرافقة صورة ملونة جديدة). للمتوافرين على دوام الساعة والمتمتعين بالموثوقية المطلقة فقط!

يحصل التمييز في أغلب الأحيان خلال عملية التوظيف وبشكل أكبر من أي مرحلة أخرى من دورة العمل. من أشكال التمييز الشائعة في أسواق العمل العربية التمييز في النفاذ إلى العمل. المرأة هي الأكثر عرضة وبالتالي يصعب عليها في كثير من الأحيان الحصول على عمالة ماهرة. يجب حماية الأفراد الباحثين عن عمل من التمييز من بداية عملية التوظيف إلى آخرها وذلك يشمل تطوير عملية اختيار ومعايير اختبار غير تمييزية وحظر متطلبات تمييزية في إعلانات العمل وقرارات التوظيف.^{٣١}

^{٣١} منظمة العمل الدولية، المساواة وعدم التمييز في العمل في شرقي وجنوبي شرقي آسيا - دليل، الفقرة ٥.٢، الصفحات ٤٨-٤٧، ٢٠١١.

بالإضافة إلى ذلك غالباً ما ينتج عن تقسيم العمل المرتكز إلى الجنس أي التوزيع الاجتماعي للمهام وفق جنس العامل توجيه الرجال والنساء إلى أنواع مختلفة من الأدوار والمهام في وظيفة ما. هذا النوع من الفصل لا يتم بشكل ضروري عن تمييز إلا أنه يسلط الضوء على وطأ القوالب النمطية المتحيزة ضد المرأة في ذهن الأطراف المعنية في عالم العمل. إن الحق في عدم التعرض للتمييز يساوي الحق في الحصول على معاملة وفق الجدارة والقدرات وعدم المعاناة من التحيز على أسس مزايا يفرضها التمييز الاجتماعي على الجنس. يوفر جمع المعلومات العددية والنوعية عن تحليل الجنس في سوق العمل لإدارة تفتيش العمل مرجعيات ونقاط دعم يبنى عليها تشخيص الشركات واعتماد الإجراءات التصحيحية.

إلا أن التمييز غالباً ما يكون متقناً أو منهجياً أو حتى غير مقصوداً مثل حالات التمييز غير المباشر. تحدد لجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن تطبيق المواثيق والتوصيات "التمييز غير المباشر" كـ "حالات أو تنظيمات أو ممارسات حيادية في المظهر تؤدي في الواقع إلى عدم المساواة في معاملة الأفراد المتمتعين بمزايا معينة. يحصل ذلك عندما يطبق المعيار ذاته أو المعاملة أو الظرف على الجميع لكن يتفاوت في التأثير غير المتكافئ على أسس مزايا مثل العرق أو اللون أو الجنس أو الدين ولا يتعلق بشكل متسق بمتطلبات العمل". بالتالي عندما تظهر متطلبات أو شروط على أنها محايدة بين الجنسين لكن تؤدي في الواقع إلى عوائق غير متكافئة للمرأة مقارنة مع الرجل فقد تثبت هذه الحالة عن تمييز غير مباشر.

أمثلة عن تمييز غير مباشر

- ✓ قانون حيادي أو ممارسة حيادية في الظاهر
- ✓ تأثير سلبي غير متكافئ على فئة معينة
- ✓ تدريب متوافر خارج أوقات العمل الاعتيادية (المرأة)
- ✓ متطلبات لغوية خارجة عن مهام العمل (الأقليات العرقية)
- ✓ إقصاء العمال المنزليين من تشريع العمل (المرأة)

لا تعتبر تمييزاً المتطلبات الملازمة لعمل معين أو إجراءات الحماية والمساعدة الخاصة من أجل الاستجابة إلى متطلبات أفراد معينة أو التعويض عن حالات تمييز في الماضي أو معالجة حالات عدم المساواة القائمة.

ما زال يعاني القانون والممارسة في البلدان العربية من العجز عن الحماية من التمييز ضد توظيف المرأة وما زال عدم التطابق بين تحصيل المرأة العلمي وفرصها في سوق العمل قائماً على الرغم من ازدياد عدد الشابات العرب المنخرطة في مجالات تعليم أكثر علمية وأقل تقليدية مؤخراً. لكن بسبب الأفكار التقليدية التي تحدد نوعية العمل اللائق للمرأة والرجل والأفكار السائدة بشأن الأعمال المقبولة اجتماعياً للمرأة والاعتقاد المتواصل بأن عمل المرأة الرئيسي يبقى في المنزل ما زالت أغلبية البلدان تفضل العمال الذكور لأكثرية الوظائف مما يقلص فرص المرأة العملية عند مرحلة التوظيف. بشكل عام إن عدد الوظائف المتوافرة للمرأة أقل من تلك المتوافرة للرجل (أفقية التمييز في العمل) وتتسم أنواع الوظائف والمستويات التي يؤديها الرجل بمراتب أرقى وظروف عمل أفضل بما يشمل ذلك أجور أعلى مقارنة بالمرأة. يؤدي هذا التمييز في العمل إلى تمييز أفقي وعمودي في العمل في أغلبية أسواق العمل العربية. (الرجوع إلى مثل الأردن أدناه).

من المشاكل المرتبطة بالسياق الإقليمي الفئات المكونة من العاملات المهاجرات الموظفة في أغلب الأحيان كعاملات منزليات إلى جانب العمال في مناطق التجارة الحرة (مصر والأردن والمغرب وتونس والإمارات العربية المتحدة) أو في بيع التجزئة. في هذا السياق قد يحصل التمييز على عدة مستويات مثل التفاوت في معاملة المواطنين وغير المواطنين أو التمييز بينهم على أسس العرق أو اللون أو الانتماء الوطني.

تمثل أيضاً المرأة ذات الإعاقة فئة ضعيفة في المنطقة فتعاني في أغلب الأحيان من التمييز المزدوج أو الثلاثي المبني على الجنس والإعاقة والفقر. فيما ينشط المجتمع الأهلي في الدفاع عن حقوق هذه الفئة ما زالت خاضعة للتمييز في مكان العمل حيث يتم إدماج سياسيات التنوع والترتيبات التيسيرية المعقولة بشكل بطيء.^{٣٢}

^{٣٢} لمفهوم "الترتيبات التيسيرية المعقولة" الرجوع إلى اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة:

<http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>

وظائف حيث يحظر توظيف المرأة في الأردن

- المناجم والمحاجر وكل أعمال استخراج المعادن والأحجار تحت الأرض.
- صهر المعادن وتفضيض المرايا بالزئبق.
- تصنيع المتفجرات والألعاب النارية والأعمال ذات الصلة.
- إحام المعادن بكل أشكاله.
- العمليات الصناعية الشاملة للرصاص أو أكسيد الرصاص أو مركبات الرصاص.
- عمليات المزج والجيل في تصنيع البطاريات الكهربائية وإصلاحها.
- تنظيف ورش العمل حيث يتم أداء الأنشطة الواردة في النقطتين ٦ و ٧.
- صناعات الأسفلت والكاوتشوك.
- تحميل السلع وتفريغها وتخزينها في أحواض ومرافئ ومستودعات لتخزين السفن واستلامها وصيانتها.

التوظيف المحظور على المرأة الحامل والمرضة

- عمل يشمل تعرض لإشعاعات نووية وما فوق البنفسجية.
- أي عمل يشمل معالجة الأبخرة والأدخنة من مشتقات النفط أو التعرض لها.
- أعمال تشمل التعرض لمواد ماسخة.
- أعمال تطلب التعرض للإيثيلين في الصباغة وثنائي كبريتيد الكربون في إنتاج حرير الفسكوز والسيلوفان والهيدروكربونات في تكرير النفط والزئبق والفوسفور والنيتروبنزين والمنغنيز والكليسيوم والبريليوم.

ساعات العمل حين قد لا يتم توظيف المرأة أي بين العاشرة مساءً والسادسة صباحاً باستثناء الوظائف التالية وبعد الموافقة

- العمل في الفنادق والمطاعم والمقاهي والمراقص الليلية والمسارح وقاعات السينما ومراكز التسوق.
- العمل في المطارات وعالم السفر والمكاتب السياحية.
- العمل في المستشفيات والعيادات والصيدليات.
- الوظائف المتعلقة بنقل الأشخاص والسلع برًا وجوًا وبحرًا.
- العمل في مجال تكنولوجيا المعلومات والوظائف المتعلقة.
- الوظائف التي تشمل القيام بعمليات الجرد السنوية للشركة ووضع الميزانية العمومية والحسابات النهائية والعمل خلال تخفيضات الأسعار على شرط ألا يتخطى عدد الأيام الخاضع لأحكام هذه الفقرة ٣٠ يومًا في السنة وألا يتخطى عدد ساعات العمل الفعلية ١٠ ساعات في اليوم.
- العمل في الحفاظ على البضائع من الخسارة والوقاية من خسارة المواد القابلة للفساد وتفادي المخاطر التابعة للأنشطة التقنية وتسلم بعض المواد المحددة وحملها على شرط ألا يتخطى عدد الأيام الخاضع لأحكام هذه الفقرة ٢٠ يومًا في السنة.
- العمل في المؤسسات توفر خدمات في مناسبات اجتماعية.
- مشاريع عائلية.

المصدر في العام ٢٠١٠ بحكم أحكام المادة ٦٩ من قانون العمل رقم ٨ من العام ١٩٩٦ .

الأجور والمزايا

- ✓ المساواة في الأجر
- ✓ أنظمة العلاوة
- ✓ تصنيف العمل
- ✓ أنماط التقاعد
- ✓ مزايا السكن
- ✓ مزايا التنقل
- ✓ مزايا الطبابة

ساعات العمل

- ✓ الساعات الأساسية والإضافية
- ✓ العمل بدوام جزئي
- ✓ أوقات العمل المرنة
- ✓ مشاركة العمل
- ✓ العمل الليلي
- ✓ الأمهات الحوامل والمرضعة
- ✓ إجازة للمسؤوليات العائلية

الإجازة والمسؤوليات العائلية

- ✓ الإجازة السنوية
- ✓ إجازة الرأفة
- ✓ إجازة الأمومة والأبوة
- ✓ والإجازة الوالدية
- ✓ الإجازة الطبية والإجازة المرضية
- ✓ إجازة التعليم والتدريب المدفوعة
- ✓ سائر الإجازات الشخصية

الأجور والمزايا^{٣٣}

يكرس مبدأ المساواة في الأجور في الأعمال ذي القيمة المتساوية والتي يشار إليها بـ "المساواة في الأجور" في اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور للعام ١٩٥١ (رقم ١٠٠). ومن ثم تم إدماج هذا المبدأ في الاتفاقية رقم ١١١ التي توسع نطاق الحماية من أجل حظر التمييز في الأجر على كل الأسس والتي تغطيها الاتفاقية رقم ١١١ للعام ١٩٥٨. إلا أن مبدأ المساواة في الأجور يشكل مبدأ أكثر عموميًا ويتعلق بالإنصاف في الدفع بشكل عام. ثمة ميدانان أساسيان مرتبطان بالمساواة في الأجور. المبدأ الأول هو "الأجر المتساوي للعمل المتساوي" وذلك يعني أنه يجب دفع الرجل والمرأة أجور متساوية ومزايا متساوية للعمل ذاته أو للعمل الذي يتطلب المهارات والجهود والمسؤوليات ذاتها والأعمال المنجزة في ظل شروط العمل ذاتها. المبدأ الثاني والأهم هو "الأجر المتساوي لعمل ذات قيمة متساوية"؛ ذلك يعني أن حتى الأعمال المختلفة كل الاختلاف ولكن مرتكزة على معايير موضوعية خالية من التحيز الجنسي هي أعمال ذات قيمة متساوية؛ على سبيل المثال يجب أن يكون الأجر الذي يشمل القيمة الإجمالية لحزمة الاجور متساويًا. يضمن ذلك حصول الرجل والمرأة على أجر متساوي لأعمال قد تشمل أنواع مختلفة من المؤهلات والمهارات والمسؤوليات والجهود (البدنية والعقلية والعاطفية) أو شروط العمل لكن تتمتع بالقيمة ذاتها.

لا يجب أن تطبق المساواة في الأجور فقط على الأجور الأساسية أو الحد الأدنى من الأجور لكن على كل المزايا والمكافآت الإضافية الناجمة عن توظيف العامل والتي يدفعها صاحب العمل للعامل بشكل مباشر أو غير مباشر نقدًا أو عينيًا. ذلك يعني أنه يجب دفع كل التعويضات العائلية وبدلات السكن والسفر والغذاء والمكافآت والتقاعد الخاص وخطط الرعاية الصحية للعمال الذكور والإناث وفق قيمة العمل من دون أي تمييز مبني على الجنس أو أي معيار آخر. يمتد نطاق الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١ إلى "كل العمال" ولا يقتصر على المأجورين في العمالة الرسمية إنما يشمل كل العمال في العمالة غير الرسمية مثل العاملين لحسابهم الخاص في الزراعة والتجارة الصغيرة أو في الخدمة المنزلية.

يأخذ التمييز في الأجر عدة أشكال. في بعض الحالات ما زال الجنس معيارًا محددًا في تحديد معدلات الأجور مما يشكل تمييزًا مباشرًا. ما زال هذا الوضع سائدًا في حالات استثنائية في الاتفاقات الجماعية وأدوات الحد الأدنى للأجور التي تضع معدلات مختلفة للرجل والمرأة مثل الزراعة.^{٣٤} زد على ذلك تشريعات واتفاقات جماعية تمييزية تحد من البدلات والمزايا التي يحق للمرأة التمتع بها.^{٣٥} لكن المشكلة الفعلية تكمن في تمييز الأجر في الممارسة أكثر من القوانين والاتفاقات الجماعية. قد يحصل التمييز في الأجر أيضًا عندما يؤدي الرجل والمرأة أعمال مختلفة ذي قيمة متساوية ويحصلان على أجور مختلفة. قد ينجم هذا التمييز عن تحيز مبني على الجنس في وسائل تقييم العمل وأنظمة تصنيف الوظيفة. تحصل هذه الحالات لأنه لا يعترف أو يستخف بالمهارات والجهود والمسؤوليات وشروط العمل المرتبطة بوظائف نسائية تقليدية. بالتالي تميل المرأة إلى تسجيل قيمة أقل في الدرجات الوظيفية وموازين الدفع في المؤسسة.

^{٣٣} تركز هذه الفقرة على منظمة العمل الدولية، المساواة في الأجر - دليل تعريفي، جنيف ٢٠١٣ ومنظمة العمل الدولية الفصل الخامس، نحو المساواة في الأجر مراجعة قانونية للتشريعات الأردنية الوطنية، عمان، ٢٠١٣ http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_216690/lang-en/index.htm

^{٣٤} http://www.ilo.org/beirut/publications/factsheets/WCMS_215490/lang-en/index.htm

^{٣٥} منظمة العمل الدولية، مسح عام بشأن الاتفاقيات الأساسية المتعلقة بالحقوق في العمل نظرًا إلى إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية لعولمة منصفة: إعطاء العولمة وجهًا بشريًا، ٢٠٠٨، الصفحات ٦٨٤، ٦٨٠.

^{٣٥} المرجع عينه، الفقرتين ٦٩٣-٦٩٤.

من شأن الأنظمة التي توفر أجور مختلفة ما فوق الأجور الأساسية كساعات العمل الإضافية والجدارة وأجر الأقدمية والإنتاجية والبدلات العائلية المساهمة في التمييز غير المباشر ويعود ذلك إلى أن المرأة يقع على عاتقها عدد أكبر من المسؤوليات العائلية وتعمل ساعات إضافية أقل وحتى حين تعمل ساعات إضافية يبقى حساب الساعات الإضافية أقل فائدة مقارنة مع الرجل. بالإضافة إلى ذلك ينقطع عمل المرأة بشكل أكثر تواتراً مما يشكل عائقاً لا سيما حين تشكل الأقدمية جزءاً كبيراً في تحديد الأجر الشامل. قد تكون مكافآت الإنتاجية أعلى للمهارات والمسؤوليات المرتبطة بأعمال يؤديها الرجل فقط. في بعض البلدان ومنها البلدان العربية تحرم الكثير من النساء من البدلات العائلية لأن القانون يسمح للرجل فقط بأن يكون رب العائلة. بالإضافة إلى ذلك يستطيع الرجل والمرأة التمتع بفرص المساواة ذاتها كي يحصل الرجل على أجر أعلى لترتيبات العمل ذاتها ومستويات الأداء ذاتها.

يجب تحديد سواء قيمة العمل متساوية أو غير متساوية على أساس معايير موضوعية خالية من التحيز الجنسي. إن وسائل تقييم العمل الموضوعية هي أفضل الوسائل لتحديد قيمة العمل المنجز فنقارن الأعمال بهدف تحديد مكانة عمل مقارنة مع عمل آخر في ميزان أجور أو رواتب. نوعا وسائل تقييم العمل الرسمي هما التاليان:

أ) وسائل تقييم التصنيف أو العالمية : هذه الوسائل تصنف الأعمال على أساس أهمية متطلبات العمل فتتظر في العمل بكليته بدلاً من مكوناته مما يؤدي إلى تحديد مميزات صاحب العمل وفق مميزات الوظيفة بحد ذاته. تؤكد وسائل التصنيف أهمية الأعمال داخل المنظمات لكنها لا تحدد الاختلاف في القيمة بينها.^{٣٦}

ب) وسائل تقييم العمل التحليلية تقسم الأعمال إلى مكونات أو معايير أساسية ومعايير فرعية وتخصص نقاط لها. تشمل المعايير:

- المهارات والمؤهلات المكتسبة من خلال التعليم والتدريب والخبرة؛
- المسؤولية تجاه المعدات والمال والأشخاص؛
- الجهود البدنية والعقلية و/أو النفسية؛
- ظروف العمل التي تشمل الظروف البدنية (الضجيج والغبار والحرارة والمخاطر الصحية) والجوانب النفسية (الضغط والانعزال والانقطاعات المتكررة والطلبات في آن واحد والمعاملة العدائية من قبل الزبون).

من خلال تحديد قيمة العمل العددية تظهر وسائل تقييم العمل التحليلية سواء عمالان مختلفان يتمتعان بالقيمة ذاتها أو بقيمة مختلفة. عمالان مختلفان لهما قيمة عددية متساوية مخولان للأجر ذاته. يسلط تقييم العمل الضوء على محتوى العمل وليس مهارات الأشخاص الذين يؤدون العمل ومميزاتهم أو أداءهم.

^{٣٦} الرجوع إلى فرقة عمل المساواة في الأجور: المساواة في الأجور: مقارنة جديدة لحق أساسي، التقرير النهائي ٢٠٠٤، أوتاوا، كندا، متوافر على: <http://www.canada.justice.gc.ca> و <http://www.payequityreview.gc.ca>

وسائل تقييم العمل التحليلية الجنسانية بدأت في خمسينات القرن المنصرم. في هذه الحقبة علقت الأهمية على القوة البدنية التي تميز الأعمال المخصصة للرجال فيما أهملت الجوانب الأساسية للأعمال المخصصة للنساء مثل التنظيف والاعتناء بالآخرين وتنظيمهم. أما اليوم فتركز وسائل تقييم العمل على مجموعة كبيرة من المعايير. وذلك يعود إلى التقدم التكنولوجي والتغير من التصنيع إلى الخدمات والأهمية الكبيرة المولاة إلى "المهارات الشخصية". لكن حتى عندما تولي وسائل تقييم العمل الأهمية لمهارات الأعمال المخصصة تقليدياً للمرأة إلا أن هذه الخيرة تسجل نقاط أقل مقارنة مع الأعمال المخصصة للرجال. فقيمة المسؤولية تجاه المال أو المعدات على سبيل المثال أعلى من قيمة المسؤولية تجاه الأشخاص في الكثير من الأحيان. ويعود ذلك إلى الاعتقاد الخاطئ بأن المهارات المرتبطة بالاعتناء بالآخرين أو التنظيف أي الأعمال المشابهة لتلك التي تقوم بها المرأة بشكل مجاني في المنزل ملاصقة لطبيعة المرأة ولا تكتسب من خلال التعليم أو الخبرة مما يؤدي إلى الاستخفاف بالمنهجى بالأعمال التي تغطي عليها المرأة. ويترجم ذلك بمعدلات أجور أقل للمرأة.

من أجل الحصول على لائحة مميزات العمل التي غالباً ما يتم الاستخفاف بها في عمل المرأة الرجاء الرجوع إلى الصفحتين ٤٠ و ٤١ في الدليل التعريفي للمساواة في الأجر لمنظمة العمل الدولية، جنيف، ٢٠١٣.

المساواة في الأجر ومفتشو العمل

تقع مسؤولية مراقبة الامتثال بقوانين التمييز ومساواة الأجور عادةً على عاتق إدارة تفتيش العمل. لكن قدرة مفتشي العمل على التحقق من الامتثال بمبادئ المساواة والأجر المتساوي محدودة في العديد من الحالات. ويعود ذلك بشكل جزئي إلى نقص في فهم المتطلبات لضمان المساواة وعدم التمييز والمساواة في الأجر للعمل المتساوي والعمل ذات القيمة المتساوية.

لكن أمثلة من بعض البلدان تظهر بأن بإمكان إدارة تفتيش العمل تأدية دور مهم في القيام بذلك في حال اتخاذ إجراءات زيادة قدرات مناسبة. في الجمهورية التشيكية^{٣٧} مثلاً طورت وزارة العمل "تعليمات منهجية للتحقق من الامتثال بمساواة الفرص بين الرجل والمرأة". تحتوي التعليمات التي دخلت حيز التنفيذ في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ الأحكام القانونية المرتبطة بمساواة الأجر والمعاملة في مكان العمل (بما في ذلك المسائل المتعلقة بالتوظيف والتدريب والترقية وظروف العمل والتحرش الجنسي وإجازة الأمومة والأبوة). وتوفر توجيهاً بشأن كيفية تنفيذ عمليات التفتيش المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتقدم لائحة بالأسئلة الواجب طرحها خلال عمليات التفتيش.

مساواة الأجر في الدول العربية

في جميع أنحاء المنطقة ما زال التمييز ضد المرأة في مكان العمل مكرس في القوانين والتنظيمات والإجراءات الوطنية وفي القواعد الاجتماعية والثقافية الممارسة على نطاق واسع. ويطبق ذلك على مبدأ "المساواة في الأجر" أيضاً وهو عبارة عن حق عالمي لا تتمتع به أغلبية النساء العربية. تظهر الأرقام الرسمية في الأردن أن الفجوة في الأجور بين الجنسين وفق القطاعات تبلغ ٤١.٣ في المائة في الصناعة و ٢٧.٩ في المائة في الصحة والعمل الاجتماعي و ٢٤.٥ في المائة في التعليم. وتظهر أيضاً الأرقام الرسمية في الأردن أن متوسط الفجوة في الأجور بين الجنسين قد يصل إلى ٢٩ في المائة في القطاع الخاص و ٢١ في المائة في القطاع العام.^{٣٨} في الكويت تبلغ الفجوة ٣٥ في المائة مقابل ٣١ في المائة في تونس و ٢٣ في المائة في الأرض الفلسطينية المحتلة.

على الرغم من الجهود المبذولة لتخفيض الفجوة في الأجور ما زال عدم المساواة في الأجور بين الرجل والمرأة مشكلة عالمية حتى في البلدان حيث يتم الاعتراف بالمساواة بين الجنسين بشكل كبير وتنعكس في القوانين والممارسات. الأردن هي الدولة الوحيدة في المنطقة التي تقوم بتعزيز العمل على المساواة في الأجر في الوقت الحالي ودعمت منظمة العمل الدولية إنشاء اللجنة التوجيهية الوطنية للمساواة في الأجر (NSCPE) في العام ٢٠١١ التي ترأسها اللجنة الوطنية الأردنية للمرأة ووزارة العمل. وهي تشمل ممثلين من نقابات العمال والجمعيات المهنية والمجتمع الأهلي والهيئات الحكومية وغرفة التجارة وغرفة الصناعة وممثلين عن القطاع الخاص ووسائل الإعلام. في ١٥ أيار/مايو ٢٠١٣ حصلت اللجنة على صفة رسمية ودائمة من خلال مرسوم وزاري.

شكلت اللجنة جزءاً من بحث موجه إلى السياسة أدى إلى النظر في معايير عدم المساواة في الأجر وأسبابه في التشريع الوطني وتوفير أدلة موضوعية للفجوة في الأجور بين الجنسين في قطاع التعليم الخاص (المدارس والجامعات). بفضل دعم منظمة العمل الدولية المستمر قامت

^{٣٧} الجمهورية التشيكية، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية: إرشادات منهجية لتفتيش الامتثال بتساوي الفرص بين الرجال والنساء، ٢٠٠٣، يراغ.

^{٣٨} مكتب الإحصاءات الأردني، مسح التوظيف، ٢٠١٠.

لجنة NSCPE بزيادة الوعي بشكل واسع مع إشراك النواب والمجتمع الأهلي. من خلال هذه العملية تم دمج المساواة في الأجر في استراتيجية العمل الوطنية للفترة الممتدة بين ٢٠١٢ و ٢٠١٥ وخطة عمل للمساواة في العمل.^{٣٩}

الأسباب الرئيسية لعدم المساواة في الأجر في قطاع التعليم الخاص في الأردن

- الصور النمطية والأحكام المسبقة التي تعتبر أن الوظائف في المدارس الخاصة تطلب جهود أقل وبالتالي مناسبة أكثر للمرأة.
- تقليد الاستخفاف بعمل المرأة ومؤهلاتها معكوس بطلب عالي على المعلمين الذكور وبالتالي تقديم معاشات أفضل للرجال مقابل عرض عالي من المعلمات الإناث اللواتي يتوقع أن يقبلن بمعاشات تقل في الكثير من الأحيان عن الحد الأدنى للأجور. تدفع البدلات العائلية للرجل فقط.
- العوامل الاجتماعية والثقافية مثل الاعتقاد بأن الرجل هو مورد الرزق وبالتالي يحق له بأجر أكبر؛ نقص المعلومات لدى المرأة بشأن حقوقها؛ المسؤوليات العائلية التي تقع على عاتق المرأة ونقص تمثيل المرأة في النقابات العمالية.
- غياب إطار العمل التشريعي والسياسي والتنظيمي بشأن المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة للعمل ذات القيمة المتساوية.
- نقص التنسيق بين الجهات المعنية مما يحد قدرتها على التدخل في علاقة صاحب العمل والعامل وضبطها في المسائل المرتبطة بالمساواة في الأجر بين الجنسين.

منظمة العمل الدولية، الإحاطة بالمسألة نحو المساواة في الأجر، دراسة عن الفجوة في الأجور بين الجنسين في قطاع التعليم الخاص في الأردن، أيار/مايو ٢٠١٣ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_213844/lang-en/index.htm

معالجة التمييز في الأجر بين الجنسين في الأردن من خلال تفتيش العمل الهادف

يعاني قطاع التعليم الخاص في الأردن من انتهاكات واسعة النطاق للحد الأدنى من الأجور. من الممارسات الشائعة لدى أصحاب العمل دفع معاش يقل عن الحد الأدنى للأجور للمعلمة الأنتى (وليس المعلم الذكر) وإلزامها بإمضاء عقد ينص على أنها تتقاضى الحد الأدنى للأجور.

يهدف معالجة هذه المسألة أطلق قسم تفتيش العمل في الأردن حملة سنوية لتفتيش المدارس الخاصة يتم تنفيذها في بداية كل سنة دراسية. تهدف الحملة لتحديد سواء تمتثل المدارس الخاصة في الأردن بالحد الأدنى للأجور وتدفع المعاشات في الوقت المناسب وتمتثل بشروط عقد التوظيف الممضى بين المعلم والمدرسة. وتشمل هذه الحملة زيارات تفتيش عمل إلى المدارس في كل أنحاء البلد من أجل مراجعة محفوظات دفع المعاشات وعقود التوظيف وإجراء مقابلات مع المعلمين للتأكد من دقة المعلومات الواردة في هذه الوثائق. يتم بث هذه الحملة في نشرات الأخبار المحلية من أجل زيادة الوعي بشأن المسألة.

^{٣٩} للمزيد من المعلومات عن المساواة في الأجور في الأردن الرجاء استشارة: مراجعة قانونية موجهة نحو السياسة: منظمة العمل الدولية، نحو المساواة في الأجر مراجعة قانونية للتشريعات الأردنية الوطنية المنشور باللغتين العربية والانكليزية، منظمة العمل الدولية، دراسة معمقة للفجوة في الأجور بين الجنسين في قطاع التعليم الخاص في الأردن، المنشور باللغتين العربية والانكليزية.

نظم المكافآت

بما أن نظم المكافآت تركز على العمل المحدد لفترة معينة والعمل بدوام كامل تجد المرأة نفسها في ظرف غير مؤاتٍ. يجب الأخذ بعين الاعتبار ازدياد الأجر الأساسي الذي قد يعود بالفائدة على المرأة. بدلاً من ذلك بالإمكان توسيع نطاق نظم المكافآت لشمّل كل العمال بغض النظر عن المرتبة (بما يشمل ذلك العمال غير الدائمين) أو شمل درجات العمل التي قليل ما تجذب المكافآت. من المهم التأكد من دفع المكافآت من دون تمييز مباشر أو غير مباشر.

تصنيف العمل

يمكن تصنيف الأعمال حسب الفئات أو المراتب. غالباً ما تكون المرأة في أسفل هذه الفئات. من أجل ضمان موضوعية وإنصاف الأعمال يجب أن تكون وسائل التقييم خالية من أي تحيز جنسي ويجب أن تهدف إلى تحديد العوامل وتقديرها بموضوعية من دون التأثير بالقوالب النمطية الملصقة بالمرأة أو التقيد بالمعايير التقليدية مثلما يرد في الفقرة أعلاه المخصصة إلى مساواة الأجر. يجب الأخذ بعين الاعتبار ضمان التدريب الخاص للمرأة من أجل تحسين مؤهلاتها ونفاذها إلى الوظائف الأفضل.

نظم المعاشات التقاعدية

تعمل أغلبية النساء في وظائف بأجر أقل ونظم معاشات تقاعدية تعكس مستويات المعاشات وبالتالي تحصل المرأة على معاشات تقاعد أقل من الرجل. قد ينقطع عمل المرأة أكثر من الرجل فقد تضطر إلى طلب فترات استراحة من العمل أو فترات إجازة مطولة للاستجابة إلى حاجات عائلتها والمسؤوليات المرتبطة بها. بمحض الاختيار بإمكان المرأة دخول القوى العاملة بعد إنجاب الأطفال. من المحتمل ألا يتمتع العمال الذين ينقطع عملهم أو يتأخرون في دخول القوى العاملة بالموارد الكافية في معاشات التقاعد من أجل الحصول على مزايا التقاعد المناسبة. بشكل عام في المنطقة يقل سن التقاعد لدى المرأة مقارنة مع الرجل ولا تستفيد الكثير من النساء العاملات في الاقتصاد غير الرسمي من نظم المعاشات التقاعدية.

مزايا السكن

في بعض البلدان تحرم المرأة المتزوجة من بدلات السكن على أساس أن هذه المزايا متوافرة فقط للرجل. يجب أن تتوافر بدلات السكن للعمال الذكور والإناث على حد سواء.

بدلات التنقل

قد يمارس تنظيم التنقل الضغط على المرأة بسبب المسؤوليات العائلية أو لأنه قد يعرضها لحالات أكثر خطورة. تبعاً للحالة قد يقرر صاحب العمل ترتيب التنقل للعمال والعاملات من أجل حل مشكلة الرحلات الطويلة إلى العمل أو الحالات الخطيرة أو عدم موثوقية التنقل في الليل. وتزيد أهمية ذلك للمرأة المعرضة للتحرش والعنف. فقد تردع نفقات التنقل المرأة عن الذهاب إلى العمل في المنطقة وفي الكثير من الحالات يستهلك التنقل جزءاً كبيراً من المعاش الشهري والكثير من النساء لا يجدن نفعاً من العمل.

مزايا الطبابة

يجب أن يكون التأمين الصحي متوافراً لكل العمال حتى أولئك الذين يعملون في وظائف غير دائمة وأكثرهم من النساء. كلما كان ذلك ممكناً يجب أن تمتد أحكام الرعاية الصحية لتغطية أولاد العمال ويجب أن تشمل المزايا توفير عدد من أيام المرض المدفوعة في الشهر والإجازة للقيام بالفحوص الطبية أو دخول المستشفى للعلاج، إلخ، وتغطية كل العمال بما يشمل ذلك غير الدائمين. تسجل المنطقة تغطية ضمان اجتماعي ضعيفة جداً والكثير من النساء لا يتمتعن بمزايا الطبابة.

ساعات العمل

يجب حساب ساعات لعمل للرجل والمرأة لتقادي التفضيل والتمييز الجنسي المحتمل وتقادي تجاوز ساعات العمل الأساسية ساعات العمل الإضافية غير المدفوعة نزولاً عند طلب صاحب العمل. في بعض الحالات تكون قدرة المرأة على العمل ساعات إضافية محدودة بسبب المسؤوليات العائلية أو حظر عمل المرأة في الليل. من جهة يجب أن تحظى المرأة بنفاذ إلى ساعات العمل الإضافية المدفوعة ومن جهة أخرى قد يكون أكثر إنصافاً محاولة تقليص الحاجة إلى ساعات العمل الإضافية وتوزيع ساعات العمل بشكل أفضل.

العمل بدوام جزئي

ما زالت الوظائف بدوام جزئي محدودة في المنطقة لكن عندما تكون متوافرة غالباً ما تكون هي المرأة التي تحتلها بما أنها تسمح لها المساومة بين المسؤوليات المنزلية وغياب مرافق لرعاية الأطفال. قد لا يكون العمال بدوام جزئي في وضع يحسد عليه مقارنة مع الزملاء الذين يؤدون عملاً متساوياً بدوام كامل بسبب:

- معدلات أجور بالساعة أقل (هذا يخالف مبدأ المساواة في الأجر لعمل ذات قيمة متساوية)
- الوقع على التقاعد ونظم المزايا الأخرى
- عدم الأهلية لأشكال كثيرة من الإجازة
- محدودية فرص التدريب والترقية
- الاعتقاد بأن العامل بدوام جزئي هو عامل أقل التزاماً

لا يجب معاملة العمل بدوام جزئي على أنه عمل بدرجة ثانية. يجب أن يستفيد العمال بدوام جزئي من المزايا والظروف ذاتها التي يحظى بها العمال بدوام كامل. إن عدد من المزايا مثل الرعاية الطبية والنفاذ إلى مرافق الرفاهية ليس مناسباً لنظام التوزيع وفق النسبة ويجب أن يحظى العمال بدوام جزئي بكل المزايا. تعتبر مزايا التنقل وبعض المزايا النقدية غير مناسبة لنظام التوزيع وفق النسبة المنهجي ويجب تقديمها لكل العمال بشكل مناسب على أساس الحاجات.

من المهم أيضاً ضمان تمتع العمال بدوام جزئي بالحقوق المرتبطة بالتحجيم. إذا تم اختبار العمال بدوام جزئي تلقائياً قبل العمال بدوام كامل لغرض التحجيم من المحتمل أن يسوء وضع المرأة بشكل غير متسق. وبشكل ذلك تمييزاً غير مباشر ويجب تفاديه من خلال نظم التحجيم المفوضة جماعياً. ويجب أن يحظى العمال بدوام جزئي بمعاش التحجيم أيضاً. يحدد مبدأ العمل بدوام جزئي في اتفاقية منظمة العمل الدولية للعمل بدوام جزئي للعام ١٩٩٤ (رقم ١٧٥) التي لم تصادق عليها أي دولة عربية.

ساعات العمل المرنة

قد يصعب على المرأة التقيد بساعات عمل ثابتة بسبب المسؤوليات العائلية. بإمكان إقناع الإدارة باعتماد سياسة مرنة في ساعات العمل. على سبيل المثال بالإمكان ترتيب ساعات العمل الست الأساسية في اليوم وفق ساعات عمل مرنة على شرط الالتزام بعدد معين من الساعات في الأسبوع. في حالات أخرى بالإمكان حسب متوسط ساعات في السنة. يجب توخي الحذر عند إدخال ساعات العمل المرنة في نظم الأوقات لتحسين الإنتاجية كي لا تؤدي إلى آثار سلبية على المرأة بشكل غير متسق. القليل من الشركات في المنطقة العربية يحبز أوقات العمل المرنة.

العمل الليلي

يتأثر موقف المرأة والمجتمع حيال العمل الليلي بسياقات ثقافية واقتصادية ووطنية. على سبيل المثال تختلف الآراء بشأن حظر العمل الليلي للمرأة. من جهة من شأن إزالة القيود على عمل المرأة الليلي في بعض الحالات خفض التمييز ضد المرأة في مكان العمل بما أنها تزيد من فرص التوظيف وفي كثير من الأحيان بمعدلات معاشات أفضل مقارنة مع معدلات العمل خلال النهار. وجهة نظر بديلة هي أن حماية المرأة في بعض الحالات ضرورية لتجنب ظروف العمل المرهقة وحماية دورها الإنجابي. في بعض الحالات قد لا تكون المرأة العاملة في الليل في منأى عن الخطر على خلاف زميلها الرجل الذي يعبر مسافات طويلة للذهاب إلى العمل وقد يزيد العائق الملقى على كاهل المرأة العاملة في الليل بما أنها مضطرة لتحمل وزر العمل المنزلي خلال النهار أيضاً وأحياناً بالتزامن مع عمل مدفوع آخر. إن أغلبية الدول العربية تفرض قيود على عمل المرأة مثلما ذكر في مثال الأردن ومن أجل العمل في بعض القطاعات قد تضطر المرأة إلى تصريح من فرد عائلة ذكر.

في العام ١٩٩٠ اعتمد مؤتمر العمل الدولي بروتوكول لاتفاقية العمل الليلي (للمرأة) المنفح للعام ١٩٤٨ والتي تنص على أنه يمكن رفع حظر العمل الليلي للمرأة عندما تصل منظمات أصحاب العمل والنقابات إلى اتفاق مناسب في هذا الصدد. وفي العام ذاته اعتمد المؤتمر أيضاً اتفاقية العمل الليلي (رقم ١٧١) لحماية العمال الليليين بشكل عام. ولم يتم المصادقة على هذه الاتفاقية من قبل أي دولة عربية.

الإجازة والمسؤوليات العائلية

الإجازة السنوية

لا يحظى الكثير من الرجال والنساء الذين يعملون بعقود غير مستقرة أي العمال المؤقتين وبدوام جزئي والعمال بالقطعة بأي إجازة وبالتالي يعملون على مدار العام من دون إجازة. يجب أن يتمتع هؤلاء العمال بحقوق الإجازة التناسبية ذاتها التي يحظى بها العمال بدوام كامل.

إجازة الرأفة

توفر إجازة الرأفة بشكل عام في حال توفي فرد عائلة مقرب. وقد تنطبق هذه الإجازة على الحوادث الخطيرة أو إدخال أحد أفراد العائلة إلى المستشفى.

إجازة الطبابة والمرضى

في بعض البلدان تعطى المرأة يوم عطلة من كل شهر بسبب حاجات صحية خاصة متعلقة بالدورة الشهرية وذلك مهم جداً في الحالات التي تعاني فيها المرأة من حالة طبية خطيرة ذات صلة أو في حال كان العمل مرهقاً. قد تقتصر هذه الإجازة المدفوعة على يوم أو يومين من الشهر وتشمل بشكل عام في الاتفاقات الجماعية على شكل أيام إجازة خارج الإجازة السنوية أو إجازة المرض العادية.

إجازة التعليم المدفوعة وإجازة التدريب

يجب أن تحصل المرأة بما يشمل ذلك العاملة بدوام جزئي على فرص تدريب على قدم المساواة مع الرجل مثل التدريب المتعلق بالتغير التكنولوجي. يجب استخدام التدريب كوسيلة لمعالجة التحيز القائم في التسلسلات الهرمية في العمل. في المنطقة تحرم الكثير من النساء من فرص التدريب المتساوية المبنية أحياناً على أساس قواعد مكان العمل الداخلية ونظمه. توصي اتفاقية منظمة العمل الدولية لإجازة العمل المدفوعة للعام ١٩٧٤ (رقم ١٤٠) توفير إجازة تعليم مدفوعة للعمال لأغراض تعليمية في فترة محدودة من الوقت خلال ساعات العمل مع استحقاقات مالية مناسبة. العراق هو البلد العربي الوحيد الذي صادق على هذه الاتفاقية.

الأردن: ذكر أعضاء من إدارة النساء التابعة لوزارة العمل في الأردن حالة من عدم المساواة في المعاملة عرضتها أستاذة في الجامعة ادعت بأن أستاذ ذكر حظى بدلات عائلية لزوجته وأولاده عندما لحقوا به خلال منحة تعليمية في الخارج فيما لم تستفد هي من المعاملة ذاتها. ادعت الجامعة بأن سبب عدم المساواة في المعاملة يعود إلى تفسير خاطئ للقوانين الداخلية. وأضاف ممثل عن وزارة العمل مسؤول عن عمليات التفتيش في القطاع الخاص أن هذا النوع من الشكاوى نادراً وذلك ناجم عن أسباب اجتماعية وسلوكية لا تسمح للمرأة بالمطالبة بحقوقها.

من ورقة العمل منظمة العمل الدولية، دراسة عن الفجوة في الأجور بين الجنسين في قطاع التعليم الخاص في الأردن، بيروت ٢٠١٣ - قيد الإصدار.

الفئات الضعيفة

يتماشى العمل في القطاع غير الرسمي وترتيبات العمل غير النظامي مثل العمل بدوام جزئي أو أنواع العمل المؤقت الأخرى والعمل المنزلي أو العمل بالتقاعد مع انخفاض الأمن الوظيفي وتركز المرأة في هذه الوظائف يعني أنها تتأثر بشكل غير متناسب. إن العمل المنزلي المدفوع غائب عن النظر ويؤدي في المنازل الخاصة التي لا تعتبر عادة كمكان عمل ويؤدي لصالح المواطنين الخاصين الذين لا ينظر إليهم عادة كأصحاب عمل (على الرغم من تمتعهم بهذه الصفة في حال العمل المنزلي). نتيجة لذلك يعاني العمال المنزليون من النقص في الحماية القانونية والاجتماعية سواء بسبب غياب القوانين بشأن العمل المنزلي أو لأنه لا يتم متابعة القوانين التي تغطي العمل المنزلي.

كثير من الأحيان لا يأخذ القانون بعين الاعتبار العمال المنزليين بصفتهم عمال ويذكرون فقط عندما يتم إقصائهم بشكل كامل من التغطية أو لإعطائهم مستويات أقل من الحماية مقارنة مع تلك المعطاة إلى الفئات الأخرى من العمال. ثمة حالات حيث يصبح العمل المنزلي عملاً جبرياً أو بالسخرة أو عبودية. عندما يكون العامل المنزلي يافعاً قد يشمل العمل الاستغلال لا سيما إذا لا يستطيع العامل الذهاب إلى المدرسة. يعمل العديد من الأطفال في ما يعرف بأسوأ أشكال عمل الأطفال وقد يقعون ضحية الاتجار بالبشر.

يؤدي التمييز المبني على الجنس دوراً أساسياً في حالات الاستغلال وإساءة المعاملة التي تعاني منها العاملة المنزلية والتي يتوقع أن تكون متوافرة على الدوام وأن تعمل لساعات طويلة بما أنها "فرد من العائلة". بالإضافة إلى ذلك تساهم أيضاً المواقف التقليدية والأحكام المسبقة بشأن المرأة كـ "مأمورة" في ممارسات القسر والعنف السائدة. فالعمال المنزليون والعمال من المنزل والعمال غير الدائمين والعمال المؤقتون على غرار سائر العمال يحق لهم باحترام حقوق الإنسان وحمايتهم مثلما كرس في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.^{٤٠}

في بعض البلدان تقتصر حماية العمال على العمال الناشطين اقتصادياً الواقعيين ضمن التعريف القانوني "عامل" و"مكان عمل" أو "موظف" أو الذين يحظون بتغطية الاتفاقات الجماعية. زد على ذلك في بعض البلدان يتم إقصاء بعض القطاعات الاقتصادية سواء في

^{٤٠} منظمة العمل الدولية، العمل اللائق للعمال المنزليين في آسيا والهادئ- دليل للمدربين، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٢، ص. ٢٤. متوافر على:

http://www.ilo.org/wcmsp/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_184194.pdf

القانون أو الممارسة أو كلاهما من تغطية خدمات تفتيش العمل الحمائية. قد ينطبق ذلك عادةً على الاقتصاد المسمى غير الرسمي أو شرائح منه لا سيما الاقتصاد غير الرسمي الريفي.^{٤١}

غالبًا ما لا تحمي أقسام تفتيش العمل بشكل مناسب هذه الفئات من العمال لعدة أسباب: قد يحد القانون أنشطتها إلى أنواع خاصة من العمال بدلاً من كل العمال؛ تركيز جهودها عادةً على العمل (في المناطق الحضرية) المبني على الأجور في القطاع الرسمي؛ قلة الموارد وصعوبة الوصول إلى أنواع كثيرة من العمال الضعيفين وبالتالي ضرورة بذل جهود إضافية لحمايتهم.

يمثل غياب البيانات المصنفة حسب نوع الجنس والمعلومات المتعلقة بزيادة الوعي بشأن المسائل الجنسانية في عالم العمل عائقًا للكشف عن ظروف المرأة المعينة وحاجاتها من ضمن هذه الفئات ومعالجتها.

من شأن تحليل جنساني للفئات الضعيفة من العمال مساعدة مفتشي العمل على معالجة هذه المسألة بشكل أفضل: بشكل خاص المسائل المتعلقة بعمل الأطفال والعمال من المنزل والعمال المنزليين والعمال الريفيين والعمل القسري والاتجار بالبشر.

العمال غير الدائمين والمؤقتين والموسميين والعمال بالمهمات

قد يوظف العامل في إحدى أو عدة من هذه الفئات إلا أن العامل المشترك هو غياب النفاذ إلى الوضع الدائم. على الرغم من أن هؤلاء العمال قد يعملون فقط لفترة محدودة توظف نسبة كبيرة منهم بشكل دائم إلى حد ما لكن لا يتقاضون أي مكافآت أو إجازات أو مزايا أو زيادة في المعاشات. ويعاني الكثير من العاملات الإناث من وضع غير دائم حتى في حال التوظيف خلال اثني عشر شهرًا في السنة لعدة سنوات وينطبق هذا الوضع على قطاع التعليم حيث يتوقف عقد المعلمين في الصيف. بإمكان مفتشي العمل تأدية دور مهم في الكشف عن علاقات العمل المقنعة والاستغلال المرتبط به والمناشدة لعقود عمل أكثر دائمة واستقرارًا.^{٤٢}

العمال من المنزل

تعمل الملايين من النساء في كل أنحاء العالم من المنزل وقد يعملن لصالح صاحب عمل أو وسيط أو حتى في إنتاج سلع يقمن ببيعها أو من خلال عميل والكثير من هذه العاملات يعتبرن "خفية" أو غير معلنة للسلطات ويتم إقصاؤهن من الجهود المبذولة للتشريع والتنظيم. غالبًا ما سوء وضع العمال من المنزل لعدة أسباب: تقل مستويات معاشاتهم وظروف عملهم عن تلك التي يحظى بها زملاؤهم العاملون في المصانع أو سائر أماكن العمل وتكون علاقة عملهم غير مستقرة. يميل العمال من المنزل إلى التمتع بعدد قليل من حقوق العمل ومستويات ضعيفة جدًا من الحماية الاجتماعية. فيما يتقاضى العمال من المنزل أجورهم على أساس المهمة ويقل هذا الأجر بشكل هائل عن ما يتقاضاه عامل بالساعة للعمل ذاته. وتسوء أيضًا ظروف الصحة والسلامة في المنزل.

من المسائل المقلقة أيضًا بشأن العمل من المنزل خطر انخراط الأطفال فقد يجبر العمال المنزليون إلى طلب مساعدة أولادهم وبالتالي المساهمة في انتشار عمالة الأطفال. يعتبر ضمان حماية العمال من المنزل بشكل مناسب تحديدًا لمفتشي العمال.

عمل الأطفال

تتمتع منظمة العمل الدولية بقاعدة معيارية متينة في عملها على إزالة عمل الأطفال. فتحت اتفاقية الحد الأدنى للسن للعام ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) والاتفاقية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال للعام ١٩٩٩ (رقم ١٨٢) على اتخاذ إجراءات فورية ضد أسوأ أشكال عمل الأطفال مثل استخدام أي فتاة أو صبي ما دون الثامنة عشر في العمل القسري أو الجبري كالزراعة المسلح والدعارة وإنتاج المواد الإباحية أو أداء المواد الإباحية وإنتاج المخدرات والاتجار بها والعمل الذي قد يعرض صحة الأطفال وسلامتهم وأخلاقيهم للخطر.

فيما يلقي عمل الأطفال وزره على الشباب والشابات على حد سواء من المحتمل ألا تشمل الفتيات في الإحصاءات المرتبطة بعمل

^{٤١} مراجعة: منظمة العمل الدولية/مركز التدريب الدولي، معالجة فئات العمال الضعيفة، تورين، ٢٠١٠. مراجعة أيضًا: منظمة العمل الدولية/مركز التدريب الدولي، بناء أنظمة تفتيش العمل حديثة وفعالة، حزمة التدريب الوحدة التاسعة، تورين، ٢٠١٠.

^{٤٢} للمزيد من المعلومات عن هذا الموضوع، الرجاء استشارة: منظمة العمل الدولية، تفتيش العمل وعلاقة العمل، ٢٠١٣. http://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_217602/lang-en/index.htm الاتحاد الأوروبي، ٢٠١٣. http://www.ilo.org/wcmsp/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_220021.pdf

الأطفال. فقد يؤثر عمل الأطفال بشكل مهم على الفتيات فيزيد من وقع التمييز المبني على الجنس ويؤدي إلى حرمانها من التعليم والفرص الأخرى. يجب أن يولي مفتشو العمل الأهمية لعمل الفتيات اليافعات بسبب طبيعة هذا العمل (في الأغلب الأحيان المتمركز في الأماكن الداخلية والمتسم بالعزل والتعرض للعنف والاستغلال الجنسي) وظروف العمل (في الكثير من الأحيان ساعات عمل طويلة في المنزل مع معاش ضئيل).

تحت الاتفاقية رقم ١٨٢ الدول الأعضاء على الأخذ بعين الاعتبار وضع الفتيات الخاص وبالتالي يجدر بمفتشي العمل اتخاذ إجراءات إضافية لمعالجة هذه الفئة الضعيفة. قد تشمل هذه الإجراءات:

- تحديد الأولويات وفق الجنس والعمر
- النظر في كيفية تعرض الأطفال للخطر في العمل بدلاً من جنس الطفل
- أخذ بعين الاعتبار وضع الفتيات والتمييز المبني على الجنس في خلال العملية

العمل القسري والاتجار بالبشر

إن العاملة المرأة ضعيفة أمام العمل القسري والاتجار بالبشر لا سيما في القطاعات الاقتصادية مثل الأنسجة والملبوسات أو العمل المنزلي أو الدعارة. قد تشمل المعاملة الخاصة عمليات تفتيش في مكان العمل تقوم بها مفتشة عمل أنثى إذا يوظف مكان العمل الكثير من النساء أو تقوم مفتشة عمل أنثى بمعالجة ادعاءات العاملات وخاصة تلك التي تشمل حالات من التحرش الجنسي أو العنف.

قانون مكافحة الاتجار بالبشر- الأردن ٢٠٠٩

مهد القانون الطريق أمام إنشاء لجنة لمكافحة الاتجار بالبشر من أجل الإشراف على إنفاذ القانون. هذه اللجنة تابعة لوزارة العمل وتشمل موظفي دولة من الشرطة ووزارة العدل. أطلق التشريع وحدة تحقيق مشتركة بين مفتشي العمل والشرطة لمكافحة الاتجار بالبشر واستخدام مكتب معني بالاتجار بالبشر داخل وحدة التحقيق الإجرامي التابعة لمديرية الأمن العام. ويحسن تضافر الجهود تحديد ضحايا الاتجار بالبشر والاستغلال المرتبط به بين العمال المنزليين الأجانب والعمال الأجانب في المناطق الصناعية المؤهلة والنساء الأجانب في الدعارة.

الأشخاص ذوي الإعاقة

يعاني سبع سكان العالم من الإعاقة أي ما يساوي مليار شخص. يبلغ عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في سن الالتحاق بالعمل بين ٧٨٥ و ٩٧٥ مليون لكن أغليبتهم لا يعملون. فيما الكثير منهم يوظفون بشكل ناجح ويندمجون في المجتمع بشكل جماعي يعاني الأشخاص ذوي الإعاقة من التمييز غير المناسب والفقر والبطالة. تنص اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة^{٤٣} واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) للعام ١٩٨٣ (رقم ١٥٩) على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل. إن مبدأ الترتيبات التيسيرية المعقولة هو نوع من الإجراءات الخاصة التي تعكس فكرة بذل أصحاب العمل جهود كبيرة للاستجابة لحاجات فئة معينة من الأشخاص مثل المعوقين أو العمال كبار السن أو العمال المعتنقين لدين معين. تعني الترتيبات التيسيرية المعقولة القيام بتعديلات ضرورية ومناسبة لا تفرض عبئاً غير مناسباً أو غير ضرورياً على صاحب العمل. تعتبر اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة أن الحرمان من الترتيبات التيسيرية المعقولة هو شكل من التمييز في مكان العمل.

يتطلب قانون الأمريكيين للمعوقين من صاحب العمل الذي يشغل ١٥ عامل أو أكثر توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة إلا إذا أدى ذلك إلى معاناة غير ضرورية. وتعني الترتيبات التيسيرية المعقولة أي تغيير في بيئة العمل أو طريقة أداء العمل تخول الأشخاص ذوي الإعاقة التمتع بمساواة فرص العمل. ثمة ثلاث فئات من الترتيبات التيسيرية المعقولة:

١. تغيير في عملية طلب الوظيفة
٢. تغيير في بيئة العمل أو طريقة أداء العمل التقليدية
٣. تغيير يخول الموظفين ذوي الإعاقة التمتع بمزايا وامتيازات عمل متساوية مثل فرص التدريب.

منظمة العمل الدولية، المساواة وعدم التمييز في العمل في جنوبي شرقي آسيا- كتاب التمارين والأدوات للمدربين، ص. ٥٨، ٢٠١١، ص. ٤٦

التحرش والكرامة في العمل

مثملاً ذكر سابقاً يعرف التمييز المبني على الجنس في مكان العمل عندما يعامل شخص بشكل أسوأ من شخص من الجنس المقابل في ظروف مشابهة أو في الظروف ذاتها. لهذا السبب يعتبر التحرش الجنسي ظاهرة من التمييز المبني على الجنس في مكان العمل.

بشكل عام التحرش الجنسي هو سلوك ذات طبيعة جنسية غير مرغوب به. تزيد معاناة الضحايا وأغليبتهم من النساء بسبب المواقف الاجتماعية ومرتبتهن الضعيفة في العمل في أغلب الأحيان. يصعب على الكثير من النساء تقديم الشكاوى أو طلب الدعم خوفاً من تعريض عملهن للخطر. قد ينجم عن التحرش الجنسي تقييمات عمل متحيزة أو توصيات شخصية ضعيفة أو حالات إنزال درجة أو إقالة أو نقل وقد يؤدي إلى بيئة عمل محرجة وبالتالي غير إنتاجية أو إلى أمراض متعلقة بالضغط النفسي.

اعتمد الكثير من البلدان بعض أشكال التشريعات سواء من خلال أحكام قانونية معينة بشأن التحرش الجنسي أو من خلال معالجة هذه المسألة بغطاء أوسع كحقوق الإنسان أو مساواة الفرص والمعاملة على سبيل المثال في عدم التمييز أو قانون العمل أو قانون التعاقد أو قانون الضرر والإصابة الشخصية أو القانون الإجرامي أو من خلال التفسير القانوني أو الرجوع إلى أحكام دستورية. بالإضافة إلى ذلك نشرت عدة نقابات عمالية ومنظمات أصحاب العمل وأصحاب العمل كأفراد بيانات لمكافحة التحرش الجنسي أو وضعت سياسات في مكان العمل لمعالجة المسألة جنباً إلى جنب مع التشريعات الوطنية.

يؤدي مفتشو العمل دوراً مهماً في ضمان إنفاذ القانون حيثما تتواجد التشريعات وتوفير خدمات استشارية للشركاء الاجتماعيين من أجل تطوير سياسات وإجراءات في مكان العمل من شأنها الوقاية من التحرش الجنسي ومعالجته بشكل مناسب. يجدر بمفتشي العمل تقييم أي خطر تحرش أو عنف في مكان العمل بحذر ومعالجته. إن الأفعال التالية هي أمثلة عن سلوك قد يعتبر تحرش جنسي في ظروف معينة: تلميحات أو مقترحات جنسية، أسئلة أو تعليقات مهينة بشأن المظهر البدني أو الحياة الجنسية، التعليقات البذيئة، النكات والإهانات الجنسية، الغمز، عرض المواد الإباحية المصممة لإحراج أو تهريب الموظف، التعليقات المتنازلة أو الخاضعة لمذهب الرعاية الأبوية، اللمس غير المناسب أو التضيق أو الإحراج، الاعتداء الجنسي والاغتصاب. قد يمارس التحرش الجنسي من قبل أي شخص: مشرف، أستاذ، زميل في العمل، زبون، بائع، أو متعاقد. "القصد مقابل الوقع"- لا تهم نية الشخص عند القيام بالتعليق أو الإيذاء، ما يهم هو الوقع على الشخص الآخر.

^{٤٣} اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، <http://www.un.org/disabilities>

من أجل مستوى أدنى من الحماية يجب أن تحدد السياسية في مكان العمل أن:

- لن يتم التساهل أو التغاضي عن التحرش الجنسي الذي يعتبر مخالفة تأديبية.
- إن الإدارة مسؤولة عن ضمان خلو مكان العمل من التحرش الجنسي ويجدر بها اتخاذ الأفعال التصحيحية الفورية من أجل إيقاف التحرش الجنسي عند حصوله.
- بإمكان عامل يتعرض لتحرش جنسي كشف الظلم والتعويض من خلال إجراءات التظلم أو إجراءات خاصة لشكاوى التحرش الجنسي.
- معالجة الشكاوى بحزم وسرية
- بإمكان المدعي طلب عدم العمل مع المتحرش المزعوم. إذا يتطلب ذلك نقل وقتي يجب نقل المتحرش وليس المدعي.

على الرغم من تفاوت التعريفات القانونية بين البلدان يعتبر التحرش الجنسي سلوك ذات طبيعة جنسية غير مرغوب به.

بعض تعريفات التحرش الجنسي المختلفة	
الاتحاد الأوروبي	سلوك ذات طبيعة جنسية غير مرغوب به أو سلوك آخر مبني على الجنس يؤثر على كرامة الرجال والنساء في العمل. وقد يشمل ذلك سلوك شفهي أو غير شفهي أو جسدي غير مرغوب به.
اتحاد رابطة الكومنولث لنقابات العمال	أي اهتمام جنسي غير مرغوب به. وذلك يعني أي تلميح شفهي أو جسدي غير مرغوب به أو تعليق مهين. هذه الأفعال تؤدي إلى إحراج الضحية أو شعورها بالإهانة وقد يؤثر على أداء العمل.
تونس	القانون رقم ٢٠٠٤-٧٣ المعدل لقانون العقوبات للعام ١٩١٣ من أجل تجريم التحرش الجنسي وبعض الإساءات "المعادية للأخلاقية". يحدد الحكم المرتبط بالتحرش الجنسي الإساءة على أنها تحرش مستمر لشخص آخر من خلال الإهانة أو الأفعال المهينة أو الكلمات أو الإيماءات الهادفة إلى جعل الضحية تستسلم لمبادرات التحرش الجنسية أو مبادرات طرف ثالث أو إلى إضعاف جهود الضحية لصد هذه المبادرات. يعاقب الحكم المعتدين بالسجن لسنة ودفع غرامة تبلغ قيمتها ٣٠٠٠ دينار ويضاعف العقوبة حين تكون الضحية طفل أو شخص ذات إعاقة عقلية أو بدنية.
الجزائر	القانون رقم ١٥-٠٤ يحدد التحرش الجنسي على أنه استغلال للسلطة المخولة بالوظيفة أو المهنة من أجل إصدار أوامر لتهديد أو فرض قيود أو ممارسة الضغط على شخص آخر لغرض الحصول على خدمات جنسية. يخضع الشخص المحكوم عليه بهذه الجناة لسجن لفترة تراوح بين الشهرين والسنة ودفع غرامة تراوح قيمتها بين ٥٠,٠٠٠ و ١٠٠,٠٠٠ دينار.
السعودية	في نيسان/أبريل ٢٠١٣ أقر المجلس الوزاري في المملكة العربية السعودية اتخاذ إجراءات لحماية ضحايا العنف وملاحقة مرتكبي الإساءة وضمان حماية الموظفين والأفراد المبلغين عن العنف. وفق الموارد المتوافرة يعتمد التنظيم الجديد تحديد شامل للعنف. بالتالي يحدد "الضرر" على أنه: أي شكل (تهديد أو ما يصدر على خلاف ذلك) من الاستغلال أو الإساءة الجسدية أو النفسية أو الجنسية بما يشمل ذلك التحرش الذي يرتكبه شخص تجاه شخص آخر (رجل أو امرأة) يمارس سلطة عليه أو مسؤول عنه أو تربط به صلة قرابة أو تبعية مالية. تشمل إساءة المعاملة إخفاق شخص في أداء مهامه أو ملزماته في تأمين الحاجات الأساسية لشخص آخر في عائلته مسؤول عنه بموجب الشريعة أو التنظيمات الوطنية".

مبادرة منظمة العمل الدولية لمعالجة التحرش الجنسي في مصانع الملابس في الأردن

في العام ٢٠١١ تم القيام بادعاءات عن حالات اغتصاب واسعة النطاق ضد العمال في إحدى أكبر مصانع الملابس في الأردن. على الرغم من عدم إثبات الادعاءات إن تقارير التلميحات الجنسية غير المرغوب بها شائعة في قطاع تصنيع الملابس على الصعيد العالمي. بعد إجراء تحقيق خاص وجدت منظمة العمل الدولية أن العديد من العمال لا يتمتع بالإدراك الكافي لما يشكل التحرش الجنسي على الرغم من التعبير عن القلق بشأن هذا الموضوع. نتيجة لذلك أطلقت منظمة العمل الدولية مشروع زيادة الوعي بشأن الوقاية من التحرش الجنسي مع العديد من المصانع والعمال المدربين والمشرفين وكبار المدراء وكيفية تحديد التحرش الجنسي ووقايته والإبلاغ عنه. وعمل مستشارو منظمة العمل الدولية أيضًا مع الإدارة العليا في هذه المصانع من أجل وضع سياسيات وإجراءات تسمح للعمال بالإبلاغ عن التحرش الجنسي وطلب التعويض. للمزيد من المعلومات الذهاب إلى: <http://betterwork.org/jordan/>

العنف في مكان العمل

قد يحصل العنف في مكان العمل بين الزملاء؛ وقد يتعرض العمال لخطر العنف من قبل العملاء والزبائن. قد يكون العنف نفسي أو جسدي بدرجات مختلفة. "أي فعل أو حادث أو سلوك يحد من المعقول حيث يتم الاعتداء على شخص (رجل أو امرأة) أو تهديده أو إلحاق الضرر به أو إصابته خلال عمله أو كنتيجة مباشرة عن عمله يشكل عنف في مكان العمل (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٣)."^{٤٤}

مجموعة من السلوكيات تشكل العنف بما يشمل ذلك الاستغلال والاعتداء والتهديد:

- الاستغلال هو أي سلوك يحد من السلوك المعقول ويشمل إساءة استعمال القوة البدنية أو النفسية.
- اعتداء يشمل بشكل عام أي محاولة إصابة جسدية أو هجوم يشمل ضرر جسدي فعلي.
- تهديدات تشمل التهديد بالقتل أو إعلان عن نية إلحاق الضرر بالشخص (رجل أو امرأة) أو بأفلاكه.

إن التحرش الجنسي والتسلط والمضايقة عبارة عن أشكال معينة من العنف في مكان العمل. تم تعريف "التسلط" على أنه "سلوك مهين من خلال المحاولات الانتقامية أو القاسية أو الخبيثة أو المهينة لتقويض فرد أو مجموعات من الموظفين. هذه الهجمات السلبية بشكل مستمر على الأداء الشخصي والمهني لا يمكن التنبؤ بها عادةً وتكون غير عقلانية وغير منصفة في الكثير من الأحيان."^{٤٥} تم الاعتراف بـ "المضايقة" مؤخرًا على أنها شكل من أشكال العنف في مكان العمل تشمل التحالف ضد موظف أو موظفة وممارسة التحرش النفسي عليه أو عليها.

تعمل الكثير من النساء بمفردها وقد يواجهن مخاطر متفارقة من العنف- بما في ذلك العنف الجنسي. يجب على مفتشي العمل تقييم هذه المخاطر بحذر. حين تسافر المرأة بمفردها خلال أدائها للعمل يجب على صاحب العمل ضمان تدريبها على اتخاذ الاحتياطات اللازمة عند استخدام النقل العام وإيقاف السيارات في الموقف والعودة إلى السيارة الموقوفة.

مثلما ذكر في الفصل المخصص لظروف العمل (الأجور والمزايا) يجب على صاحب العمل في الحالات الخطيرة النظر في توفير وسائل النقل خاصة في الليل من أجل الوقاية من خطر التحرش والعنف ضد العاملات الإناث.

^{٤٤} منظمة العمل الدولية، مدونة ممارسات بشأن العنف في مكان العمل في قطاعات الخدمات والإجراءات لمكافحة هذه الظاهرة، جنيف، ٢٠٠٣، ص ٤.

^{٤٥} قانون منافع العجز العام، الوقاية من العنف المتعلق بالعمل، منظمة العمل الدولية، جنيف.

في العام ٢٠١١ أجرى المكتب الفلسطيني المركزي للإحصاءات دراسة في الأراضي الفلسطينية المحتلة بشأن العنف المبني على الجنس في مكان العمل بالشراكة مع منظمة العمل الدولية ومعهد دراسات المرأة في جامعة برزيت. هدف الدراسة هو تسليط الضوء على المسألة على الصعيد الوطني والتأثير على صنع السياسات في المستقبل. من النتائج:

من أصل ٨٥٣ امرأة قامت بالمسح ٧٨.٢ في المائة قالت بأنها لم تخضع لأي شكل من أشكال العنف في العمل و٢٢.٨ في المائة قالت بأنها عانت من بعض أشكال العنف خلال السنة الماضية. من الفئات العمرية الأكثر ضعفاً النساء التي يراوح عمرها بين ٢٥ و٢٩، وأبلغت نسبة ٢٩ في المائة عن اختبار بعض أشكال العنف في العمل وتلحقها الفئة العمرية للنساء ما دون ٢٤ عامًا ومنها ١٨ في المائة تفيد بأنها عانت من بعض أشكال العنف في مكان العمل.

منظمة العمل الدولية، العنف المبني على الجنس في مكان العمل. نظرة عامة في الأرض الفلسطينية المحتلة، ٢٠١٣
http://www.ilo.org/beirut/publications/factsheets/WCMS_٢١٠٨٨٧/lang-en/index.htm

المخاطر النفسية والاجتماعية

يولي مفتشو العمل الاهتمام بشكل متزايد للمخاطر النفسية والاجتماعية والضغط النفسي والعنف المتعلق بالعمل. وفق مسح أجراه الاتحاد الأوروبي تصنف أشكال المخاطر "الجديدة" (لا سيما الضغط النفسي) بوحدة مئوية ما دون الحوادث في من حيث درجة الخطورة في الشركات الأوروبية. قد يؤدي الضغط النفسي في مكان العمل إلى زيادة في القلق وأمراض القلب والأوعية الدموية وزيادة معدلات التغيب عن العمل مما يفاقم المشكلة بسبب فرض مهام جديدة على الموظفين الذين لم يتأثروا على خلاف ذلك.

المرأة العاملة معرضة لهذه المخاطر المتعلقة بالضغط المرتبط بموازنة العمل والمسؤوليات العائلية والمخاوف بشأن الأمن الوظيفي وحالات التحرش الجنسي أو العنف في مكان العمل. طبقت عدة مؤسسات مدركة لخطورة هذه المشكلة نظم إدارة وقائية على الرغم من ارتكاز البرامج الداخلية عادةً على المفاوضة والحوار.

الفصل ٣: الأمومة والواجبات العائلية والمساواة بين الجنسين في العمل

إنّ حماية الأمومة والتوازن ما بين العمل والعائلة عاملان أساسيان في تعزيز المساواة بين الجنسين في العمل وفي الارتقاء بالعمل اللائق للنساء والرجال. وفي هذا السياق، تبرز مجالات متعدّدة متعلّقة بالأمومة والمسؤوليات العائلية التي باستطاعة مفتشي العمل التعامل معها حسب مهامهم وتفويضاتهم القانونية المختلفة (مراقبة وإنفاذ الأحكام القانونية والاستشارة والتوعية ورفع التقارير إلى السلطات المختصة).

يقدم هذا الفصل^{٤٦} لمحة عامة عن هذه المواضيع ويمهّد الطريق أمام جلسة عملية حول طريقة معالجة هذه المواضيع في تفتيش العمل:

وتشمل المجالات الأساسية التي يغطيها هذا الفصل:

١. إجازة الأمومة
٢. حقوق المرأة الحامل والمرأة المرضعة
٣. حماية الأمومة في الدول العربية

إجازة الأمومة

من المهمّ منح إجازة الأمومة (١٢ أسبوع كحدّ أدنى) من أجل ضمان حصول المرأة على الوقت الكافي خارج العمل لتستعيد عافيتها وتتأقلم عاطفياً مع التغيّرات الناجمة عن الولادة ولترعى طفلها في الشكل الملائم. كما ينبغي منح إجازة الأمومة في حالات الإجهاض والإملاص. ويجب ضمان الحماية من التأديب أو الإقالة لأسباب متعلّقة بالأمومة أو بالواجبات العائلية. من جهة أخرى، ينبغي أن تتضمن القوانين و/أو الاتفاقات الجماعية أحكاماً تضمن تمكّن المرأة الحامل والمرأة المرضعة من معاودة عملها والتأقلم مع حملها والإيفاء بواجباتها العائلية، حيث يجب أن تشمل هذه الأحكام: ساعات عمل مرنة واستراحات إضافية وعمل أخفّ واستراحات الرضاعة. وينبغي أن تحصل العاملة المؤقتة والعاملة بدوام جزئي والعاملة بالقطعة على الأقلّ، على نفس الحقّ التناسبي بالإجازة أسوةً بزميلاتها العاملات بدوام كامل. وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أنّ الأمومة ليست مرضاً وبالتالي ينبغي الفصل في شكل واضح ما بين إجازة الأمومة وإجازة المرض. ولا يجب أيضاً اعتبار إجازة الأمومة جزءاً من الإجازة السنوية.

وقد شكّلت حماية الأمومة مجالاً أساسياً أثار اهتمام منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها في العام ١٩١٩. وقد قامت منظمة العمل الدولية بتبني ثلاث اتفاقيات بشأن هذا الموضوع (رقم ٣، ١٩١٩، رقم ١٠٣، ١٩٥٢، رقم ١٨٣، ٢٠٠٠)، إلى جانب التوصيات ذات الصلة (رقم ٩٥، ١٩٥٢، رقم ١٩١، ٢٠٠٠). ومع مرور السنين، ساهمت موانيق العمل الدولية هذه في الارتقاء بالحقّ في حماية الأمومة في العمل وقدمت توجيهاً مفصلاً لإرشاد السياسات والإجراءات الوطنية. وبحسب اتفاقية حماية الأمومة (المراجعة) لسنة ١٩٥٢ (رقم ١٠٣)، يجب أن تمتدّ إجازة الأمومة على ١٢ أسبوعاً – وهي مدّة تمّ تحديدها مع أخذ صحة الأم في عين الاعتبار. من جهة أخرى، تدعو توصية حماية الأمومة، ١٩٥٢ (رقم ٩٥) والتوصية رقم ١٨٣، ٢٠٠٠ إلى دفع منافع الأمومة عند دفع الأجر الكامل لمدة ١٤ أسبوعاً. وتتضمّن الاتفاقية رقم ١٨٣ والتوصية رقم ١٩١ خمسة عناصر أساسية من عناصر حماية الأمومة:

- ✓ **إجازة الأمومة - حقّ المرأة في فترة استراحة من العمل متعلّقة بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة،**
- ✓ **المنافع النقدية والطبية - حقّ المرأة في الاستفادة من المنافع النقدية خلال غيابها الناتج عن رعاية الأمومة والرعاية الصحية ذات الصلة بالحمل والولادة ورعاية ما بعد الولادة، وحماية الصحة في مكان العمل للأمّ والجنين خلال فترة الحمل وخلال فترة الرضاعة أيضاً،**
- ✓ **حماية الاستخدام وعدم التمييز - ضمان أمن استخدام المرأة وحق العودة إلى العمل عيّن أو إلى عمل معادل له بالأجر عيّن بعد أخذ إجازة الأمومة، بالإضافة إلى ذلك، لا يجب ممارسة التمييز بحقّ المرأة في العمل أو خلال البحث عن عمل بسبب دورها الإنجابي،**

^{٤٦} يستند مضمون هذا الفصل في شكل أساسي إلى الوثائق التالية: منظمة العمل الدولية، *المساواة بين الجنسين، دليل إلى المفاوضة الجماعية*، المؤلفون الأساسيون س. أولني، أي. غودسون، ك. مالوبا كاينز، ف. أونيل، جينيف، ٢٠٠٣، ومنظمة العمل الدولية، *تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين*، جينيف، ٢٠١٢. وإنّ جميع الأمثلة تشير إلى العرض الذي قّمه س. أولني خلال جلسة التدريب بشأن المساواة بين الجنسين والتمييز وتفتيش العمل، عمان- الأردن ١٤ آب/أغسطس ٢٠١٣.

✓ **تدابير الرضاعة-** تهدف هذه التدابير إلى مساعدة العاملات على إرضاع أطفالهنّ أو استخراج الحليب في مكان العمل لفترة زمنية محدّدة بعد العودة إلى العمل.^{٤٧}

النقاط الأساسية

- تهدف حماية الأمومة في العمل إلى ضمان أنّ نشاط المرأة الاقتصادي لا يشكّل خطراً على صحتها وصحة طفلها وأنّ دور المرأة الإيجابي لا يؤثر سلباً على أمنها الاقتصادي وأمن استخدامها.
- إنّ حماية الأمومة في العمل متاحة لجميع النساء في الاقتصاد النظامي وغير النظامي على حدّ سواء.
- تنطوي حماية الأمومة في العمل على عناصر مختلفة: إجازة الأمومة والمنافع النقدية والطبية وحماية الصحة في مكان العمل وحماية الاستخدام وعدم التمييز واستراحات الرضاعة المدفوعة.
- إنّ رعاية الطفل أساسية لإحلال تكافؤ فعلي في الفرص والمعاملة للعاملات النساء والرجال.

منظمة العمل الدولية، رزمة موارد حماية الأمومة من التطلعات إلى واقع للجميع، جينيف ٢٠١٢، ص. ١٦

http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_193968/lang--en/index.htm

حقوق المرأة الحامل والمرأة المرضعة

تتضمّن القوانين و/أو الاتفاقات الجماعية أحكاماً تهدف إلى ضمان تمكّن المرأة الحامل والمرأة المرضعة من استكمال عملها والتأقلم مع حملها وإيفاء مسؤولياتها العائلية. وقد تشمل هذه الأحكام:

- ساعات عمل مرنة
- استراحات إضافية
- عمل أقلّ تعباً
- الانتقال من العمل الليلي إلى العمل النهاري
- استراحات الرضاعة

ينبغي السماح للمرأة الحامل والمرأة المرضعة أن تتفادى العمل الجسدي المرهق الذي قد يضرّ بالحمل وأن تختار مناصب بديلة مثل تلك التي تسمح لها بالجلوس براحة عوضاً عن الوقوف طوال النهار أو الانتقال ما بين الجلوس والوقوف.

من الممكن أن يسيء العمل بالمواد السامة والكيماوية إلى الجنين وأن يضرّ به وينبغي أيضاً تجنب رفع الأوزان الثقيلة والعمل بالآلات الجراحية.

من جهة أخرى، يجب أن تكون استراحات الرضاعة متواترة وطويلة بما يكفي للسماح للأُمّ بالاستمرار في إرضاع طفلها. ومن الممكن إعطاء الأُمّ خيار ضمّ الاستراحات للحصول على استراحة طويلة يمكن أخذها في بداية أو في نهاية اليوم. وينبغي اعتبار الاستراحات وقت عمل مدفوع. ومن شأن تأمين مواقع لرعاية الأطفال أو غرفة للرضاعة في أو بالقرب من مكان العمل أن يخفّض من الوقت المطلوب للاستراحة الرضاعة.

المال النقدي ومنافع الأمومة

في معظم البلدان التي يتمّ فيها تطوير نظم الضمان الاجتماعي، تقوم الدولة بدفع منافع الأمومة النقدية. وفي البلدان الأخرى، يدفع صاحب العمل إجازة الأمومة أو يكمل منافع الأمومة التي تقدّمها الدولة. وينبغي أن تكون منافع الأمومة النقدية مرتفعة بما يكفي للمحافظة على دخل الأم خلال إجازتها. وفي حين بادرت معظم الدول العربية في شمال أفريقيا إلى إدراج أحكام الأمومة في خطط الضمان الاجتماعي التي تعتمد، أدرجت معظم البلدان في الشرق الأوسط أحكاماً بشأن دفع راتب العاملة خلال فترة إجازة الأمومة في قوانين العمل لديها ضمن مسؤولية أصحاب العمل كما هي الحال في البحرين والمملكة العربية السعودية واليمن. وكانت الأردن ضمن هذه الفئة حتى اعتمدت خطة ضمان الأمومة في إطار نظام الضمان الاجتماعي الخاضع للإصلاح في العام ٢٠١١.^{٤٨}

الإجهاض والإملاص

إنّ الإملاص هو المصطلح المستخدم للدلالة إلى وفاة الجنين في المراحل الأخيرة من الحمل والإجهاض هو المصطلح المستخدم للدلالة إلى وفاة الجنين في المراحل الأولى من الحمل. وتحدّد قوانين وسياسات كلّ دولة فترة الحمل التي يُصبح خلالها الإجهاض إملاصاً. وفي عدد

^{٤٧} منظمة العمل الدولية، رزمة موارد حماية الأمومة من التطلعات إلى الواقع للجميع، جينيف ٢٠١٢، ص. ١٦

http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_193968/lang--en/index.htm

^{٤٨} منظمة العمل الدولية – برنامج الأمم المتحدة الإنمائي،/إعادة النظر في النمو الاقتصادي: نحو مجتمعات عربية شاملة ومنتجة، بيروت ٢٠١٢، ص. ٨٩

من البلدان، يُعتبر الإملاص كالولادة ما يخوّل المرأة الحصول على المنافع نفسها التي تحصل عليها عند الولادة الحية. ولكن ذلك لا ينطبق على الإجهاض.

وتوصي منظمة العمل الدولية ب إتاحة الإجازة والرعاية الصحية اللازمة في حالتَي الإجهاض والإملاص وتتنظر في شكل أساسي في الإجهاد العاطفي الذي تُعاني منه المرأة وأفراد العائلة في ظروف مماثلة. ولكن، لا تأخذ التشريعات في المنطقة هذه الأوضاع في عين الاعتبار.

الأمن الوظيفي

تدعو الحاجة إلى الحرص على ألا تؤدي الأمومة إلى تراجع الأمن الوظيفي. وينبغي النظر في شكل خاص في الأحكام التالية:

- الحق في العودة إلى الوظيفة عينها أو إلى وظيفة مماثلة بعد إجازة الأمومة (وينبغي أن يتضمن ذلك حالات الإجازة العائلية القابلة للتفاوض والإجازة الممددة)
- عدم انقطاع الأقدمية خلال الإجازة
- عدم خسارة الإجازة السنوية أو إجازة المرض
- خيار العودة إلى العمل بدوام جزئي بناءً لطلب المرأة
- الحق في العودة إلى العمل بدوام كامل بعد مرور فترة على العمل بدوام جزئي
- عدم الإيذاء أو خسارة الوظيفة بسبب الحمل
- إعادة التعيين في مهام غير خطيرة
- توفير حماية خاصة إلى النساء الحوامل العاملات حسب عقد عمل محدّد المهلة. (ينبغي اعتبار عدم تجديد العقد الخاص بوظيفة ذات طبيعة متواصلة بمثابة إقالة وبالتالي إنه ممنوع).
- منع اختبار الحمل للتوظيف أو خلال إشغال الوظيفة

الإجازة الأبوية

ينبغي توفير تقديمات لضمان حصول الأب على الوقت الكافي لرعاية عائلته وسدّ حاجات الأم والمولود الجديد. ويُعتبر تقديم إجازة الأبوة طريقة جيّدة لتعزيز تبادل مسؤوليات رعاية الطفل ما بين الرجل والمرأة. من جهة أخرى إنّ التشريعات في الدول العربية ضعيفة في هذا الخصوص ويُعتبر المغرب الاستثناء الوحيد في هذا المجال حيث يمنح قانون العمل (المادة ٢٦٩) ثلاثة أيّام مدفوعة بالكامل لإجازة الأبوة. وتتنظر الإمارات العربية المتحدة بتطبيق إجازة أبوة لمدة ثلاثة أيّام مدفوعة ولكن في القطاع العام فقط.

تقديمات إجازة الأبوة لموظفي الأمم المتحدة

يحقّ لجميع موظفي الأمم المتحدة الذكور الحصول على أربعة أسابيع كإجازة أبوة حيث يتم أخذها على أربعة أسابيع متتالية أو على أسابيع كاملة منفصلة وذلك كجزء من جهود الأمم المتحدة لتعزيز المساواة بين الجنسين والتوازن ما بين العمل والحياة. وينبغي أخذ إجازة الأبوة خلال السنة الأولى التي تلي ولادة الطفل ويجب انقضاء اثني عشر شهراً ما بين نهاية إجازة الأبوة وبداية إجازة أبوة أخرى. ولا يمكن التخلّي عن إجازة الأبوة مقابل تعويض مالي.

الإجازة الوالدية

تؤخذ هذه الإجازة من جانب أيّ من أو كليّ الوالدين في شكل متعاقب أو في نفس الوقت بعد انتهاء إجازة الأمومة النموذجية وتكون هذه الإجازة مُتاحة في أي وقت ممكن حتى بلوغ الطفل سنّ معيّن. ولا تندرج الإجازة الوالدية في شكل صريح في قوانين العمل في المنطقة.

الإجازة العائلية

لا يُعتبر العيش مع العائلة الموسّعة ظاهرةً شائعةً في العديد من الثقافات ونتيجةً لذلك، قد يضطر العمّال إلى أخذ إجازة من العمل للبقاء في المنزل مع طفل مريض أو لرعاية فرد آخر من الأسرة. وإنّ هذه الإجازة مهمّة لا سيّما لرعاية الأطفال الصغار في السنّ والأشخاص الكبار في السن أو ذوي الإحتياجات الخاصة الذين يعوّلون على العامل لرعايتهم. ومن الممكن تقديم هذه الفترات القصيرة نسبياً عن طريق اعتماد تدابير مرنة لوقت العمل.

وفي هذا السياق، ينبغي توفير الحماية من أي تأديب أو طرد ناجم عن أسباب متعلّقة بالمسؤوليات العائلية للتأكيد على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمّال ذوي المسؤوليات العائلية (رقم ١٥٦) التي لم يصادق عليها سوى اليمن.

حماية الأمومة في الدول العربية

بالمقارنة مع المناطق الأخرى في العالم، تعتمد الدول العربية إجراءات ضعيفة لحماية الأمومة.^{٤٩} وقد بادر المغرب لوحده إلى المصادقة على الاتفاقية ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣). ويُدل غياب الدعم لهذه الاتفاقية المهمة إلى أنّ تشريعات العمل تسمح باستخدام النساء لكنها لا تُعالج حاجات المرأة في الشكل الصحيح.

الجدول ٦ – التقديمات الوطنية الأساسية على مستوى حماية الأمومة في الدول العربية

البلد	المدة*	الأجر	مصدر التمويل
البحرين	٦٠ يوماً	كامل في الأيام الـ ٤٥ الأولى، غير مدفوع بعد ذلك	صاحب العمل
مصر	٣ أشهر	كامل	الضمان الاجتماعي، ٢٥ في المائة صاحب العمل
العراق	٦٢ يوماً	كامل	الضمان الاجتماعي
الأردن	١٠ أسابيع	كامل	الضمان الاجتماعي
الكويت	٧٠ يوماً	كامل	صاحب العمل
لبنان	٧ أسابيع	كامل	صاحب العمل
ليبيا	٥٠ يوماً	نصف الأجر	صاحب العمل
المغرب	١٤ أسبوعاً	كامل	الضمان الاجتماعي
قطر	٥٠ يوماً	كامل	صاحب العمل
المملكة العربية السعودية	١٠ أسابيع	نصف أجر أو أجر كامل	صاحب العمل
السودان	٨ أسابيع	كامل	صاحب العمل
الجمهورية العربية السورية	١٢٠ يوماً	كامل	صاحب العمل
تونس	٣٠ يوماً	ثلثي الأجر	الضمان الاجتماعي
الإمارات العربية المتحدة	٤٥ يوماً	كامل	صاحب العمل
اليمن	٦٠ يوماً	كامل	صاحب العمل

المصدر: معتل من منظمة العمل الدولية (٢٠١٠ ب)، ص. ٩٣-١٠٢

* الأيام تشير إلى أيام العمل.

ملاحظات

أ/ تحصل النساء العاملات لحسابها الخاص على الأجر الكامل بتمويل من الضمان الاجتماعي.

ب/ تعتمد نسبة الأجر على مدة الاستخدام.

ت/ يتم إعطاء ١٢٠ يوم إجازة إلى الطفل الأول.

وفقاً للجدول ١٣، تتعارض إجراءات إجازة الأمومة في المنطقة على مستوى الاختلاف الواسع في طول مدة الإجازة الممنوحة إلى الأمّهات. إذ يقدّم عددٌ لا بأس فيه من الدول العربية، مثل البحرين وقطر وليبيا والإمارات العربية المتحدة وتونس واليمن والسودان والمملكة العربية السعودية ولبنان والكويت والأردن، فترات قصيرة جداً ومدفوعة لإجازة الأمومة. أمّا الوضع في تونس فهو مُربك بعض الشيء حيث تُعتبر حقوق المرأة القانونية في هذا البلد من بين الحقوق الأكثر تطوراً بيد أنّ المرأة تحصل فقط على ٣٠ يوماً من إجازة الأمومة المدفوعة. أمّا الدول التي تُعتبر الوحيدة في تقديم إجازة أمومة مدفوعة ومناسبة فهي مصر (١٢ أسبوع) والمغرب (١٤ أسبوعاً) والجمهورية العربية السورية (١٧ أسبوعاً).

ومن بين النواحي المهمة في سياسات حماية الأمومة، نذكر مصدر التمويل. وبحسب الجدول أعلاه، تتمنّع ١١ دولة عربية عن دفع إجازة الأمومة ويُعتبر صاحب العمل المسؤول الوحيد عن دفع الإجازة. وبما أنّ الشركات تسعى في شكل أساسي إلى كسب الأرباح، يتمّ إذاً إثبات عزيمة أصحاب العمل على استخدام النساء بما أنّ العاملات النساء يتطلّبن تكاليف إضافية. وفي هذا السياق، تتمنّع مصر (حيث يتم اقتسام

^{٤٩} اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، معالجة المعوقات أمام المشاركة الاقتصادية للمرأة في منطقة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، نيويورك، ٢٠١٢، ص. ٢٢.

هذه المسؤولية ما بالتساوي ما بين الدولة وصاحب العمل) والعراق والأردن والمغرب وتونس بأحكام خاصة بالضمان الاجتماعي لإجازة الأمومة المدفوعة.

وفي هذا الإطار ينبغي إيلاء اهتمام أكبر إلى تداعيات إجازة الأمومة القصيرة المدّة على مشاركة المرأة الاقتصادية. ولا شكّ في أنّ الاستقتاتات هي الأداة الأفضل لتحديد تأثير قصر إجازة الأمومة على قرار المرأة في الاستمرار في العمل بعد أن تصبح أمّاً. ولكن من المنطقي أن نفترض أنّه بالنسبة إلى المرأة المعيلة في العائلة، ستؤدّي إجازة الأمومة القصيرة المدفوعة إلى ممارسة ضغط عليها لاتخاذ أحد القرارات التالية:

١. تمديد إجازتها على حسابها الخاص.
٢. إيجاد مصدر رعاية بديل لمولودها عند انتهاء إجازة الأمومة والعودة إلى العمل.
٣. التخلّي عن العمل بعد الحمل والتركيز على دورها الجديد الملحّ، في حال كان بإمكانها تحمّل تكاليف ذلك.

ينبغي التمييز ما بين المرأة التي تصبح أمّاً للمرة الأولى والتي لا تملك خبرة سابقة في تربية الأطفال والمرأة التي اختبرت الأمومة في السابق. وفي هذا السياق، يوصى بمنح المزيد من الوقت والدعم إلى الأمّ للمرة الأولى بما أنّها بحاجة إلى التكيف مع الواجبات العائلية الجديدة والملحّة. وتتضمّن سياسات الجمهورية العربية السورية إجراءات مختلفة لإجازة الأمومة بناءً على عدد الولادات. وبما أنّه لا يتمّ إخراج أغلبية الأطفال في المنطقة في الرعاية والتعليم قبل المدرسي، ينبغي عدم الاستهانة بهذا التحديّ الكبير والعبء الثقيل الذي تحمله المرأة أكثر من الرجل. وبالتالي، تضطلع التشريعات السليمة لاستخدام النساء بأهمية كبرى ومن الممكن أن يقيّد غياب الإجراءات القانونية الداعمة مشاركة المرأة في القوى العاملة.

الفصل ٤ : تمارين تطبيقية

التمرين ١ : تعريف النوع الاجتماعي والجنس والفرق بينهما^{٥٠}

الهدف: تعلّم الفرق ما بين الجنس والنوع الاجتماعي وفهم أفضل لكيفية صياغة أدوار النوع الاجتماعي في المجتمع وكيف من الممكن أن يؤثر ذلك على التحيزات بين النوعين الاجتماعيين وكيفية تحطّي هذه التحيزات.

المهام: تعليق إشارة في جهة من الغرفة تحمل عبارة "نوع إجتماعي" وإشارة أخرى في الجانب الآخر تحمل عبارة "الجنس". نسخ الكراسة التي تتضمن تصريحات حول الخصائص البيولوجية للأنثى والذكر (الملامح الفطرية) والسلوكيات النمطية (الملامح المكتسبة). وفي حال دعت الحاجة، ينبغي صياغة تصريحات أخرى بحيث يحصل كلّ مشارك على تصريح واحد على الأقل. قصّ الكراسة بطريقة يكون فيها كلّ تصريح على قطعة من ورق. ضع كلّ القصاصات الورقية في علبة.

المدة: ٢٠ دقيقة

أمثلة عن التصريحات:

- المرأة لطيفة، الرجل قاسي
- المرأة تُنجب الأطفال
- المرأة ترعى وتهتمّ بالعائلة والأطفال أفضل من الرجل
- بإمكان المرأة وحدها إرضاع الأطفال
- الرجل ضليع في العلوم أكثر من المرأة
- الطبخ سمة طبيعية للمرأة

أطلب من المشاركين اختيار ورقة من العلبة وقراءتها بصمت واختيار ما إذا كانت الميزة/ السلوك الوارد في التصريح متعلّق بالنوع الاجتماعي أو بالجنس. ثمّ اطلب منهم الذهاب والوقوف إلى جانب إشارة "نوع إجتماعي" أو "جنس" حسب خيارهم. ينبغي على المشاركين اتخاذ القرار بأنفسهم من دون مناقشته مع غيرهم من المشاركين.

ما إن ينتقل جميع المشاركين إلى جهة "النوع الاجتماعي" أو "الجنس" في الغرفة، أطلب من كلّ واحد منهم قراءة تصريحهم على مسمع الآخرين وتفسير السبب الذي حثّمهم على الاعتقاد أنّ السلوك/الميزة الموصوف في التصريح يتحدّد الفوارق البيولوجية أو الاجتماعية ما بين الرجل والمرأة.

شجّع المشاركين على مالبحت في الأسئلة التالية ومناقشتها:

- هل من استثناء لأيّ من هذه التصريحات؟
- كيف يقوم المجتمع بالترويج لصورة الرجل والمرأة؟
- ما هي المؤسسات التي تروّج لهذه الصور النمطية وتعزّز سلوكيات معيّنة (العائلة، الإعلام، المؤسسات التعليمية والقانونية والسياسية)
- كيف تطوّرت الأوضاع؟ (أي، لم يعد العمل خارج المنزل يُعتبر من خصائص الذكور فقط)
- ما هي نتائج مختلف سلوكيات الفتيات/النساء والصبيان/الرجال؟ كيف تؤدّي الإنشاءات المجتمعية للرجال والنساء إلى تفاوتات بين النوعين الاجتماعيين؟
- ما الذي من الممكن القيام به بعد لتعزيز التغيير الإيجابي وإلغاء الصور النمطية والتفاوت؟

^{٥٠} معتل من وزارة رواندا لتعزيز النوع الاجتماعي والأسرة: وحدة التدريب على النوع الاجتماعي، ٢٠١١.

الرسائل الأساسية:

- تولد المرأة والرجل مع اختلاف بسيط في السمات البيولوجية، مثل الأعضاء الجنسية والهرمونات التي تحدّد وظائفهم الإنجابية. فعلى سبيل المثال، يُفرز الرجل السائل المنوي وتحمل المرأة وتلد الأطفال.
- باستثناء الوظائف الإنجابية، تبرز الاختلافات بين الجنسين في أغلبية المجالات الحياتية الأخرى (أي، السلوكيات والمواقف والأدوار الاجتماعية والعائلية) وتتأثر هذه الاختلافات في شكل كبير بالمجتمع.
- يشير مصطلح النوع الاجتماعي إلى هذه الفوارق الاجتماعية وإلى العلاقة ما بين الرجال والنساء. يتعلّم الصبيان والفتيات حول قواعد النوع الاجتماعي والعلاقات والأدوار خلال نشأتهم. وتختلف هذه العناصر في شكل كبير بين مجتمع وآخر وداخل المجتمع الواحد، وبين جيل وآخر.
- ومن الممكن أن تكون الأفكار والتوقعات المتعلقة بخصائص النوع الاجتماعي وقدرات وأدوار الرجال والنساء – أي المتعلقة بالأنوثة والذكورية – مرنة أو صارمة، متساوية أو غير متساوية. ومن الممكن أن تحدّ هذه الأفكار والتوقعات الفرص والإمكانات بأحد أو بكلي الجنسين ولكن غالباً ما تحدّ من فرص وإمكانات المرأة (عادةً لأنّ المرأة تحمل أعباء عمل أثقل وتتمتع بسلطة أقلّ لاتخاذ القرار).
- في حال أرادت النساء والرجال تعزيز العدالة والمساواة، بإمكانهم تغيير أفكارهم إذا أرادوا.

التمرين ٢: مقاربات للترويج للمساواة بين الجنسين في مكان العمل في الدول العربية

الهدف: مساعدة المشاركين على عكس قيم المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في مكان العمل.

المهمة: تبادل الأفكار – أطلب من المشاركين تحديد أمثلة حيّة عن عدم المساواة بين الجنسين في مكان العمل واكتب أفكارهم على اللوح. ثم اطلب من المشاركين:

- تحديد عوامل متعدّدة قد تشكّل الأسباب الأساسية لكلّ مثل عن عدم المساواة.
- تحديد طرق لمعالجة المشكلة (مقاربة رسمية، مقاربة حمائية ومقاربة تصحيحية).

المدة: ٢٠ دقيقة

الرسائل الأساسية: إنّ التمييز ظاهرة شائعة وهي جزء من تجربتنا في الحياة. ومن المهمّ أن تحظى بالمعلومات اللازمة وأن تملك الأدوات، ضمن قدرتك، لأخذ إجراءات إستباقية.

التمرين ٣: صياغة إعلانات وظيفية غير تمييزية^{٥١}

الهدف: رصد التمييز في إعلانات الوظائف وإعادة صياغتها بطريقة غير تمييزية.

المهمة: إعطاء المشاركين نسخاً عن إعلانات وظيفية مثل الأمثلة الواردة أدناه. مناقشة الموضوع.

المدة: ٣٥ دقيقة.

^{٥١} عُدل من كتيّب منظمة العمل الدولية، المساواة وعدم التمييز في العمل في جنوب شرق آسيا – كتيّب تمارين وأدوات للمدربين، ص. ٩٣-٩٩، بانكوك، ٢٠١١.

مركز علاجي يطلب أخصائية في العلاج الطبيعي - مؤهلة أو مستعدة للخضوع للتدريب. لتقديم طلب الوظيفة، الرجاء الاتصال على الرقم: ٠٧٨/ ٥٤٦٦٨٩٥.

(المصدر: جريدة الوسيط - الأردن، ٢٧ أيلول/سبتمبر ٢٠١٣)

مطلوب مساعدة مديرة مكتب

(3080) لشركة اردنية - حسنة المظهر
- لبقة - تجيد الطباعة والعمل على
برامج الكمبيوتر المختلفة - تجيد اللغة
الانجليزية قراءة وكتابة - دبلوم حد
ادنى - لايشترط الخبرة - لارسال السيرة
الذاتية مع صورة شخصية على فاكس
06/ 5818851 او الايميل - info@
bouvardia-invest.com

مطلوب مساعدة مديرة مكتب للعمل لدى شركة أردنية. على مقدمات الطلبات أن يتمنن بالمظهر الحسن واللباقة وبمهارة الطباعة والعمل على برامج الكمبيوتر وأن تجدن القراءة والكتابة باللغة الإنكليزية وأن تكن صاحبات دبلوم كحد أدنى. الخبرة غير ضرورية. لتقديم الطلب، الرجاء إرسال السيرة الذاتية مع صورة شخصية إلى رقم الفاكس ٠٦/ ٥٨١٨٨٥١ أو إلى البريد الإلكتروني: info@bouvardia-invest.com

invest.com

مطلوب مصممة جرافيك

(3167) تجيد استخدام برنامج الكورال
درو + برنامج اليستريتير - بخبرة أو
بدون - للعمل في شركة في الصويفية
- magnaticcards@yahoo.com -
ت: 06/5854277

مطلوب مصممة جرافيك تجيد استخدام برامج كورال درو وأدوب إلوسترايتور. بخبرة أو بدون خبرة. للعمل في شركة في الصويفية. magnaticcards@yahoo.com، رقم الهاتف: ٠٦/ ٥٨٥٤٢٧٧

(2461) مطلوب أخصائي علاج طبيعي
- بمؤهل علمي - بدوام جزئي أو كامل -
يفضل الخبرة - للمراجعة - ت: 06/5680115
- ت: 079/5556778

(2464) مطلوب فنية علاج طبيعي - للتدريب
أو مؤهلة لمركز علاجي - للمراجعة -
ت: 078/5466895

محاماة

مطلوب شاب للتسويق. على مقدمات الطلبات أن يمتلكوا سيارة وأن يستخدموها لتسويق بضائع صينية متنوعة. يتم الدفع من خلال إعطاء عمولة أو راتب، حسب الاتفاق مع الشركة. الرجاء الاتصال على رقم الهاتف: ٠٧٨/ ٥٥٢٦٤٧١

مطلوب شاب تسويق

(3124) يمتلك سيارة لتسويق
بضاعة مشكلة وارد الصين بعمولة
او حسب الاتفاق براتب - للاتصال -
ت: 078/5526471

(المصدر: صحيفة الوسيط - الأردن، ٢٧ أيلول/سبتمبر ٢٠١٣)

الخطوة ١ - تحديد المعايير التمييزية وغير التمييزية

أطلب من المشاركين قراءة الإعلانات الوظيفية وتحديد المعايير المطلوبة للعمل ومن ضمنها المعايير التي من الممكن اعتبارها تمييزية. حدّد هذه المعايير وناقشها على اللوح تحت عنوان "غير تمييزية" و"تمييزية".

الخطوة ٢ - تحديد المتطلبات التمييزية كدلائل على القدرات المرجوة

تابع النقاش واسأل المشاركين برأيهم ما الذي كان يفكر فيه صاحب العمل عند صياغة هذه الإعلانات الوظيفية. وشدّد على أنّ هذه الإعلانات الوظيفية تبين أنّه عوضاً عن وصف المتطلبات الوظيفية في شكل موضوعي من حيث القدرات والمهارات، افترض أصحاب العمل أنّ أشخاصاً معيّنين قد يتمتّعون بهذه القدرات. وأشر إنّه من المنظور الغير التمييزي، من المهمّ جداً عدم وضع افتراضات بل تقييم مدى ملائمة جميع مقدّمي الطلبات للوظيفة حسب قدراتهم ومهاراتهم الفردية. واختم النقاش بالقول إنّ من الواضح أنّ بعض المتطلبات الواردة في هذه الإعلانات لا علاقة لها بالوظيفة وقد تُقصي عدداً كبيراً من الموظّفين المُحتملين الجيدين.

الخطوة ٣ - إعادة صياغة الإعلان الوظيفي

أطلب من المشاركين إعادة صياغة الإعلانات الوظيفية من خلال وصف المهارات والقدرات والخبرات المطلوبة للوظيفة في شكل غير تمييزي. شدّد على ضرورة أن يتضمّن الإعلان الوظيفي توصيف للوظيفة يحدّد مضمون الوظيفة والمهام الأساسية. وينبغي أن تعكس المتطلبات الوظيفية المضمون الوظيفي الفعلي وأن تُصاغ في شكل موضوعي.

الرسائل الأساسية: يحدّد أصحاب العمل مجموعة من المعايير بشأن المهارات والمؤهلات والقدرات والمجهود والمسؤوليات وشروط العمل المطلوبة للحصول على الوظيفة وباستطاعتهم اختيار مقدّمي الطلبات الأكثر ملائمة وتأهيلاً للوظيفة. ولا ينبغي على أصحاب العمل التمييز من خلال إقصاء مقدّمي طلبات مُحتملين على أساس افتراضات معيّنة بشأن خصائص شخصية لا تمتّ للوظيفة بصلة.

التمرين ٤: الأجر المتساوي للأعمال متساوية القيمة – التقييم الوظيفي (بسيط)^{٥٢}

الهدف: مناقشة مفهوم الأجر المتساوي للأعمال المتساوية القيمة واختبار استخدام معايير موضوعية للتقييم الوظيفي.

المهمة: رسم جدول التقييم الوظيفي على ورقة واحدة من أوراق اللوح القلاب لكل مجموعة. أرسم الجداول كما هو وارد في الكراسة ٢. أعط كل فريق ورقة عليها جدول التقييم الوظيفي وقلم. استهلّ التمرين من خلال شرح أنّ الأجر المتساوي للأعمال المتساوية القيمة هو مفهوم لا يسهل فهمه دوماً. صحيح أنّ هناك اتفاق عام مُفاده أنّ المساواة في الأجور بين الرجال والنساء عادل ومنصف وأنّه ينبغي إعطاء أجر متساو للرجال والنساء الذين يقومون بعمل متطابق كلياً أو بعمل كثير التشابه. ولكن، تدعو الحاجة إلى فهم الإنصاف في الأجور في الحالات المألوفة أكثر في سوق العمل حيث تشغل النساء والرجال وظائف مختلفة ولكن ذات قيمة متساوية. يُعرّف هذا التمرين بمفهوم الأجر المتساوي للعمل المتساوي القيمة ويبيّن أشكال معايير التقييم التي يمكن استخدامها لتقييم عمليّن في شكل موضوعي. قسّم المشاركين على مجموعات صغيرة. وزّع الكراسة ١ على جميع المجموعات واطلب منهم قراءة دراسة الحالة. يمكنك أيضاً أن تطلب من متطوّع قراءة دراسة الحالة على مسمع جميع المشاركين.

المدة: لحدود ساعة من الوقت

الكراسة ١. دراسة حالة: لوسي – أمينة مكتبة وزعيمة نقابية

عملت لوسي بارسونز لصالح المدينة كأمينة مكتبة. وبصفتها ممثلة النقابة، كانت تستعدّ للتفاوض مع المدينة من خلال الاطلاع على جداول الدفع في جميع الأقسام. وقد لفت أمرٌ معيّن نظرها: إنّ الراتب الذي يتقاضاه الموظّف في أدنى وظيفة في قسم الأشغال العامة أكبر من الراتب المُتقاضى في أعلى منصب في المكتبة. سألت لوسي بعض الأشخاص الأقدمين عن سبب هذا التفاوت. وقيل لها في شكل أساسيّ إنّ السبب هو أنّ العاملين في قسم الأشغال العامة هم من رجال في شكل أساسيّ وإنّ العاملين في المكتبة هم من النساء في شكل أساسيّ. وحينها قالت لوسي في نفسها "هذا غير محقّ"، لا ينبغي دفع راتب الوظيفة حسب جنس الشخص الذي يشغل هذه الوظيفة".

يعلم جميع النقابيين أنّ السبيل الأفضل لضمان الإنصاف هو تطبيق قاعدة "العمل المتساوي للعمل المتساوي القيمة" ما يعني أنّه ينبغي على الأشخاص الذين يقومون بالوظيفة عينها الحصول على الأجر الأساسيّ عينه. ومن الممكن أن تبرز بعض الاختلافات في أجور الموظّفين

^{٥٢} غُذِل من كتيّب منظمة العمل الدولية، المساواة وعدم التمييز في العمل في جنوب شرق آسيا – كتيّب تمارين وأدوات للمدربين، ص. ١٠٤-١٠٦، ٢٠١١.

إذا كانوا يعملون بدوام ثاني أو ثالث أو حسب العلاوات التي تُضاف وفقاً لسنين الخبرة ولكن يجب أن يكون الأجر الأساسي متساوٍ. ومن شأن ذلك أن يمنع الإدارة من ممارسة المحسوبية والتمييز بحق الموظفين. لوسي تواجه مشكلة "المساواة في الأجور" التي تعني إعطاء أجر متساوٍ مقابل عمل متساوٍ في القيمة. ما يعني أنه من الممكن أن تختلف الوظائف اختلافاً كاملاً ولكن، عند احتساب جميع متطلباتها، تُصبح هذه الوظائف متساوية وتتمتع بالقيمة عينها. وقد بين الكفاح من أجل ضمان المساواة في الأجور أن أساس التفاوت في الأجور يكمن أحياناً عديدة في التمييز، إما بحق المرأة أو الأقليات الإثنية أو الدينية. في ماضي، قامت الشركات علناً بإسناد معدلات أجور الوظيفة إلى الجنس. فعلى سبيل المثال، كان قطاع الفولاذ في الولايات المتحدة معروفاً بتوظيف العمال الأفريقيين الأمريكيين الذكور فقط في أسوأ وأخطر الوظائف والتي كانت الوظائف الأدنى أجراً. يسمح تقييم العمل بمقارنة مختلف الوظائف من أجل تحديد الراتب أو الأجر المناسب. ويستند تقييم الوظائف على تحليل مضمون الوظيفة من خلال تقسيمه إلى عناصر وظيفية وإعطاء قيمة لهذه العناصر. في حالة لوسي، كانت المدينة قد وضعت تقييمات وظيفية خطية تُعطي نقاط حسب مقياس من ٠ إلى ٥ لكل معيار من مختلف العناصر الوظيفية مثل المهارات والمجهود والمسؤولية وشروط وظروف العمل. تعني الخمس نقاط أن ظروف وشروط العمل في غاية السوء أو أنه ينبغي توفّر مستوى تعليمي عالي، في حين يعني الصفر أو النقطة الواحدة أن ظروف وشروط العمل جيدة أو أنه يكفي توفّر مستوى تعليمي منخفض. بعد قراءة الحالة، فسّر للمشاركين أنه خلال هذا التمرين، يُطلب من المجموعات تقييم قيمة الوظيفتين، أمينة المكتبة وعامل النفايات، في دراسة الحالة هذه: إشرح لهم إن تقييم الوظائف يعني تصنيف مختلف العناصر الوظيفية لوظيفتين أو أكثر حسب معايير موضوعية لتقييم قيمة الوظائف.

وعادةً ما تتعلّق معايير التقييم بالمهارات والقدرات والمسؤولية والمجهود وشروط وظروف العمل في الوظائف الخاضعة للتقييم.

ورّع الكرّاسة ٢ على المشاركين واطلب من كلّ مجموعة أن:

- تقوم بتقييم للوظيفتين من خلال تعبئة ورقة تقييم الوظائف على اللوح القلاب.
- مناقشة ما إذا ينبغي دفع الأجر عينه في الوظيفتين بحسب رأيهم.
- اختيار شخص ليتكلّم باسم المجموعة ويعرض نتائج تقييم الوظائف أمام جميع المشاركين.

الكرّاسة ٢. ورقة تقييم الوظائف

تقوم معظم أنظمة تقييم الوظائف بتصنيف الوظائف على أساس عناصر وظيفية مختلفة من أجل تحديد قيمة الوظيفة. يبيّن الجدول أدناه مجموعة نموذجية من عناصر التقييم الوظيفي:

التعليمات:

١. إملاً ورقة تقييم الوظائف.
٢. حصرّ عرضاً موجزاً وكأنك لوسي: كيف وضعت النقاط للوظيفتين (المعايير المستخدمة) وهل يعتقد فريقك أنه ينبغي إعطاء الأجر نفسه للوظيفتين أو أجراً مختلفاً.

ورقة مقارنة نموذجية لتقييم الوظائف

* المعايير	أمينة مكتبة	عامل نفايات
مستوى المعارف والتعليم		
الخبرة		
المبادرة والإبداع		
المجهود الجسدي		
المجهود الذهني أو البصري		
تحمل مسؤولية الأجهزة أو العملية		
تحمل مسؤولية المواد أو المنتجات		
تحمل مسؤولية سلامة الآخرين		
تحمل مسؤولية عمل الآخرين		
شروط وظروف ومخاطر العمل		
درجة تعقيد المهام		
أهمية عدم اقتراف الأخطاء		
التواصل مع الآخرين		
القدرة على العمل على بيانات سرّية		
مجموع النقاط		
* يتم إعطاء النقاط على مقياس من ٠ إلى ٥: ٠ يعني غير مهم و٥ يعني في غاية الأهمية.		

عندما تُنهي المجموعات عملها، أطلب من المتكلم باسم المجموعة عرض ورقة المجموعة على المشاركين وتقديم نتيجة النقاش الذي دار ضمن فريقه بشأن بعض العناصر الوظيفية (ثلاثة دقائق كحد أقصى لكل مجموعة). بعد العروض، قارن أوراق التقييم الوظيفي التابعة للمجموعات وعلق على النتائج. عادةً تحصد وظيفة أمانة المكتبة نقاطاً أكثر من عامل النفايات. يحصل الرجال العاملون في جمع النفايات على نقاط أكثر في مجال شروط وظروف العمل السيئة والخطرة ولكن تحصل أمانة المكتبة على نقاط أكثر لعناصر وظيفية أخرى مثل مهارات الكتابة والكمبيوتر والأرشفة وسنين الدراسة والتواصل مع الآخرين.

ورّع الكرّاسة ٣ واعرض نتائج الحالة الحقيقية. في الحالة الحقيقية، إنّ نقاط التقييم الوظيفي للوظيفتين متساوية تقريباً مع تسجيل أمانة المكتبة مجموعاً أعلى بقليل من المجموع الذي سجّله عامل النفايات. وفي الحالة الواقعية، اكتشفت لوسي وزميلاتها تمييزاً في الأجور. أطلب من المشاركين التعليق على ما سمعوه وأجب على الأسئلة المتبقية.

الكرّاسة ٣. الإجابات: نتائج التقييم الوظيفي

تجلس لوسي وأمينات المكتبة الأخريات للنظر في التقييمات الوظيفية. يحصل الرجال في شاحنة النفايات على نقاط أكثر في مجال شروط وظرف العمل السيئة والخطيرة ولكن تحصل النساء على المزيد من النقاط مقابل المهارات الكتابية ومهارات المكتبية والتعليم والعمل مع الآخرين. وعند جمع النقاط التي حصدها كلّ وظيفة، تكتشف لوسي وزميلاتها أنّ الوظيفتين تحصدان عدداً متساوياً من النقاط. ما هو سبب هذا التطابق؟ التمييز. ما من إجابة أخرى. فمنذ سنين طويلة، حين تمّ تحديد الأجور، قرّر المسؤولون أنّ "عمل المرأة" لا يساوي قيمة "عمل الرجل". وهذا مثال جليّ عن معنى "المساواة في الأجور للوظائف المتساوية في القيمة".

النتائج: ورقة مقارنة التقييم الوظيفي

Criteria*	أمانة مكتبة	عامل نفايات
مستوى المعارف والتعليم	٤	٢
الخبرة	٣	١
المبادرة والإبداع	٢	٢
المجهود الجسدي	١	٥
المجهود الذهني أو البصري	٤	٢
تحمل مسؤولية الأجهزة أو العملية	٢	٤
تحمل مسؤولية المواد أو المنتجات	٣	٢
تحمل مسؤولية سلامة الآخرين	١	٥
تحمل مسؤولية عمل الآخرين	٢	٠
شروط وظروف ومخاطر العمل	١	٥
درجة تعقيد المهام	٤	٢
أهمية عدم اقتراف الأخطاء	٢	٢
التواصل مع الآخرين	٤	٢
القدرة على العمل على بيانات سرّية	٣	١
مجموع النقاط	٣٦	٣٥
* يتم إعطاء النقاط على مقياس من ٠ إلى ٥: ٠ يعني غير مهم و٥ يعني في غاية الأهمية.		

الرسائل الأساسية: تبين هذه الحالة ظاهرةً شائعةً قائمةً على الاستخفاف بقيمة عمل المرأة. إنّ العمال في المكتبة معظمهم من النساء وبالتالي، يتقاضون أجراً أقلّ من أجر العاملين في جمع النفايات الذين هم بمعظمهم من الرجال وإن كانت قيمة الوظيفتين متساوية. ويبرز الاستخفاف بقيمة عمل المرأة كمسألة شائعة في جميع أسواق العمل وتؤدي إلى فجوة في الأجور بين الجنسين، الأمر الذي يُعتبر شكلاً خطيراً من أشكال التمييز الجنسي البنيوي. وينبغي معالجة الفجوات في الأجور كقضية خاصة بالسياسة العامة.

يُعتبر إعداد التقييمات الوظيفية الموضوعية إجراءً عملياً مهماً لتعزيز المساواة في الأجور. وينبغي استخدام نتائج التقييم الوظيفي كأساس لمفاوضات الأجور و/أو مراجعة ممارسات دفع الأجور في الشركات. وفي عدد كبير من البلدان، أدّى التقييم الوظيفي أيضاً إلى مراجعة قوانين الأجور وممارسات دفع الرواتب في القطاع العام. وعند القيام بتقييم وظيفي، من المهم جداً اعتماد معايير موضوعية بعيدة عن الانحياز التمييزي. وينبغي اختيار معايير التقييم بتأنّ من أجل أن تعكس العناصر الوظيفية المختارة والقيمة الممنوحة لها مضمون الوظائف بطريقة عادلة وشفافة.

التمرين ٥: الأجر المتساوي للأعمال متساوية القيمة – التقييم الوظيفي (معقد)^{٥٣}

الهدف: مناقشة مفهوم الأجر المتساوي للعمل المتساوي القيمة واختبار استخدام معايير التقييم الوظيفي الموضوعي.

المهمة: إستهلال التمرين بشرح أنّ التعويض المتساوي للعمل المتساوي القيمة هو مفهوم لا يسهل فهمه دوماً. صحيح أنّ هناك اتفاق عام مفاده أنّ المساواة في الأجور بين الرجال والنساء عادل ومنصف وأنه ينبغي إعطاء أجر متساو للرجال والنساء الذين يقومون بعمل متطابق كلياً أو يعمل كثير التشابه. ولكن، تدعو الحاجة إلى فهم الإنصاف في الأجور في الحالات المألوفة أكثر في سوق العمل حيث تشغل النساء والرجال وظائف مختلفة ولكن ذات قيمة متساوية. إشرح للمشاركين أنّ المعايير الأربعة العامة لمقارنة قيمة الوظائف المختلفة هي: المؤهلات والمجهود ومستوى المسؤولية وشروط وظروف العمل. وزّع الكراسة ١ على المشاركين ويسرّ نقاش جماعي بشأن هذه المعايير. أطلب من المجموعة إعطاء قيمة مئوية لكل من هذه القيم الأربع (بإمكانك إبلاغهم أنّ معظم الخبراء يوافقون على النسب المئوية التالية لكل عامل: المؤهلات: ٢٠ - ٣٥ في المائة، المجهود: ١٥ - ٢٥ في المائة، المسؤولية: ٢٥ - ٤٠ في المائة، شروط وظروف العمل: ٥ - ١٥ في المائة).

حضّر ورقة من أوراق اللوح القلاب وارسم عليها جدول التقييم الوظيفي لكل مجموعة. إرسم الجداول كما هو وارد في الكراسة ١. أعط كل مجموعة ورقة عليها جدول التقييم الوظيفي وقلم.

- وزّع الكراسة ٢ على كلّ مجموعة من المشاركين واطلب من كلّ مجموعة:
- إعداد تقييم للوظيفتين من خلال ملء ورقة التقييم الوظيفي على اللوح القلاب.
 - ضرب كلّ من العوامل الأربعة بالقيمة المئوية التي منحوها له في بداية التمرين.
 - اختيار ناطق باسم المجموعة ليعرض نتائج التقييم الوظيفي الذي قامت به المجموعة أمام جميع المشاركين.
- المدة:** لحدود ساعة من الوقت

الكراسة ١. معايير التقييم الوظيفي

العمل	النقاط (من ١ إلى ١٠)
المؤهلات	
المعارف (التعليم الرسمي أو الخبرة)	
المهارات اليدوية	
مهارات التواصل	
المجهود	
المجهود الفكري	
المجهود العاطفي	
المجهود الجسدي	
المسؤولية	
على الناس	
على الملكية	
المالية	

^{٥٣} تمرين عدّله ت. الرّيد من منظمة العمل الدولية. المكتب الإقليمي للدول العربية. ورشة عمل لدول الخليج بشأن المساواة بين الجنسين ومعايير العمل الدولية. ١٢ - ١٦ نيسان/أبريل ٢٠٠٩ - بيروت، لبنان.

شروط وظروف العمل	
الظروف البيئية	
الإجهاد النفسي	
المخاطر الصحية	

الكراسة ٢. التوصيفات الوظيفية ممرضة

- تعمل مباشرة مع المرضى وعائلاتهم وهي الصلة المباشرة بين المريض والمستشفى.
- تسجل الملاحظات بشأن وضع المريض مثل معدل دقات القلب وضغط الدم والحرارة، إلخ.
- تقوم بمهام أخرى لها علاقة برعاية المريض مثل: التأكد من الدواء وإعطاء الدواء ومساعدة المرضى على الاستحمام واللباس.
- بما أن الممرضة تمضي وقتاً أطول مع المرضى من الأطباء، إنها عادة أول من يلحظ التغيرات في وضع المرضى.
- تتطلب مؤهلات تعليمية تتعدى الشهادة الثانوية في مجال التمريض (إجازة أو دبلوم).

موظف ركن السيارات والموقف

- يهتم بسيارات العملاء، يركنها في المواقع المخصصة لها ويعيدها إليهم.
- في بعض الأحيان، يدفع له العملاء مقابل خدمات الركن.
- ينظف ويحافظ على الموقع.
- يتطلب رخصة قيادة والقدرة على قيادة جميع أنواع السيارات.

الرسائل الأساسية: تبين هذه الحالة الظاهرة الشائعة التي يتم فيها الاستخفاف بعمل المرأة. أعدت منظمة العمل الدولية تقييماً وظيفياً غير منحاز جنسياً في مستشفى في الفلبين حيث تبين أن الممرضة تحصل على أجر أقل ارتفاعاً من أجر موظف ركن السيارات والموقف. وكان العمال في التمريض بمعظمهم من النساء في حين كان جميع عمال ركن السيارات رجالاً. ومن الجدير بالذكر أن موظف ركن السيارات والموقف يحصل على مبلغ كبير من الدخل عن طريق البقشيش الذي يعطيه إياه العملاء وينبغي أخذ ذلك في عين الاعتبار عند احتساب أجورهم.

يبرز الاستخفاف بقيمة عمل المرأة كمسألة شائعة في جميع أسواق العمل وتؤدي إلى فجوة في الأجور بين الجنسين، الأمر الذي يُعتبر شكلاً خطيراً من أشكال التمييز الجنسي البنيوي. وينبغي معالجة الفجوات في الأجور كقضية خاصة بالسياسة العامة.

يُعتبر إعداد التقييمات الوظيفية الموضوعية إجراءً عملياً مهماً لتعزيز المساواة في الأجور. وينبغي استخدام نتائج التقييم الوظيفي كأساس لمفاوضات الأجور و/أو مراجعة ممارسات دفع الأجور في الشركات. وفي عدد كبير من البلدان، أدى التقييم الوظيفي أيضاً إلى مراجعة قوانين الأجور وممارسات دفع الرواتب في القطاع العام. وعند القيام بتقييم وظيفي، من المهم جداً اعتماد معايير موضوعية بعيدة عن الانحياز التمييزي. وينبغي اختيار معايير التقييم بتأن من أجل أن تعكس العناصر الوظيفية المختارة والقيمة الممنوحة لها مضمون الوظائف بطريقة عادلة وشفافة.

الكراسة ١. معايير التقييم الوظيفي

العامل	ممرضة	موظف ركن السيارات والموقف
النقاط (من ١ إلى ١٠)	النقاط (من ١ إلى ١٠)	النقاط (من ١ إلى ١٠)
المؤهلات	المجموع: ٢٣	المجموع: ١٦
المعارف (التعليم الرسمي أو الخبرة)	٧	٥
المهارات اليدوية	٧	٦
مهارات التواصل	٩	٥

المجهود	المجموع: ٢٠	المجموع: ١٢
المجهود الفكري	٧	٣
المجهود العاطفي	٨	٢
المجهود الجسدي	٥	٧
المسؤولية	المجموع: ١٦	المجموع: ١٤
على الناس	٩	٢
على الملكية	٦	٩
المالية	١	٥
شروط وظروف العمل	المجموع: ٢٠	المجموع: ١٤
الظروف البيئية	٥	٧
الإجهاد النفسي	٧	٤
المخاطر الصحية	٨	٣

بعد أن تملأ كل مجموعة هذا الجدول لكل من الوظيفتين (أنظر المثل أعلاه)، على كل مجموعة أن تحسب مجموع النقاط لكل وظيفة. ينبغي إعطاء قيمة لكل عامل من العوامل الأربعة حسب النسب المئوية المتوافق عليها في بداية التمرين، كما هو مبين في المثل أدناه:

ممرضة

العامل	القيمة	النقاط (غير المرجحة)	النقاط (المرجحة)
المهارات	٣٠ في المائة	٢٣	$23 \times 30 = 6.9$ في المائة = ٦.٩
المجهود	٢٠ في المائة	٢٠	$20 \times 20 = 4.0$ في المائة = ٤.٠
المسؤولية	٣٠ في المائة	١٦	$16 \times 30 = 4.8$ في المائة = ٤.٨
ظروف العمل	٢٠ في المائة	٢٠	$20 \times 20 = 4.0$ في المائة = ٤.٠
المجموع			$6.9 + 4.0 + 4.8 + 4.0 = 19.7$

موظف ركن السيارات والموقف

العامل	القيمة	النقاط (غير المرجحة)	النقاط (المرجحة)
المهارات	٣٠ في المائة	١٦	$16 \times 30 = 4.8$ في المائة = ٤.٨
المجهود	٢٠ في المائة	١٢	$12 \times 20 = 2.4$ في المائة = ٢.٤
المسؤولية	٣٠ في المائة	١٤	$14 \times 30 = 4.2$ في المائة = ٤.٢
ظروف العمل	٢٠ في المائة	١٤	$14 \times 20 = 2.8$ في المائة = ٢.٨
المجموع			$4.8 + 2.4 + 4.2 + 2.8 = 14.2$

التمرين ٦: التحرّش الجنسي

الهدف: حتّ المشاركين على فهم الممارسات التي تصبّ في خانة التحرّش الجنسي.

المهمة: في شكل فرديّ، اقرأ التصريحات التالية وحدّد ما إذا كنت توافق عليها أم لا. شارك إجاباتك مع شخص آخر من مجموعتك وناقش التبريرات أو أي اختلاف في الآراء.

الوقت: ٣٠ دقيقة.

التصريح	أوافق على التصريح	لا أوافق على التصريح	ملاحظات
إنّ السلوكيات التي تشمل المزاح والتلميحات والغزل وطلب الخروج في موعد مع أحد هي سلوكيات بريئة ولا تُعتبر تحرّشاً جنسياً.			
يشهد مكان العمل الكثير من المشاكل الدقيقة لدرجة أنّه لا يمكن اعتبار التحرّش الجنسي مشكلة ذات أولوية.			
من أجل رصد والتمكّن من معالجة هذه المشكلة، من الملائم تكليف مفتشات نساء مدربات تدريباً جيداً بهذه المهمة.			
يُعتبر السلوك تحرّشاً جنسياً فقط إذا تمّت ممارسته على شخص من الجنس الآخر فقط في حال كانت الضحية امرأة. هل توافق على ذلك أو لا؟			
يُعتبر السلوك تحرّشاً جنسياً فقط في حال كانت الضحية في منصب مرؤوس وموقع هش.			
لا يمكن اعتبار مجرد عرض ملصقات إباحية في مكان العمل تحرّش جنسي.			
بإمكان المشرف أن يرفع الأهداف الإنتاجية لمرأة رفضت مراراً وتكراراً الخروج برفقته.			
في حال طلب مشرف الخروج مع امرأة في موعد وهدّدها بصرفها من العمل، يُعتبر ذلك تحرّشاً جنسياً وإن حصل مرّة واحدة فقط.			
إنّ الاعتداء الجنسي والتحرّش الجنسي واحد لذلك، يُعتبر القانون الجنائي السبيل القانوني المناسب الوحيد.			

التمرين ٧: الصرف خلال فترة الحمل^{٤٤}

الهدف: التعرف على التمييز على أساس الحمل كأحد أكثر أشكال التمييز ضد المرأة تكراراً.

المهام: إقرأ الحالات أدناه وناقش ضمن مجموعات.

المدة: ٤٠ دقيقة.

الحالة أ. صرف السيدة نورا – الاتفاق على إنهاء عقد عملها خلال مدة حملها؟

عملت السيدة نورا كمضيفة طيران لحساب الخطوط الجوية العربية في الخليج. في شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣، علمت أنها حامل وأبلغت الموظف المسؤول الذي يُشرف على جدول عمل مضيبي الطيران عن وضعها. وطلبت من الشركة أن تعينها في منصب يناسب وضعها أكثر خلال فترة حملها ولكن الشركة لم تتمكن من القيام بذلك. وعند نشر جدول أعمال مضيبي الطيران، لم يكن اسم السيدة نورا وارداً على اللائحة. في ١١ تشرين الثاني/نوفمبر، طلبت الشركة من السيدة نورا كتابة خطاب استقالة وعرضت عليها دفع راتب شهري إضافي في حال قامت بذلك. لم توافق السيدة نورا ولم يتمكن الطرفان من إيجاد تسوية. وعند استحقاق تاريخ دفع الراتب، دفعت الشركة راتب نورا فقط حتى تاريخ ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر وهو آخر يوم عمل لها. شعرت نورا أنها تُعامل في شكل مُجحف واستصقلت بمفتش العمل السيد سعيد وشرحت له وضعها. وأمر السيد سعيد الشركة بدفع تعويض بقيمة ١٥ ألف دولار كتعويض على صرفها.

رفعت الشركة دعوى قضائية طالبة من المحكمة إبطال طلب السيدة نورا. وأشارت الشركة إلى أن عقد الاستخدام الذي أبرم بين الشركة والسيدة نورا يتضمن بنداً ينص على ما يلي: "في حال أصبحت موظفة حاملاً في غضون سنتين من إبرام العقد، تقوم مضيفة الطيران بإنهاء العقد" (البند ٦.١). وأفادت الشركة أن السيدة نورا كانت على علم بالمؤهلات المحددة المطلوبة للعمل كمضيفة طيران واتفقت مع الشركة أنه في حال أصبحت حاملاً في غضون سنتين من إبرام العقد، ستقوم بإلغاء العقد طوعاً. وقالت الشركة إنها لم تفصل السيدة نورا بالتالي، لا ينبغي إصدار قرار بحق الشركة لدفع أي تعويض.

السؤال: هل هذه حالة تمييز؟ ناقش.

الحالة ب. عدم تجديد عقد لمدة ثابتة خلال فترة الحمل

تعمل السيدة عليا عمارة كخياطة لحساب شركة ملابس أردنية. وقد تمّ توظيفها حسب عقد لمدة ثابتة وقد فاقت مدة عملها في شكل غير منقطع لدى الشركة السنة. في العام ٢٠١٠، أصبحت السيدة عليا حاملاً وبعد ذلك بفترة وجيزة، قالت لها الشركة إنه لن يتم تجديد عقدّها الثابت. وعند انتهاء مدة العقد الثابت، دفعت الشركة للسيدة عليا ٥ في المائة من تعويض نهاية الخدمة. بالإضافة إلى ذلك، قيل للسيدة عليا إنها إذا أرادت العمل لصالح الشركة من جديد بعد ولادة طفلها، من الممكن إعادة توظيفها من دون أن تخضع لفترة تجريبية لمدة شهرين.

كانت السيدة عليا تعلم أن قانون العمل يمنع إنهاء خدمة العاملة في حال كانت العاملة حامل. وطلبت الشركة بضرورة تمديد عقدّها الثابت ولكن الشركة رفضت مفيدة أن قانون العمل يحمي فقط من الصرف التمييزي وليس من رفض تمديد العقد الثابت لموظفة. شعرت السيدة عليا أنه من المستحيل أن يكون ذلك صحيحاً ورفعت القضية إلى مجلس التحكيم بمساعدة النقابة العمالية التي تنتمي إليها.

أسئلة للنقاش:

١. هل يُعتبر عدم تجديد العقد الثابت للسيدة عليا تمييزاً؟ في حال الإجابة بنعم، هو تمييز على أي أساس؟
٢. كيف تفصل في هذه القضية في حال كنت حكماً يستمع إلى هذه القضية؟ ما هي نتيجة التي يجب التوصل إليها في هذه القضية؟
٣. في حال استمرّ توظيف السيدة عليا في هذه الشركة، هل يحقّ لها الحصول على إجازة أمومة ومنافع الأمومة؟

^{٤٤} عدّل من كتيّب منظمة العمل الدولية، المساواة وعدم التمييز في العمل في كامبوديا: كتيّب، ص. ١٦٠-١٦٩، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٢.

الرسالة الأساسية: تمثّل هاتين الحالتين أنواع التمييز التي تتعرّض لها المرأة في سنّ الإنجاب في سوق العمل. وفي حين يمنع القانون في معظم البلدان طرد المرأة الحامل، لا تزال المرأة تواجه عدداً كبيراً من المشاكل في هذا السياق. يُحاول أصحاب العمل عادةً إيجاد عذر لتعليق فصل المرأة العاملة من وظيفتها. وسعيًا إلى ضمان حماية المرأة من إنهاء التوظيف على أساس الحمل، يُطبّق العديد من البلدان مبدأ عكس عبء الإثبات خلال جلسات الاستماع إلى قضايا التمييز على أساس الحمل. ما يعني أنّه على صاحب العمل تقديم دليل يُبرهن أنّ فصل الموظفة أو عدم تجديد عقد عملها لم يكن ناتجاً عن الحمل بل عن سبب أو أسباب أخرى موجبة.

التمرين ٨: وقف الاعتداء والاستغلال بحق العمال المنزليين^{٥٥}

الهدف: التفكير في سبل فعلية للحد من الاعتداء والاستغلال وصون احترام وكرامة العمال المنزليين.

المهام: قراءة الحالة ضمن المجموعات ومناقشتها.

المدة: ٤٠ دقيقة.

الكراسة ١.٣: دراسة حالة العمال المنزليين المهاجرين

إسمي سوكارتا ولكنني اعتدت أن أدعى "سالي" طوال السنتين الماضيتين. فيحسب صاحب عملي، يسهل تذكر اسم "سالي" أكثر من سوكارتا وكما هي الحال مع العديد من القضايا الأخرى، لا يحق لي التعبير عن رأيي في هذا الموضوع. إنني من سريلانكا حيث كنت أعمل كمساعدة إدارية في شركة سياحية في مقاطعة أوا. وفي يوم من الأيام، أتت امرأة حسنة الهندام وسألتنني إن كنت مهتمة بوظيفة في الخارج حيث بإمكانني جني المزيد من المال. "قبرص تبحث عن أشخاص من جميع أنحاء العالم لمساعدتهم على تنمية اقتصادهم. بإمكانك أن تجني في شهر واحد أكثر مما تجنيه هنا في سنة! جلّ ما عليك فعله هو إعطائي جواز سفرك وسيرتك الذاتية ونحن نهتمّ بالباقي. وطبعاً إن هذا الإجراء مكلف ولكن لا تقلق ستستعيدين مالك ما إن تحسلي على أول راتب شهريّ قيم. سأعطيك رقم هاتف بعض الفتيات اللواتي قمن بذلك من قبل... إنهنّ الآن هنا في زيارة إلى عائلاتهنّ وسيُخبرنك كل شيء عن هذا الموضوع".

وهكذا وجدت نفسي في مطار أبو ظبي ليومين، أنام على الأرض مع عشرات الفتيات غيري قبل أن نحطّ في بيروت. في بيروت، إصطحبني ضباط الأمن وكأنتني حشرة على وشك أن تنقل العدوى إلى أحد ما. ومن ثمّ لاقتني امرأة زعمت أنّها صاحبة عملي وكانت تتصرّف بفوقية ولم أتمكن من فهم هذه الفوقية. استغربت أن تأتي صاحبة عملي لاستقبالي على المطار وأن تكون هي مسؤولة عن جواز سفري. ولكنني لم أتصوّر أبداً أنني سأعمل كعاملة منزلية وأنتي سأقضي سنتين نائمة على الأرض في الرواق خارج المطبخ وأنتي سأكسب تقريباً الراتب عينه الذي كنت أجنيه في بلدي، ولكن الفرق هو إنني كنت أحصل على راتبي هنا كل ثلاثة أو أربعة أشهر.

لما بقيت؟ لأنني كنت مديونة بمبلغ كبير لتلك الوكالة التي غشّنتني لأقوم بهذا العمل الذي لا يُعتبر وظيفة حتى، ولأنني لم أستطع الوصول إلى جواز سفري ولأنه كان ممنوعاً عليّ أن أخرج من المنزل ولا أعرف أحداً قد يمدّ لي يد العون في هذا البلد!

أسئلة للنقاش:

- هل هناك ميل عام لدى أصحاب العمل لاستغلال العمال المنزليين والإساءة إليهم؟ برّر إجابتك.
- ما الذي ينبغي القيام به ومن هي الجهة التي ينبغي أن تقوم بذلك لوقف الإساءة إلى العمال المنزليين واستغلالهم؟ ناقش الإجراءات الواقعية والملموسة والعملية التي يُمكن أن يقوم بها:
 - العمال المنزليين.
 - أصحاب عملهم.
 - منظمات العمال المنزليين والنقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني.
 - الهيئات الحكومية.
 - وكالات الاستخدام والتوظيف.

الرسالة الأساسية: إنّ العمال المنزليين، الذين يضمّون بأغلبهم نساء ومهاجرين، معرّضين في شكل خاص للإساءة الجسدية والجنسية والنفسية وغيرها من أشكال الإعتداء والتحرّش والعنف لأنّ مكان عملهم خفيّ عن الأنظار وغالباً ما يعملون لوحدهم من دون زملاء في

^{٥٥} منظمة العمل الدولية، العمل اللائق للعمال المنزليين في آسيا ومنطقة المحيط الهادئ – كتيّب للمدرّبين، بانكوك، ٢٠١٢، ص. ٤٥، متوفّر على:

http://www.ilo.org/wcmsp/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_184194.pdf

العمل. ويُعتبر العمّال المقيمون في مكان العمل معرّضين للخطر في شكل خاص. لذلك، ينبغي اتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان تمتّع العمّال المنزليّين بالحماية الفعلية من جميع أشكال الاعتداء والتحرّش والعنف. يحقّ للعمّال المنزليّين التمتعّ بشروط استخدام عادلة بالإضافة إلى ظروف عمل لائقة. وفي حال كانوا يقيمون داخل المنزل، يحقّ لهم التمتعّ بظروف عمل تحترم خصوصيّتهم. وينبغي أن يتمكّن العمّال المنزليّين من طلب العدالة عندما تُنتهك حقوقهم. وبالتالي، ينبغي أن يتمتّعوا بالوصول إلى المحاكم والاستفادة من إجراءات حلّ النزاعات الأخرى.

التمرين ٩: المساواة بين الجنسين ومشاكل التمييز التي تنجم خلال دورة الاستخدام^{٥٦}

الهدف: مساعدة المشاركين على معرفة كيف تؤدي معايير التوظيف التي لا يفترض أن تتوفر لتقديم أداء وظيفي مناسب إلى التمييز المباشر وغير المباشر على أسس محظورة.

المهمة: تقسيم المشاركين على مجموعات صغيرة. توزيع دراسة الحالة والطلب من كل مجموعة تحضير عرض بعد قراءة دراسة الحالة واختيار ناطق باسم المجموعة ليعرض نتائج التمرين أمام جميع المشاركين ضمن عرض مدته ثلاث دقائق كحد أقصى.

المدّة: ٤٠ دقيقة.

حالة تمييز	أسس التمييز
يتألف نصف القوى العاملة في مصنع للملابس من عمال وظننيين والنصف الآخر من عمال مهاجرين. وسعيًا إلى التكيف مع وضع العمال المسلمين خلال شهر رمضان، يسمح المصنع للعمال الوطنيين بالخروج قبل ساعتين من انتهاء الدوام كل يوم. إن معظم العمال الوطنيين مسلمون ولكن ليس جميعهم. ويطلب من جميع العمال الأجانب العمل لنهار كامل على الرغم من أن بعضهم مسلم. كما يقدم المصنع مكان سكر للعمال المهاجرين، حيث يقدم مكانًا للرجال ومكانًا للنساء. وبسبب المخاوف الأمنية، تفرض الإدارة حظر تجول داخل مكان سكن النساء ابتداءً من الساعة الثامنة ليلاً. ولكنها لا تفرض حظر تجول في أماكن سكن الرجال.	
تستخدم شركة كبيرة قوى عاملة مؤلفة من ٨٠ في المائة من الرجال و ٢٠ في المائة من النساء. ويشغل الرجال نسبة ٩٢ في المائة من المناصب الإشرافية والإدارية. ويتكوّن الموظفون الإداريون من ٩٠ في المائة من النساء. وبما أن المرأة تميل إلى ترك وظيفتها عندما تنزوّج أو تُرزق بأولاد، نادراً ما يتم اعتبارها فرداً مناسباً للمناصب الإشرافية والإدارية. ويطلب من المشرفين والمدراء العمل لساعات عمل إضافية كثيرة. وقد سُجّلت حالات عديدة من الإرهاق بسبب العمل لساعات طويلة. وفي حين يتم تقديم الإعانات العائلية للعمال الرجال والنساء، يتم إعطاء إجازة عائلية للنساء فقط. ومن الممكن أن تحصل المرأة على إجازة عائلية قد تصل إلى أسبوعين من أجل الاهتمام بأطفالها المرضى أو بفرد آخر من أفراد العائلة وبإمكان المرأة أن تغادر العمل قبل ٣٠ دقيقة من نهاية الدوام العادي لتفادي زحمة السير.	
في مصنع قماش معين، يقوم معظم الموظّفين بأعمال القصّ أو الخياطة. وعلى عمال القصّ أن يعملوا على أجهزة قطع خطيرة ويتطلب عملهم مجهوداً جسدياً أكثر من عمل الخياطين. أما أعمال الخياطة فهي تتطلب درجة عالية من الدقة بسبب طلبات التجار الملحة وتدقيقهم الدائم في النوعية. ومن شأن أي خطأ، حتى أبسط الأخطاء، في عملية الخياطة أن تؤثر على سمعة الشركة والطلبات المستقبلية. ويتألف عمال الخياطة فقط من النساء ويستلم الرجال أعمال القصّ. وإن أجر عمال القصّ في الساعة الواحدة أعلى من أجر الخياطات بنسبة ٤٠ في المائة. ويبرر صاحب العمل سياسة الأجر هذه بالإشارة إلى تعامل عمال القصّ مع معدات ثقيلة وإلى طبيعة عملهم الخطيرة. كما يدعي صاحب العمل أن الرجال أكثر إنتاجية من النساء. وقد أعدت النقابة العمالية التي تمثل الخياطات تقييماً تحليلياً مستقلاً للوظائف من أجل تقييم قيمة الوظائف. ووجد التقييم أن الوظائف تتمتعان بقيمة متساوية في شكل عام بناءً على المهارة والجهد والمسؤوليات وشروط وظروف العمل. ولكن صاحب العمل رفض نتائج التقييم زاعماً أن العملية كانت منحازة.	

^{٥٦} س. أولني، تمرين تم تقديمه خلال جلسة التدريب بشأن المساواة بين الجنسين والتمييز وتفتيش العمل، عمان- الأردن ١٤ آب/أغسطس ٢٠١٣.

حالة تمييز	أسس التمييز
حدّدت شركة أجر العمّال المواطنين بـ ١٧٠ دينار أردني وأجر العمّال غير المواطنين بـ ١١٠ دينار أردني. ويتمّ تقديم المسكن إلى العمّال الغير المواطنين ولكنّه إختياريّ. كما يحصل العمّال غير المواطنين على مكافأة أقدميّة بقيمة ١٠ دينار أردني على عكس العمّال المواطنين الذين لا يحصلون على هذه المكافأة. يأتي العمّال غير المواطنين من بنغلادش. في السابق كانت تستخدم الشركة بعض العمّال من سري لانكا ولكن منذ أن حاول بعضهم تنظيم إضراب خلال السنة الماضية للاحتجاج على الأجور الذي اعتبروها غير عادلة، طلب صاحب العمل من وكالة الاستخدام ألا ترسل له أيّ عامل من سري لانكا.	
عملت الموظّفة x لصالح شركة لمدة ١٠ سنوات في المنصب عينه. وكانت محبوبّة من زملائها وعُرف عنها في وثائق الشركة أنّها موظّفة ذات كفاءة وإنتاجية عالية. ولكنّها كانت تعاني من ألم دائم في الظهر ولاحظت إعلاناً عن وظيفة تلائم مهاراتها. تكلمت مع المشرف عليها لتعبّر له عن اهتمامها بالتقدّم للمنصب الجديد. إبتسم المشرف وقال لها أنّها لا تتمتع بالقدرة على تحمّل المنصب الجديد وأنّه لا ينبغي على الأشخاص المعوّقين تقديم طلب على هذه الوظيفة بما أنّها تتطلّب البقاء على أهبة الاستعداد طيلة ساعات النهار وطوال أيّام الأسبوع.	
يفضّل صاحب مصنع توظيف نساء غير متزوّجات ومن دون أطفال وما دون الـ ٢٥ من العمر بما أنّه يعتبر أنّهنّ جديرات أكثر بالنّظرة وسيقبلن بأجر منخفض. إنّ أغليّة الوظائف المُصنّفة كوظائف "لا تتطلّب مهارات" تشغلها نساء ولكنّ هذه الوظائف تتطلّب درجة كبيرة من التركيز والبراعة ويتمّ القيام بها في ظروف حارّة وصاخبة. وإنّ أي خطأ قد ترتكبه الموظفات يطيح بسمعة الشركة ويؤدّي إلى خسارة كبيرة في المبيعات.	

الإجابات:

- الحالة ١: تمييز على أساس الجنس والأصل الوطني.
- الحالة ٢: تمييز على أساس الجنس (بحقّ النساء والرجال على حدّ سواء).
- الحالة ٣: تمييز على أساس الجنس.
- الحالة ٤: تمييز على أساس الأصل الوطني (بحقّ العمّال المحليين والعمّال من بنغلادش والعمّال من سري لانكا).
- الحالة ٥: تمييز على أساس العجز الجسدي.
- الحالة ٦: تمييز على أساس الجنس والسنّ والوضع الاجتماعي.

التمرين ١٠: أي نوع من التمييز هذا؟^{٥٧}

الهدف: مساعدة المشاركين على تحديد التمييز المباشر وغير المباشر في القانون وفي الممارسة على حدّ سواء.

المهنة: توزيع نسخة عن الورقة أدناه على المشاركين. نقاش ضمن مجموعات.

المدة: ٣٠ دقيقة.

أمثلة عن أنواع التمييز على أسس محظورة في الاتفاقية رقم ١١١		
التمييز غير المباشر	التمييز المباشر	
		١. الأحكام القانونيّة التي تنصّ على إعطاء القروض الصغيرة للبدء بأعمال تجاريّة معيّنة فقط إلى مقدّمي الطلبات الذكور.
		٢. الأحكام القانونيّة التي تمنع استخدام المرأة في وظائف محدّدة.

^{٥٧} مُعدّل من كتيّب منظمة العمل الدولية، المساواة وعدم التمييز في العمل في جنوب شرق آسيا- كتاب تمارين وأدوات للمدريين، بانكوك، ٢٠١١، ص. ٤٦.

٣.	جدول مرتبات في القانون يختلف بين النساء والرجال الذين يقومون بالعمل عينه أو يعمل ذي قيمة متساوية.	
٤.	الأحكام القانونية التي تستثني العمال المنزليين من حماية قانون العمل. أكثر من ٨٠ في المائة من العمال المنزليين هم من النساء.	
٥.	الإعلانات الوظيفية التي تشير إلى وجوب تقديم طلبات التوظيف من جانب الذكور فقط.	
٦.	الإعلانات الوظيفية التي تحدّد متطلبات للطول والوزن بما لا يمتّ للوظيفة بصلة. تشير البيانات بشأن معدل الطول والوزن لدى النساء والرجال إلى أنه من غير المرجّح أن تستوفي النساء المتطلبات بالمقارنة مع الرجال.	
٧.	تمركز النساء في مجموعة محدودة من الوظائف.	
٨.	وجود فارق كبير في جدول أجور "التقنيين العاديين" و"عمال التنظيف" حتى وإن كان العمل في هئتين الفئتين الوظيفيتين كثير الشبه وقيمة مخرجات العمل فيهما كثيرة التطابق. تبين سجلات الموظفين في الشركة أنّ جميع التقنيين العاديين هم من الرجل وأنّ معظم عمال التنظيف هم من النساء.	

الإجابات

١. إنّ هذه الحالة مثّل واضح عن التمييز المباشر على أساس الجنس في القانون بما أنّ القانون ينصّ صراحةً على أنّ فقط مقدّمي الطلبات الذكور مؤهلون للحصول على القروض الصغيرة.
٢. غالباً ما يتمّ اعتماد أحكام تمنع استخدام النساء في مناصب محدّدة كإجراءات حسنة النية لحماية صحة المرأة ولكن، من الناحية التطبيقية، قد تؤدي هذه الإجراءات إلى انخفاض فرص استخدام المرأة. ومن هذا المنظور، يُعتبر هذا المثل حالة تمييز مباشر على أساس الجنس في القانون لأنّ المحظورات تقصي النساء عن فرص الاستخدام.
٣. هذا مثال واضح على التمييز الجنسي المباشر في القانون لأنّ القانون ينصّ صراحةً على إعطاء أجر مختلف للنساء والرجال مقابل العمل عينه أو عمل ذي قيمة متساوية.
٤. هذا مثال واضح على التمييز غير المباشر في القانون على أساس الجنس. فإنّ القرار الذي أخذه المشرّع لإقصاء مجموعة العمال المنزليين من الحماية بموجب قانون العمل يضرّ بهذه المجموعة الكبيرة من العمال التي تتألّف بمعظمها من النساء.
٥. هذا مثال واضح على التمييز الجنسي المباشر في الممارسة. فالإعلان الوظيفي يُقصي في شكل صريح النساء من فرصة التوظيف.
٦. هذا مثال واضح على التمييز الجنسي غير المباشر في الممارسة. فإنّ متطلبات الطول والوزن تبدو غير منحازة ولكن من حيث الممارسة، هذه المتطلبات تحدّ من فرص النساء في شكل غير متناسب بما أنّ المرأة أقصر وأخفّ وزناً في الأغلب من الرجال.
٧. في جميع أنحاء العالم، يتمّ تقسيم أسواق العمل بطريقة تمركز المرأة في وظائف محدّد والرجال في وظائف أخرى. وفي بعض البلدان، يكون هذا الفصل الوظيفي على أساس الجنس صلباً في حين يكون أقلّ صرامة في بلدان أخرى. وتبرز اختلافات على مستوى الوظائف التي تُعتبر "وظائف ذكورية" والوظائف التي تُعتبر "وظائف نسائية"، فعلى سبيل المثال، تُعتبر التجارة أو الحياة وظيفة للرجال في بعض البلدان ووظيفة للنساء في بلدان أخرى. ويعتبر البعض أنّ هذا الفصل "طبيعي" وليس إشكالياً. ويظنّ البعض الآخر أنّ هذا الفصل يُسهم في حماية المرأة من العمل الذي لا يُعتبر مناسباً لها. ولكن، تشير البراهين إلى أنّ الفصل الوظيفي حسب الجنس يحدّ من الخيارات المهنية أمام النساء والرجال على حدّ سواء ويؤدي إلى انعدام الكفاءة في أسواق العمل. وتُعتبر أنواع الوظائف والمهن المتوفرة للنساء أقلّ من تلك المتوفرة للرجال وذلك بسبب سوء تقدير الوظائف التي تقوم بها النساء. وغالباً ما لا تحظى النساء بالظروف الوظيفية عيناها بالمقارنة مع الرجل وذلك على مستوى الرواتب والوصول إلى التنمية المهنية. ويُشكّل تمركز النساء هذا في مهن تحلّ عادةً المستويات الدنيا في التراتبية الوظيفية تمييزاً جنسياً في الممارسة.
٨. هذا مثال واضح على التمييز الجنسي غير المباشر في الممارسة. بما أنّ مضمون عمل التقنيين العاديين وعمال التنظيف مماثل، ينبغي أن يُدفع لهم جميعاً أجراً متساوياً. ومن شأن تحديد جداول أجور مختلفة لوظيفتين متساويتين في القيمة أن يميّز ضدّ عمال النظافة المؤلفين جميعاً من النساء وأن يشكّل بالتالي تمييزاً جنسياً غير مباشر في الممارسة.

الرسالة الأساسية: تفسير أنّ عدداً كبيراً من البلدان حقّق تقدماً كبيراً في معالجة التمييز المباشر وإلغاء القوانين التمييزية. ولكن، في خضمّ هذه العملية قد يتحوّل التمييز المباشر في القانون إلى أشكال مكررة من التمييز غير المباشر والممارسات التمييزية إلا في حال تمّ الاعتراف بتأثيرات أشكال التمييز الجديدة هذه عند بروزها. وسعيّاً إلى اجتثاث التمييز، من المهمّ التمكن من تحديد مختلف أشكال التمييز واتخاذ الإجراءات اللازمة لإلغاء الأشكال المكررة من التمييز التي من الممكن أن تكون متفشية على نطاق واسع.

الفصل ٥: كيفية كشف تفتيش العمل عن التمييز في العمل ومعالجته

يوفر هذا الفصل عدد من الأدوات التحليلية التي يمكن مفتشو العمل استعمالها للكشف عن ممارسات التمييز في مؤسسة.^{٥٨} تعتبر هذه الأدوات من الممارسات الحسنة الدولية في هذا المجال وتم تطويرها من قبل مديرية تفتيش العمل الاسبانية بهدف إنفاذ القانون الاسباني بشأن فعالية المساواة بين الرجل والمرأة (المادة ٢٠، القانون رقم ٣ بتاريخ ٢٣، آذار/مارس ٢٠٠٧).

تحليل المؤسسة

هدف تحليل المؤسسة هو تحويل مفتشي العمل تعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل وإزالة التمييز ويحتوي على معلومات مصنفة حسب النوع الاجتماعي ويقدم ملاحظات تأخذ بعين الاعتبار الاختلافات بين الجنسين أو الاختلافات بين فئات العمال المختلفة. من المعلومات المفيدة بشكل خاص: (أ) الوظيفة (معدل المشاركة، السكان العاملين، الموظفين بدوام جزئي أو بعقود "غير نمطية")؛ و(ب) المعاش (متوسط الدخل السنوي، الراتب الشهري الإجمالي والأجر الإجمالي بالساعة).

بإمكان إجراء التحليل من خلال اتخاذ الخطوات التالية:

الخطوة الأولى - تحديد المسائل الواجب تحليلها: النفاذ إلى العمل، تصنيف العمل، الترقية والتدريب، الدفع (المزايا الإضافية، الإعانات)، تنظيم وقت العمل، المصالحة بين العمل والحياة الشخصية والمهنية (إجازة الأمومة، إجازة الأبوة، الإجازة الوالدية) والوقاية من التحرش الجنسي والمضايقة.

الخطوة الثانية - تنظيم القطاع والمؤسسة في السياق المناسب: سمات المؤسسة (الحجم، تقسيم فئات العمل)، القطاع، الأنشطة التي تقوم بها، الظروف الاجتماعية والاقتصادية للمناطق المجاورة (الريف والتعليم ومسائل التنقل للمرأة).

الخطوة الثالثة - المعلومات العددية: الإحصاءات المصنفة حسب نوع الجنس (أي نسبة العمال الموظفين والمتمتعين بفرص التدريب).

الخطوة الرابعة - المعلومات النوعية: إجراءات المؤسسة ومعاييرها وممارستها وأفعالها مقارنة مع المتطلبات القانونية (أي النظر في عمليات الاختيار السابقة وقنوات التوظيف والنظم المستعملة لجمع المعلومات بشأن الباحثين عن العمل- طلبات العمل وعروض العمل على الإنترنت أو في وسائل الإعلام ومحتوى المقابلات أو الامتحانات وتوصيفات العمل).

^{٥٨} يركز هذا الفصل على منظمة العمل الدولية، تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين، جنيف، ٢٠١٢ الوجدتين الثالثة والخامسة.

الأدوات العملية لجمع البيانات

الفئات المهنية

مقارنة عدد الرجال والنساء في كل وظيفة وفئة مهنية وفق متطلبات العمل ودراسة سواء كانت متطلبات العمل متسمة "بالرجولة" أو "بالأنوثة" وفق القوالب النمطية والقيم، إلخ. من بعض الأمثلة:

فئة العمل	الرجال		النساء		المتطلبات	فئة الأجر
	الرقم	في المائة	الرقم	في المائة		
الفئة الأولى	١٥		٦		- شهادة جامعية - ثلاث سنوات على الأقل من الخبرة في الكادر الإداري - عشر سنوات على الأقل من الخبرة المهنية	كادر إداري
الفئة الثانية	٦٦		٤٠		- شهادة جامعية - ثلاث سنوات من الخبرة المهنية	مهني
الفئة الثالثة	١٢٢	١٢٨	١٢٨		التعليم الثانوي	إداري

الوظيفة	الرجال		النساء		المتطلبات	فئة الأجر
	عدد	في المائة	عدد	في المائة		
الوظيفة الأولى	٥		١		- شهادة جامعية متقدمة أو شهادة البكالوريوس وشهادة تأهيل مهنية - ست سنوات على الأقل من الخبرة في الكادر الإداري - خمس سنوات على الأقل من الخبرة المهنية	الكادر الإداري
الوظيفة الثانية	٥		٢		- شهادة جامعية متقدمة أو شهادة البكالوريوس وشهادة تأهيل مهنية - ثلاث سنوات على الأقل من الخبرة في الكادر الإداري - عشر سنوات على الأقل من الخبرة المهنية	الكادر الإداري
الوظيفة الثالثة	٥		٣		- شهادة جامعية - ثلاث سنوات على الأقل من الخبرة في الكادر الإداري - عشر سنوات على الأقل من الخبرة المهنية	الكادر الإداري

ترقية العمل

يسود غياب المساواة على سبيل المثال حين تقل نسبة النساء اللواتي يحظين بترقية إلى فئات مهنية أعلى بشكل ملحوظ عن نسبة الرجال. من الإحصاءات المهمة نسبة الرجال والنساء الذين يحظون بترقية في دورات الترقية المؤخرة (على سبيل المثال في الدورات الخمسة الأخيرة).

الترقيات الممنوحة في دورة الترقية الأخيرة	النساء	في المائة	الرجال	في المائة	المجموع
الفئة الأولى	٢		٥		٧
الفئة الثانية	٤		٦		١٠
الفئة الثالثة	١٠		١٨		٢٨
المجموع	١٦		٢٩		٤٥

المعاشات

من المهم قياس اختلافات المعاشات بين الرجال والنساء علاوة على المعاش المنظم وفق الفئة من أجل تحديد المكونات غير المنظمة أو المرتكزة إلى الأداء غير المقاس.

الفئة	الوظيفة	الرجال			النساء		
		عدد	في المائة	متوسط المكونات (\$)	عدد	في المائة	متوسط المكونات (\$)
الفئة الأولى	الوظيفة الأولى	٥		٣.٠٢٤	١		٢.٤٢٢
	الوظيفة الثانية	٥		٢.٦٢٢	٢		٢.١٧٨
	الوظيفة الثالثة	٥		٢.٠٨٢	٣		١.٧٢١
الفئة الثانية	الوظيفة الأولى	١٠		١.٥٢٣	٥		١.٣٨٩
	الوظيفة الثانية	٢٣		١.٣٤٣	١٨		١.٣٠٢
	الوظيفة الثالثة	٣٣		١.١٦٨	٢٢		١.٠٠٣

علاقة التوظيف

من أجل معرفة سواء توظف أغلبية واسعة من النساء وفق عقود مؤقتة بالمقارنة مع الرجال بإمكان جمع البيانات بشكل عام وحسب الفئة والوظيفة من خلال استعمال الجدولين التاليين. (يساعد التقسيم إلى وظائف وفئات في المقارنة).

نوع العقد	النساء	في المائة	الرجال	في المائة	المجموع
مؤقت بدوام كامل	٥١		٧٢		١٢٣
مؤقت بدوام جزئي	٢٠		١١		٣١
دائم بدوام كامل	٨٠		١١٠		١٩٠
دائم بدوام جزئي	٢٣		١٠		٣٣
المجموع	١٧٤		٢٠٣		٣٧٧

التمرين الأول: قوائم المراجعة لتحليل المؤسسة وفق المساواة بين الجنسين

الهدف: إجراء تحليل للمؤسسة مبني على المساواة بين الجنسين
المهام: في مجموعات صغيرة استعمال قوائم المراجعة المقترحة:

- اختيار إحدى الفئات المقترحة: ترقية العمل، المعاشات، زيادة عدد العقود المؤقتة وبدوام جزئي، التحرش الجنسي، المضايقة. (بالإمكان أيضاً اختيار موضوع غير وارد في الفصل).
- للموضوع المختار تطوير قوائم مراجعة عملية لمساعدة مفتشي العمل على جمع البيانات العددية والنوعية المفيدة وتحليل هذه البيانات والملاحظات واقتراح إجراءات تعويض محتملة.

الوقت: ٣٠ دقيقة لعمل المجموعة. ١٠ دقائق لعرض كل فريق. ١٠ دقائق للنقاش النهائي

لغرض هذا التمرين ثمة بعض قوائم المراجعة وأفكار مرفقة أدناه. بإمكان توزيع قوائم المراجعة خلال التمرين من أجل مساعدة المشاركين على تطوير أفكار.

الأدوات العملية لتحديد التمييز ومعالجته^{٩٠}

قائمة المراجعة الأولى : تحديد القوانين والسياسات والممارسات التمييزية :

الخطوة الأولى: تحديد حالات التمييز أو الإقصاء أو التفضيل	
i.	تحديد الشخص أو الأشخاص المتعرضة لهذا النوع من المعاملة
ii.	تحديد الأفعال أو حالات الإغفال أو العمليات التي تعامل الأشخاص أو المجموعات المعنية بشكل مختلف أو المؤدية إلى إقصاء (قانون أو تنظيم إداري أو سياسة أو ممارسة، إلخ.)
iii.	تحديد صاحب الفعل أو الإغفال (مثلاً الجهاز الإداري أو السلطة الإدارية أو الجهات الفاعلة الخاصة (مثل المؤسسة)).
الخطوة الثانية: تحديد سواء يركز اختلاف المعاملة على أساس محظور (سواء كان مقصوداً أو من خلال وقعه).	
i.	هل يتمنع الأشخاص أو الفئات المعنية من اختلاف المعاملة أو الإقصاء بسمات شخصية متعلقة بإحدى أسس التمييز المحظورة (العرق، اللون، الدين، الرأي السياسي، الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي)؟
ii.	هل تنجم المعاملة عن سمات شخصية متعلقة بالأسس المذكورة أعلاه؟
iii.	في الحال الضلوع بتمييز غير مباشر هل تؤثر الإجراءات الحيادية ظاهراً بشكل غير مناسب بعض الفئات من الأشخاص بسبب سماتهم المتعلقة بالأسس المذكورة أعلاه مقارنة مع فئات الأشخاص الذين لا يتمتعون بهذه السمات؟
الخطوة الثالثة: تحديد حالات التأثير السلبي على المساواة في العمل والوظيفة.	
i.	في أي جوانب يؤدي التمييز أو التفضيل أو الإقصاء إلى آثار سلبية؟
ii.	تحديد جوانب العمل والوظيفة المتأثرة (التدريب، النفاذ إلى وظائف معينة، النفاذ إلى الموارد الضرورية، التوظيف، المعاش، شروط وأحكام العمل الأخرى، الحماية الاجتماعية، الصرف، التقاعد، إلخ.)
iii.	النظر في كيفية تأثر الرجال والنساء في المجموعات المختلفة.
الخطوة الرابعة: هل من تبرير صالح وشرعي للاختلاف في المعاملة؟	
i.	هل يبرر الاختلاف في المعاملة لأنه مرتبط إلى متطلبات ملاصقة لعمل معين؟
ii.	هل يهدف الإجراء إلى تصحيح آثار تمييز في الماضي وإعادة التوازن (التمييز الإيجابي) وتفضيل كمجموعة معينة في الوقت ذاته؟
iii.	هل يعتبر الإجراء إجراءً خاصاً للحماية أو المساعدة ويهدف إلى الاستجابة إلى مجموعة معينة مثل المرأة الحامل والعمال ذوي الإعاقة والعمال الذين تقع على عاتقهم مسؤوليات عائلية؟
iv.	هل يهدف الإجراء بشكل صريح إلى تحقيق مساواة الفرص؟ هل يتناسب مع طبيعة الحماية والمساعدة الضروريتين ونطاقهما أو التمييز القائم؟

قائمة المراجعة الثانية: مراجعة مفتشي العمل.

عندما يقوم مفتشو العمل بتقييم المساواة وعدم التمييز في مكان العمل يجب أن تحتوي المراجعة على تحليل لسجلات الموظفين ووثائق أخرى ذات صلة بشأن وحدة التوظيف أو الشركة مع التركيز على الجوانب التالية:

i.	البحث في إحصاءات قوى العاملة في المؤسسة وفق معيار الجنس والأصل العرقي للموظفين (أو الأسس الأخرى ذات الصلة مثل الإعاقة)
ii.	النظر في ملف توظيف المؤسسة حسب أنواع الأعمال ومستوياتها ومتطلبات العمل وتحليل جنس الموظفين وعرقهم في المراتب المختلفة.
iii.	النظر في الأجر والمزايا والإعانات والمكافآت وفق المراتب المختلفة وتحليل إحصاءات الأجور وفق الجنس والعرق والأسس الأخرى ذات الصلة.

^{٩٠} منظمة العمل الدولية، المساواة وعدم التمييز في العمل في شرقي وجنوبي شرق آسيا - دليل، ٢٠١١، ص. ٩٤-٩٠ مع تكييف من س. أولني.

iv.	النظر في نسبة النساء والأقليات العرقية في المراتب الصاعدة للقرار في الوحدة أو الشركة.
v.	النظر في احتمال تمتع الشركة لسياسية أو تنظيمات بشأن تساوي الفرص بما يشمل ذلك عدم التمييز والمساواة في الأجر بين الرجال والنساء لعمل ذات قيمة متساوية وحظر التحرش الجنسي وأشكال التحرش الأخرى والإعلان عن ذلك للموظفين وضبط الوضع بشكل مناسب.
vi.	البحث في احتمال وجود شكاوى تمييز بما في ذلك التحرش الجنسي وسائر أشكال التحرش أو عدم المساواة في الدفع وكيفية معالجة هذه المسائل وتصحيحها.
vii.	النظر في احتمال وجود آليات شكاوى داخلية من أجل استلام الشكاوى المتعلقة بالتمييز ومعالجتها والجهات المسؤولة في هذه الآلية (نسبة الرجال والنساء، إلخ).
viii.	النظر في احتمال تمثيل نقابة عمالية في الشركة أو سواء ثمة منظمة أخرى تمثل الموظفين أو لجنة مساواة بين الجنسين ودور هذه المنظمات والأجهزة في تعزيز عدم التمييز والمساواة في الأجر.

قائمة المراجعة الثالثة: الأسئلة الواجب طرحها خلال زيارة تفتيش العمل

التوظيف	
i.	هل يقوم صاحب العمل بإعلانات عمل حيادية أي إعلانات لا تردع أفراد من جنس معين أو من فئات عرقية معينة عن طلب العمل؟
ii.	هل تحدد مواصفات العمل بشكل واضح معايير اختيار غير متحيزة مثل معايير متعلقة فقط بالمؤهلات والمهارات والمعارف والخبرات الضرورية للعمل وهل تطبق هذه المعايير بطريقة غير متحيزة في عملية الاختيار؟
iii.	هل من إجراءات متخذة لتشجيع الفئات غير الممثلة على طلب العمل؟
iv.	هل يستخدم صاحب العمل استمارات طلب حيادية أي استمارات لا تشمل أسئلة غير متعلقة بمعايير الاختيار (بشأن جنس الطالب أو عرقه أو وضعه العائلي ولا تتطلب صورة)؟
v.	هل يتم ترتيب مقابلات العمل واختبارات تحديد المستويات بشكل غير تمييزي؟
vi.	هل حصل الموظفون المسؤولون عن عملية التوظيف على تدريب بشأن عدم التمييز؟
vii.	هل يشمل صاحب العمل اختبارات عمل أو فيروس نقص المناعة البشرية خلال الفحوصات الطبية للمرشحين للعمل؟
التقدم في المهنة	
i.	هل يعلم صاحب العمل الموظفين المؤهلين رجالاً ونساءً عند توافر فرص ترقية أو تدريب؟
ii.	هل يحصل كل الموظفون رجالاً ونساءً على مساواة الفرص في التدريب والتطور المهني؟
iii.	هل يستخدم صاحب العمل معايير اختيارية منصفة وغير تمييزية أي معايير متعلقة فقط بحاجات الموظفين ومهاراتهم ومؤهلاتهم ومعارفهم عند اختيار الموظفين لإجراء دورات تدريبية؟
iv.	هل يستخدم صاحب العمل معايير اختيارية منصفة وغير تمييزية ضد جنس معين عند اتخاذ قرار بشأن الترقية؟
v.	هل يتم إعطاء الأولوية لفئة أو فئات معينة للترقية وفي هذه الحالة لأي أسباب (تفضيل شخصي أو تمييز إيجابي)؟
vi.	هل اعتمد صاحب العمل أي إجراءات إيجابية لتعزيز فرص المجموعات غير الممثلة من أجل التنافس على التقدم في العمل؟
المساواة في الأجر	
i.	هل يتقاضى الموظفون الرجال والنساء سواء بعقود بدوام جزئي أو كامل والمؤدون للعمل ذاته أو عمل ذات قيمة متساوية الأجر ذاته؟
ii.	هل تحصل المرأة على عقود غير قياسية بشكل غير مناسب مما يؤدي إلى عدم المساواة في الأجر للعمل ذاته أو للعمل ذات القيمة المتساوية (على سبيل المثال بسبب عدم النفاذ إلى المزايا أو العلاوات)؟
iii.	هل يحصل الموظفون الرجال والنساء على مساواة الفرص في الإسكان والإعانات العائلية

والإعانات الأخرى والحماية الاجتماعية والمزايا الأخرى؟	
iv.	هل يتم توفير العلاوات والحوافز والهدايا لكل الموظفين بشكل غير تمييزي أو تمنح فقط للوظائف التي يطغى عليها الرجال؟
شروط وأحكام العمل	
i.	هل يوفر صاحب العمل للرجال والنساء والمجموعات المختلفة بما في ذلك الأقليات العرقية شروط وأحكام العمل ذاتها بحكم نوع العقد وساعات العمل عادية وإضافية والفرص والإجازات المرضية وأيام الإجازة الأخرى والحماية من مخاطر العمل وشروط إنهاء العقد، إلخ.
ii.	هل يوفر صاحب العمل إجازة أمومة ومزايا للمرأة وإجازة أبوة للرجل؟
iii.	هل يتم توفير الإجازة الوالدية أو يتم اتخاذ إجراءات أخرى للموازنة بين العمل ومسؤوليات العائلة وهل تتوافر للرجال والنساء على قدم المساواة؟
iv.	هل تعامل المرأة بشكل أسوأ بسبب كونها متزوجة أو حملها (وفق نوع العقد هل من ضرورة للاستقالة عن العمل في حال الحمل)؟
v.	هل يستوعب صاحب العمل أديان وممارسات ثقافية مختلفة؟
vi.	هل خضع صاحب العمل بالتنسيق مع الموظفين والممثلين عنهم لأي تدريب أو زيادة وعي بشأن عدم التمييز؟
الامن الوظيفي	
i.	هل يتم التمييز ضد أعضاء من مجموعات معينة في فترة التجربة أو مدة العقد؟
ii.	هل يتم تفضيل أو إقصاء مجموعات معينة بشكل غير متسق عند اتخاذ قرار الإقالة أو الصرف؟
iii.	هل يركز صاحب العمل الذي يتخذ قرار إقالة شخص على أسباب مرتبطة بسلوك العامل أو العاملة وقدرته أو قدرتها على أداء المهام أو متطلبات المؤسسة؟
iv.	هل يحدد التعويض الممنوح للعامل عند الإقالة بشكل غير تمييزي؟

الإجراءات التصحيحية وإجراءات العمل الإيجابي

حسب غياب التوازن تتفاوت الإجراءات التصحيحية بين:

- ✓ التعويض المالي
- ✓ وضع الحصص
- ✓ إنشاء نظام تعبئة الترقيات/الوظائف الشاغرة يكون شفافاً وصريحاً فيما يتعلق بمعايير التقييم والمتطلبات.
- ✓ اعتماد نظام حيادي بين الجنسين لتقييم الوظائف والشفافية في نظم الدفع.
- ✓ اعتماد ترتيبات عمل مرنة وساعات عمل مركزة وعمل عن بعد وتوفير حلول لرعاية الأطفال في مكان العمل.

أدوات استباقية لأصحاب العمل من أجل تحسين الامتثال بالمساواة وعدم التمييز في المؤسسة

بإمكان اقتراح تمارين مشابهة لتلك الواردة أعلاه للمتدربين من المستخدمين للبطاقات أدناه. قد تقضي الحاجة إلى توزيع البطاقات حيث ترد الأهداف فقط. بإمكان الطلب من المشاركين اقتراح الأفعال على شكل مجموعات صغيرة.

الميدان: النفاذ إلى العمل
<u>الأهداف:</u> - تشجيع العمال على طلب الأعمال حيث يضعف تمثيلهم. - دعوة المرأة إلى الخضوع لدورات تدريبية ضرورية لطلب العمل. <u>الأفعال:</u> - إزالة البيانات المتعلقة بالوضع العائلي أو الحالة الاجتماعية من استبيانات فرص العمل. - الإعلان عن وجود سياسة ناشطة في عدم التمييز في فرص العمل.

- إنشاء خط هاتفي لمساعدة العمال من كلا الجنسين المعتقدين بكونهم ضحايا التمييز في عمليات الاختيار والبحث في شكاواهم.
- إرساء حصص في الأعمال حيث يضعف تمثيل أحد الجنسين.
- تنظيم مبادرات تدريب على المساواة بين الجنسين للموظفين المسؤولين عن الاختيار والتوظيف.

الميدان: التصنيف المهني

الأهداف:

- تعزيز المساواة (بين الرجل والمرأة) في تشكيل الفئات المهنية المختلفة داخل المؤسسة من أجل تقليص الفصل الأفقي والعمودي.
- الاعتراف بالأعمال من خلال تقديم معاش مناسب وفق كل فئة.

الأفعال:

- تغيير أسماء الفئات المهنية من خلال إزالة أي مراجع متعلقة بجنس العامل المؤدي للوظيفة.
- إدخال نظام لتقييم العمل مبني على معايير حيادية مثل تحليل المتطلبات وفق قيمتها الفعلية وليس المعايير الاجتماعية.
- تصميم فرص معينة للتدريب كي تستطيع المرأة احتلال الوظائف في الفئات أو الوحدات التي يحتلها الرجل بشكل رئيسي داخل الشركة.

الميدان: ترقية العمل

الأهداف:

- إزالة العقبات وتشجيع ترقية المرأة للإدارة المتوسطة أو المراتب التنفيذية.
- ضمان عدم تشكيل المصالحة بين العائلة والعمل عقبة أمام التقدم في الأعمال المنطوية على مسؤوليات أكبر.
- اعتماد سياسة ناشطة في عدم التمييز في تعيين الوظائف الإدارية.

الأفعال:

- إدخال معايير شفافية في عمليات الاختيار : الدعايات ونشر معايير التقييم ونظم التصنيف.
- ضمان مشاركة لجنة المساواة في هذه العمليات.
- اتخاذ إجراءات لحجز الأماكن في دورات الترقية وفق الأعمال حيث يضعف تمثيل المرأة.
- إزالة أي إحياء في العقود والاتفاقات الجماعية التي بموجبها لا يعمل العمال الرجال والنساء في المناصب العالية ساعات عمل عادية.
- نشر هدف الترقيات من حيث النسبة الواجب تحقيقها بين الموظفين إلى جانب إعلانات عمل من أجل ضمان مشاركة المرأة في دورات الترقية.
- نشر إعلانات عن ترقيات بشكل منتظم واستخدام معايير تقييم واضحة وشفافة.
- إرساء مرونة في وقت العمل.

الميدان: الدفع/المعاش

الأهداف:

- ضمان الامتثال بمبدأ المساواة في الدفع لعمل ذات قيمة متساوية.

- ضمان عدم تشكيل حرية تصرف الشركة فيما يتعلق بالمعاشات أسس للتمييز.
- تضيق الفجوة في المعاشات بين الرجل والمرأة.

الأفعال:

- استبدال العلاوات غير المنظمة (العلاوات الطوعية والمكافآت) بنظم مرتكزة إلى الأداء منظوية على المعايير التي يبنى عليها الدفع.
- تقليص جدول المعاشات في الفئات حيث يتقاضى الرجل أجرًا أعلى من المرأة وقد يكون ذلك فوراً أو تدريجياً.

الميدان: وقت العمل/المصالحة بين الحياة الشخصية والعائلية والمهنية

الهدف:

1. تعزيز المصالحة المنصفة بين الحياة الشخصية والعائلية والمهنية بين الرجال والنساء.

الأفعال:

- إدخال نظام لإدارة المقترحات الهادفة إلى تعزيز المصالحة بين الحياة الشخصية والعائلية.
- إزالة الأحكام التي تخول الشركة تغيير مكان عمل وساعات العمل بشكل أحادي الجانب.
- تنظيم المعلومات وتخصيص أيام لزيادة الوعي بشأن الإجازة الأبوية من أجل إظهار موقف الشركة المنفتح لأخذ الموظفين هذه الإجازات.

الميدان: التحرش الجنسي

الأهداف:

- الوقاية من السلوك ذات الطابع الجنسي المرتكز إلى الجنس والذي قد يؤدي إلى بيئة محرجة أو مذلة أو مهينة للضحية.

الأفعال:

- وضع بروتوكولات لمعالجة التحرش الجنسي والتحرش المبني على الجنس.
- إدخال سياسات ومدونات سلوك ومبادرات أخرى وضمان إلمام الموظفين بها.
- زيادة وعي الموظفين بشأن التحرش الجنسي من خلال الملصقات ووسائل الاتصال الأخرى.
- وضع خدمة لتلقي الشكاوى (كخط للمساعدة) للأفراد الذين يعتقدون أنهم وقعوا ضحية تحرش والتحقيق في القضايا.

الميدان: علاقة التوظيف

الهدف:

- تعزيز المساواة في مستويات العقود المؤقتة التي يتمتع بها الرجال والنساء.

الأفعال:

- الامتثال الصارم بالملزمات القانونية المرتبطة بالعقود المؤقتة.

التمرين الثاني: تصميم خطة للمساواة^{٦٠}

الهدف: تصميم خطة للمساواة بين الجنسين

المهمات: الرجاء قراءة دراسة الحالة الموفرة في المنشور. لقد طلبت الشركة منكم (الإدارة وممثلي النقابات العمالية) المساعدة في تصميم خطة للمساواة بين الجنسين. الرجوع إلى المحتوى والأمثلة الواردة في الفصول السابقة وتصميم مقترح وعرضه ومناقشته.

الوقت: ٤٠ دقيقة للعمل الجماعي، ٥ دقائق لعرض كل فريق، ٢٠ دقيقة للنقاش النهائي.

المنشور: شركة "العالم الطيب"

"العالم الطيب" شركة كبيرة تشغل ١٥٠٠ موظفًا. تنتج شوكولا وحلويات مصدرة إلى كل أنحاء العالم. نجاحها مبني على نوعية منتجاتها وقدم تقاليدها. أنشأت في العام ١٩١٠ وكانت تشغل منتي موظف وكبرت بشكل بطيء سنة بعد سنة حتى العام الماضي عندما أدمجت مع شركة أخرى ووصلت إلى حجمها الحالي. تشكل النساء ٤٠ في المائة من القوى العاملة وكل السكرتيرات من النساء. أما التقنيين فرجال وكبار المدراء رجال أيضًا. خمسة في المائة من وسطاء المدراء من النساء.

بشكل عام لا يوظف المدراء من الخارج إنما يتم اختيارهم من الموظفين الداخليين المؤهلين والملمين بتنظيم الشركة. يتم توظيف السكرتيرين بشكل محلي ويتم اختيارهم من قبل سكرتير رفيع المستوى المكلف أيضًا بتدريبهم. تمثل النساء ٤٠ في المائة من العمال في الإنتاج. الشركة منضمة إلى نقابة العمال و٢٥ في المائة من موظفيها أعضاء في نقابة العمال. أعضاء لجنة نقابة العمال رجال فقط.

تفوق المعاشات في الشركة بشكل عام تلك المتوافق عليها للقطاع. وتمنح المؤسسة أيضًا علاوات مختلفة مرتبطة بتوافر الموظفين للعمل لساعات إضافية وخلال نهاية الأسبوع. في فترة الذروة يزيد مجموع الساعات الإضافية إلا أنه يخضع دائمًا للمفاوضات ويتم الموافقة عليه مع اتحاد الموظفين. وتوفر دورات تدريبية مختلفة داخل وخارج الشركة لا سيما للمدراء والتقنيين من أجل تحديث كفاءاتهم في الإدارة والتسويق والتجارة والتكنولوجيات الجديدة والمعدات الجديدة إلخ.

ما من أحكام معينة للمسائل العائلية. لكن في بعض الحالات أثبت كبار المدراء عن مواقف داعمة وودية حيال مشاكل معينة تؤثر على عائلات الموظفين من خلال اتخاذ إجراءات محددة. ما من سجل للشكاوى الرسمية بشأن التمييز المبني على الجنس. إلا أنه تم نقل ثلاث نساء إلى وظيفة أخرى بعد أن أخذن إجازة الأمومة وذلك لأغراض "تنظيمية". عندما أدخلت الشركة تغييرًا ثالثًا في العام الماضي (من الساعة العاشرة ليلاً حتى الساعة السادسة صباحًا) قررت العديد من النساء (لا سيما تلك اللواتي يعشن بعيدًا عن الشركة أو الأمهات) الاستقالة.

في السنوات الخمسة الماضية قررت أربع نساء "الاستقالة" فور حملهن. سرت شائعات بين الموظفين مفيدة بأن الموظفين هذه طلب منهن الإمضاء على رسالة استقالة عند توظيفهن لكن لم تثبت صحة هذه الشائعات. موظفتان أخريان غادرتا العمل مؤخرًا وتحدث بعض الموظفين عن أسباب متعلقة بالتحرش الجنسي.

لفت الانتباه إلى هذه القضايا مؤخرًا عندما قام صحافي بنشر مقال في الصحيفة المحلية بشأن "أسباب مغادرة النساء العالم الطيب". وبثت محطة التلفزيون المحلية النبأ الإخباري ذاته وأجرت مقابلات مع مديري الشركة وممثلي نقابة العمال وبعض الموظفين بشأن هذه المسألة.

تريد الإدارة إلى جانب لجنة اتحاد العمال تفادي الدعاية السيئة التي من شأنها التأثير بشكل سلبي على الشركة وفي نهاية المطاف التوظيف. طلب منكم مساعدتهم في تصميم خطة للمساواة بين الجنسين واعتمادها.

^{٦٠} وحي تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين، جنيف، ٢٠١٢ الوحدة الخامسة.

AAVV, *Gender issues in safety and health at work: A review*, European Agency for Safety and Health at Work, 2003.

AAVV, *Labour inspectorates' strategic planning on safety and health at work: Results of a questionnaire survey to EU-OSHA's focal points*. European Risk Observatory Working Paper, European Agency for Safety and Health at Work (EC, 2009).
http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-80-09-641-EN-N_labour_inspectorates.

AAVV, *OSH in figures: stress at work – facts and figures*. European Risk Observatory Report, European Agency for Safety and Health at Work, European Commission, 2009.

AAVV, *Preventing work-related violence*, ILO, Geneva.

AAVV, *Providing safe and healthy workplaces for both women and men*, ILO, Geneva

Adapting to change in work and society: A new Community strategy on health and safety at work, 2002-2006. Communication from the European Commission, COM (2002, 118 final).

Alli, B. O. *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety* (Geneva, ILO, 2001)

<http://www.cepis.org.pe/bvsacd/cd49/fundamen.pdf>.

AlWaseet newspaper – Jordan, 27th September 2013

CEACR: Individual Direct Request concerning Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) China, Macau Special Administrative Region (notification: 1999) (ILO, 2010)

CEACR: Individual Direct Request concerning Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) Croatia (ratification: 1991) (ILO, 2008).

CEACR: Individual Direct Request concerning Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) Hungary (ratification: 1994) (ILO, 2009).

CEACR: Individual Observation concerning Convention No. 81, Labour Inspection, 1947 New Zealand (ratification: 1959) Published: 1998

CEACR: Individual Observation concerning Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) Sri Lanka (ratification: 1956) (ILO, 2007)

CEACR: Individual Direct Request concerning Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) Zimbabwe (ratification: 1993) (ILO, 2008)

Czech Republic, Ministry of Labour and Social Affairs: *Methodological instructions for the inspection of compliance with equal opportunities for men and women*, 2003

Decree issued in 2010 by virtue of the provisions of Article 69 of Labour Law No. 8 of 1996 - Jordan

Department of Statistics of Jordan, *Employment Survey*, 2010

Employee Loyalty survey, 2008 http://www.tradearabia.com/news/EDU_142578.html

Employment Programme [TRAVAIL], Conditions of Work and Employment Series No. 2, (Geneva, ILO, 2005)
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/2cws.pdf>.

Employment Survey 2010, Department of Statistics, Jordan

ESCWA, *Addressing barriers to women's economic participation in the ESCWA region*, New York, 2012
http://www.escwa.un.org/information/publications/edit/upload/E_ESCWA_ECW_12_1_A.pdf.

Finnish Business and Policy Forum (EVA): *Female leadership and firm profitability*, EVA Analysis No. 3, Helsinki, 2007.

Forestieri, V. *Information note on Women Workers and Gender Issues on Occupational Safety and Health* (Geneva, ILO, SafeWork, 2000)

GMB. *Working well together: Health and safety for women* (United Kingdom, 1988)

Healthy beginnings: Guidance on Safe Maternity at Work (Conditions of Work and Employment Programme [TRAVAIL], Geneva, 2004)
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/wf-jp-04.pdf>.

International Labour Conference, 100th Session (2011) [*Report V: Labour Administration and Labour Inspection*](#)

ILO, *An in-depth study on the gender pay gap in the private education sector in Jordan*, Amman, 2013.
<http://www.jordanpayequity.org/en/home>,

ILO, *Building Gender Equality Into OSH Governance: The right of women to safe work*, Concept Note XVIII World Congress on Occupational Safety and Health, June 29-July 2, 2008, Seoul.

ILO, *Code of practice on workplace violence in service sectors and measures to combat this phenomenon*, Geneva, 2003.

ILO, *Combating Child Labour: A Handbook for Labour Inspectors*, Geneva, 2002.
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_296_engl.pdf.

ILO, *Decent Work and Gender Responsive Labour Inspection*, Islamabad, 2012.

ILO, *Decent Work for Domestic Workers in Asia and the Pacific - Manual for Trainers*, Bangkok, 2012.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_184194.pdf

ILO, *Equal Pay – an introductory guide*, Geneva, 2013.

ILO, *Equality and non-discrimination at work in East and Southeast Asia – Guide*, Bangkok, 2011.

ILO, *Equality and non-discrimination at work in Cambodia: Manual*, 2012.

ILO, *Forced Labour and Human Trafficking: Guidelines for labour officers in Zambia*. Special Action to Combat Forced Labour (SAP-FL), Geneva, 2008.

ILO, *Gender-Based Violence in the Workplace: An overview from the occupied Palestinian territory*, 2013.
http://www.ilo.org/beirut/publications/factsheets/WCMS_210887/lang--en/index.htm

ILO, *Gender Equality; a guide for collective bargaining*, main authors S.Olney, E.Goodson, K.Maloba Caines, F.O'Neal, Geneva, 2003.

ILO, *Gender equality and decent work, selected ILO conventions and recommendations promoting gender equality*, Geneva, 2004, rev 2006

ILO, *General Survey of the reports concerning the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), and the Protocol of 1995 to the Labour Inspection Convention, 1947, and the Labour Inspection Recommendation, 1947 (No. 81), the Labour Inspection (Mining and Transport) Recommendation, 1947 (No. 82), the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129), and the Labour Inspection (Agriculture) Recommendation, 1969 (No. 133)*, Proceeding of the International Labour Conference, 95th Session 2006. Available online: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2006\)1B.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2006)1B.pdf)

ILO, *General Survey on the fundamental conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, Geneva, 2008.

ILO, *Global Challenges of Labour Inspection*, Labour Education 2005/3-4, No. 140-141, Geneva, 2005.

ILO, *Labour Administration and Labour Inspection*, ILC 2011 Report V.

ILO, *Labour inspection and the employment relationship*, Geneva, 2013. http://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_217603/lang--en/index.htm

ILO, *Labour Inspection and Gender Equality Manual*, Geneva, 2012.

ILO, *Labour inspection and undeclared work in the EU*, 2013. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_220021.pdf

ILO, *Labour Inspection in the Arab States: A Review of Best Practices*, Geneva, 2014 – forthcoming.

ILO, *Maternity protection resource package from aspirations to reality for all*, Geneva, 2012. http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_193968/lang--en/index.htm

ILO, *Pay equity introductory guide*, Geneva, 2013. http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_216695/lang--en/index.htm

ILO, *Resolution concerning gender equality at the heart of decent work*, Geneva, June 2009 (ILC98-PR\3-2009-06-0323-1).

ILO, *Rethinking informal economy in the Arab region: a human rights based approach*, Amman Jordan 16-18 April 2013 – workshop report (forthcoming).

ILO standards on occupational safety and health: Promoting a safe and healthy working environment, Report III (Part IB), General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981, (Geneva, ILO, 2009).

ILO, *Towards pay equity a legal review of Jordanian national legislation*, Amman, 2013. http://www.ilo.org/beirut/publications/factsheets/WCMS_215490/lang--en/index.htm

ILO, *Unity Beyond Differences: The need for an integrated labour inspection system (ILIS)*, Final report of the conference organized by the Luxembourg Presidency of the Council of the European Union, Geneva, 2005.

ILO, *Women Workers' Rights and Gender Equality*, A training and resource Kit, Bangkok, 2001.

ILO Working Paper, *A study on the gender pay gap in the private education sector in Jordan*, Beirut 2013 Forthcoming.

ILO/ITC, *Dealing with vulnerable groups of workers*, Turin, 2010.

ILO/ITC, *Building modern and effective labour inspection systems*, Training Package Module 9, Turin, 2010

ILO-UNDP. *Rethinking Economic Growth: Towards Productive and Inclusive Arab Societies*. Beirut. 2012

ITUC, *The International Trade Union Confederation's 2011 Annual Survey of Trade Union Rights- Bahrain* <http://survey.ituc-csi.org/Bahrain.html?edition=336>

McCann, D. *Sexual Harassment at Work: National and International Responses*, ILO, Geneva, 2005.

McKinsey & Company: *Women matter: Gender diversity, a corporate performance driver*, Paris, 2007.

Nadia Hijiab's paper for the ILO, *Regression or Progress? Barrier to equality of economic opportunity and the Arab transitions*, 2013, http://www.ilo.org/beirut/events/WCMS_220911/lang--en/index.htm

Pay Equity Task force: *Pay equity: A new approach to a fundamental right, Final report 2004*, Ottawa, Canada, available at: <http://www.payequityreview.gc.ca> and <http://www.canada.justice.gc.ca>

Rice, A, ed. *A Tool Kit for Labour Inspectors*. SRO Budapest (ILO, 2006) <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/osh/toolkit.pdf>.

Rwandan Ministry of Gender and Family Promotion: *Gender Training Module* (2011).

The Constitutional Act 3/2007 of 22 March for effective equality between women and men (Spain).

The Employment Contracts Act of 1991 (New Zealand)

The Employment Equity Act (Canada)

The Equal Pay Act of 1972 (New Zealand)

The Labour Act, 2004 (Act No. 137/2004) http://www.vsrh.hr/CustomPages/Static/HRV/Files/Legislation_Labour-Act.pdf. (Croatia)

Thomas, C. and Taylor, R. *Enforcement of equality provisions for women workers*, Working Paper No. 20, Equality for Women in Employment Interdepartmental Project (Geneva, ILO, 1994).

Tutoría de Inducción para la Inspección Laboral (in Spanish) - <http://www.cumpleygana.net/>.

UN Convention on the Rights of Person with Disabilities: <http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>

Richthofen, W.v. *Labour Inspection: A Guide to the Profession*, Geneva, ILO, 2002.

WHO, *Gender, Health and Work*, Geneva, 2004

http://www.who.int/gender/other_health/Gender,HealthandWorklast.pdf.

WHO, *Gender Equality, Work and Health: A Review of the Evidence*, Geneva, 2006,
<http://www.who.int/gender/documents/Genderworkhealth.pdf>.

Wirth, Linda. *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management* (Geneva, ILO, 2001)
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_102_engl.pdf.

World Economic Forum (WEF) *Global Gender Gap 2010*,

المرفق ١ : إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)

المادة ١

يتوجب على كل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية تكون هذه الاتفاقية سارية لديه ان يضع نظاما لتفتيش العمل في اماكن العمل الصناعية.

المادة ٢

١. يطبق نظام تفتيش العمل في اماكن العمل الصناعية على جميع الاماكن التي يعهد لمفتشي العمل التحقق من تطبيقها الاحكام القانونية الخاصة بشروط العمل وحماية العمال اثناء تادية عملهم .
٢. يجوز للقوانين والانظمة الوطنية ان تعفي مؤسسات النقل والتعدين او اجزاء منها، من تطبيق هذه الاتفاقية.

المادة ٣

١. تكون اعمال نظام تفتيش العمل:
 - (ا) ضمان تطبيق الاحكام القانونية الخاصة بشروط العمل وحماية العمال اثناء قيامهم بعملهم مثل الاحكام الخاصة بساعات العمل والاجور والسلامة والصحة والترفيه واستخدام الاحداث والصغار وغير ذلك من الامور المتعلقة بها، والتي يقع عبء تنفيذها على كاهل مفتشي العمل.
 - (ب) تزويد اصحاب العمل والعمال بالمعلومات والارشادات الفنية حول اكثر الوسائل فعالية للتقيد بالاحكام القانونية.
 - (ج) ابلاغ السلطة المختصة باوجه النقص او المخالفات التي لا تتناولها بالتخصيص الاحكام القانونية الموجودة.
٢. اذا عهد لمفتشي العمل بمهام اخرى فيجب ان لا تتعارض مع تصريحهم لواجباتهم الاساسية وان لا تخل بالسلطة والحيدة اللتين يتوجب توافرها للمفتشين في علاقاتهم مع اصحاب العمل والعمال.

المادة ٤

١. يوضع تفتيش العمل تحت اشراف ورقابة سلطة مركزية بقدر ما يسمح به التنظيم الاداري لكل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية .
٢. وفي حالة الدولة الاتحادية يمكن ان تعني **السلطة المركزية** سلطة اتحادية او سلطة مركزية لوحدة اتحادية.

المادة ٥

يتعين على السلطة المختصة اتخاذ الترتيبات المناسبة لترقية:

- (أ) التعاون الفعال بين ادارات التفتيش من جهة وبين الادارات الحكومية الاخرى والمؤسسات العامة والخاصة التي تزاوّل نشاطات مماثلة ومن جهة اخرى،
- (ب) التعاون بين موظفي تفتيش العمل وبين اصحاب العمل والعمال او منظماتهم .

المادة ٦

يتوجب تشكيل هيئة التفتيش من موظفين عموميين تكفل لهم مراكزهم وشروط خدمتهم الاستمرار في وظائفهم وعدم التاثر بتغيير الحكومات وبالمؤثرات الخارجية غير المشروعة.

المادة ٧

١. مع مراعاة الشروط التي تنص عليها القوانين والانظمة الوطنية بخصوص التعيين في الوظائف العامة ، يتوجب اختيار مفتشي العمل على اساس مؤهلاتهم فقط بغية تمكينهم من اداء واجباتهم.
٢. تحدد السلطة المختصة المؤهلات الواجب توفرها.

٣. يتوجب تدريب مفتشي العمل تدريباً مناسباً بغية تمكينهم من اداء واجباتهم.

المادة ٨

يكون للرجال والنساء حق التعيين في وظائف التفتيش، ويجوز - عند الضرورة - تحديد واجبات خاصة لكل من المفتشين والمفتشات.

المادة ٩

يتوجب على كل عضو اتخاذ الاجراءات اللازمة ليشترك في عمل التفتيش الاختصاصيون والخبراء الفنيون ذوو الاهلية بما فيهم الاخصائيون في الطب والهندسة والكهرباء وذلك بالكيفية التي تتناسب والظروف الوطنية ، بغية تأمين تنفيذ الاحكام القانونية المتعلقة بحماية صحة وسلامة العمال اثناء عملهم والتحقق في مدى تأثير عمليات ومواد وطرق العمل على صحة وسلامة العمال.

المادة ١٠

يتوجب ان يكون عدد مفتشي العمل كافياً لتحقيق حسن انجاز واجبات التفتيش ويتم تحديد هذا العدد مع مراعاة ما يلي :

- (أ) اهمية الاعمال التي يتوجب على المفتشين انجازها، وعلى الاخص -
 - (١) عدد وطبيعة وحجم وموقع اماكن العمل الخاضعة للتفتيش.
 - (٢) عدد وفئات العمال المستخدمين في اماكن العمل هذه.
 - (٣) عدد وتنوع الاحكام القانونية المراد تطبيقها.
- (ب) وسائل التنفيذ المادية الموضوعة تحت تصرف المفتشين.
- (ج) الظروف العملية التي تجعل زيارات التفتيش فعالة.

المادة ١١

١. يتوجب على السلطة المختصة ان تتخذ الترتيبات الضرورية لتزويد مفتشي العمل بما يلي -
 - (أ) المكاتب المحلية المجهزة تجهيزاً مناسباً لاحتياجات الخدمة والمباح دخولها لذوي المصالح.
 - (ب) تسهيلات للسفر الضرورية لانجاز واجباتهم عند عدم توافر تسهيلات المواصلات العامة المناسبة.
٢. يتوجب على السلطة المختصة اتخاذ الترتيبات الضرورية لاعادة دفع ما يتحمله مفتشو العمل من نفقات الانتقال واية نفقات اخرى يدفعونها وتكون ضرورية لاداء واجباتهم.

المادة ١٢

١. يكون لمفتشي العمل المزدودين ببطاقات تثبت وظائفهم الحق في:
 - (أ) حرية الدخول بغير سابق انذار وفي اية ساعة من ساعات النهار او الليل أي محل للعمل يخضع للتفتيش.
 - (ب) الدخول نهاري لاي محل يكون لدى المفتش من الاسباب المعقولة ما يجعله يعتقد بانه خاضع للتفتيش.
 - (ج) القيام باي فحص او تجربة او تحقيق يراه المفتش ضرورياً للتحقيق من ان الاحكام القانونية منفذة فعلاً وبخاصة --
 - (١) استجواب ، على افراد او امام شهود، صاحب العمل او مستخدمي المؤسسة عن أي مسالة تتعلق بتطبيق الاحكام القانونية .
 - (٢) طلب ابرز الدفاتر والسجلات وغيرها من المستندات المنصوص عليها في القوانين والانظمة الوطنية الخاصة بشروط العمل، للتنبث من مطابقتها للاحكام القانونية ولاخذ نسخ او مقتطفات منها.
 - (٣) تنفيذ تعليق الاعلانات التي تنص عليها الاحكام القانونية.
 - (٤) اخذ او فصل عينات من المواد المستعملة او المتداولة لغرض التحليل مع اشعار صاحب العمل او ممثله باي عينات او مواد اخذت او فصلت لهذه الغاية.
٢. يتوجب على المفتشين عند قيامهم بزياراتهم اشعار صاحب العمل او ممثله بحضورهم الا في الحالات التي يعتقدون فيها بان مثل هذا الاشعار سيؤثر على قيامهم بواجباتهم.

المادة ١٣

١. يتوجب ان يعطى مفتشو العمل صلاحية اتخاذ الخطوات اللازمة لازالة اوجه النقص التي تلاحظ في جهاز وتركيبات وطرق العمل والتي تكون لديهم اسباب معقولة تدعوهم للاعتقاد بانها تشكل تهديدا لصحة او سلامة العمال.
٢. بغية تمكين المفتشين من اتخاذ الخطوات هذه، ومع مراعاة حق الاستئناف لدى السلطة القضائية او الادارية التي ينص عليها القانون ، يتوجب اعطاء المفتشين صلاحية اصدار الاوامر التالية او المطالبة باصدارها --
 - (أ) ادخال تغييرات على نظام الاجهزة او العمل بحيث تنفذ في موعد محدد حسبما يكون ذلك ضروريا لضمان التقيد بالاحكام القانونية الخاصة بصحة العمال وسلامتهم.
 - (ب) اتخاذ الاجراءات ذات الطابع التنفيذي الفوري في حالة الخطر الوشيك الوقوع على صحة العمال وسلامتهم.
٣. وفي حالة عدم تمشي الطريقة المنصوص عليها في الفقرة (٢) مع الاجراءات القضائية والادارية المعمول بها في بلد العضو، يتوجب اعطاء المفتشين سلطة الطلب الى السلطة المختصة اصدار الاوامر او اتخاذ الاجراءات ذات الطابع التنفيذي الفوري.

المادة ١٤

يتوجب اشعار دائرة التفتيش باصابات العمل وبحالات الامراض المهنية في الاحوال وبالكيفية المنصوص عليها في القوانين والانظمة الوطنية.

المادة ١٥

مع مراعاة الاستثناءات التي تنص عليها القوانين و الانظمة الوطنية ، يراعى ما يلي بالنسبة لمفتشي العمل--

- (أ) يحظر ان تكون لهم مصلحة مباشرة او غير مباشرة في المؤسسات الخاضعة لاشرافهم.
- (ب) يتوجب عليهم، تحت طائلة العقوبات للمناسبة او الاجراءات التأديبية، عدم افشاء، حتى بعد اعتزالهم الخدمة، اية اسرار صناعية او تجارية او طرق للعمل اطلعوا عليها اثناء اداء واجباتهم
- (ج) يتوجب عليهم احاطة مصدر أي شكوى تصل اليهم عن وجود نقص او خرق للاحكام القانونية بالسرية المطلقة، وان لا يشعروا صاحب العمل او ممثله بان الزيارة التفتيشية جاءت نتيجة لتسلم مثل هذه الشكوى.

المادة ١٦

يتوجب تفتيش اماكن العمل بالكرثرة التي تكون ضرورية لتامين التطبيق الفعال للاحكام القانونية المعنية.

المادة ١٧

١. يتوجب ان يكون الاشخاص الذين يخرقون او يهملون مراعاة الاحكام القانونية المنوط تطبيقها بمفتشي العمل، عرضة للمحاكمات القانونية فورا ودون سابق انذار، على انه يجوز للقوانين والانظمة الوطنية ان تنص على استثناءات في الحالات التي يتوجب فيها توجيه اشعار سابق بغية معالجة الموقف او القيام باجراءات وقائية.
٢. يتوجب اعطاء مفتشي العمل صلاحية توجيه الانذارات او تقديم النصح بدلا من رفع الامر الى القضاء والتوصية برفعه.

المادة ١٨

يتوجب على القوانين والانظمة الوطنية ان تنص على عقوبات مناسبة في حالة خرق الاحكام القانونية المنوط تطبيقها بمفتشي العمل وفي حالة منع هؤلاء للمفتشين للقيام بواجباتهم، على ان تطبق هذه العقوبات تطبيقا فعالا.

المادة ١٩

١. يتوجب على مفتشي العمل في مكاتب التفتيش المحلية، حسب الحالة تقديم تقارير دورية حول نتائج نشاطاتهم التفتيشية وذلك الى سلطة التفتيش المركزية.
٢. يتوجب عمل هذه التقارير بالطريقة، وحول المواضيع التي تقررها السلطة المركزية من وقت لآخر، وتقدم هذه التقارير في فترات تقررها تلك السلطة وعلى كل حال مرة في السنة على الاقل.

المادة ٢٠

١. يتوجب على سلطة التفتيش المركزية نشر تقرير سنوي عام حول اعمال خدمات التفتيش الخاضعة لرقابتها .
٢. يتوجب نشر مثل هذه التقارير السنوية خلال مدة معقولة تتبع انتهاء السنة التي تتناولها وبحيث لا تتجاوز هذه المدة بحال ما اثني عشر شهرا.
٣. ترسل نسخ من التقارير السنوية للمدير العام لمكتب العمل الدولي خلال مدة معقولة بعد نشرها وبحيث لا تتجاوز هذه المدة بحال ما ثلاثة شهور.

المادة ٢١

يتوجب ان يعالج التقرير السنوي الذي تنشره سلطة التفتيش المركزية المواضيع التالية وغيرها من تلك التي تكون تحت رقابة السلطة المذكورة:

- (أ) القوانين والانظمة الخاصة بعمل دائرة التفتيش.
- (ب) موظفي دائرة تفتيش العمل.
- (ج) احصائيات باماكن العمل الخاضعة للتفتيش وعدد العمال المستخدمين فيها.
- (د) احصائيات بزيارات التفتيش.
- (هـ) احصائيات بالمخالفات والعقوبات التي فرضت.
- (و) احصائيات بالاصابات الصناعية.
- (ز) احصائيات بالامراض المهنية.
-

القسم الثاني تفتيش العمل في التجارة

المادة ٢٢

يتوجب على كل عضو من اعضاء منظمة العمل الدولية يكون لديه هذا القسم من الاتفاقية ساري المفعول ان يضع نظاما لتفتيش العمل في اماكن العمل التجارية.

المادة ٢٣

يطبق نظام تفتيش العمل في المحال التجارية على اماكن العمل التي يعهد لمفتشي العمل التحقق من تطبيقها للاحكام القانونية الخاصة بشروط العمل وبحماية العمال اثناء عملهم.

المادة ٢٤

يتوجب ان يطابق نظام تفتيش العمل في المحلات التجارية ما تنص عليه المواد (٣ - ٢١) من هذه الاتفاقية الى الحد الذي يكون ممكنا تطبيقه.

القسم الثالث احكام متنوعة

المادة ٢٥

١. يجوز لاي عضو من اعضاء منظمة العمل الدولية يصادق على هذه الاتفاقية ان يستثني من التزامه بها - تصريح يرفق بوثيقة التصديق - القسم الثاني منها.
٢. لكل عضو اصدر مثل هذا التصريح ان يبلغه في أي وقت بتصريح لاحق.
٣. يتوجب على كل عضو يكون لديه التصريح المذكور في الفقرة (١) من هذه المادة ساري المفعول ان يبين في تقريره السنوي حول تطبيق هذه الاتفاقية حالي التشريع والعرف المعمول بهما لديه بخصوص احكام القسم الثاني من هذه الاتفاقية مع بيان ما اتخذه او ما ينتظر اتخذه بشأن تلك الاحكام.

المادة ٢٦

إذا كان تطبيق هذه الاتفاقية على مؤسسة ما أو على جزء منها موضع شك فإن حسم هذا الأمر يكون من اختصاص السلطة المختصة.

المادة ٢٧

يشمل تعبير الأحكام القانونية في هذه الاتفاقية بالإضافة إلى القوانين والأنظمة، قرارات التحكيم والاتفاقيات الجماعية التي لها قوة القانون والمنوط تنفيذ تطبيقها بمفئشي العمل.

المادة ٢٨

يجب أن تشمل التقارير السنوية الواجب تقديمها بموجب المادة (٢٢) من دستور منظمة العمل الدولية معلومات تامة بخصوص جميع القوانين والأنظمة المنفذة لأحكام هذه الاتفاقية.

المادة ٢٩

١. يجوز للسلطة المختصة في بلد العضو الذي تشمل أراضيها مناطق واسعة يصعب فيها تطبيق أحكام هذه الاتفاقية من الناحية العملية بسبب تناثر السكان أو بسبب درجة التقدم فيها، أن تعفي مثل هذه المناطق من تطبيق هذه الاتفاقية إعفاء كلياً أو باستثناءات تراها مناسبة بخصوص بعض المؤسسات أو المهن.
٢. يتوجب على كل عضو أن يبين في تقريره السنوي الأول الذي يقدمه حول تطبيق هذه الاتفاقية تنفيذاً للمادة (٢٢) من دستور منظمة العمل الدولية، كل منطقة يلجأ فيها إلى أحكام هذه المادة، وأن يبين الأسباب المبررة لذلك، ولا يجوز لأي عضو، بعد تقريره السنوي الأول هذا، اللجوء لأحكام هذه المادة إلا فيما يتعلق بالمناطق التي سبقت له الإشارة إليها.
٣. يتوجب على كل عضو التجا لأحكام هذه المادة أن يبين في تقاريره السنوية اللاحقة أي منطقة يرى الغاء مثل هذا اللجوء بالنسبة لها.

المادة ٣٠

١. بالنسبة للأقاليم المشار إليه في المادة (٣٥) من دستور منظمة العمل الدولية المعدلة بالوثيقة الصادرة عام ١٩٤٦ وباستثناء الأقاليم المشار إليها في الفقرتين (٤ ، ٥) من المادة المعدلة المذكورة، يتوجب على كل عضو من أعضاء المنظمة يصادق على هذه الاتفاقية أن يرسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي في أقرب وقت ممكن بعد المصادقة تصريحاً يتضمن--
 - (أ) المناطق التي يتعهد بتطبيق أحكام هذه الاتفاقية عليها دون تعديل.
 - (ب) المناطق التي يتعهد بتطبيق أحكام هذه الاتفاقية عليها مع التحفظ بإدخال تعديلات وذكر تفاصيل عن هذه التعديلات
 - (ج) المناطق التي لا يمكن تطبيق أحكام هذه الاتفاقية عليها مع ذكر الأسباب.
 - (د) المناطق التي يحتفظ العضو لنفسه باتخاذ القرار اللازم بشأنها.

٢. تعتبر الارتباطات المشار إليها في الفقرتين (أ) و(ب) من البند (١) من هذه المادة جزءاً لا يتجزأ من التصديق ويكون لها نفس أثره .
٣. يجوز لأي عضو في أي وقت وتصريح لاحق أن يلغي كلياً أو جزئياً التحفظات التي ذكرها في تصريحه الأصلي بخصوص الفقرات (ب) و(ج) و(د) من البند (١) من هذه المادة.
٤. يجوز لأي عضو في أي وقت تكون فيه هذه الاتفاقية قابلة للنقض بموجب أحكام المادة (٣٤) أن يرسل إلى المدير العام تصريحاً يعدل في غير ما سبق - نصوص أي تصريح سابق وأن يبين الحالة السائدة في مناطق يعينها.

المادة ٣١

١. عندما تكون مواضيع هذه الاتفاقية ضمن الاختصاص الذاتي لسلطات إقليم غير مستقل، يجوز للعضو المسؤول عن العلاقات الدولية لهذا الإقليم أن يبيع - بالاتفاق مع حكومة هذا الإقليم، إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي تصريحاً يتضمن قبوله التزامات هذه الاتفاقية نيابة عن الإقليم .
٢. يجوز تبليغ تصريح قبول التزامات هذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي من قبل --
 - (أ) عضوين أو أكثر من منظمة العمل الدولية بخصوص أي إقليم يقع تحت سلطتهم المشتركة.

- (ب) أية سلطة دولية مسؤولة عن ادارة أي اقليم سواء كانت هذه المسؤولية بموجب ميثاق الامم المتحدة او أي حكم نافذ بالنسبة لهذا الاقليم.
٣. يتوجب ان تتضمن التصريحات المرسلة الى المدير العام لمكتب العمل الدولي طبقا للفقرات السابق ذكرها في هذه المادة، ما اذا كانت احكام هذه الاتفاقية ستطبق في الاقليم المعني بدون تعديلات او مع الاحتفاظ بحق ادخال تعديلات، واذا اشار التصريح الى ان تطبيق احكام هذه الاتفاقية سيكون خاضعا لتعديلات فيجب ذكر هذه بالتفصيل.
٤. يجوز للعضو او الاعضاء او السلطة الدولية المعنية - بتصريح لاحق وفي أي وقت - التنازل كلياً او جزئياً عن حقه في التمسك بتعديل تضمنه تصريح سابق.
٥. يجوز للعضو او الاعضاء او السلطة الدولية المختصة في أي وقت تكون فيه هذه الاتفاقية قابلة للنقض بموجب احكام المادة (٣٤) ان يرسل الى المدير العام تصريحاً يعدل - في غير ما سبق - نصوص أي تصريح سابق وان يبين الحالة السائدة بخصوص تطبيق هذه الاتفاقية.

القسم الرابع. أحكام ختامية

المادة ٣٢

يتوجب ارسال التصديق الرسمية على هذه الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ٣٣

١. تكون هذه الاتفاقية ملزمة فقط لاعضاء منظمة العمل الدولية الذين جرى تسجيل تصديقهم عليها لدى المدير العام.
٢. يسري مفعول هذه الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل مصادقة عضوين عليها لدى المدير العام.
٣. وفيما بعد، تصبح سارية المفعول لدى أي عضو بعد مرور اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل مصادقته عليها.

المادة ٣٤

١. يجوز لكل عضو صادق على هذه الاتفاقية ان ينقضها بعد مضي عشر سنوات على التاريخ الذي ابتدا فيه سريان مفعولها لأول مرة وذلك باجراء يرسل عنه نسخة الى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيله، ولا يسري مفعول هذا النقض الا بعد مضي سنة من تاريخ تسجيله.
٢. كل عضو صادق على هذه الاتفاقية ولم يستعمل حق النقض المنصوص عليه في هذه المادة وذلك خلال السنة التالية لمدة العشر سنوات المذكورة في الفقرة السابقة، يظل مرتبطاً بها لمدة عشر سنوات اخرى، وبعدها يجوز له ان ينقضها في نهاية كل عشر سنوات حسب الشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ٣٥

١. يتوجب على المدير العام لمكتب العمل الدولي ان يخبر جميع اعضاء منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع المصادقات والتصريحات واجراءات النقض التي ارسلت اليه من اعضاء المنظمة.
٢. يتوجب على المدير العام عند اخبار اعضاء المنظمة عن تسجيل التصديق الثاني الذي ارسل اليه، ان يلفت نظر اعضاء المنظمة الى التاريخ الذي سيبدأ فيه سريان مفعول هذه الاتفاقية.

المادة ٣٦

يتوجب على المدير العام لمكتب العمل الدولي ان يرسل الى الامين العام للامم المتحدة بغية التسجيل وفقاً للمادة (١٠٢) من ميثاق الامم المتحدة تفاصيل تامة عن المصادقات، التصريحات واجراءات النقض التي سجلها طبقاً لاحكام المادة السابقة.

المادة ٣٧

في نهاية كل عشر سنوات من تاريخ سريان مفعول هذه الاتفاقية ، تقدم الهيئة الادارية لمكتب العمل الدولي تقريراً الى المؤتمر العام حول تطبيق هذه الاتفاقية وعما اذا كان مرغوباً فيه وضع امر تعديلها كلياً او جزئياً على جدول اعمال المؤتمر.

المادة ٣٨

١. في حالة تبني المؤتمر اتفاقية جديدة تعدل هذه الاتفاقية كليا او جزئيا، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ما يلي فان--

○ (أ) تصديق أي عضو على الاتفاقية الجديدة المعدلة يتتبع بحكم القانون النقص المباشر لهذه الاتفاقية.

○ (ب) يمتنع الاعضاء عن التصديق على هذه الاتفاقية اعتبارا من التاريخ الذي يسري فيه مفعول الاتفاقية الجديدة المعدلة.

٢. وعلى أي حال تبقى هذه الاتفاقية سارية المفعول بشكلها ومحتواها الحاليين بالنسبة للاعضاء الذين صادقوا عليها ولم يصادقوا على الاتفاقية المعدلة.

المرفق ٢: قائمة بمصطلحات المفاهيم الأساسية للنوع الاجتماعي ٦١

الإجراءات الإيجابية

من بين الإجراءات الإيجابية الهادفة إلى مكافحة التمييز نذكر التدابير الخاصة، أغلبيتها مؤقتة، التي من شأنها معالجة تأثيرات التمييز الممارس في الماضي أو في الحاضر لغرض إرساء تكافؤ الفرص والمعاملة بين الرجال والنساء في الواقع. تستهدف هذه التدابير فئة معينة وتهدف إلى إزالة التمييز ووقايته ومعالجة الأضرار الناجمة عن السلوكيات والتصرفات القائمة والتركيبات القائمة على القوالب النمطية المتعلقة بتوزيع الأدوار الاجتماعية بين الرجال والنساء. تنجم هذه الإجراءات الإيجابية عن الملاحظة بأن الحظر القانوني للتمييز لم يثبت عن فعاليته في تحقيق الإنصاف في مكان العمل. لا يجب النظر إلى الإجراءات الإيجابية المتخذة لصالح المرأة على أنها تمييز ضد الرجال في مرحلة انتقالية.

قد تشمل الإجراءات الإيجابية لصالح المرأة سلسلة واسعة من التدابير بما في ذلك الإجراءات التصحيحية مثل:

- تحديد أهداف أو غايات أو كوتا لمشاركة المرأة في الأنشطة أو القطاعات أو على المستويات التي تم إقصاؤها منها في الماضي والتي ما زالت ممثلة فيها بشكل غير كافٍ؛
- تعزيز نفاذ المرأة إلى فرص أوسع في التعليم والتدريب المهني والعمل في القطاعات غير التقليدية وعلى مستويات أرفع من المسؤولية؛
- خدمات تنسيق العمل والتوجيه والإرشاد؛ تكييف ظروف وشروط العمل وتعديل تنظيم العمل من أجل الاستجابة إلى حاجات العمال ذوي المسؤوليات العائلية؛ أو تعزيز مشاركة المسؤوليات المهنية والعائلية والاجتماعية بين الرجال والنساء؛

التمييز:

- أ. أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأس السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة.
- ب. أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل يكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة تحدده الدولة العضو المعنية بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، إن وجدت، ومع هيئات مختصة أخرى.

لا يعتبر تمييزاً أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة من قبل التوظيف.
مصدر: اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨.

الحاجات الأساسية/العملية للنوع الاجتماعي

حاجات النوع الاجتماعي الأساسية/العملية هي تلك التي تنجم عن الظروف الحالية التي يشهدها الرجال والنساء بسبب أدوار النوع الاجتماعي التي ينسبها إليهم المجتمع. وهي تتعلق في أغلب الأحيان بدور المرأة كأم ومديرة منزل ومؤمنة للحاجات الأساسية وكذلك تعنى بالقصورات في ظروف المعيشة والعمل مثل الغذاء والماء والمسكن والدخل والرعاية الصحية والعمل. فيما يخص الرجال والنساء في المستويات الاجتماعية والاقتصادية الأدنى، تتعلق هذه الحاجات في أغلب الأحيان باستراتيجيات البقاء ومن شأن معالجة هذه الحاجات بمفردها إدامة العوامل التي تبقى المرأة في وضع من الحرمان في المجتمع.

تنجم الحاجات العملية عن تقسيم العمل الجنساني وموقف المرأة الثانوي في المجتمع وهي لا تتحدّى علاقة السلطة القائمة بين الرجال والنساء إنما بالكاد تستجيب إلى حاجة فورية محددة في سياق معين.

العمل في العناية

قد يعرف العمل في العناية بشكل واسع على أنه العناية بالحاجات البدنية والنفسية والعاطفية والمتعلقة بالنمو لشخص واحد أو عدة أشخاص. إن المستفيدين من هذه العناية هم عادةً الأطفال الرضع والأطفال في سن الالتحاق بالمدرسة والمرضى والأشخاص ذوي الإعاقة وكبار السن. أما موفري الرعاية فيشملون عادةً خدمات الصحة العامة والخاصة والعمال الاجتماعيين المنظمين من قبل الدولة أو التابعين للقطاع الخاص ووكالات تقديم العناية العامة والخاصة ومؤسسات وشبكات العمل والمنظمات التطوعية والأهلية والدينية والأقارب والأصدقاء. ويؤدي هذا العمل بشكل رسمي في المؤسسات وبشكل خفي وغير رسمي في منزل موفر العناية أو منزل شخص آخر وأحياناً يتلقى موفر العناية أجراً عن هذا العمل وأحياناً لا يتلقى أجر. ويتفاوت العمل من حيث الجهد والكثافة مما يصعب على السياسيين ومعدّي الإحصاءات الوصول إلى تحديد واضح وعملي للعمل في العناية.

^{٦١} منظمة العمل الدولية، دليل لميسري التحقق من حالة المساواة بين الجنسين، منهجية منظمة العمل الدولية القائمة على المشاركة من أجل التحقق من حالة المساواة بين الجنسين، الطبعة الثانية ٢٠١٢، (جنيف) ص. ١٠٧-١٢٢ ومن منظمة العمل الدولية، النوع الاجتماعي، العمل، الاقتصاد غير المنظم، قاموس المصطلحات. (بيروت) ٢٠٠٩.

تم الاعتراف بشكل عام بالعمل في العناية على أنه عمل حقيقي، مهما كان مكان أدائه لكن هذا الاعتراف حديث جداً وناجم عن الضغوط التي مارسها الاقتصاديون والسياسيون التقليديون الذين يريدون تخفيف العبء المالي الذي تلقّيه العناية على كاهل الدولة من جهة والمؤيدون للمساواة بين الجنسين الذين يريدون تسليط الضوء على العناية وجعلها قابلة للحساب على الجهات الأخرى. ما زالت المرأة المسؤولة الأولى عن "اقتصاد العناية" كتمديد أو جزء لا يتجزأ من العمل المنزلي. ويتمتع العمل في العناية بمنزلة متدنية ويجذب معاشات منخفضة عندما يتم تأديته بمثابة عمل أو يكون بلا أجر عندما ينجز في المنزل. مما لا شك فيه أن العمل في العناية ستزيد أهميته بسبب التغير في الأنماط الديموغرافية وطبيعة العائلة والتغير في وضع المرأة الاقتصادي والاجتماعي والتغيرات في دول الرفاه.

رعاية الأطفال وخدمات العائلة والمرافق ذات الصلة

تعتبر رعاية الأطفال ورعاية العائلة مفهومين واسعين يغطيان توفير الخدمات العامة والخاصة والفردية أو الجماعية من أجل الاستجابة إلى حاجات الأهل والأطفال أو أفراد العائلة الفورية. ويعدّ توفير المرافق للسماح إلى العمال بالتحرك من مسؤولياتهم في كل الميادين من الجوانب الأساسية لتعزيز المساواة في المعاملة بين العمال والعاملات ذوي المسؤوليات العائلية وبين هؤلاء العمال وسائر العمال. يجب أن يتمكن كل العمال بغض النظر عن جنسهم من التوفيق بين العمل المدفوع ومسؤولياتهم تجاه الأولاد وأفراد العائلة الآخرين. ويجب توفير خدمات ومرافق العناية بالأطفال والعائلة بما في ذلك مرافق الرضاعة كي يتمكن العمال ذوي المسؤوليات العائلية من ممارسة حقهم في حرية اختيار العمل. ويجدر بهذه الخدمات أن تتمتع بالمرونة الكافية لتستجيب إلى حاجات الأطفال من كل الأعمار وسائر أفراد العائلة الذين يحتاجون إلى العناية.

من الواجب تحسين ظروف عمل العمال ذوي المسؤوليات العائلية ومعيشتهم من خلال السياسات الاجتماعية الملائمة بما في ذلك اتخاذ تدابير من قبل السلطات العامة. ويجب الأخذ بعين الاعتبار معالجة حاجات العمال الذين يعملون ساعات غير تقليدية والعمال الذين يعملون ساعات تقليدية لكن لا يستطيعون إرسال أولادهم إلى مرافق.

فيما يزيد وعي أصحاب العمل بشأن حاجات العمال في هذا الصدد، يقوم العديد من أصحاب العمل، لا سيما في الدول المتقدمة، باتخاذ إجراءات طوعية مختلفة من أجل توفير خدمات العناية بالأطفال والمرافق للعمال بما في ذلك مراكز للعناية بالأطفال في مكان العمل وخارج مكان العمل ووكالات الرعاية النهارية في المنزل والإعانات المتعلقة برعاية الأطفال إلى العمال وخدمات توفير المعلومات.

المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية

يقصد بمبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية (مثلاً حدد في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ بشأن المساواة في الأجر) بأن معدلات الأجر وأنوعه يجب ألا تركز إلى جنس العامل إنما إلى تقييم موضوعي للعمل المنجز.

ثمة عدة أسباب لهذه الاختلافات في الأجر. أولاً تصنف الأعمال التي تؤديها أغلبية النساء في أدنى الفئات. وتظهر الاختلافات في المهارات والمؤهلات والقديمة وقطاعات العمل. فالمرأة تتركز في العمل "المرن" مثل العمل بعض الوقت والأجر على أساس القطعة أو العمل المؤقت وكلها أعمال تتمتع بأجر منخفض. وتشغل المرأة ساعات أقل من الرجل. أخيراً، يعتبر أن التمييز في الأجر والنفوذ إلى الترقية في العمل عاملاً مهماً في فجوة الأجور بين الجنسين.

بالإمكان تطبيق مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية من خلال بعض الإجراءات العملية:

- يجب بناء أنظمة تصنيف العمل وهيكلية العمل على أساس معايير موضوعية بغض النظر عن جنس العامل الذي ينجز العمل؛
- يجب إزالة أي إشارة إلى جنس معيّن من معايير تحديد الأجور ومن الاتفاقات الجماعية وأنظمة الأجور والعلاوات وجداول المعاشات ومخططات المزايا والتغطية الطبية والمكافآت الإضافية؛
- يجب مراجعة أي نظام معاشات من شأنه تصنيف أفراد من جنس معيّن في فئة عمل معيّنة و مستوى معاش معيّن وتعديله من أجل ضمان عدم تأدية العمال الآخرين عمل ذي قيمة متساوية في فئة عمل مختلفة أو مستوى معاش مختلف.

النوع الاجتماعي

يقصد بالنوع الاجتماعي العلاقات والاختلافات المبنية اجتماعياً بين الرجال والنساء وهذه تتفاوت بشكل واسع النطاق بين المجتمعات والثقافات وتختلف مع مرور الوقت. إن عبارة "النوع الاجتماعي" ليست قابلة للتبادل مع عبارة "الجنس" التي تشير فقط إلى الاختلافات البيولوجية بين الرجال والنساء والتي يعترف بها عالمياً. تتجزأ البيانات الإحصائية بشأن الجنس فيما يصنّف النوع الاجتماعي الأدوار والمسؤوليات والقيود والفرص والحاجات المختلفة العائدة إلى الرجال والنساء في كل الميادين في أي إطار اجتماعي معيّن. إن أدوار النوع الاجتماعي هي سلوكيات مكتسبة في أي مجتمع أو جماعة أو فريق اجتماعي وهي تحدّد أي أنشطة أو مهام أو مسؤوليات تعتبر ملائمة للرجال والنساء على التوالي. وتتأثر أدوار النوع الاجتماعي بالعمر والطبقة الاجتماعية والاقتصادية والعرق/الأصل الإثني والدين والبيئة الجغرافية والاقتصادية والسياسية والثقافية. وعلاقات النوع الاجتماعي هي أيضاً علاقات قوة تحدد الجهات التي بإمكانها النفوذ إلى الموارد المادية وغير المادية والتحكم بها.

تحصل التغيرات في أدوار النوع الاجتماعي بعض الأحيان لتستجيب إلى الظروف الاقتصادية أو الطبيعية أو السياسية المتغيرة بما في ذلك الجهود المبذولة إلى تحقيق التنمية أو التعديلات الهيكلية أو القوى المحلية أو الدولية. قد تكون أدوار النوع الاجتماعي في سياق اجتماعي معين مرنة أو متزمتة، متشابهة أو مختلفة، متكاملة أو متناقضة. الرجال والنساء على حد سواء يشاركون على عدة مستويات وأشكال في الأنشطة الإنتاجية والإنتاجية والمرتبطة بإدارة المجتمع ويضطلعون بأدوار في الفرق الاجتماعية والسياسية. فمشاركتهم في كل نشاط تعكس التقسيم الجنساني للعمل في مكان معين وزمن معين. يجب على تحاليل النوع الاجتماعي أن تظهر التقسيم الجنساني للعمل. ولعلاقات النوع الاجتماعي آثار على كل جوانب التشغيل وشروط وظروف العمل والحماية الاجتماعية والتمثيل وإيصال الصوت في العمل. لهذا السبب يدعى النوع الاجتماعي مسألة شاملة في مكان العمل. أما التفاوت في أي مجال بين الرجال والنساء فيما يتعلق بمستوى مشاركتهم والنفوذ إلى الموارد أو الحقوق أو السلطة أو التأثير أو الأجر أو المزايا فكلها تقع في خانة الفجوة بين الجنسين. ومن المسائل المتعلقة بشكل خاص بالمساواة بين الجنسين في العمل الفجوة في الأجور بين الجنسين والتفاوت في معدل الأرباح بين الرجال والنساء لكن هذه الفجوة جلية أيضاً في النفوذ إلى العمل والتعليم والتدريب المهنية والمشاركة الفعلية في مؤسسات الحوار الاجتماعية التمثيلية.

المساواة بين الجنسين

يقصد بالمساواة بين الجنسين أن جميع البشر، سواء كانوا رجالاً أو نساءً، يتمتعون بمساواة الفرص والمعاملة في كل ميادين الحياة. وهي تؤكد أن حقوق الأفراد ومسؤولياتهم ووضعهم الاجتماعي ونفاذهم إلى الموارد لا تعتمد على جنسهم. إنما ذلك لا يعني أن الرجال والنساء مماثلون أو أن كل أسواق العمل يجب أن تحقق النتائج ذاتها إنما أن الرجال والنساء يتمتعون بحرية تطوير قدراتهم الشخصية واتخاذ القرارات بعيداً عن القيود النمطية والأحكام المسبقة بشأن النوع الاجتماعي أو مزايا الرجال والنساء.

في سياق العمل اللائق، تشمل المساواة بين الجنسين مساواة الفرص والمعاملة والمساواة في الأجر والنفوذ إلى بيئة العمل السليمة والصحية والمساواة في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والمساواة في الحصول على ترقية وظيفية فعلية وحماية الأمومة والتوازن المنصف بين العمل والحياة الأسرية. تنظر منظمة العمل الدولية للمساواة بين الجنسين على أنها مسألة حقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة.

الإنصاف بين الجنسين

يقصد بالإنصاف بين الجنسين الإنصاف في معاملة الرجال والنساء وفق حاجاتهم واهتماماتهم. وقد يتضمن ذلك المساواة في المعاملة أو المعاملة التي تكون مختلفة إنما متساوية من حيث الحقوق والإعانات والواجبات والفرص. مثال على ذلك الإنصاف في النفوذ إلى التعليم بغض النظر عن جنس الطفل. في بعض البلدان النامية، على الرغم من أن التعليم الابتدائي إجباري ومجاني لا يتم إلحاق الفتيات بالمدرسة بسبب المسؤوليات المنزلية في بعض الساعات في اليوم. نتيجة لذلك، من شأن مرونة ساعات المدرسة ضمان إنصاف المعاملة.

المساواة بين الجنسين في عالم العمل

يقصد بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل، وفق برنامج منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق:

- تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في العمل؛
- المساواة في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية؛
- المساواة في الحصول على ترقية وظيفية فعلية
- توازن منصف بين العمل والحياة الأسرية للنساء والرجال؛
- المشاركة المتساوية في اتخاذ القرارات، بما فيها هيئات منظمة العمل الدولية؛
- المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية؛
- الوصول المتساوي إلى بيئة عمل آمنة وصحية وإلى ضمان اجتماعي.

السقف الزجاجي

يشكل السقف الزجاجي من الحواجز الاصطناعية غير المرئية التي تولدها الأحكام المسبقة على صعيد المواقف والمنظمات، وهي تحول دون تبوأ النساء مناصب إدارية تنفيذية عليا. على الرغم من أن عدد قليل من النساء وصل إلى المناصب العليا في عالم العمل، ما زال هذا الوضع سائداً في عدد كبير من البلدان بصرف النظر عن ازدياد مستويات مؤهلات المرأة وقابليتها للاستخدام وأداء العمل.

إن السقف الزجاجي هو مثال أساسي للتمييز ضد المرأة في عالم العمل من خلال الفصل العمودي المبني على الجنس. ويعزى ذلك إلى أن حياة المرأة المهنية تميل إلى أن تكون متقطعة وغير متكاملة مقارنةً مع حياة الرجل المهنية المستقيمة. ما زالت المرأة العاملة تتحمل وزر المسؤوليات العائلية أكثر من الرجل وبالتالي يسنح لها وقت أقل للتفرغ لبناء الشبكات الرسمية وغير الرسمية "غير المنهجية" الضرورية للتقدم في المؤسسات. من الواضح أن إزالة التمييز بين الجنسين في القانون من شأنها إضعاف السقف الزجاجي. وقد تم تطبيق عبارة

"السقف الزجاجي" على ميادين أخرى من الفصل المهني العمودي والأفقي مثل "الحيطان الزجاجية" (تركيز المرأة في بعض القطاعات، وعدم قدرتها على تخطي الفجوة بين الوظائف السكرتارية/ الإدارية والإدارية العليا بصرف النظر عن إنجازاتها التعليمية أو خبرتها) و"الأرض اللزجة" (إلحاق المرأة بالوظائف الأدنى أجراً أو في الدرجات المهنية السفلى وعدم قدرتها على تخطي خط الفقر).

التحرش والضغط

قد يتخذ التحرش والضغط (ما يعرف أيضاً بالمضايقة) في مكان العمل عدة أشكال سلوكية مهينة. وهذا السلوك يتسم بممارسة الهجمات السلبية ذات طبيعة بدنية أو نفسية، والتي عادةً لا يمكن التنبؤ بها وتكون غير عقلانية وغير منصفة، على فرد أو مجموعة من الموظفين بشكل متواصل. التحرش الجنسي هو نوع محدد من التحرش. ومن شأن المراقبة الإلكترونية للعمال أن تشكل تحرشاً في بعض الظروف.

لا يجب أن يخضع أي عامل، سواء كان رجلاً أو امرأة، إلى التحرش أو الضغط في أي شكل من الأشكال أو في أي ظرف من ظروف العمل أو أن يخضع إلى الاستغلال العاطفي أو الاضطهاد أو الإيذاء في مكان العمل. بشكل خاص، إن التحرش الجنسي محظور. يجب توزيع مهام العمل بشكل متساوي بناءً على معايير موضوعية ويجب تقييم أداء عمل كل الموظفين بشكل موضوعي. لا يجب على الموظفين مواجهة عقبات في أداء مهام عملهم ولا يجب أن يطلب منهم أداء أي مهام عمل إضافية مبنية على الجنس. ويجب حماية ضحايا التحرش والضغط من الإجراءات الانتقامية أو التأديبية من خلال اتخاذ تدابير وقائية وسبل للانتصاف.

ثمة وعي متزايد بأن التحرش والضغط في مكان العمل لا يشكلان فقط مشكلة إنسانية فردية إنما يتجذران في سياق اجتماعي واقتصادي وتنظيمي وثقافي أوسع، مما يشمل عدم المساواة المتفشية في علاقات النوع الاجتماعي. وفق الأبحاث، تشكل آثار التحرش عبئاً باهظاً للعامل والمؤسسة والمجتمع. وبالتالي يجب معالجة التحرش من خلال الإجراءات الملائمة.

العمل غير المنظم^{٦٢}

يضم العمل غير المنظم العدد الكلي للوظائف غير المنظمة، أكانت تزاوُل في منشآت القطاع المنظم، أو في منشآت القطاع غير المنظم، أو في الأسر المعيشية، خلال فترة زمنية مرجعية معينة. ويشمل أنواع الوظائف التالية:

- أ. العاملون لحسابهم الخاص الملحقون بعمل في منشآتهم الخاصة في القطاع غير المنظم؛
- ب. أصحاب العمل الملحقون بعمل في منشآتهم الخاصة في القطاع غير المنظم؛
- ج. العاملون المساهمون من الأسرة، بغض النظر عما إذا كانوا يعملون في منشآت القطاع المنظم أو غير المنظم؛
- د. أعضاء في تعاونيات غير منظمة للمنتجين؛
- هـ. المستخدمون الذين يشغلون وظائف غير منظمة إما في منشآت القطاع المنظم أو في منشآت القطاع غير المنظم، أو كعاملين منزليين بأجر لدى الأسر المعيشية، ينبغي أن يستثنى من العمل غير المنظم المستخدمون، إن وجدوا، الذين يشغلون وظائف منظمة في منشآت القطاع غير المنظم؛
- و. العاملون لحسابهم الخاص الذين يقومون بإنتاج السلع حصراً للاستعمال النهائي من قبل أسرهم المعيشية، إن اعتبروا ملحقين بعمل.

حماية الأمومة

تعتبر حماية الأمومة للنساء الملحقات بالعمل عاملاً أساسياً في المساواة في الفرص وهي تهدف إلى السماح للمرأة التوفيق بين دورها الإنجابي والإنتاجي بشكل ناجح والوقاية من عدم المساواة في المعاملة في العمل بسبب دور المرأة الإنجابي. إن جوانب حماية الأمومة التي تغطيها أغلبية المعايير الحديثة المعنية بحماية الأمومة، الاتفاقية رقم ١٨٣ والتوصية رقم ١٩١ (٢٠٠٠) هي:

- إجازة الأمومة. حق المرأة بفترة راحة متعلقة بالوضع؛
- إعانات نقدية وطبية. الحق في إعانات نقدية خلال التغيب عن العمل بداعي الأمومة؛
- حماية صحة الأم والطفل خلال الحمل والوضع والارضاخ؛
- حق المرأة في إرضاع الطفل بعد عودتها إلى العمل؛
- حماية الاستخدام وعدم التمييز - ضمان استمرارية استخدام المرأة وحقوقها في العودة إلى المنصب نفسه أو إلى منصب مساوي الأجر عند نهاية إجازة الأمومة؛

لطالما شكلت حماية الأمومة اهتماماً أساسياً في منظمة العمل الدولية.

الفصل المهني

يقصد بالفصل المهني حسب الجنس، الوضع الذي يكون فيه الرجال والنساء مركّزين في أنواع مختلفة من الوظائف على مستويات مختلفة من النشاط والعمل. حول العالم، يمارس الفصل المهني في أسواق العمل على نطاق واسع بشكل مفاجئ: ٦٠ في المائة من العمال غير المزارعين في العالم يشغلون وظيفة فيما ٨٠ في المائة على الأقل من العمال هم من الرجال أو النساء. والنساء محصورات أكثر من

^{٦٢} منظمة العمل الدولية، إرشادات توجيهية بشأن تحديد إحصائي للعمل غير المنظم، المعتمد في المؤتمر الدولي السابع عشر لخبراء الإحصاءات العمالية (تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣).

الرجال ضمن فئة أضيق من المهن (الفصل الأفقي) وضمن درجات العمل الدنيا (الفصل العمودي). في ثمانينات وتسعينات القرن المنصرم، ازداد نطاق المهن حيث توظف النساء - لا سيما في بعض بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وبعض البلدان النامية الصغيرة حيث يعلو الفصل المهني- إلا أنه ضاق في بلدان أخرى، وبشكل خاص في الاقتصادات الانتقالية. في بعض البلدان، تحدد القوانين قيود على نوع العمل الذي تستطيع المرأة إنجازه، ويعزى ذلك إلى الاعتقاد بأن وظيفة المرأة الإنجابية لا يجب تعريضها للخطر - وهو اعتقاد عتيق الطراز مع بعض الاستثناءات.

تعود أسباب الفصل المهني عادةً إلى القوالب النمطية والأحكام المسبقة الراسخة المرتبطة بأدوار الرجال والنساء في المجتمع، بما في ذلك التمييز غير المباشر في الأنظمة التعليمية. إن الفصل المهني ظاهرة من ظواهر عدم المساواة، بما أنه يتضمن التفضيل في السلطة والمهارات والدخل والفرص.

على الرغم من أن المرأة تشغل بوتيرة متسارعة الآن الوظائف التقنية وتعمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصال بأعداد كبيرة في بعض المناطق في العالم، إلا أنها ما زالت تشغل وظائف أقل من الرجل وتمثل بشكل غير كافٍ على المستويات الإدارية العليا في كل أنحاء العالم. وتعمل المرأة في أغلب الأحيان في الزراعة والخدمات وتطغى على أدنى مستويات التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية- كل المهن المتعلقة بالرعاية- فيما يطغى الرجال على الوظائف التي من المفترض أن تتطلب قوة بدنية مثل البناء والتعدين أو روح الكفاح البدنية أو النفسية مثل مستويات المالية العليا أو السياسية أو الميدان العسكري.

الجنس

يقصد بالجنس الاختلافات البيولوجية بين الرجال والنساء والمُعترف بها عالمياً والمحددة عادةً عند الولادة. على سبيل المثال، بإمكان المرأة فقط الإنجاب، وبإمكان الرجل فقط تحديد جنس الطفل. قد تم تحديد الجنس كإسم على أنه فئة بيولوجية، مقارنةً مع فئة الجنس الاجتماعية. ويقصد بالجنس المزايا البدنية، فيما يعنى النوع الاجتماعي بأشكال السلوك المكتسبة اجتماعياً. التقسيم وفق الجنس والنوع الاجتماعي غير متطابق.

التمييز الجنسي

التمييز الجنسي هو المعاملة المتفاوتة بين الرجال والنساء القائمة على أساس الجنس، في الاستخدام والتعليم والنفاد إلى الموارد والمنافع على سبيل المثال. ويمكن أن يكون التمييز مباشراً أم غير مباشر.

التمييز الجنسي المباشر

يظهر التمييز الجنسي المباشر عندما تنبثق المعاملة غير المتساوية بين الرجال والنساء مباشرةً عن القوانين أو القواعد أو الممارسات التي تفرق بشكل صريح بين الرجال والنساء (مثل القوانين التي لا تجيز للمرأة التوقيع على العقود).

التمييز الجنسي غير المباشر

أما التمييز غير المباشر، فيظهر عندما تؤدي القواعد والممارسات التي تبدو محايدة إزاء النوع الاجتماعي عملياً إلى سلبات يعاني منها بنوع خاص أشخاص ينتمون إلى جنس معين. وتشكل المتطلبات التي لا تعتبر أساسية للوظيفة بحد ذاتها والتي لا يمكن أن يلبيها سوى الرجال مثل معدلات الطول والوزن، نوعاً من التمييز غير المباشر. فلا داعي لأن تكون نية التمييز ظاهرة. يحدد التمييز في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ (١٩٥٨) على أنه أي تمييز أو إقصاء أو تفضيل يقوم على العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي يكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في العمل. في أغلبية البلدان، يحظر القانون التمييز القائم على الجنس. لكن على المستوى العملي، ما زالت المرأة في البلدان النامية والصناعية تواجه التمييز على عدة أشكال في الحياة المهنية. فيما انخفضت حالات التمييز الجنسي المباشر/الشرعي، ما زال التمييز غير المباشر/الواقعي قائماً أو بدأ يظهر. بهدف تحديد التمييز الجنسي، من الموصى به النظر ليس فقط إلى النيات أو الغايات المعكوسة في القواعد أو الأفعال إنما أيضاً إلى الآثار الفعلية الناتجة.

العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل

قد يتفاقم التمييز في مكان العمل بسبب العنف البدني أو النفسي القائم على النوع الاجتماعي. المثال الأوضح على ذلك هو التحرش الجنسي، إلا أنه ليس من الضروري أن يكون التحرش الجنسي المرفق بالعنف أو التهديد بالعنف ذات نية جنسية. ثمة علاقة وثيقة بين العنف في مكان العمل والعمل غير المستقر والنوع الاجتماعي والشباب وبعض القطاعات المهنية العالية المخاطر. مثلاً امرأة شابة تعمل في وظيفة غير مستقرة في قطاع الفنادق أو العمل المنزلي معرضة أكثر إلى خطر التحرش الجنسي من عامل ذكر في المكتب وفي وظيفة مستقرة.

إن التشريعات الوطنية والدولية ضد العنف في مكان العمل والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي موجودة إلا أن الأعمال الوقائية ضرورية من أجل استحداث وضمان بيئة عمل حيث تشعر العاملة المرأة بالسلامة البدنية والنفسية على قدم المساواة مع زميلها الرجل. إن

العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي مسألة معقدة جداً وراسخة في علاقات سلطة النوع الاجتماعي في الاقتصاد وسوق العمل وعلاقة العمل والثقافة التنظيمية والعوامل الثقافية.

قد تشمل الإجراءات المتخذة في مكان العمل لمكافحة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي:

- التنظيمات والتدابير التأديبية؛
- التدخلات السياسية ضد العنف؛
- نشر المعلومات بشأن أمثلة إيجابية عن التشريعات المبتكرة والتوجيه والممارسة؛
- تصميم أماكن عمل من شأنها تخفيض المخاطر؛
- الاتفاقات الجماعية؛
- نشر الوعي وتدريب المدراء والعمال والمسؤولين الحكوميين الذين يعالجون العنف في مكان العمل أو الذين يتعرّضون إليه؛
- تصميم وتطبيق إجراءات من أجل تحسين الإبلاغ عن حوادث العنف في شروط من السلامة والسرية.

التوازن بين العمل والأسرة

إن الأمومة وتقسيم العمل بين الجنسين الذي يلقي المسؤوليات الأساسية لصون المنزل والأسرة على كاهل النساء، هما من المحددات الرئيسية لعدم المساواة بين الجنسين إضافة إلى عدم المساواة بين النساء أنفسهن في عالم العمل. ويسهم التنافس بين المسؤوليات العائلية ومتطلبات العمل، إسهاماً كبيراً في حرمان المرأة في سوق العمل وفي بطء التقدم نحو تكافؤ الفرص في المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في الاستخدام. وفيما تجد النساء أنفسهن مضطرات، أو مختارات، لقبول عمل ذي أجر ضئيل أو غير آمن أو بدوام جزئي أو قبول عمل غير منظم أو من المنزل بغية الجمع بين عملهن بأجر ومسؤولياتهن الأسرية، تسهم صعوبة التوفيق بين متطلبات العمل ومسؤوليات الأسرة في حرمان الرجال في الأسرة الواحدة وتحدّ من قدرتهم على المشاركة في شؤونها. كما أن البرامج الخاصة بمكان العمل لا تأخذ في الاعتبار مسؤوليات العمل الأسرية ما يشكل تمييزاً غير مباشر بحيث تدفع هؤلاء العمال إلى "التقصير في الأداء" المهني وتؤدي بالتالي إلى التأثير السلبي على تطور مسارهم الوظيفي في المستقبل. ويزداد الوضع صعوبة حين تضطر الأم "للانقطاع عن العمل" لفترة تفوق إجازة الأمومة أو أخذ إجازة إضافية إثر انتهاء إجازة الوضع والأمومة مباشرة للقيام بمهام العناية الأسرية. لكن شهدت السنوات الأخيرة اعترافاً متزايداً بأهمية تصميم تدابير تساعد العمال على التوفيق بين المسؤوليات العائلية والعمل، وهذه استراتيجية أساسية لتسهيل تعزيز مشاركة المرأة في العمل اللائق. فيما تم إرساء صلات أوضح بين تحقيق المساواة بين الرجال والنساء في المنزل وفي مكان العمل، نشأت مسألة تحقيق الانسجام بين العمل والالتزامات العائلية للرجال والنساء على حد سواء كموضوع مهم في السياسات الاجتماعية والمرتبطة بالعمل في عدد متزايد من البلدان.

التوازن بين الحياة والعمل

لا تقتصر عبارة "التوازن بين الحياة والعمل" على العناية بالأقارب الذين يحتاجون إلى العناية إنما تشمل أيضاً المسؤوليات "اللامنهجية" أو أولويات الحياة المهمة. يجب أن تكون ترتيبات العمل مرنة بشكل كافٍ للسماح للعمال، سواء كانوا رجالاً أو نساء، الانخراط في أنشطة تعليمية على مدى الحياة وترقيات مهنية وشخصية، غير متعلقة بشكل ضروري بوظيفة العامل. لكن، لأغراض الاتفاقية والزامات الدولة في هذا المجال الواسع، إن التوازن بين الحياة والعمل مسألة جوهرية في مبدأ تعزيز المساواة في الفرص وأهدافها. تعتبر المسائل المتصلة بتحسين فرص العمل والتعليم على مدى الحياة وسائرهما من أنشطة الترقية الشخصية والمهنية ثانوية إلى هدف تعزيز المساواة في مشاركة الرجال والنساء لمسؤوليات العائلة والأسرة وفي مكان العمل.

العمال غير المستقرين

يشمل العمال غير المستقرين العاملين لصالحهم الخاص والعاملين المساهمين في دخل الأسرة.



منظمة العمل الدولية
المكتب الاقليمي للدول العربية
ص.ب. ٤٠٨٨ - ١١ رياض الصلح ٢١٥٠-١١٠٧
بيروت - لبنان
www.ilo.org/arabstates