

المقدمة



قانون العمل واتفاقيّات منظمة العمل الدولية

ص 6

01



مناصرة وعمل نقابي

ص 22

02

نظرة المجتمع إلى المرأة العاملة في القطاع الصحي

ص 42

03

فريق العمل

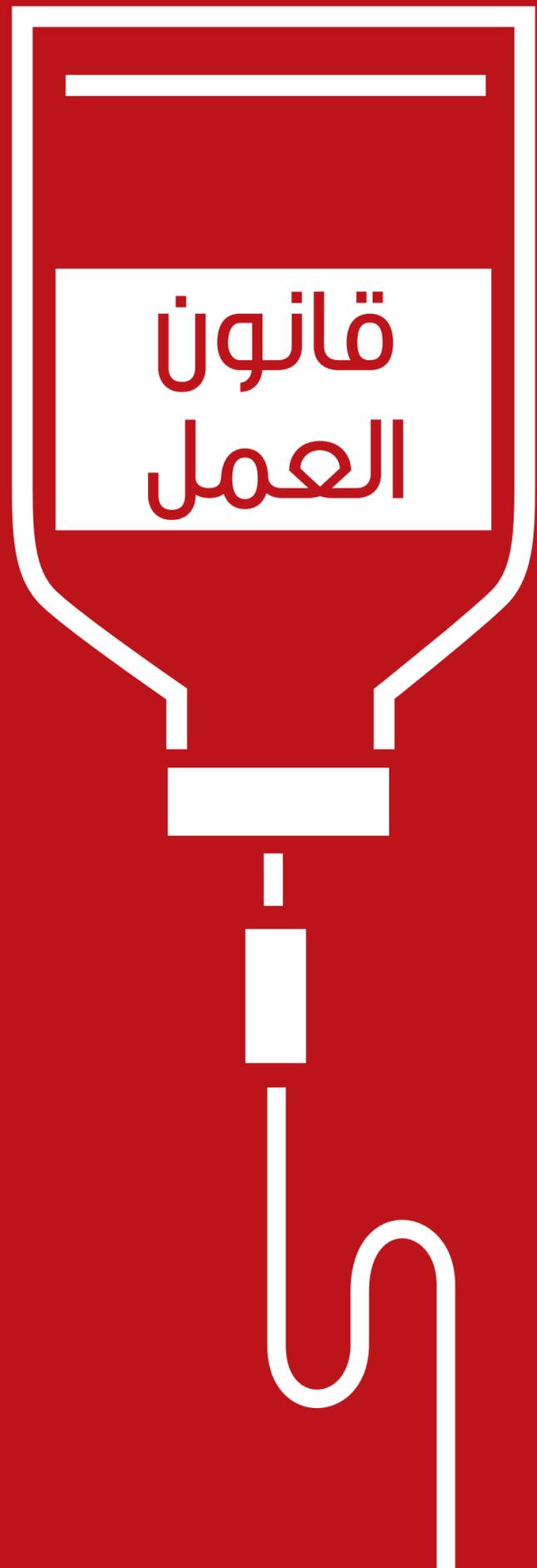
تنسيق وتحرير: نزار رمال

تجميع المادة المرجعية و تصنيف المعلومات: راغدة حميه، لما عجروش

تصميم فني: مايا زنقول

تدقيق لغوي: هافال يوسف

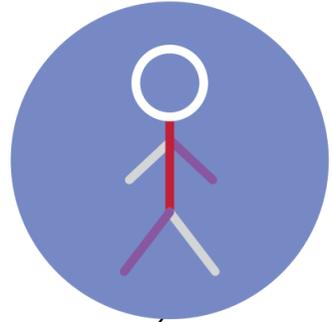




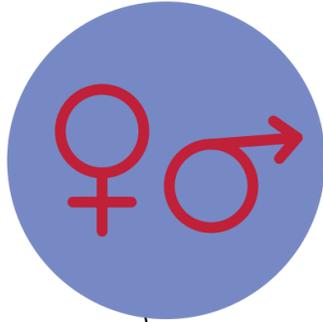
قانون العمل واتفاقيات منظمة العمل الدولية

اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
في 6 حزيران/يونيه 1951 في دورته الرابعة والثلاثين.

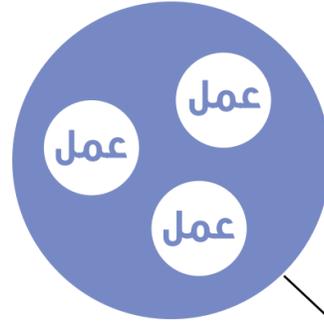
المساواة لا تتجزأ.



إذا كنت شاباً أو شابة، رجلاً أو
إمرأة، متزوجة أو عازبة،



إذا كنت ذكراً أو أنثى،



إذا كنت أقوم بنفس العمل
كأي شخص / عامل / عاملة آخر،
وبظروف متساوية أو شبيهة،

أين تنطبق هذه الاتفاقية أو على ماذا؟

على جميع العمال وفي جميع
القطاعات

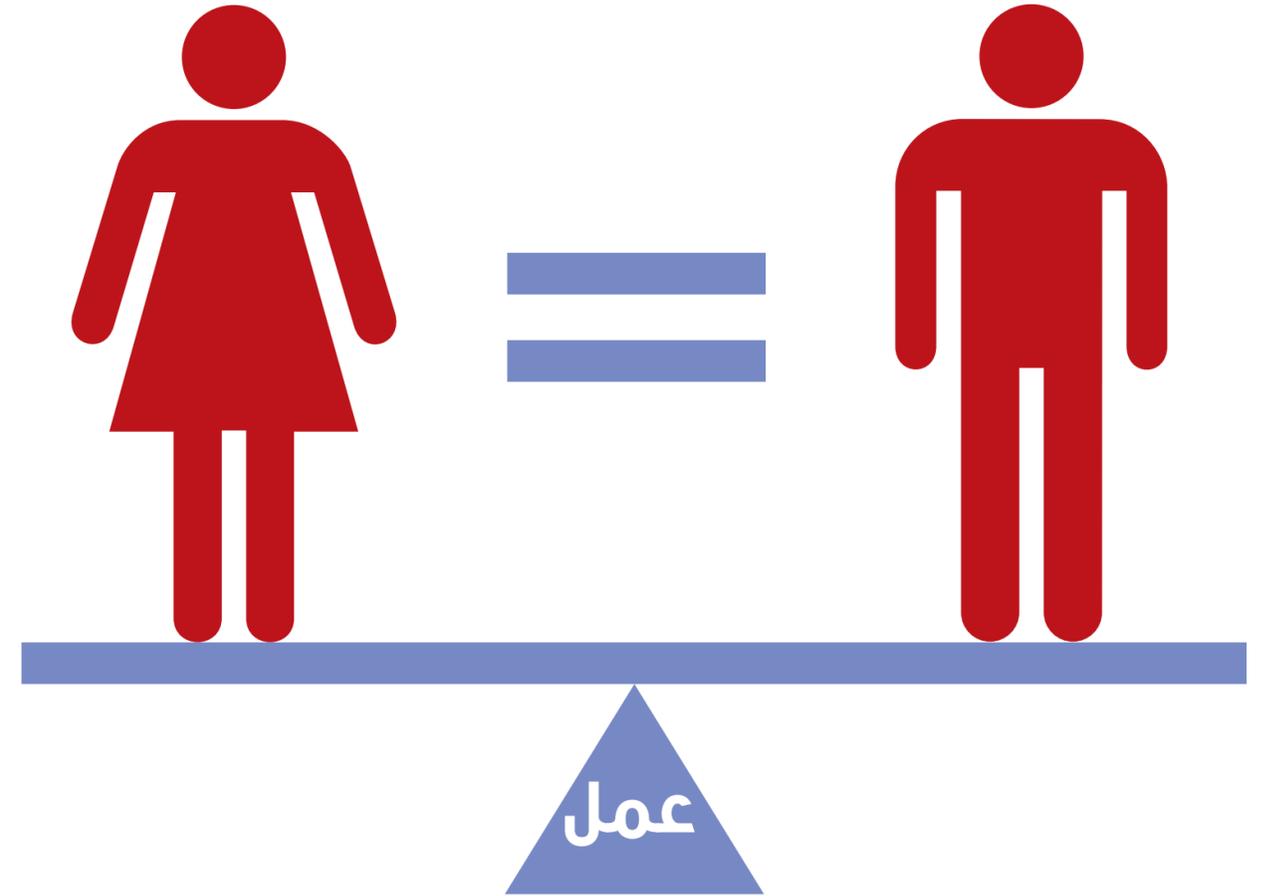
على جميع عناصر الأجور

على جميع الوظائف



« فإن لهم الحق بالمساواة مع
الآخرين في الأجر و المعاملة
و التعويضات الإضافية »

اتفاقية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر لقاء عمل ذو قيمة متساوية





واجبات أساسية لأصحاب العمل:

- تجنب النمطية
- استخدام التقييم الموضوعي للوظائف
- تجنب الاستخفاف في المهام
- تجنب الإفراط في تقدير المؤهلات الرسمية
- النظر إلى التجارب الرسمية وغير الرسمية



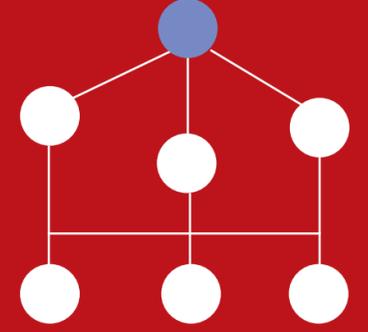
واجبات أساسية للسلطات المختصة:

- جعل المساواة بين الجنسين بالإضافة إلى المساواة في الأجور هدف سياسة وطنية
- صياغة تشريعات محددة بشأن المساواة في الأجور لقاء عمل ذي قيمة متساوية
- أهمية تطبيقها
- التدريب
- دور منظمات العمال وأصحاب العمل

استثناءات

توجد بعض الاختلافات المقبولة في الأجر إذا كانت:

- مبنية على اختلاف الأهداف في العمل.
- مبنية على المؤهلات
- حسب درجة المسؤولية
- حسب المجهود
- حسب ظروف العمل.



للمزيد من التفاصيل: الاتفاقية رقم 100 و التوصية رقم 90 بالكامل

التوصية رقم 90	الاتفاقية رقم 100
توصية بشأن مساواة العمّال والعمّلات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، 1951	توصية بشأن مساواة العمّال والعمّلات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية
يوصي المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بأن تطبق كل دولة عضو، مع مراعاة أحكام المادة 2 من الاتفاقية، الأحكام التالية وتبلغ مكتب العمل الدولي بالتدابير المتخذة لإنفاذها، وفقاً لما يقرره مجلس الإدارة:	في مفهوم هذه الاتفاقية: 1. يشمل تعبير «أجر» الأجر أو المرتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعمّال بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً، مقابل استخدامه له؛ 2. تشير عبارة «مساواة العمّال والعمّلات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية» إلى معدّلات الأجر المحددة دون تمييز قائم على الجنس.
5. على كل دولة عضو، بالاتفاق مع منظمات أصحاب العمل ومنظمّات العمّال المعنيتين، أن تضع أو تشجع على وضع طرائق تكفل التقييم الموضوعي للعمل الذي يتعيّن إنجازه، عن طريق تحليل مضمون الوظيفة أو بغير ذلك من الإجراءات، لوضع تصنيف للوظائف دونما اعتبار للجنس، إذا كان من شأن ذلك أن يسهل تحديد معدّلات الأجر وفقاً لمبدأ مساواة العمّال والعمّلات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، وتطبق مثل هذه الطرائق وفقاً لأحكام المادة 2 من الاتفاقية.	مضمون الاتفاقية: تشجع كل دولة عضو على تطبيق مبدأ مساواة العمّال والعمّلات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين بوسائل تتلاءم مع الأساليب السائدة في تحديد معدّلات الأجر وأن تضمن تطبيق هذا المبدأ في حدود عدم تعارضه مع تلك الأساليب.
6. لتسهيل تطبيق مبدأ مساواة العمّال والعمّلات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، تتخذ الإجراءات المناسبة، عند الضرورة، لزيادة إنتاجية العمّلات عن طريق تدابير مثل:	يجوز تطبيق هذا المبدأ عن طريق: (أ) القوانين أو اللوائح الوطنية؛ (ب) أي نظام قانوني لتحديد الأجر يقرره القانون أو يعترف به؛ (ج) الاتفاقات الجماعية بين أصحاب العمل والعمّال؛ (د) أي مزيج من هذه الوسائل.
7. تبذل كل الجهود لتعزيز فهم الجمهور للأسس التي يقوم عليها تطبيق مبدأ مساواة العمّال والعمّلات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.	يتخذ تدابير لتشجيع التقييم الموضوعي للوظائف على أساس العمل الذي يتعيّن إنجازه. يجوز أن تقرّر السلطة المختصة بتحديد معدّلات الأجر، الأساليب التي يتعيّن إتباعها في هذا التقييم، أو إذا حدّدت مثل هذه المعدّلات باتفاقات جماعية، يقع ذلك على الأطراف المتعاقدة.
8. تجرى الأبحاث والدراسات المستصوبة لتعزيز تطبيق هذا المبدأ.	لا يعتبر مخالفة لمبدأ مساواة العمّال والعمّلات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، وجود فروق بين معدّلات الأجر مقابل فروقاً في العمل الواجب إنجازه ناجمة عن التقييم الموضوعي المشار إليه دونما اعتبار للجنس. 3v على كل دولة عضو أن تتعاون، عند الاقتضاء، مع منظمات أصحاب العمل والعمّال من أجل إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية.
	4. إذا تبين، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمّال المعنيتين، في حال وجودها، تعذّر التطبيق الفوري لمبدأ مساواة العمّال والعمّلات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية فيما يتعلق بالأعمال التي تغطيها الفقرة 1 أو 2 أو 3، تتخذ إجراءات مناسبة أو يجري العمل على اتخاذ مثل هذه الإجراءات، بأسرع ما يمكن، من أجل تطبيقه تدريجياً عن طريق تدابير مثل:

كيف أعرف بوجود تمييز؟



إذا كانت هناك وظائف وأعمال «ذات صبغة نسائية»

ففي حال افتراض أن الرجل مؤمن الرزق.

ففي حال إخفاء الصفات و/أو المهام و/أو المهارات و/أو الجهود.

ففي حال الاستخفاف ببعض الوظائف والأعمال.

ففي حال وجود تفرقة مشهية.

ففي حال غياب التقييم الموضوعي للعمل.

من حقني أيضاً:

(حتى لو كنت عامل بدوام مؤقت أو عامل من منزلي)

- الحصول على الضمان الاجتماعي، بغض النظر عن النشاط المهني الذي أمارسه.
- حرية اختيار الحصول على عمل بوقت كامل أو العودة إليه
- الحصول على إجازة تغيب في حال مرض الطفل أو أي فرد آخر من أفراد عائلتي المباشرين.



علمة فكرة!

يمكن للأب الاستفادة من إجازة الأمومة!



مثال من لبنان:

لا يحق للعمال الزراعيين في لبنان الاستفادة من الضمان الاجتماعي، وهذا خرق لأحكام هذه الاتفاقية أو عدم التزام بها.



كيف تطبق هذه علمة من تنطبق هذه الاتفاقية؟

- علمة مراحل، شريطة وجود تدابير واضحة لتنفيذها.
- عن طريق اللوائح والقوانين.
- عبر الاتفاقيات الجماعية.
- عبر اللوائح الداخلية للمنشآت.
- عبر قرارات التحكيم.
- عبر الأحكام القضائية.
- علمة العمال الذين لديهم أطفال يعولونهم
- لديهم أفراد آخرين في أسرهم المباشرة بحاجة إلى رعايتهم.
- علمة جميع فئات العمل
- علمة جميع فروع النشاط الاقتصادي



واجبات أساسية للسلطات المختصة

- تخفيف الأعباء الناجمة عن مسؤوليات العمال العائلية.
- إقامة خدمات لمساعدة الأسرة ورعاية الطفل.
- تقديم مساعدة مخصصة للعمال برسوم معتدلة.
- تشجيع كل المبادرات العامة والخاصة التي تستهدف تكييف الخدمات المقدمة للمجتمع المحلي.

ملاحظتين هامتين:

تبين كل دولة عضو كيفية ومدى تطبيق هذه الاتفاقية، وتضع التقارير اللاحقة واللازمة حول مدى ما وصل إليه تنفيذها، أو ما تنويه بشأن الاتفاقية.

لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الحق في المشاركة في استنباط وتطبيق التدابير لإنفاذ أحكام هذه الاتفاقية.



» أنا عامل / عاملة مؤقتة، هل تشملني هذه الاتفاقية؟

نعم؟

اتفاقية تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال ذوي المسؤوليات العائلية من الجنسين

ما هو تكافؤ الفرص؟

هو الحصول على المساواة والعدالة في المعاملة والإعداد، والحصول على فرص العمل والترقية دون تمييز.

ما هي حقوقني؟

- المساواة في المعاملة والفرص مع العمال الآخرين بكل ما يتعلق بـ:
- الإعداد / التدريب للعمل
- فرص الوصول إلى عمل
- الترقية في العمل
- ضمان العمل



التخفيض التدريجي لساعات العمل اليومية و/أو ساعات العمل الإضافية.

المرونة المتعلقة بجدول العمل، فترات الراحة والإجازات، نظام العمل في النوبات النهارية والليلية.

3 حزيران/يونيه

1981



اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ٣ حزيران/يونيه ١٩٨١ في دورته السابعة والستين.

اتفاقية حماية الأمومة



1919

هذه الاتفاقية رقم 3 من اتفاقيات منظمة العمل الدولية تم تبنيها في المؤتمر المنعقد في الولايات المتحدة الأميركية عام 1919 أعيد النظر فيها عامي 1956 و2000 لتصبح كما هي الآن

ملاحظة أساسية تحكم مواد الاتفاقية:

يجوز لأي دولة عضو تطبق هذه الاتفاقية تعديل بعض أحكامها بما يتواءم مع خصوصيات البلد بعد التشاور مع المنظمات المعنية الممثلة لأصحاب العمل والعمال.

مدة الإجازة 12 أسبوع

الحد الأدنى لإجازة الأمومة 12 أسبوع، منها 6 أسابيع إلزامية تلي الولادة مباشرة. يمكن تمديدتها إلى 14 أسبوع أو أكثر في حال حصول مضاعفات صحية أو إذا أشار (طلب) تقرير طبي بذلك.



الولادة



أسبوع 6 ... أسبوع 5 أسبوع 4 أسبوع 3 أسبوع 2 أسبوع 1 أسبوع -1 أسبوع -2 أسبوع -3 أسبوع -4 أسبوع -5 أسبوع -6

الإعانة النقدية 14 أسبوع

يحق لك وأنت في إجازة الأمومة إعانات نقدية كافية لمدة 14 أسبوعاً تسمح لك بإعالتك أنت وطفلك، وتؤمن لك ظروف عناية صحية مناسبة، ومستوى معيشي لائق.

أن لا تقل الإعانة النقدية عن ثلثي (66%) الدخل، أو ثلثي (66%) المبلغ المقرر لحساب الإعانات،

وفي أي حال لا يجوز أن تقل هذه الإعانة عن أي معدل يدفع في حالة المرض أو العجز المؤقت.

ملاحظات:

صاحب العمل غير مسؤول عن الكلفة المباشرة لهذه الاعانة إلا بوجود اتفاق محدد معه أو إذا ما اتفقت الحكومة وممثلو أصحاب العمل والعمال على ذلك على المستوى الوطني.

إذا لم تستوف المرأة الشروط المنصوص عليها للحصول على هذه الإعانات، من حقها الحصول على إعانات مناسبة من صناديق المساعدة الاجتماعية (في حال وجودها)، إذا أثبتت حاجتها إلى هذه المساعدة.

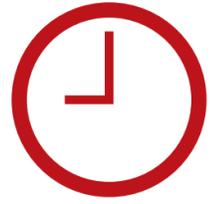
من سيدفع هذه الإعانة؟

- التأمين أو الضمان الاجتماعي (الإلزامي أو الاختياري)
- الأموال العامة
- من أي مصدر تحدده القوانين الوطنية

إجازة الأمومة

إجازة متواصلة من العمل تمتد من قبل الولادة حتى 6 أسابيع بعد الولادة. يحق للأم خلالها الحصول على إعانة نقدية كافية للعيش في مستوى معيشي لائق.

الرضاعة



هل بإمكانني إرضاع
طفلي أثناء العمل؟

نعم

يحق لك ساعة يومياً، موزعة على مرة واحدة أو مرتين، وتعتبر ساعة عمل مدفوعة الأجر.

يمكنك أن تختاري إما الحصول على استراحة واحدة أو أكثر خلال دوام العمل، أو تخفيض ساعات العمل.

من واجبات مكان العمل توفير مرافق خاصة بالرضاعة والعناية بالمولود وأن تكون هذه المرافق مستوفية للشروط الصحية والتجهيزات المناسبة والعاملين الضروريين.

هل يحق لزوجي اقتسام
إجازة الأمومة معي؟

نعم

يحق إعطاء إجازة الأمومة إما
للأم أو للأب لرعاية المولود
ففي حال المرض.

تمنع الاتفاقية صاحب العمل من إنهاء خدمات أي امرأة خلال حملها أو أثناء إجازة أمومتها أو حتى في الفترة التي تلي عودتها إلى العمل بعد الوضع.

في حال أقدم صاحب عمل على فصل أثناء حملها، عليه إثبات أن أسباب هذا الفصل غير متعلقة بالحمل أو إجازة الأمومة.

يحق لك العودة إلى وظيفتك السابقة نفسها أو إلى وظيفة مماثلة من حيث الأجر عند انتهاء إجازة الأمومة، حتى لو كان صاحب العمل قد استخدم بديلاً عنك أثناء غيابك.

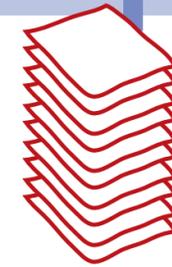
يحق للمرأة الحامل الانتقال من وظيفة إلى أخرى (في نفس المؤسسة طبعا) في حال كانت وظيفتها الحالية تعرضها، هي أو الجنين للخطر، دون أن يعني ذلك أي تخفيض من أجرها. (إذا ما أشار تقرير طبي إلى ذلك)

هل يمكن طردني أو الاستغناء
عن خدماتي بسبب الحمل؟

كلا.



التعرض لدهانات
صناعية أو أي مادة
غيرها من المواد الضارة



العمل الإضافي



العمل في الليل

الأعمال التي لا يجوز تكليف
المرأة الحامل بها



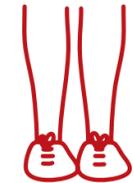
التعرض للإشعاع



عمل يتطلب توازن من
نوع خاص



العمل على آلة تصدر
ذبذبات



الوقوف ساعات
طويلة



حمل أثقال أو شد / جر
يتطلب جهداً جسدياً

نشاط حول

الاتفاقية 183

المواد 6 (بند 2 و3) و8

هدف النشاط: أن تتمكن
المشاركات من



ستكون لعبة الدور مؤلفة من مشهدين

الثاني

حوار بين العاملة المطرودة
وزميلاتها حيث يفكرن ويبحثن عما
يجب أو يمكن القيام به.

الأول

مشادة ساخنة بين
العاملة المطرودة
والمديرين.

استثمار لعبة الدور

أما وقد حصل ذلك،
ماذا يمكنها أن تفعل؟

برأيكن، هل يحق
للمديرين طردها؟

التعرف إلى بدائل
ممكنة في التعاطي
مع خرق هاتين المادتين

التعرف إلى البنود 2
و3 من المادة 6 من
الاتفاقية 183

التعرف إلى المادة 8
من الاتفاقية 183

التقنية

لعبة دور + عمل مجموعات صغيرة + نقاش جماعي

شخصيات لعبة الدور

- سيدة عاملة حامل في شهرها الثامن
- مدير قسم الموارد البشرية في مركز صحي
- 3 عاملات أخريات زميلات للمرأة الحامل
- ناظر الدوام في المركز

الفئة المستهدفة

سيدات/آنسات عاملات علم أن لا يتجاوز عددهن 20.

سيناريو لعبة الدور

يقوم الناظر بملاحظة الغياب
يقوم الناظر بتوجيه إشعار إلى مدير الموارد البشرية مع توصية بتوجيه إنذار
يقوم مدير الموارد البشرية بتوجيه إنذار 3 مرات ثم يقوم بطرد العاملة
يدور حوار ساخن بين العاملة المطرودة وناظر الدوام وبينها وبين مدير الموارد البشرية

نشاط حماية الأمومة

هدف النشاط:

التعرف على بعض انتهاكات أصحاب العمل لقانون العمل كيفية مواجهة هذه الانتهاكات.

مدة النشاط

ساعة واحدة

لغة المستهدفة

سيدات/ آנסات عاملات على أن لا يتجاوز عددهن 20.

التقنية

تحليل قصة + عمل مجموعات صغيرة + نقاش جماعي

يقوم الناشط/ الناشطة بعصف ذهني مع المشاركات:

«ما هي حقوق كإمرأة عاملة و حامل؟»

بعد تدوين الاجابات يتوزع الحضور على مجموعات عمل لقراءة قصة «عقوبة الأمومة».

بعد ذلك، يوزع المنشط الأسئلة التالية على مجموعات العمل ويطلب منهم الإجابة عليها:

هل كنت ستتصرفين مثل رزان؟ إذا نعم، لماذا؟ وإذا لا، لماذا وكيف (أو ما البديل)؟

تعرض المجموعات نتائج عملها، ثم يتم مناقشتها وتصويبها من بعد توزيع المستندات الخاصة بذلك.

نقاط النقاش الممكنة:

جدوم التحرك والتشكي حتى لو لم نصل للنتيجة المرغوبة.

لست وحدك، يمكنك الاستعانة بكثيرين (زملاء في العمل أو من خارجه، جمعيات، نقابات، وسائل إعلام،...)

لماذا اقترح صاحب العمل القيام بتسوية مع رزان من خارج المحكمة؟

قصة «عقوبة الأمومة».

«رزان من النساء العاملات اللواتي فقدن عملهن. لكن، مهلاً السبب هذه المرة ليس عائداً الى الأزمة المالية وإغلاق الشركة العاملة بها ولا تقصير او تقاعس في العمل من قبلها. الأمر بكل بساطة مرتبط بحياتها الشخصية بعد ان تزوجت وحبلت.

عملت لسبع سنوات مساعدة تسويق في شركة خاصة لبنانية. أخذت حقها القانوني بإجازة أمومة.

مدفوعة الأجر(قبل تعديل قانون العمل)، لكنها استمرت في العمل حتى آخر لحظة، أي قبل دخولها غرفة العمليات ببضعة ساعات! تروي ان الفترة الأخيرة كانت شديدة الصعوبة عليها كحامل إذ كانت تمضي وقتاً طويلاً في مستودع للألعاب تحت الأرض من دون أي تهوية أو نافذة، فكانت تشكو من ضيق تنفس بعد العمل.

لم تجرأ حتى على معارضة هذا الموضوع مع انها مدركة ان قانون العمل يعطي إجازة الأمومة خلال الحمل والوضع والإرضاع. فهمت ان صاحب العمل يتدبر من هذا الموضوع ولا يناسبه النساء الحوامل أو الأمهات! «صرت حس إنني عبء تقيل على الشركة وعلى صاحب العمل شخصياً، اتفادني شوفه، حتى لما رجعت من إجازة الأمومة قال لي بسخرية «خلصنا؟! خلص؟» تستحضر رزان. من جهة أخرى، لم ترضع رزان ابنتها بشكل طبيعي بعد عودتها الى العمل، رغم ان الحضانه كانت قريبة من مكان العمل، «حتى ما تصير العين عليي كبيرة»، وفق تعبيرها، أي كي لا تعطيم ذريعة لصرها من العمل.

وبعد الإجازة، اتخذ قرار صررها من العمل ولو بشكل غير مباشر إذ ان قانون العمل يعاقب صاحب العمل على صرف عاملة حامل. فانتظر أسبوع بعد حصولها على إجازة الأمومة لـ«يقترح» عليها قرار الصرف: إما يضيف 4 ساعات على دوامها المعتاد وهو 8 ساعات ونصف (من الساعة السابعة والنصف صباحاً حتى الرابعة من بعد الظهر) ليصبح 12 ساعة ونصف؛ إما تترك عملها دون تعويض نهاية الخدمة و«بتأخدي معاش شهرين وبتفلي» تؤكد رزان ما قاله لها صاحب العمل.

يذكر ان قرار زيادة 4 ساعات على الدوام لم يستهدف أحداً غيرها.

فتركت عملها لأنها اعتبرت ان الاقتراح لم يكن سوى فصل تعسفي بأسلوب غير مباشر، فهو يعلم انها لا تستطيع ان تترك مولوداً حتى الساعة الثامنة ليلاً. وبكل الأحوال دوام 12 ساعة ونصف ونهاية الخدمة دون تعويض عن سبع سنوات عمل هما قراران غير قانونيان أيضاً. فتركت عملها رغم كل الصعوبات المادية في ظل متطلبات رعايية وصحية لطفلها المولود. وقررت ان ترفع دعوى على صاحب العمل في مجلس العمل التحكيمي. دعوة استمرت نحو سنتين ونصف دون أية بادرة أمل وكانت البلاد معطلة حينها بغياب رئاسة جمهورية، فعرض صاحب العمل عليها ان تقبل بتسوية سبعة ملايين ليرة لبنانية بدل ثمانية عشر مليون. قبلت بالعرض تحت ضغط الاحتياج المادي.

بعد ثلاث سنوات، رزان ما زالت تبحث عن عمل، تشرح الصعوبات النفسية والمادية التي تواجهها كإمرأة في المنزل، لكن تعلم جيداً ان زوجها وأمومتها يحذان من فرص الاستخدام. فبعض الشركات تسأل في مقابلات التوظيف عن الوضع الاجتماعي وغالباً تتذرع لعدم القبول وشركات أخرى تجيب بشكل صريح وواضح «لا نوظف متزوجات»، وحصل مع زميلتها المتزوجة في قسم التسويق ان اشترط عليها صاحب العمل لقبول استخدامها ان لا تحبل قبل سنة من بدء العمل!

رزان، مساعدة تسويق، متزوجة، 38 سنة، صيدا.

تحقيق كارول كراج

تم إنجاز هذه القصص بالأساس لصالح منظمة العمل الدولية من ضمن مشروعها: «العمل اللائق وقضايا المرأة العاملة في الأردن وسوريا ولبنان»

مناصرة و عمل نقابي



تقديم شكوة في وزارة العمل

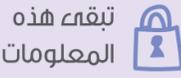


1- تحتاجين إله كتابة نص الشكوة

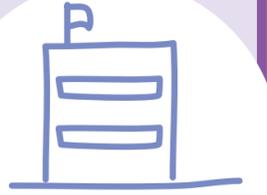
يمكنك كتابة نص الشكوة بخط اليد. ليس من الضروري كتابة نص الشكوة على نمودج مسبق.

لا كلفة مالية لكتابة الشكوة (طوابع أو غيره).

يجب كتابة عنوان سكن المشتكي + عنوان المؤسسة + رقم هاتف المؤسسة + رقم هاتفك مع نص الشكوة. يجب كتابة عنوان سكن المشتكي + عنوان المؤسسة + رقم هاتف المؤسسة + رقم هاتفك مع نص الشكوة.



تبقه هذه المعلومات سرية.



2- يتم تقديم الورقة

يتم تقديم الورقة (نص الشكوة والعناوين وأرقام الهاتف) إله أقرب مركز تابع لوزارة العمل، أو إله مركز الوزارة نفسه في بيروت (المشرفية، الشياح)

لغم: الوقوع في يد أحد السماسرة.



- المفتش

يقوم محقق / مفتش ميداني تابع لوزارة العمل بجولة تفتيش ميدانية لمشاهدة الوقائع والتثبت منها. يجري مقابلات مع المعنيين بالشكوة

لغم: قلة عدد المفتشين لدى الوزارة

لغم: غياب الإثباتات.

لغم: إغراء صاحب العمل للمفتش و أو الضغط عليه.

لغم: التهرب من تطبيق القرار والتحايل عليه

لغم: لا مهلة زمنية لتقديم التقرير

يرفع تقريراً بالنتائج. يتم أخذ إجراءات قانونية تفرض إزالة المخالفة موضوع الشكوة.



- النتائج

نموذج الشكوى

المستدعي

كامل العنوان

رقم الهاتف

المدعى عليه

اسم المؤسسة

العنوان الكامل

رقم الهاتف

الموضوع

صرف من الخدم

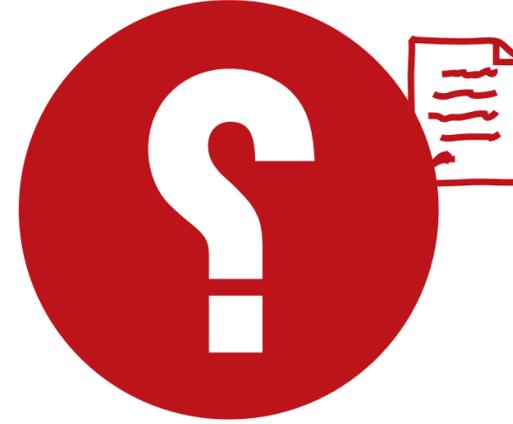
عدم دفع الزيادة

عدم تسجيل في الضمان الاجتماعي

الخطوات الميدانية لتقديم

شكوى لدى مجلس العمل

التحكيمي



1 بعد ثبوت وقوع مخالفة أو إنتهاك حق من حقوق الموظف يمكن التقدم بشكوى لدى إحدى المجالس التحكيمية التابعة لها المحلة حيث وقع الانتهاك من قبله مباشرة دون أن يمثله أحد أو بواسطة محامي

2 تقدم الشكوى على ثلاثة نسخ، واحدة في قلم محكمة العمل وأخرى للمدعى عليه وإذا كان من الضروري إدخال الضمان الاجتماعي كطرف ثالث تقدم نسخه. هذا ومن المفروض إحتفاظ المدعى بنسخة معه

3 لا بد من الانتباه الى ضرورة أن تقدم الشكوى قبل أن يمر على الانتهاك شهر كحد أقصى وذلك بصورة خاصة في حالة الصرف التعسفي والا سقط الحق بالصرف التعسفي على أن يبت بها خلال 3 أشهر. (المادة 50 من قانون العمل اللبناني)

4 يتم النظر في القضية من خلال محكمة المجلس العمل التحكيمي في المحلة حيث تم تقديم الشكوى.

5 يرسل إبلاغ وإستحضار للمشتكى عليه

6 يتم تعيين موعد للمحكمة

7 قبل إعلان الحكم يظلم مفوض الحكومة عليه

8 المحاكمة

تم الحصول على المعلومات أعلاه من خلال مقابلة مع مفوضة الحكومة لمجلس العمل التحكيمي السيدة جومانا حيمور بالإضافة الى معلومات من د. أحمد الديراني ممثل المرصد اللبناني للعمال والموظفين.

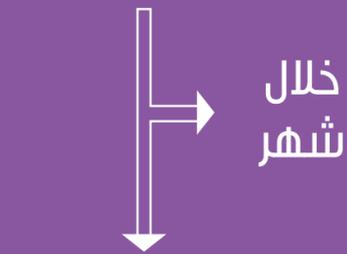
أين أشتكيه؟



ما هو
موضوع
الشكوى؟



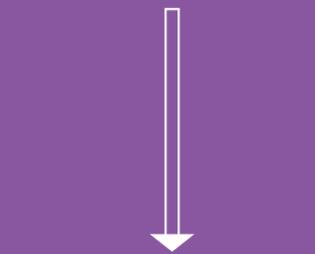
صرف
تعمّيفي



مجلس العمل
التحكيمي



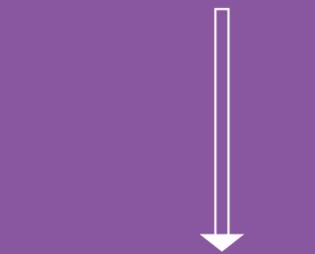
أي مخالفة
لقانون العمل



وزارة العمل



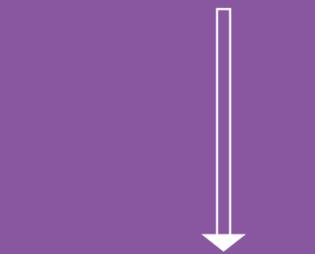
تعويض نهاية الخدمة /
تعويضات عائلية



دائرة التفتيش
فهي الضمان
الاجتماعي



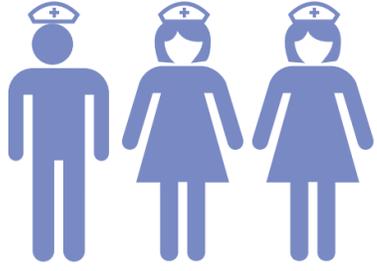
التحرّش
والإساءة



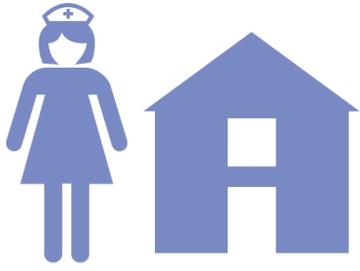
مخفر قومي
الأمن الداخلي



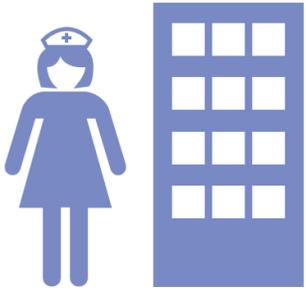
بمفردك



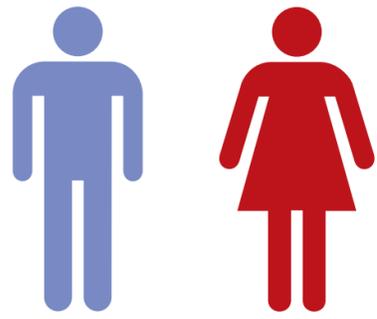
أنت وزميلات
و/أو زملاء العمل



أنت وإحدى
الجمعيات

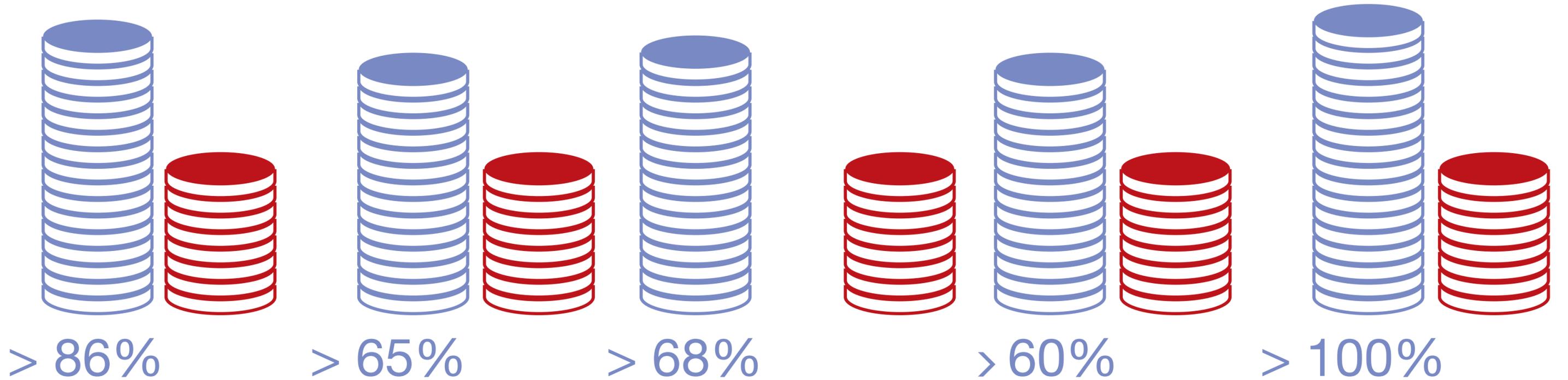


أنت وإحدى
النقابات



فجوة الدخل

فرق الأجور بين الذكور والإناث



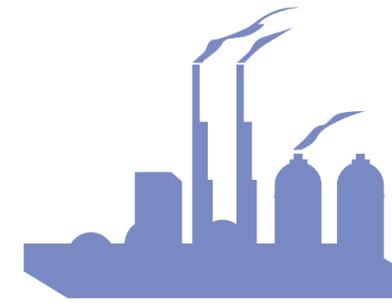
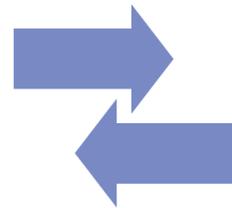
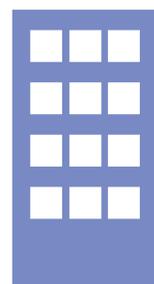
قطاع التعليم

قطاع التجارة

قطاع الخدمات

قطاع الصناعة

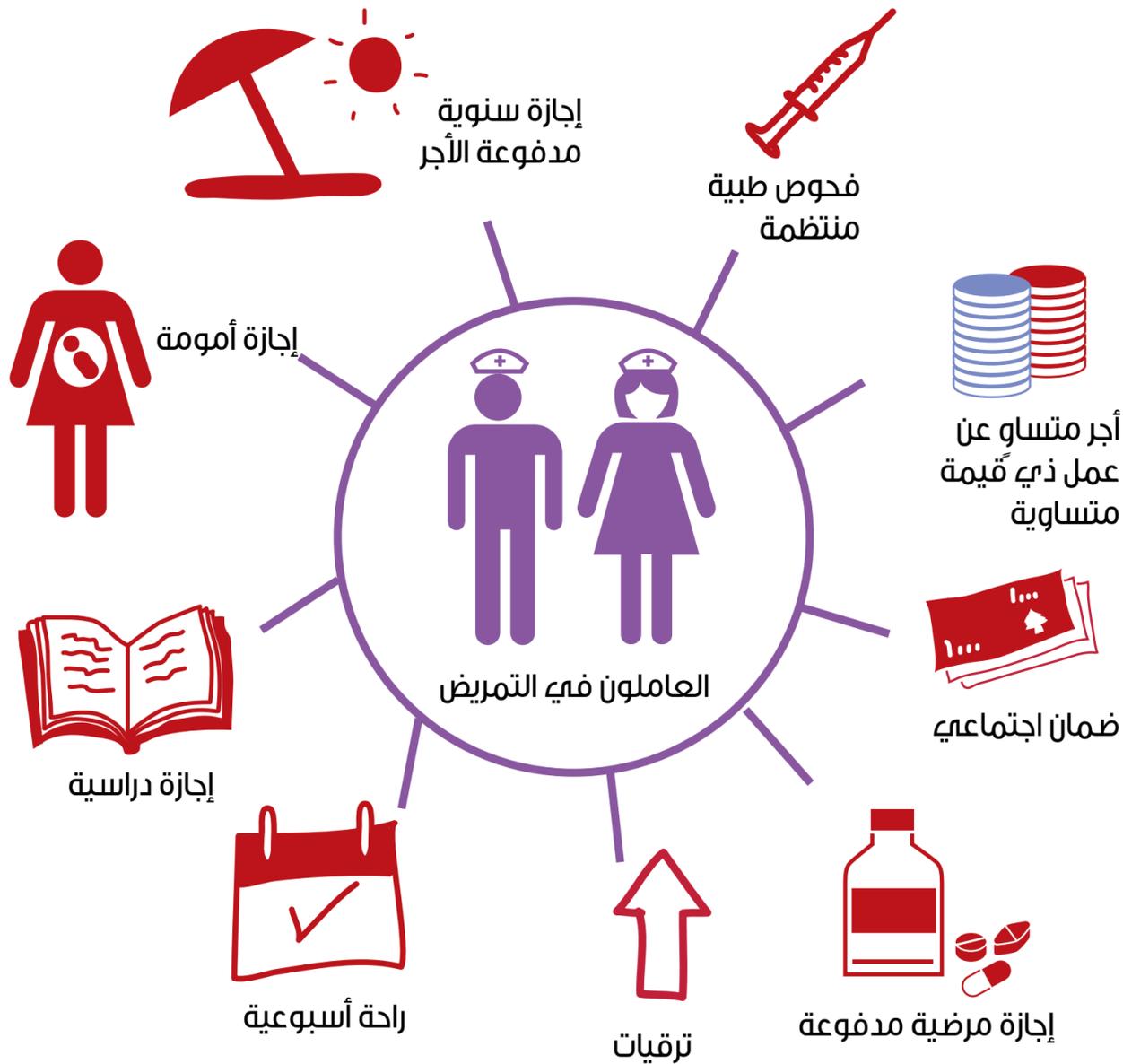
قطاع الزراعة



المصدر: الدراسات التحليلية لنتائج مسح المعطيات الإحصائية للسكان والمساكن، التمايز النوعي بين الجنسين في لبنان، بيروت 2000، وزارة الشؤون الاجتماعية وصندوق الأمم المتحدة للسكان.

التقدمات والخدمات

التي يجب أن يتمتع بها العاملون في التمريض



التقدمات والخدمات

التي يجب أن يتمتع بها العاملون في التمريض

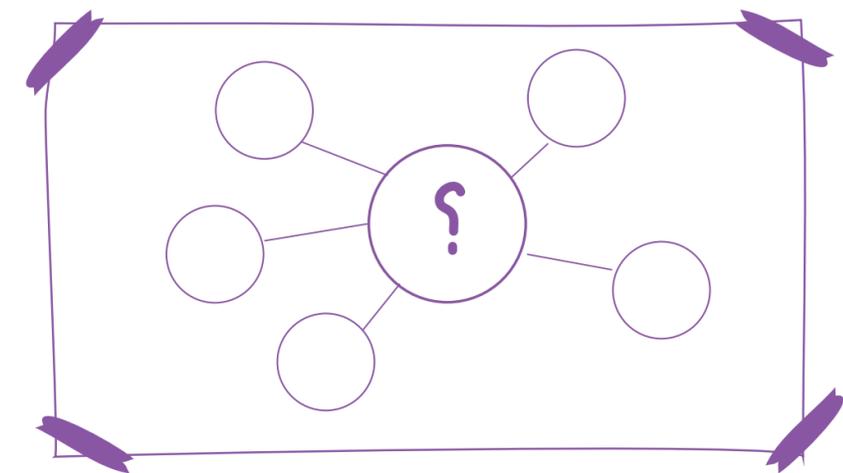
يمكن للناشطة عرض الملصق على مجموعة من الممرضين والممرضات وإدارة نقاش حول كل خدمة فيه:

كيف يمكن لهم تفعيل هذه التقدمات؟

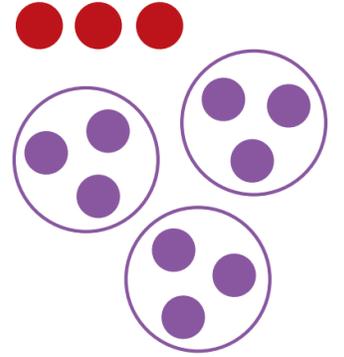
هل يخافون المطالبة بإحداها؟

هل يتمتعون بها؟ كلياً؟ جزئياً؟

كما يمكن للناشطة عرض الملصق على مجموعة من العاملين والعاملات في مركز صديء والطلب إليهم تنفيذ ملصق شبيه (باستعمال أوراق كرتون ملونة) خاص بمهنتهم!



مسابقة من يعرف أكثر



- توزع الناشطة الحضور على مجموعات من ثلاثة أفراد لكل مجموعة.
- يتم تعيين ثلاثة من المشاركين كلجنة حكّام.
- تطرح لجنة الحكّام كل مرة سؤالاً، على المجموعات الإجابة عنه بأسرع وقت.
- يمكن للمجموعة الاستعانة بالانترنت، أو بمكتبة المركز (في حال وجودها) أو بقسم الموارد البشرية في المركز.

المجموعة التي تجيب عن أكبر عدد من الأسئلة بشكل صحيح ضمن الوقت تكون رابحة.

قائمة الأسئلة

هل تعرفين كم سيدة تشغل منصب **مدير (ة) عام مستشفى** في لبنان؟

هل تعرفين كم سيدة تشغل منصب **مدير (ة) عام وزارة** في لبنان؟

هل تعرفين كم سيدة تشغل منصب **مدير (ة) عام مصنع** في لبنان؟

هل تعرفين كم سيدة تشغل منصب **مدير (ة) عام مؤسسة عامة** في لبنان؟

هل تعرفين كم سيدة تشغل منصب **رئيس (ة) مجلس إدارة مصرف** في لبنان؟

هل تعرفين كم سيدة تشغل منصب **رئيس (ة) مجلس إدارة شركة** في لبنان؟

هل تعرفين عدد السيدات اللواتي يشغلن **مناصب إدارية عليا** في المؤسسة التي تعملين فيها؟

نرجو ترتيب العاملين والعاملات في المؤسسة التي تعملين فيها حسب الجدول الآتي:

إدارة عليا	عدد العاملين	عدد العاملات
إدارة وسطى		
مهنيين / تقنيين		
موظفين إداريين		
يد عاملة غير ماهرة (تنظيف و أو خدمات مثل البريد والنقل والتحميل ...)		

في نهاية المسابقة، يتم مناقشة التالي:

هل وجدت صعوبة في الإجابة؟ إذا نعم، لماذا؟

سوف يتيح النقاش حول هذه الأسئلة استخلاص عناصر أساسية مع المجموعة، مثل موضوع التمييز ضد المرأة في المعاملة والاستخدام، كما يمكن لها أيضاً (مع المجموعة طبعاً) استخلاص كيف أن مجرد غياب المعلومات أعلاه و أو عدم نشرها و أو تبيانها على نطاق واسع هو أيضاً تمييز بذاته ويخدم ويعزز ثقافة التمييز (عين لا ترى قلب لا يوجع).

يمكن في نهاية الجلسة القيام بالآتي:

تجميع كل الإجابات الصحيحة على شكل جدارية أو ملصق كبير ووضعها في مكان بارز في المركز. اختيار أحد العناصر وتحويله إلى هدف للعمل عليه مع الإدارة ومع العاملين والعاملات (مثال: إذا كانت الإجابة عن السؤال رقم 7 أعلاه هو 1 أو صفر، أو 4 (من أصل 10) مثلاً، يمكننا تحويله إلى هدف مناصرة كالتالي:

سوف تسعى المجموعة إلى زيادة عدد النساء اللواتي يشغلن مناصب إدارية عليا بنسبة 30% خلال سنتين إعتباراً من اليوم.

تمرين حقوق النساء والرجال الموظفين في القطاع الصحي (أو المركز الصحي)

تقوم منظمة العمل الدولية بإعداد دوري لما تسميه «موجز سياسات».

المقاطع الآتية مقتطفة من موجز سياسات رقم E تحت عنوان: «الرجال والنساء العاملين في القطاع الصحي في اليمن: حقوق واحتياجات ومسؤوليات».

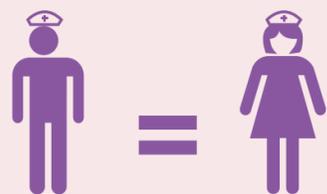
سوف نتوزع على مجموعات عمل مؤلفة من 5 أشخاص، ستقوم كل مجموعة بوضع ما تراه مناسباً من حقوق للعاملين والعاملات في لبنان، بعد ذلك، تعرض كل مجموعة عملها، ويكون الهدف الخروج بورقة جماعية مشتركة.

توصيات بخصوص حقوق النساء والرجال الموظفين في القطاع الصحي

المجموعة

اليمن

تقوية العلاقة بين قوانين العمل وتفعيلها بصورة تحفظ حقوق كل من النساء والرجال كموظفين في القطاع الصحي؛ توفير فرص متساوية وإجراءات وممارسات شفافة فيما يتعلق بما يلي:



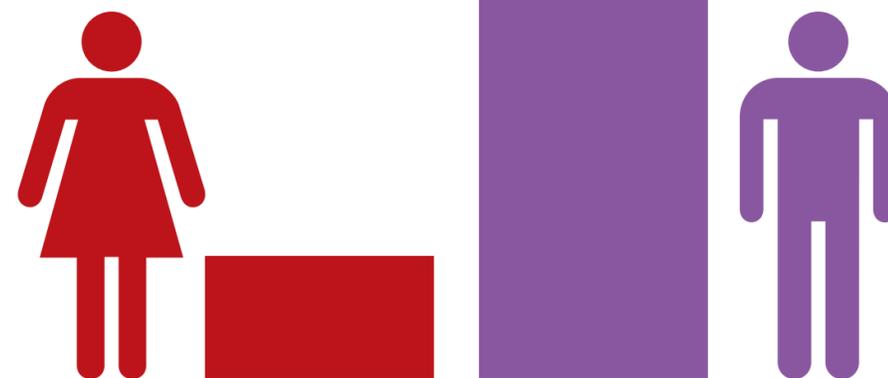
- التوظيف بما فيها الإعلان ومعايير الاختيار والمقابلة
- المرتبات والحوافز
- الترقية والوصول المتساوي إلى مواقع اتخاذ القرار
- تطوير آليات الشكاوى

تحسين ظروف العمل واحتياجات الموظفين الذكور والإناث فيما يتعلق بضمان الإنصاف في الوصول إلى:



- تأمين المعدات (الكمبيوترات والمعدات الطبية وغيرها)
- حضانات أطفال
- تأمين السكن المريح وغرف الراحة ودورات المياه والكافيتريات
- الخاصة بكلا الجنسين
- تأمين المواصلات الملائمة

10.7% فقط
من النساء في
لبنان يشغلن
مناصب كوادرات
عليا ومدراء



علماء أن 49.5%
منهن من
الاختصاصيين.

(إدارة الإحصاء المركزي، 2009)

الجدول 4.1 صفحة 50 من: «تعزيز دور وتحسين ظروف العاملات في المجال الصحي في لبنان، دراسة استطلاعية. مؤسسة عامل (لبنان) بالتعاون مع منظمة شيسستاس (إيطاليا). بيروت 2010.

أمكنة

(قد تكون) مساعدة في حال قررت

- (١) التشكيك
- (٢) الاستعانة بخدمات استشارية
- (٣) الاستعانة بدعم مجتمعي من يعرف أكثر

**غرفة التجارة والصناعة والزراعة
في بيروت وجبل لبنان**
«المكتبة وقسم التوثيق»

شارع جوستينيان، الصنائع، بناية الغرفة،
الطابق التاسع، بيروت - لبنان

ت: +9611353390 مقسم رقم 268
ف: +9611349615
البريد الإلكتروني: library@ccib.org.lb

نسوية

بناية ١٠٩٩، طابق أرضي، شارع
فليمنج، مار مخايل، بيروت، لبنان

هاتف: +961-1-565442
www.nasawiya.org

**لجنة المرأة والشباب والرياضة
في الاتحاد العمالي العام**

مركز الاتحاد العمالي العام،
كورنيش النهر

ت/ف: +9611570801
ت: +9613419760 / +9611570801
+9613281541

منظمة العمل الدولية
اريسكو سنتر، شارع جوستينيان،
القناري، بيروت، لبنان

هاتف: +9611752400
فاكس: +9611752405
البريد الإلكتروني: beirut@ilo.org

www.ilo.org.lb

**المرصد اللبناني لحقوق العمال
والموظفين**

أبعاد - مركز الموارد للمساواة بين الجنسين
فرن الشباك، قطاع ٥، بناية رقم ٥١ شارع البستاني

ت/ف: +961-1-283820
+961-1-283821
خروجي: +961-70-283820
www.lebaneslw.com

وزارة العمل

مصلحة القوى العاملة، مصلحة
العمل والعلاقات المهنية، الديوان

ت/ف: +961 1 556808
+961 1 276284
+961 1 272856
البريد الإلكتروني: atfal@clu.gov.lb

جمعية الصناعيين اللبنانيين

«لجنة شؤون عمل المرأة»

شارع جوستينيان، الصنائع، بناية غرفة التجارة
والصناعة والزراعة، الطابق الخامس، بيروت - لبنان

ت: +9611350280
ف: +9611350281
البريد الإلكتروني: ali@ali.org.lb

جمعية كفاء

بناية بيضون رقم ٤٣، شارع بدارو، بيروت

ت: +961-1-392220
+961-3-101715
+961-3-018019
ف: +961-1-392220
www.kafa.org.lb

تطوير قدرات ومهارات العاملين في القطاع الصحي
إضافة إلى ضمان ما يلي:



- المساواة في الفرص لكل من النساء والرجال في التدريب.
- المساواة في الحصول على التدريب من خلال المزيد من الاهتمام بالمواقع والتوقيت والمواصلات وجودة السكن بما في ذلك ضمان السلامة والخصوصية
- تحسين محتوى التدريب على أن يؤخذ في الاعتبار تنوع سبل الوصول والحصول على الموارد واحتياجات أفراد المجتمع المستهدفين بالخدمات الصحية من الجنسين.

دعم وتشجيع النساء للدخول في التخصصات
الطبية التي يهيمن عليها الرجال من خلال الآتي:

- التحاق بمؤسسات التدريس والتدريب.
- خلق آلية تحمي النساء من العرقيل والتمييز عندما يتخصصن في مجالات يهيمن عليها الرجال، على سبيل المثال تخصيص نسبة معينة للنساء في التخصصات النادرة.

تطبيق التأمين الصحي على مختلف موظفي
القطاع الصحي لا سيما على مقدمي الخدمات
الصحية والعاملين في مجال التخطيط لها. التأكد
من أن نظام التأمين الصحي يأخذ في الاعتبار
احتياجات الموظفين من الرجال والنساء بصورة
متساوية وذلك إضافة إلى احتياجات أسرهم.



يمكن للناشطة في نهاية التمرين دعوة المجموعة الكبيرة إلى تحويل المدونة التي أنتجتها إلى ملصق كبير يتم وضعه في مكان بارز في المركز، كما يتم توزيع نسخ منه على العاملين والعاملات.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن لهذه المدونة أن تكون هدف حملة مناصرة مع المركز من أجل تطبيق ما يمكن منها.

نشاط

أنواع التمييز ومناصرة

هدف النشاط: أن تتمكن المشاركات من



تحليل أسباب التمييز

التعرف إلى نوع من أنواع التمييز

مدة النشاط
ساعة

الفئة المستهدفة

عمال من الجنسين على أن لا يتجاوز عددهن 20.

التقنية

تحليل قصة «الوضع غير مناسب حالياً» (الصفحة التالية)

يتم توزيع القصة على المشاركين. وتتم قرائتها على صوت عال.

بعده ذلك، تسأل الناشطة المشاركين إن كان أحدهم قد واجه ظروفاً مماثلة أو يعرف أحداً واجه ظروفاً مماثلة.

ثم، يتوزع الحضور على مجموعات ثلاث للإجابة عن الاسئلة التالية:

المجموعة الأولى

ما هي أسباب وضع جنان المهني؟ وهل هذا الوضع مرتبط أيضاً بنوع عملها؟

المجموعة الثانية

ما هي القوانين التي يمكن لجنان الاستناد إليها؟

المجموعة الثالثة

كيف يمكن مساندة جنان دون تعريضها لخطر فقدان عملها؟

بعد عرض نتائج عمل المجموعات، سوف تناقش المجموعة النقاط التالية:

- ما هي أنواع التمييز التي تعرضت وتعرض لها جنان وعائلتها؟
- هل أنواع المعاملة هذه محصورة فقط بجنان، أن هناك أناساً من قطاعات مهنية أخرى يتعرضون لهذه المعاملة أيضاً؟
- هل من دور يمكن لزوج جنان القيام به؟

قصة «الوضع غير مناسب حالياً»

«لح نسوي الوضع قريباً»

«ما فينا لأنو الوضع ما بيحمل»

«الوضع المادي مش ضابط.. بدكن طولوا بالكن علينا»

وغيرها الكثير من العبارات التي فقدت معناها بالنسبة لجنان. ثماني سنوات كاملة لم تسمع خلالها غير ذلك عند المطالبة بتحسين ظروف عملها. جنان تعتني بعشرات المرضى ولا تجد من يبريها همومها اليومية.

تعمل جنان ممرضة منذ ثماني أعوام في مستوصفات طبية خاصة. بدأت بالعمل في بيروت حيث ضاقت بها ظروف الحياة وغلاء المعيشة. ومنذ سنتين انتقلت وزوجها للعمل في عمشيت، براتب 400 ألف ليرة. ومع خبرتها التي تراكمت على مدار السنوات وبعد زيادة الحد الأدنى للأجور، ارتفع راتبها إلى 500 ألف ليرة. تحسنت أحوالها المادية بمئة ألف ليرة، في فترة شهدت تغييرات أساسية في حياتها، أبرزها الزواج والإنجاب.

يبدو أن فترة عمل جنان التي شهدت الانتقال بين العديد من المراكز والأقسام الطبية لم تكن كافية لتتال حقوقها كاملة. حتى اللحظة، لم يتم تسجيلها بالضمان الاجتماعي، أو التأمين عليها صحياً. تم الاتفاق شفهيًا على رعايتها صحياً بشكل مجاني ضمن اختصاصات وإمكانيات المستوصف. «المستوصف ما بيكون فيه الا الاختصاصات الخفيفة، ياللي بتكون مش مكلفة إجمالاً»، توضح الأمر. الاتفاق الذي ظهر التفاهة على ظروف الموظف منذ سنة ونصف، حين أنجبت جنان ابنتها الوحيدة. بالطبع، المركز الطبي لا يشمل قسماً للولادة. ما اضطرها للتوجه إلى مستشفى متخصص وتحمل كافة التكاليف.

بحسب ما رأته جنان، فإن الأمر لا يستلزم الالتزام بقانون العمل فقط، فقانون العمل نفسه لا يعالج كافة الظروف المحتملة. بعد الولادة حصلت على إجازة أمومة مدفوعة الأجر كما يحددها القانون (49 يوماً)، لكن كما قالت «مين فيه يحط بنتو بعد 49 يوم من الولادة بحضنة أو عند مربية؟ بالطبع، اضطرت للحصول على إجازة لمدة شهرين إضافيين، وبالطبع على حسابها.

وفي النهاية، لم يكن أمام الزوجين سوى اختتام ثلث راتب الزوجة لإحدى نساء القرية لرعاية ابنتهما. تقاسم العمل المنزلي بين الزوجين، قد يستحيل في حالة جنان. الزوج يعمل موظف صيانة «على الساعة» بإحدى الشركات، وحتى الآن لم يتم توظيفه بالشركة. يعمل حتى الرابعة عصراً غير «العمل الإضافي الاجباري» والذي يتم احتسابه بنفس أجر الساعة العادية.

جنان وزوجها على علم بكافة حقوقهم المنصوص عليها بقانون العمل، لكن «مكتسباتنا صارت رهن سوق العرض والطلب. حتى عيد العمال صرنا بدنا نتفاوض مع صاحب العمل لنعطلو!» يخرمان حديثهما.

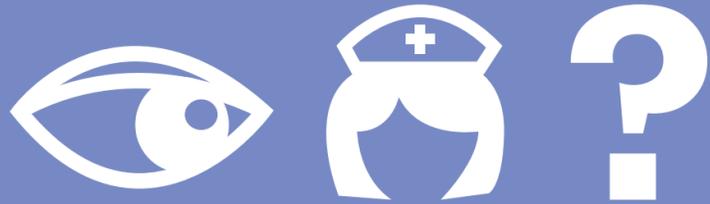
جنان، ممرضة، متزوجة، 28 سنة، البترون.

تحقيق عمر سعيد

تم إنجاز هذه القصص بالأساس لصالح منظمة العمل الدولية من ضمن مشروعها:
«العمل اللائق وقضايا المرأة العاملة في الأردن وسوريا ولبنان»

E

F P



L P E D

P E C F D

نظرة المجتمع
إلى المرأة
العاملة في
القطاع الصحي

نشاط حول التحرش الجنسي

هدف النشاط: أن تتمكن
المشاركات من



التعرف إلى علامات
التحرش الجنسي في
مكان العمل

التعرف إلى كيفية مواجهة
التحرش الجنسي في مكان
العمل، فردياً ومهنيًا وقانونياً

التقنية

لعب أدوار ونقاش جماعي

شخصيات لعبة الدور

- ممرضة
- مدير قسم الموارد البشرية في مستشفى
- 3 عاملات أخريات زميلات للممرضة (عامله مختبر وعاملتان إداريتان)
- المدير المسؤول عن القسم
- زميل عامل في القسم

سيناريو لعبة الدور

يقوم الزميل العامل بالقيام بتوجيه ملاحظات وإيحاءات إلى إحدى الممرضات بشكل يومي، ويطلب إليها الخروج معه، فترفض.

ثم أخذ يُكثر من طرح الأسئلة الشخصية أو يلقى نكات ذات طابع جنسي. وفي إحدى المرات لمس يدها وظهرها فنهرته، لذا بدأ يلتمح إلى أنها قد تفقد عملها في حال لم تستجب له. يلاحظ المدير المسؤول الأمر لكنه يفض الطرف، إذ إن هذا الزميل ذو مركز مهم في المستشفى ومدعوم من صاحب العمل.

تعاني هذه الممرضة من ارتباك شديد ولا تعرف ماذا تفعل، تلاحظ زميلاتها أنها ليست على ما يرام، فيسألنها عما بها، وبعد أن تخبرهن بما تتعرض له، يقمن بارشادها إلى ما يجب أن تقوم به.

ستكون لعبة الدور عبارة عن مشهدين

الثاني

حوار بين الممرضة التي تتعرض
للتحرش وبين زميلاتها، حيث يفكرن
ويبحثن عما يجب أو يمكن القيام به.

الأول

التحرشات القائمة
والتهديدات الضمنية

استثمار لعبة الدور

كيف يمكنني
مواجهة هذا الأمر؟

ما هي حقوقك
القانونية في حال
تعرضت للتحرش
الجنسي؟

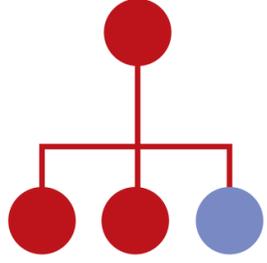
برأيك، ما هي
أنواع التحرش
الجنسي؟

ملاحظة هامة للنشطة

يمكنك أن تطلبي إلى النساء
لعب الدور فقط إذا كان هناك
حرج من وجود ذكور في
المجموعة. وعندئذ، قد تطلبين
مشاركة النساء فقط في
النشاط، على أن يعود الذكور
للانضمام بعد انتهاء لعبة الدور
للمشاركة في النقاش العام.

أسباب التحرش الجنسي

أسباب التحرش الجنسي في مكان العمل عديدة، أهمها:

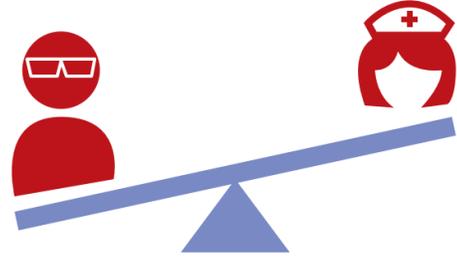


استغلال النفوذ
من قبل المسؤول
المباشر عن العاملة



استعمال التحرش
وسيلةً للتحكم
بالعاملة

مثلاً: ضد النساء لجراتهن على
مناصفة الرجال في وظائف
يعتبرونها «رجالية»



عدم توازن القوى
بين المشغل
والعاملة



خوف العاملة
من فقدان لقمة
العيش، خاصة إذا
تقدمت بشكوى

معلومات مرجعية حول التحرش الجنسي

التحرش الجنسي

يمكن أن نعرّف التحرش الجنسي بأنه كل عمل، أو معاملة، ذات طابع جنسي يتم إرغامنا عليه خلافًا لرغبتنا. ويكون في هذا العمل أو في هذه المعاملة ما يمسنا ويمس مشاعرنا.

علامات التحرش الجنسي



استراق النظر
إلى غرف
تغيير الملابس
أو المراحيض
وغيرها



خلع الملابس
في مكان عام



شدّ الملابس
- البنطال أو
القميص



لمس أعضاء
الجسد



إطلاق تسمية
أو كنية ذات
طابع جنسي



إرسال بطاقات أو رسائل بريدية
ورقية أو الكترونية تحمل صوراً ذات
طابع جنسي



كتابة أشياء ذات طابع جنسي على
الحائط أو في المراحيض

هناك أيضًا علامات أخرى يمكنها أن تشير إلى حالات تحرش جنسي، مثل:

- الانطواء على الذات وميول إلى التوحد،
- الاستياء من لمس أحد الأصدقاء،
- الامتناع عن المشاركة في نشاطات اجتماعية والميل إلى الصمت مدةً طويلة.

الأنواع



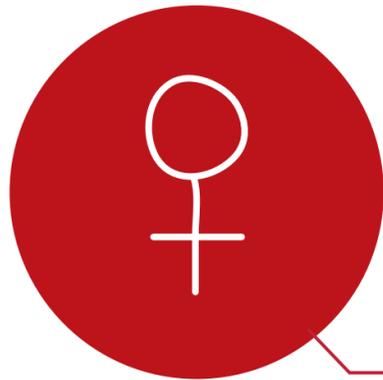
إساءة
جنسية



إساءة
نفسية



إساءة
لفظية



أنواع
أخرى



تمييز في
الترقية



راتب
متدني

التمييز والإساءة

تجاه النساء العاملات في القطاع الصحي

المصادر



35.9%
من قبل الزملاء



37.9%
من قبل الأطباء



66.3%
من قبل المرضى
وعائلاتهم

ففي أطياف شايقين حالهن دائماً
مستعجلين معجوقين
ويجقون الجميع معهم في المركز
من ساعة ما يوصلو لساعة ما يفلو، الكل بحالة

تأهب

وبخروجهم تنتهي حالة الطوارئ

ما يجتمعوا حول قضية محقة
يمكن لأن ما حدا عندو ثقة لا بالتحركات ولا

المظاهرات

المطلبية

الحكيم بيصرخ

وبيحكيه على صوت عالي على
الممرضة لانه دائماً هي بوجه المدفع.

الرجال العامل مقرر إنو هوي كل الوقت الدونحوان.

ففي مراكز العمل بشكل دائم يشكل أحد مصادر الضغط علينا

مدير المركز

الدكتور مع انو مش هو

بيصرف على هيدا الاساس

مستشفى

دائم بعدك تشيليه

كلها كخبر

وتفيعات للسياسيين.

الانتخابات

لا أحد منتسب لها رأي

فلا جدوى من وجودها

حضانة

عدم وجود

أقوم بكثير من الادوار
والمهمات داخل العمل
لكن الترقية صعب جدا
لانا نساء وفي مراحل

STOP

ما بتوصل الها المرأة

سياسية

حتى تحلها لعدم جدوى النقابة المرتبطة اصلاً بجهات سياسية
يعني بسلك الطريق الاقصر

شيء فخامة عندي

خبرة

طويلة وقوية، أصرف (أعيل) على العائلة
يعني مش محتاجة وكلامي مسموع

أعود بعد

دوام العمل

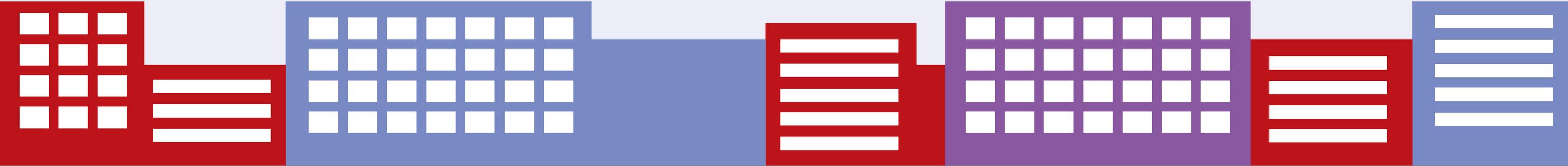
عند الساعة 2:00 وينتظرنه الكثير من المسئوليات
داخل المنزل رغم أن زوجي مثلي يعود الى المنزل
بذات الوقت لكن مهامه داخله لا يقارن معي

زملائنا الرجال

مجلوبين

علينا وشايقين حالهم،
ويتحدجون بالمرض اذا طلبنا
منهم شيء طلب شو شيء صعب
ويبتركوا المهمات الصعبة علينا
لانو نحن نسوان!

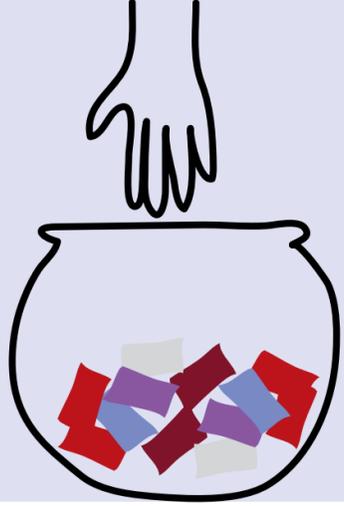
الانقار
بعض الاحيان خاصة لما نرجع الصبر
من هيدا الشئيه رغم انو يعرضنا لكثير من
والبنت صار فيها تنام برا لان دوام شغلنا يستوجب
فهي عمنا يوجد شئيه ايجابية انو كسرنا القاعده



جدي شريكك / شريكك تمرين

تمرين

جدي شريكك / شريكك



- 1 تقوم الناشطة (مسبقاً) بطباعة كل عبارة (ففي القائمة المرافقة) على ورقة كرتونية ملونة.
- 2 تقوم الناشطة (مسبقاً) بقص كل عبارة (ورقة كرتونية) إلى قسمين.
- 3 تقوم الناشطة (مسبقاً) بخلط الأوراق.

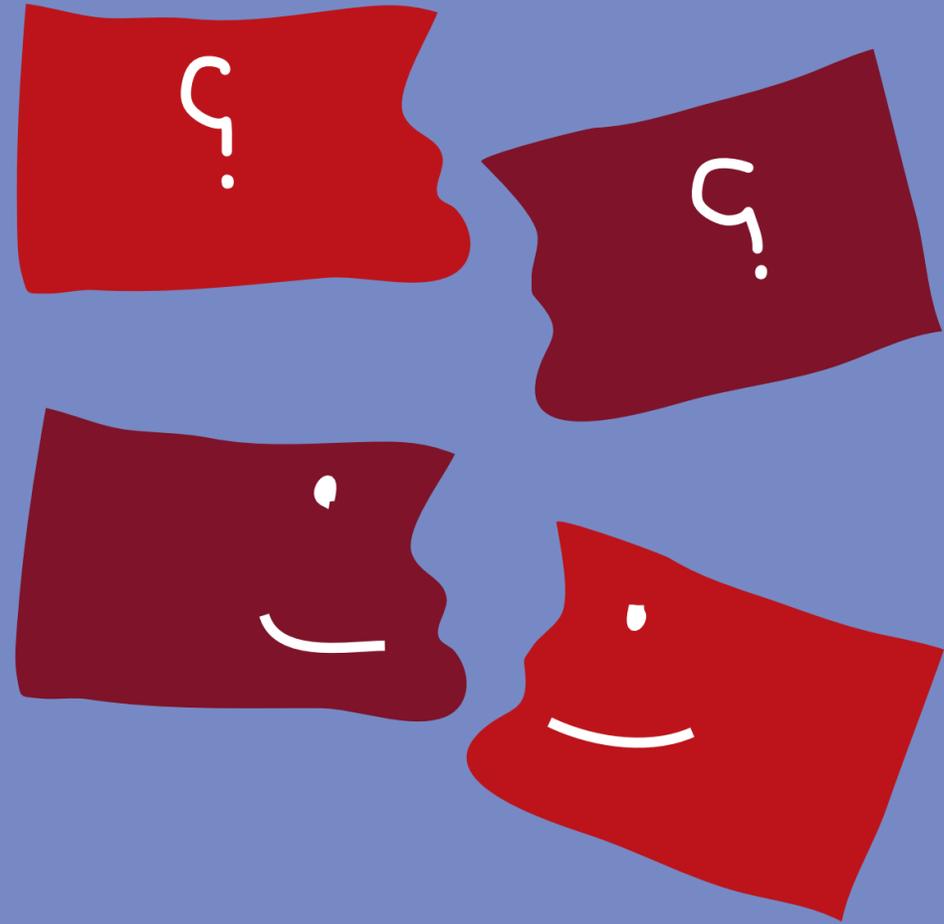
◀ تبدأ الناشطة بتقديم موجز للجلسة، وتطلب إلى كل مشارك سحب قسم / ورقة.

◀ تطلب من كل شخص التفتيش عن القسم (العبارة) الذي يكمل القسم الذي معه (العبارة الموجودة معه).

◀ عندما يجد كل واحد شريكه، يجلسان معاً، فيقرآن العبارة بتمعن، وثم يقول كل واحد منهما للآخر ما إذا كان موافقاً عليها أو معارضاً لها، ولماذا؟

◀ بعدها، يعرض كل زوج (ثنائي) تجربته وتنشط الناشطة نقاشاً في المجموعة الكبيرة حول:

- 1 – مفهوم النوع الاجتماعي
- 2 – مفهوم علاقات النوع الاجتماعي



قائمة العبارات المقترحة



وعند الضرورة، يتم تفضيل تعليم الصبيان على البنات، وهذا إجراء فعّال ومناسب.

كلما كبر حجم الأسرة لدى الأسر المحدودة الدخل، تضاءلت فرص تعليم الأولاد،

يحرّمها فرصاً حقيقية للتقدم المهني.

إن شبه حصرية مسؤولية الأم العاملة عن الاهتمام بطفلها من جميع الجوانب

بتفوق الذكور على الإناث.

تعزز الكتب المدرسية المعتقدات

وهذا سببه عدم قدرة الإناث على التركيز الطويل الأمد بسبب الانشغالات والالتزامات الأسرية.

تبلغ نسبة الإناث من الأطباء في لبنان %32، وتبلغ نسبتهن من الممرضين %83.

وتعود أسباب هذه الأرقام إلى أن الاعتماد على الفتيات كبير للقيام بالأعباء المنزلية ورعاية كبار السن والأطفال، بالإضافة إلى الزواج المبكر، مما يؤثر سلباً على تحصيلهن الدراسي واستمرارهن بالدراسة أصلاً.

تمثّل النساء في اليمن %28 من العاملين في القطاع الصحي. %25.6 منهن طبيبات (غالبية الطبيبات متخصصات في طب الأطفال والنساء والتوليد)، و %39.9 منهن ممرضات وقابلات، و %21 منهن موظفات فنيات، و %17 منهن موظفات إداريات (غالبيةن سكرتيرات بمستوى متوسط وما دون).

بالنسبة إلى مواقع اتخاذ القرار في اليمن، هناك امرأتان في منصب وزير، وامرأة واحدة في منصب وكيلة في وزارة الصحة من بين 4 وكلاء في الوزارة نفسها، و4 نساء من بين 15 مدير عام.

غالباً ما تكون طريقة لباس المرأة وسلوكها وشكلها من الأسباب الأساسية وراء

في لبنان، تظهر البيانات أن راتب المرأة الأجير أقل من راتب الرجل الأجير، حيث يبلغ متوسط الراتب الشهري للنساء %77.6 من متوسط الراتب الشهري للرجال.

العنف الوظيفي هو العنف الموجه ضد المرأة العاملة في مكان عملها،

هناك حواجز أساسية تحول دون ممارسة العاملات لحقوقهن، حتى عندما تنص القوانين والأنظمة الوطنية على ذلك.

وهذا يظهر اللامساواة في ترقية كل من الرجال والنساء إلى مواقع اتخاذ القرار ويبرز المعوقات التي تواجهها النساء عندما يتواجدن في هذه المواقع. وإذا ما وصلن عن حق وجدارة إلى مثل تلك المواقع، قوبلن غالباً بمناخ معاد، لا سيما من قبل زملائهن الرجال.

عمليات التحرش الجنسي في مكان العمل.

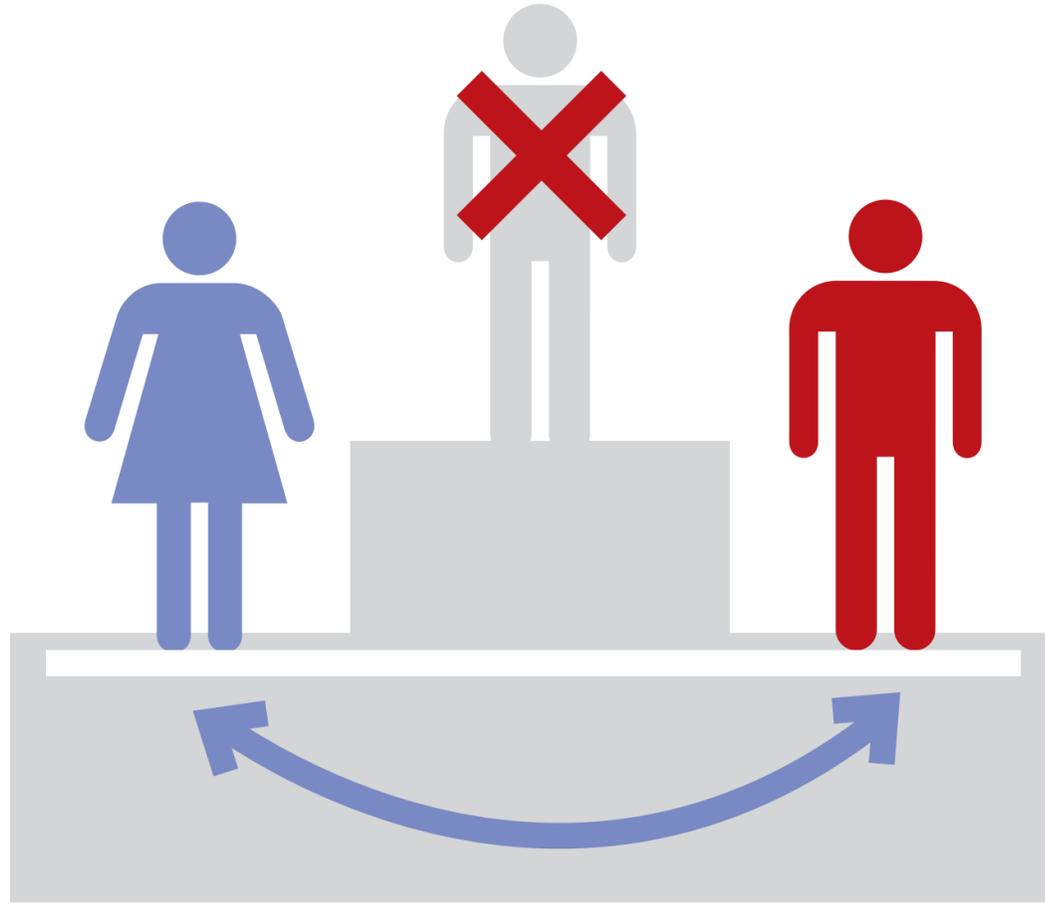
وهذا أمر طبيعي وعادل نوعاً ما، كون الرجل هو المسؤول الأول والأساس عن إعالة الأسرة ولأن عمل المرأة هو دخل إضافي فوق دورها الأساسي كأم وزوجة.

ويقوم على أساس التمييز الجنسي، وعدم المساواة في الحقوق والواجبات، مما يترتب عليه أذى بدني ونفسي وجنسي وقانوني واقتصادي للمرأة.

ويعود هذا الأمر إلى غياب الوعي بالحقوق وعدم فعالية آليات تطبيق القوانين، فضلاً عن المعتقدات الثقافية والاجتماعية والممارسات التقليدية وغياب الالتزام السياسي من أصحاب القرار.



مفهوم علاقات النوع الاجتماعي

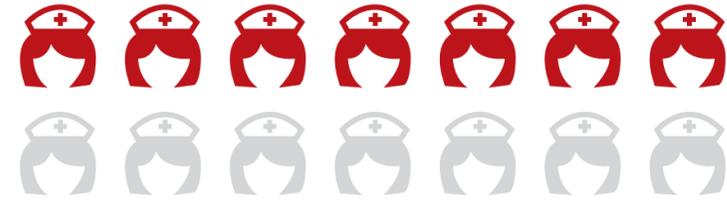


هيه علاقات القوم بين الرجال والنساء والتي بسببها تشغل النساء مرتبة دونية في المجتمع. ويمكن لعلاقات النوع الاجتماعي أن تكون علاقات تعاون وتواصل ودعم مشترك، كما يمكن لها أن تكون علاقات فصل وتمييز وتضارب بسبب الاختلاف وعدم المساواة.

تدل على كيفية توزيع السلطة (والموارد) بين الرجال والنساء. وهي تعيد خلق ونتاج الفروقات التمييزية بين الرجال والنساء.

توضح لنا إذا اختلفت العلاقات بين الناس في مجتمعاتهم بسبب من الفرق بالجنس.

معلومات عن العنف الوظيفي



طال العنف الوظيفي حوالي نصف العاملين الصحيين في العالم، والذين يبلغ عددهم 40 مليون شخص.

50%
العنف الوظيفي

25%

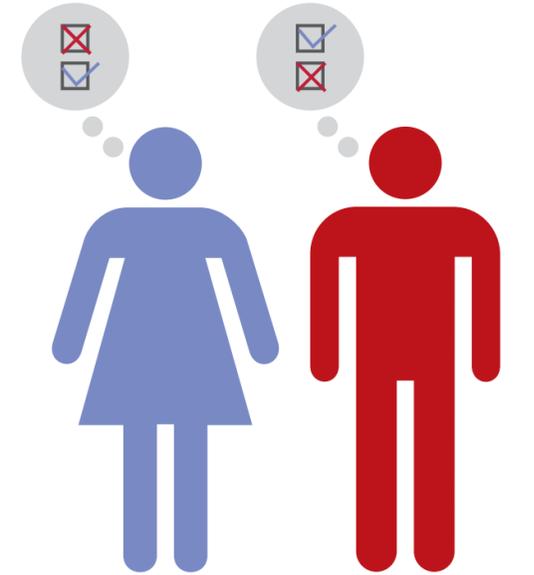
25% من الحوادث العنيفة في العمل تقع في القطاع الصحي



مفهوم النوع الاجتماعي

إن مفهوم النوع الاجتماعي يعني العلاقات والأدوار والسلوك المناسب الذي يحدده المجتمع لكل من الرجل والمرأة مسبقاً في ضوء موروثات اجتماعية ومنظومة ثقافية تضم مجموعة من العادات والتقاليد والقيم السائدة في مجتمع ما في فترة زمنية معينة. (تحليل ودمج قضايا النوع الاجتماعي في التربية، 2005).

إن المجتمع هو الذي يقوم بصياغة وتشكيل سلوك الأفراد والأدوار الاجتماعية للجنسين. فالعلاقة بين الرجل والمرأة والأدوار التي يلعبها كل منهما في المجتمع يتم تحديدها من خلال عوامل اجتماعية وثقافية واقتصادية وسياسية، وهي تختلف بالتالي من مجتمع لآخر ومن حقبة زمنية لأخرى وتواكب التطور الانساني بكل جوانبه.



تمرين المكنسة والخادمة

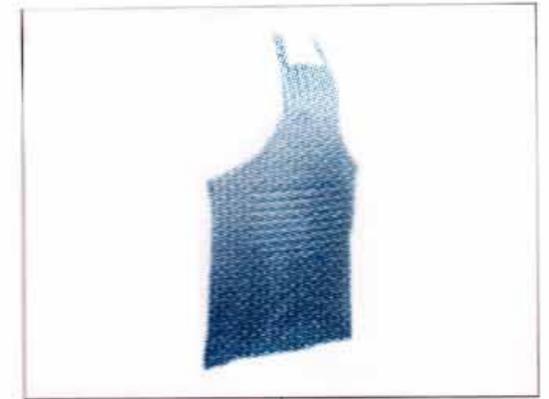
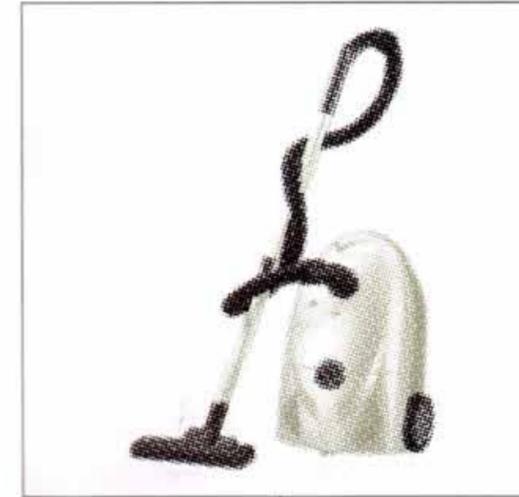
1 تسأل الناشطة المشاركين والمشاركات الآتي:

ما رأيكم بهذا الملصق؟

ما هي العلاقة بين هذا الملصق والنظرة الشائعة في المجتمع للمرأة العاملة؟

2 تتم الاجابة على هذه الاسئلة في مجموعات صغيرة، تعرض بعدها كل مجموعة نتيجة أعمالها، وتقوم الناشطة بالاشارة والتركيز على:

يعزز هذا الملصق، ومن دون قصد، النظرة النمطية للمرأة، حيث أنه يربط بين نوع الأعمال والجنس البيولوجي.



+



≠

صانعة | خادمة

=

إنسان، رفيقة، أم، موظفة
مش مكنة، ولا جارية، ولا عبدة
مش "ولا شيء"
عندها حقوقها، كرامتها
عندها كيانها وحياتها

لائحة المراجع

١. د. العواودة، أمل سالم، العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع (عمّان - الأردن)، الطبعة العربية ٢٠٠٩
٢. مغيزل، لور، إعرفي حقوقك: حقوقك في العمل، الجمعية اللبنانية لحقوق الإنسان، الطبعة الثانية ٢٠٠١
٣. المرأة العربية في عالم العمل نظرة عامة، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية بالتعاون مع معهد الدراسات النسائية في العالم العربي في الجامعة اللبنانية الأميركية (LAU)
٤. د. غيدانيان، مرال توتليان، واقع المرأة في لبنان بالأرقام، دائرة الإحصاء المركزي
٥. د. عيسى، نجيب، التمايز النوعي في مجال النشاط الإقتصادي في لبنان، UNFPA + MOSA، بيروت، ٢٠٠٠
٦. صليبي، كارولين سكر، العنف ضد النساء المصطلحات\السياق الدولية البعد الثقافي/سبل المواجهة، التجمع النسائي الديمقراطي، ٢٠١١
٧. د. شعراي، أمانة كباره، د. فهمية شرف الدين، د. وداد شختورة، الوثيقة اللبنانية الثانية لالغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة في القوانين اللبنانية - اللجنة الاهلية لمتابعة قضايا المرأة، التجمع النسائي الديمقراطي
٨. العمل اللائق للمرأة، منظمة العمل الدولية، دائرة المساواة بين الجنسين
٩. الحملة الوطنية لتنزيم القوانين ذات الأثر الإقتصادي من الاحكام التمييزية ضد المرأة (وين بعدنا!)، الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية NCLW - الحملة الوطنية لإلغاء التمييز الإقتصادي ضد المرأة
١٠. المرأة والرجل في البلدان العربية - العمالة، UNDP والأمم المتحدة - اللجنة الإقتصادية والإجتماعية لغربي آسيا (إسكوا)، ٢٠٠٣
١١. التقرير الرسمي الثاني حول إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، التجمع النسائي الديمقراطي، ٢٠٠٤
١٢. دراسة إستطلاعية حول وضع العاملات في القطاع الصحي اللبناني، مؤسسة عامل بالتعاون مع منظمة شيستاس الإيطالية، ٢٠١٠
١٣. عبد الله، أماندا، دليل سلوى لمناهضة التحرش الجنسي، نسوية
١٤. ألفباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين، مكتب العمل الدولي، جنيف، الطبعة الثانية
١٥. قائمة بجميع اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها وتاريخ كل منها
المصدر: مكتبة حقوق الانسان التابعة لجامعة منيسوتا، الولايات المتحدة الاميركية.
<http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html>